

Załącznik do Zarządzenia nr 109/2024
Rektora AWF we Wrocławiu z dnia 17 grudnia 2024 r.

REGULAMIN WYNAGRADZANIA

AKADEMII WYCHOWANIA FIZYCZNEGO IM. POLSKICH OLIMPIJCZYKÓW WE WROCŁAWIU

Wrocław 2024

Spis treści

Rozdział 1	4
Przepisy ogólne	4
Rozdział 2	7
Zasady i warunki wynagradzania za pracę	7
Rozdział 3	8
Wynagrodzenie zasadnicze	8
Rozdział 4	9
Inne świadczenia pieniężne związane z pracą	9
Dodatek za staż pracy	9
Dodatek funkcyjny	10
Wynagrodzenie za pracę w godzinach nadwymiarowych.....	10
Dodatek za pracę w godzinach nadliczbowych.....	11
Dodatek za pracę w porze nocnej.....	11
Dodatek za pracę w warunkach szkodliwych dla zdrowia lub uciążliwych.....	12
Dodatek zadaniowy.....	12
Dodatek okolicznościowy.....	13
Dodatek badawczy.....	13
Dodatek dydaktyczny.....	14
Dodatek projakościowy.....	14
Dodatek projektowy	14
Dodatek organizacyjny.....	15
Dodatek administracyjny	16
Dodatek publikacyjny.....	16
Dodatek strategiczny	17
Dodatkowe wynagrodzenie	17
Dodatek jednorazowy	18
Dodatkowe wynagrodzenie roczne dla pracowników Akademii	18
Rozdział 5	19
Nagrody	19
Nagrody Rektora	19
Nagrody jubileuszowe.....	20
Rozdział 6	20
Premie	20
Premia regulaminowa	20

Premia uznaniowa.....	21
Rozdział 7.....	21
Inne składniki wynagrodzenia	21
Odprawy rentowe i emerytalne.....	21
Odprawy pośmiertne	21
Ekwiwalent za pranie i naprawę odzieży roboczej	22
Rozdział 8.....	22
Świadczenia przysługujące w okresie czasowej niezdolności do pracy oraz urlopów.....	22
Wynagrodzenie za okres niezdolności do pracy	22
Wynagrodzenie za okres urlopów	23
Świadczenia pieniężne w razie choroby i macierzyństwa.....	23
Rozdział 9.....	23
Zasady rozliczania krajowych i zagranicznych podróży służbowych	23
Podróż służbowa	23
Wyjazd niebędący podróżą służbową	24
Rozdział 10.....	25
Postanowienia końcowe i przejściowe	25
Spis załączników.....	27

Rozdział 1

Przepisy ogólne

§ 1

1. Niniejszy Regulamin wynagradzania, zwany dalej „Regulaminem”, ustala warunki wynagradzania za pracę i przyznawanie innych świadczeń związanych z pracą w Akademii Wychowania Fizycznego im. Polskich Olimpijczyków we Wrocławiu.
2. Regulamin sporządzony został w oparciu o następujące przepisy:
 - 1) ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r. - Kodeks pracy (t.j. Dz. U. z 2023 r., poz. 1465) oraz aktów wykonawczych do Kodeksu pracy;
 - 2) ustawa z dnia 20 lipca 2018 r. - Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce (t.j. Dz. U. z 2024 r., poz. 1571);
 - 3) ustawa z dnia 3 lipca 2018 roku Przepisy wprowadzające ustawę - Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce (Dz. U., poz. 1669 z późn.zm.);
 - 4) Statut Akademii Wychowania Fizycznego im. Polskich Olimpijczyków we Wrocławiu (Uchwała nr 35/2024 Senatu AWF we Wrocławiu z dnia 12 września 2024 r.).

§ 2

Ilekoć w regulaminie mowa o:

- 1) „pracodawcy” lub „Akademii” – należy przez to rozumieć Akademię Wychowania Fizycznego im. Polskich Olimpijczyków we Wrocławiu będącą pracodawcą w rozumieniu Kodeksu pracy;
- 2) Rektorze – należy przez to rozumieć Rektora Akademii Wychowania Fizycznego im. Polskich Olimpijczyków we Wrocławiu;
- 3) Ustawie - należy przez to rozumieć ustawę z dnia 20 lipca 2018 r. - Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce;
- 4) ministrze - należy przez to rozumieć ministra właściwego do spraw szkolnictwa wyższego;
- 5) ministerstwie – należy przez to rozumieć Ministerstwo Nauki i Szkolnictwa Wyższego;
- 6) nauczycielu akademickim – należy przez to rozumieć pracownika zatrudnionego w grupie pracowników badawczych, badawczo-dydaktycznych i dydaktycznych, wykonującego zadania, o których mowa w art. 115 Ustawy;
- 7) pracownikowi niebędącemu nauczycielem akademickim – należy przez to rozumieć pracownika zatrudnionego w grupie pracowników administracyjno-biurowych, badawczo-technicznych, inżyniersko-technicznych, bibliotecznych, oraz robotniczych i obsługi;
- 8) kierownikowi jednostki organizacyjnej – należy przez to rozumieć kierownika jednostki organizacyjnej określonej w Statucie lub Regulaminie organizacyjnym albo odpowiednio kierownika projektu;
- 9) jednostce organizacyjnej – należy przez to rozumieć każdą jednostkę organizacyjną w rozumieniu postanowień Statutu i Regulaminu Organizacyjnego obowiązującego w Akademii, a także odpowiednio projekty finansowane ze środków zewnętrznych;
- 10) minimalnym wynagrodzeniu zasadniczym profesora – należy przez to rozumieć minimalne miesięczne wynagrodzenie zasadnicze dla profesora w uczelni publicznej określone w Rozporządzeniu Ministra Nauki i Szkolnictwa Wyższego wydanym na podstawie art. 137 ust. 2 Ustawy;
- 11) minimalnym wynagrodzeniu za pracę – należy przez to rozumieć minimalne miesięczne wynagrodzenie za pracę określone w rozporządzeniu Rady Ministrów w sprawie wysokości minimalnego wynagrodzenia za pracę oraz wysokości minimalnej stawki godzinowej na dany rok kalendarzowy ustalonej na podstawie przepisów o minimalnym wynagrodzeniu za pracę;

- 12) Regulaminie Pracy – należy przez to rozumieć Regulamin Pracy Akademii Wychowania Fizycznego im. Polskich Olimpijczyków we Wrocławiu, wprowadzony zarządzeniem nr 54/2024 Rektora AWF Wrocław z dnia 16 września 2024 r.;
- 13) Statucie – należy przez to rozumieć Statut Akademii Wychowania Fizycznego im. Polskich Olimpijczyków we Wrocławiu, wprowadzony Uchwałą nr 35/2024 Senatu AWF we Wrocławiu z dnia 12 września 2024 r.;
- 14) związkach zawodowych – należy przez to rozumieć zakładowe organizacje związkowe działające na terenie Akademii, w tym uprawnione organizacje międzyzakładowe .

§ 3

1. Regulamin określa w szczególności:
 - 1) wysokość stawki wynagrodzenia zasadniczego oraz warunki ustalenia danej stawki w odniesieniu do poszczególnych stanowisk;
 - 2) dodatek za staż pracy;
 - 3) dodatek funkcyjny;
 - 4) wynagrodzenie za pracę w godzinach ponadwymiarowych;
 - 5) dodatek za pracę w godzinach nadliczbowych;
 - 6) dodatek za pracę w porze nocnej;
 - 7) dodatek za pracę w warunkach szkodliwych lub uciążliwych dla zdrowia;
 - 8) dodatek zadaniowy;
 - 9) dodatkowe wynagrodzenie roczne;
 - 10) inne dodatki do wynagrodzenia określone na podstawie art. 136 ust. 2 pkt 6 Ustawy:
 - a) dodatek okolicznościowy,
 - b) dodatek badawczy,
 - c) dodatek dydaktyczny,
 - d) dodatek projakościowy,
 - e) dodatek projektowy,
 - f) dodatek organizacyjny,
 - g) dodatek administracyjny,
 - h) dodatek publikacyjny,
 - i) dodatek strategiczny;
 - 11) nagrody, premie, odprawy i inne świadczenia określone przepisami prawa pracy.
2. Z zastrzeżeniem postanowień ust. 3-5 i powszechnie obowiązujących przepisów prawa pracy składniki wynagrodzenia określone w ust. 1, za wyjątkiem dodatku zadaniowego i dodatku funkcyjnego, nie przysługują za czas usprawiedliwionej nieobecności w pracy spowodowanej chorobą. Za dni nieobecności w pracy z powodu choroby, urlopu macierzyńskiego, rodzicielskiego, ojcowskiego, świadczenia rehabilitacyjnego albo konieczności osobistego sprawowania opieki nad dzieckiem lub innym chorym członkiem rodziny te składniki wynagrodzenia uwzględniane są przy naliczaniu podstawy wymiaru wynagrodzenia za czas niezdolności do pracy i zasiłku z tego tytułu. Przepis art. 92 k.p. i art. 41 ustawy z dnia 25 czerwca 1999 r. o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa (t.j. Dz. U. z 2023 r. poz. 2780, z późn. zm.) oraz akty wykonawcze wydane na ich podstawie stosuje się.
3. Dodatki przysługujące za pracę wykonaną i przyjętą wypłacane są w pełnej wysokości, nawet jeśli termin ich wypłaty przypada w okresie niezdolności do pracy, chyba, że sprzeciwiają się temu przepisy prawa pracy lub przepisy o ubezpieczeniach społecznych.
4. Dodatek funkcyjny oraz dodatek zadaniowy, o których mowa w ust. 1 pkt 3 i pkt 8, przysługują przez okres usprawiedliwionej nieobecności w pracy, nie dłużej jednak niż przez 3 miesiące w roku kalendarzowym, przy czym przy obliczaniu tego okresu nie uwzględnia się okresu urlopu wypoczynkowego. W przypadku, gdy usprawiedliwiona nieobecność przypada na przełom miesiąca grudnia i stycznia, okres nieprzerwanej nieobecności przypadający w kolejnym roku,

rozpoczęty w roku poprzednim, na potrzeby niniejszego Regulaminu, zalicza się do nieprzerwanej nieobecności roku poprzedniego. Przez miesiąc rozumie się 30 dni, a przez trzy miesiące 90 dni. W przypadku, gdy upływ okresu, o którym mowa w zdaniu pierwszym nastąpi w trakcie miesiąca dodatki za ten miesiąc przysługują w wysokości proporcjonalnej. Dodatki określone w niniejszym ustępie nie są wliczane do podstawy wynagrodzenia chorobowego i podstawy zasiłku chorobowego.

5. Dodatku zadaniowego nie stosuje się do wynagradzania nauczycieli akademickich za realizację zadań na rzecz projektów.
6. Dodatki do wynagrodzenia przyznane w stawce godzinowej za wykonanie określonych zadań wypłacane są po przedłożeniu sprawozdania z ich realizacji wraz z wykazem godzin pracy podczas których były wykonywane. Pracownik zobowiązany jest złożyć sprawozdanie nie później niż do 3. dnia miesiąca następującego po miesiącu, którego sprawozdanie dotyczy. Wypłata następuje nie później niż do 10. dnia miesiąca, o którym mowa w zdaniu poprzednim.
7. W przypadku nauczycieli akademickich wynagrodzenie zasadnicze, dodatek za staż pracy, dodatek funkcyjny i dodatek zadaniowy wypłacane są z góry, a pozostałe składniki wynagrodzenia określone w ust. 1 z dołu. W przypadku, składników wynagrodzenia wypłacanych z góry, gdy w trakcie miesiąca wystąpią okoliczności mające wpływ na wysokość tych składników, ewentualnej kompensacji dokonuje się naliczając i wypłacając wynagrodzenie w kolejnych miesiącach.
8. W przypadku pracowników niebędących nauczycielami akademickimi wszystkie składniki wynagrodzenia określone w ust. 1 wypłacane są z dołu.
9. Niezależnie od postanowień ust. 1 pracownikowi przysługują dodatki określone w przepisach k.p.
10. Pracownikom przysługuje dodatkowe wynagrodzenie roczne (tzw. „trzynastka”) w wysokości i na zasadach określonych w przepisach o dodatkowym wynagrodzeniu rocznym pracowników państwowej sfery budżetowej.
11. Pracownikom przysługuje także wynagrodzenie urlopowe za okres przebywania na urlopie, jak również świadczenia przysługujące w okresie czasowej niezdolności do pracy, na zasadach i w wysokości określonej w przepisach prawa pracy, przepisach o ubezpieczeniach społecznych oraz przepisach Ustawy i niniejszym Regulaminie.
12. Wnioski dotyczące wszystkich albo niektórych składników wynagrodzeń określonych w niniejszym paragrafie oraz innych postanowieniach Regulaminu mogą być składane drogą elektroniczną, za pośrednictwem portalu pracowniczego albo innych narzędzi informatycznych – o ile Rektor tak zarządzi.

§ 4

1. Ustala się:
 - 1) tabelę miesięcznych minimalnych stawek wynagrodzenia zasadniczego nauczycieli akademickich zatrudnionych na stanowiskach badawczych, badawczo-dydaktycznych i dydaktycznych, stanowiącą Załącznik nr 1 do Regulaminu;
 - 2) tabelę miesięcznych minimalnych stawek wynagrodzenia zasadniczego pracowników niebędących nauczycielami akademickimi, stanowiącą Załącznik nr 2 do Regulaminu;
 - 3) tabele A, B i C stanowisk, minimalnych wymagań kwalifikacyjnych i minimalnego zaszerogowania pracowników zatrudnionych na stanowiskach administracyjno-biurowych, badawczo-technicznych, inżyniersko-technicznych, informatycznych, robotniczych i obsługi, stanowiące Załącznik nr 3 do Regulaminu;
 - 4) tabelę stanowisk pracy, minimalnych wymagań kwalifikacyjnych i minimalnego zaszerogowania pracowników zatrudnionych na stanowiskach bibliotecznych, stanowiącą Załącznik nr 4 do Regulaminu;

- 5) tabelę miesięcznych minimalnych stawek dodatku funkcyjnego dla nauczycieli akademickich pełniących funkcje kierownicze oraz zasady ich ustalania, stanowiącą Załącznik nr 5 do Regulaminu;
 - 6) tabelę miesięcznych minimalnych stawek dodatku funkcyjnego dla pracowników niebędących nauczycielami akademickimi pełniących funkcje kierownicze, stanowiącą Załącznik nr 6 do Regulaminu;
 - 7) tabelę stawek wynagrodzenia nauczycieli akademickich za pracę w godzinach ponadwymiarowych, stanowiącą Załącznik nr 7 do Regulaminu;
 - 8) wykaz czynności objętych wynagrodzeniem dodatkowym, o którym mowa w art. 184 Ustawy, stanowiący Załącznik nr 8 do Regulaminu;
 - 9) tabelę zadań, których realizacja uprawnia do jednorazowego dodatku rocznego, określa załącznik nr 9;
 - 10) regulamin premii regulaminowej dla pracowników niebędących nauczycielami akademickimi, stanowiący Załącznik nr 10 do Regulaminu;
 - 11) regulamin ustalania i przyznawania premii uznaniowej dla pracowników niebędących nauczycielami akademickimi, stanowiący Załącznik nr 11 do Regulaminu;
 - 12) regulamin przyznawania nagród Rektora dla nauczycieli akademickich – stanowiący załącznik nr 12 do Regulaminu;
 - 13) regulamin przyznawania nagród Rektora dla pracowników niebędących nauczycielami akademickimi – stanowiący załącznik nr 13 do Regulaminu;
 - 14) wysokość dodatku projektowego – stanowiący załącznik nr 14 do Regulaminu;
 - 15) ramy dodatku strategicznego - stanowiący załącznik nr 15 do Regulaminu.
2. Spełnienie minimalnych wymagań kwalifikacyjnych w zakresie wykształcenia i stażu pracy określonych w załącznikach do niniejszego Regulaminu nie stanowi obietnicy awansu dla pracowników zatrudnionych w Akademii. Poprzez awans rozumie się zmianę stanowiska zatrudnienia na wyższe oraz związaną z tym podwyżkę wynagrodzenia.
 3. Z zastrzeżeniem przepisów Ustawy i Statutu Akademii, do liczby lat pracy wymaganych do zatrudnienia na określonym stanowisku, określonych w załącznikach do niniejszego Regulaminu pracodawca zaliczyć może okresy doświadczenia związane z wykonywaniem określonych obowiązków lub zdobywaniem określonego doświadczenia na podstawie innej niż stosunek pracy (np. wolontariat, działalność społeczna, działalność gospodarcza świadczenie usług na podstawie umów cywilnoprawnych itp.) oraz niezakończone okresy zatrudnienia u innych pracodawców. Postanowienia zdania poprzedniego pozostają bez wpływu na uprawnienia do dodatku za staż pracy.

Rozdział 2

Zasady i warunki wynagradzania za pracę

§ 5

1. Wynagrodzenie za pracę ustala się w wysokości odpowiadającej: rodzajowi wykonywanej pracy oraz kwalifikacjom wymaganych przy jej wykonywaniu, posiadanej praktyce i doświadczeniu zawodowemu, a także odpowiedzialności i wysiłkowi, ilości i jakości świadczonej pracy. Pracodawca ustalając wynagrodzenie pracownika może uwzględnić także potrzeby pracodawcy oraz znaczenie wykonywanej pracy dla pracodawcy.
2. Wynagrodzenie przysługuje za pracę wykonaną. Za czas niewykonania pracy pracownik zachowuje prawo do wynagrodzenia tylko wówczas, gdy przepisy prawa pracy tak stanowią.
3. Pracownik nie może zrzec się prawa do wynagrodzenia ani przenieść tego prawa na inną osobę.

4. Potrącenia z wynagrodzeń regulują art. 87-91 Kodeksu pracy.
5. Należności inne niż te wymienione w art. 87 § 1 i 7 Kodeksu pracy, mogą być potrącane z wynagrodzenia pracownika tylko za zgodą pracownika wyrażoną na piśmie. W takim przypadku ma zastosowanie art. 91 Kodeksu pracy.
6. Pracodawca, na żądanie pracownika, jest obowiązany udostępnić do wglądu dokumenty, na podstawie których zostało obliczone jego wynagrodzenie.
7. Na zasadzie wzajemności zarówno pracodawca, jak i pracownik nie powinni udostępniać informacji o wypłacanym wynagrodzeniu.
8. Pracownikom Akademii wynagrodzenia wypłaca się w terminach określonych w Regulaminie Pracy. Zasiłki wypłaca się w terminach wypłat wynagrodzeń.
9. Wysokość wynagrodzenia zasadniczego, dodatku funkcyjnego i innych składników wynagrodzenia pracownika ustala Rektor.
10. Prawo do wypłaconego z góry wynagrodzenia nauczyciela akademickiego wygasa z ostatnim dniem miesiąca, w którym ustał stosunek pracy, z tym, że pracownik zachowuje wypłacone za ten miesiąc wynagrodzenie
11. Wynagrodzenie zasadnicze i dodatek funkcyjny Rektora ustala minister na wniosek Rady Uczelni. Wynagrodzenie zasadnicze Rektora nie może być wyższe niż 300 % średniego wynagrodzenia zasadniczego w Akademii osób zatrudnionych na stanowisku, na którym zatrudniony jest Rektor, obliczanego na podstawie średniego wynagrodzenia za rok kalendarzowy poprzedzający rok wyboru Rektora. Wysokość dodatku funkcyjnego Rektora nie może przekroczyć 100 % wynagrodzenia profesora.
12. Rada Uczelni może przyznać Rektorowi dodatek zadaniowy na zasadach określonych w art. 138 ust. 3 Ustawy.

Rozdział 3

Wynagrodzenie zasadnicze

§ 6

1. Wynagrodzenie zasadnicze stanowi stałą kwotę wynikającą z umowy o pracę lub mianowania ustaloną na podstawie miesięcznych stawek zaszeregowania pracownika.
2. Godzinową stawkę wynagrodzenia zasadniczego oblicza się poprzez podzielenie wynagrodzenia zasadniczego wynikającego z osobistego zaszeregowania pracownika przez liczbę godzin pracy przypadającą do przepracowania w danym miesiącu, a w przypadku ustalania przeciętnej stawki godzinowej przez 168 godzin miesięcznie.
3. Podstawę zaszeregowania pracowników niebędących nauczycielami akademickimi stanowią tabele podstawowych stanowisk pracy określone w **Załącznikach nr 3 i 4** do Regulaminu.
4. Wynagrodzenie zasadnicze określone w **Załącznikach nr 1-4** do Regulaminu przysługuje za pełny wymiar czasu pracy.
5. Pracownikowi zatrudnionemu w niepełnym wymiarze czasu pracy przysługuje wynagrodzenie zasadnicze w wysokości proporcjonalnej do wymiaru czasu pracy wynikającego ze stosunku pracy.
6. Nauczyciel akademicki otrzymuje wynagrodzenie zasadnicze za wykonywanie obowiązków określonych w ustawie, Regulaminie pracy i indywidualnym zakresie obowiązków podpisanym przez każdego nauczyciela.
7. Pracownik niebędący nauczycielem akademickim otrzymuje wynagrodzenie zasadnicze za wykonywanie obowiązków określonych w indywidualnym, podpisanym przez pracownika, zakresie czynności, uprawnień i odpowiedzialności.

8. Maksymalne wynagrodzenie zasadnicze ustalone w oparciu o kryteria, o których mowa w § 5 ust. 1, nie może przekraczać 200 % minimalnego wynagrodzenia zasadniczego dla danego stanowiska pracy określonego w załącznikach do niniejszego Regulaminu.

§ 7

Rektor może określić w drodze odrębnego zarządzenia politykę kadrowo – płacową Akademii dotyczącą wszystkich stanowisk pracy, w tym szczegółowe wymagania kwalifikacyjne na poszczególne stanowiska pracowników niebędących nauczycielami akademickimi oraz zasady kształtowania wynagrodzeń pracowników Akademii – z zachowaniem postanowień niniejszego Regulaminu.

Rozdział 4

Inne świadczenia pieniężne związane z pracą

§ 8

Pracownikowi oprócz wynagrodzenia zasadniczego przysługują dodatkowe składniki wynagrodzenia i inne świadczenia związane z pracą określone w przepisach prawa pracy i niniejszym Regulaminie.

§ 9

Dodatek za staż pracy

1. Pracownikom Akademii przysługuje dodatek za staż pracy w wysokości 1 % wynagrodzenia zasadniczego za każdy rok zatrudnienia, wypłacany w okresach miesięcznych, poczynając od czwartego roku zatrudnienia, przy czym dodatek ten nie może przekroczyć 20 % wynagrodzenia zasadniczego.
2. Jeżeli nabycie prawa do dodatku za staż pracy lub prawa do wyższej stawki tego dodatku nastąpiło pierwszego dnia miesiąca, dodatek ten przysługuje za ten miesiąc.
3. Jeżeli nabycie prawa do dodatku za staż pracy lub wyższej stawki tego dodatku nastąpiło w innym dniu niż pierwszy dzień miesiąca, dodatek ten przysługuje począwszy od pierwszego dnia miesiąca następującego po miesiącu, w którym pracownik nabył to prawo.
4. W przypadku jednoczesnego pozostawania przez pracownika w więcej niż jednym stosunku pracy, okresy uprawniające do dodatku za staż pracy ustala się odrębnie dla każdego stosunku pracy.
5. Przy ustalaniu w Akademii okresu uprawniającego do dodatku za staż pracy, nie uwzględnia się okresów zatrudnienia u innego pracodawcy, u którego Pracownik jest lub był jednocześnie zatrudniony.
6. Przy ustalaniu okresów pracy uprawniających do dodatku za staż pracy, uwzględnia się:
 - 1) wszystkie zakończone okresy zatrudnienia potwierdzone świadectwem pracy u wszystkich pracodawców, za wyjątkiem okresów pokrywających się z okresami zatrudnienia w Akademii;
 - 2) inne okresy uwzględniane na podstawie odrębnych przepisów jako okresy, od których zależą uprawnienia pracownicze.
7. Przy ustalaniu okresów uprawniających do dodatku za staż pracy okresy, o których mowa w ust. 6 pkt 1), uwzględnia się na podstawie świadectw pracy, a okresy, o których mowa w ust. 6 pkt 2), na podstawie innego dokumentu potwierdzającego ich odbycie.
8. Z dniem dostarczenia przez pracownika dodatkowych świadectw pracy lub innych okresów uwzględnianych na podstawie odrębnych przepisów jako okresy, od których zależą uprawnienia pracownicze, staż pracy zostanie przeliczony i różnica dodatku zostanie wyrównana za okres

nieprzedawniony, czyli za 3 lata liczone od dnia udokumentowania okresów zatrudnienia lub innych uwzględnianych okresów. Jeśli okres zatrudnienia pracownika w Akademii jest krótszy niż 3 lata – wtedy wypłacone zostanie wyrównanie od momentu zatrudnienia. Wyrównanie oblicza się odrębnie dla każdego miesiąca, w którym powinien być wypłacony wyższy dodatek, według stawek wynagrodzenia, które obowiązywały w danym miesiącu.

9. Dodatek za staż pracy przysługuje za dni, za które pracownik otrzymuje wynagrodzenie za pracę, z zastrzeżeniem innych postanowień Regulaminu.
10. Dodatek za staż pracy jest wypłacany w terminie wypłaty wynagrodzenia za pracę.

§ 10

Dodatek funkcyjny

1. Dodatek funkcyjny przysługuje pracownikom zatrudnionym na stanowiskach związanych z kierowaniem jednostką organizacyjną, która nie może liczyć mniej niż pięć osób, łącznie z osobą kierującą.
2. Wysokość dodatku funkcyjnego nie może przekroczyć 67 % wynagrodzenia profesora i jest uzależniona od liczby pracowników kierowanej jednostki organizacyjnej oraz od stopnia złożoności zadań związanych z wykonywaną funkcją.
3. Wysokość stawek minimalnych dodatków funkcyjnych dla:
 - 1) nauczycieli akademickich określa **Załącznik nr 5** do Regulaminu,
 - 2) dla pracowników niebędących nauczycielami akademickimi określa **Załącznik nr 6** do Regulaminu.
4. Pracownikom zatrudnionym na stanowiskach robotniczych, którzy dodatkowo organizują i kierują pracą brygady składającej się co najmniej z 5 osób łącznie z brygadystą, przysługuje dodatek funkcyjny w wysokości nieprzekraczającej 15 % wynagrodzenia zasadniczego wynikającego z osobistego zaszerogowania.
5. Dodatek funkcyjny przysługuje pracownikowi od pierwszego dnia zatrudnienia na stanowiskach o których mowa w ust. 1 albo wykonywania czynności, o których mowa w ust. 4 do ostatniego dnia miesiąca, w którym nastąpiło zakończenie zatrudniania lub wykonywania czynności, z zastrzeżeniem innych postanowień Regulaminu.
6. Rektor podejmuje decyzję o przyznaniu dodatku funkcyjnego oraz o wysokości i okresie jego wypłacania, z uwzględnieniem ilości podległych pracowników, stopnia złożoności powierzonych zadań i odpowiedzialności związanej z ich wykonywaniem.
7. Pracownik zachowuje prawo do dodatku funkcyjnego w czasie usprawiedliwionej nieobecności w pracy, nie dłużej jednak niż przez okres 3 miesięcy w roku.
8. Dodatek funkcyjny nie przysługuje nauczycielowi akademickiemu w okresie zawieszenia w pełnieniu obowiązków.
9. Dodatek funkcyjny jest wypłacany w terminie wypłaty wynagrodzenia za pracę.

§ 11

Wynagrodzenie za pracę w godzinach ponadwymiarowych

1. Za pracę w godzinach ponadwymiarowych nauczyciel akademicki otrzymuje wynagrodzenie wynikające z godzinowej stawki wynagrodzenia za godziny ponadwymiarowe dla nauczycieli akademickich określonych w **Załączniku nr 7** do Regulaminu.
2. W przypadku zmiany stanowiska w trakcie trwania roku akademickiego wysokość wynagrodzenia za godziny ponadwymiarowe ustala się proporcjonalnie do okresów zatrudnienia na poszczególnych stanowiskach ustalając liczbę godzin zrealizowaną na każdym z nich.

3. Wynagrodzenie za pracę w godzinach nadwymiarowych wypłaca się po rozliczeniu zajęć dydaktycznych, raz w roku, w terminie 2 miesięcy od zakończenia roku akademickiego, z tym, że Rektor może zarządzić rozliczanie tych zajęć w krótszych okresach oraz wyrazić zgodę na wcześniejszą wypłatę wynagrodzenia za wykonane godziny nadwymiarowe po całkowitym rozliczeniu zajęć dydaktycznych w danej jednostce organizacyjnej uczelni. W przypadku zakończenia zatrudnienia w trakcie roku akademickiego wynagrodzenie za godziny nadwymiarowe wypłaca się w ostatnim dniu zatrudnienia.
4. W przypadku przekroczenia wymiaru pensum czynnościami, które nie stanowią prowadzenia zajęć dydaktycznych, określonymi w Regulaminie pracy Akademii, a wynagradzanymi dodatkowo, nauczycielowi akademickiemu wypłaca się dodatek do godzin nadwymiarowych stanowiący iloczyn liczby równoważników godzinowych określonych w Regulaminie pracy i stawki wynagrodzenia za godzinę nadwymiarową dla danego stanowiska, po uprzednim wykonaniu lub uzupełnieniu pensum na zasadach określonych w Regulaminie pracy.

§ 12

Dodatek za pracę w godzinach nadliczbowych

1. Pracownikowi niebędącemu nauczycielem akademickim wykonującemu pracę w godzinach nadliczbowych, oprócz normalnego wynagrodzenia, przysługuje dodatek w wysokości:
 - 1) 100 % wynagrodzenia - za pracę w godzinach nadliczbowych przypadających:
 - a) w nocy;
 - b) w niedziele i święta niebędące dla pracownika dniami pracy, zgodnie z obowiązującym go rozkładem czasu pracy;
 - c) w dniu wolnym od pracy udzielonym pracownikowi w zamian za pracę w niedzielę lub w święto, zgodnie z obowiązującym go rozkładem czasu pracy;
 - 2) 50 % wynagrodzenia - za pracę w godzinach nadliczbowych przypadających w każdym innym dniu niż określony w pkt 1).
2. Dodatek w wysokości określonej w ust. 1 pkt 1) przysługuje także za każdą godzinę pracy w godzinach nadliczbowych z tytułu przekroczenia przeciętnej tygodniowej normy czasu pracy w przyjętym okresie rozliczeniowym, chyba że przekroczenie tej normy nastąpiło w wyniku pracy w godzinach nadliczbowych, za które pracownikowi przysługuje prawo do dodatku w wysokości określonej w ust. 1.
3. Wynagrodzenie stanowiące podstawę obliczania dodatku, o którym mowa w ust. 1, obejmuje wynagrodzenie zasadnicze pracownika wynikające z jego osobistego zaszerogowania określonego stawką miesięczną.
4. Wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych nie przysługuje pracownikowi, jeżeli został mu udzielony czas wolny od pracy w zamian za czas przepracowany w godzinach nadliczbowych. Zasady udzielania czasu wolnego określa art. 151² - 151³ k.p.

§ 13

Dodatek za pracę w porze nocnej

1. Pracownikowi wykonującemu pracę w porze nocnej przysługuje dodatek do wynagrodzenia za każdą godzinę pracy w porze nocnej w wysokości 20 % godzinowej stawki wynagrodzenia zasadniczego, nie niższy jednak niż 20 % stawki godzinowej wynikającej z minimalnego wynagrodzenia za pracę, ustalane na podstawie odrębnych przepisów.
2. Dodatek za pracę w porze nocnej jest wypłacany niezwłocznie po ustaleniu liczby godzin pracy nocnej, nie później jednak niż do 10. dnia miesiąca następującego po miesiącu, którego dotyczy.

§ 14

Dodatek za pracę w warunkach szkodliwych dla zdrowia lub uciążliwych

1. Pracownikom zatrudnionym w warunkach szkodliwych i/lub uciążliwych dla zdrowia, przysługuje dodatek do wynagrodzenia.
2. Dodatek przysługuje pracownikom pracującym w warunkach szkodliwych i/lub uciążliwych za każdą godzinę pracy w tych warunkach.
3. Wypłata dodatku za pracę w warunkach szkodliwych lub uciążliwych następuje na podstawie listy pracowników sporządzonej przez kierownika jednostki organizacyjnej, zaopiniowanej przez Inspektorat BHP i P.POŻ i zatwierdzonej przez odpowiedniego dysponenta, a następnie przekazanej do Działu Spraw Pracowniczych do 3. dnia każdego miesiąca następującego po miesiącu rozliczeniowym, przy czym wypłata następuje do 10. dnia tego miesiąca.
4. Wykaz miejsc i warunki narażenia organizmu pracownika na czynniki szkodliwe lub uciążliwe występujące w Akademii oraz wysokość dodatków, o których mowa w ust. 1 ustala Rektor w drodze zarządzenia w uzgodnieniu ze związkami zawodowymi.

§ 15

Dodatek zadaniowy

1. Dodatek zadaniowy może być przyznany pracownikowi z tytułu czasowego zwiększenia obowiązków służbowych lub czasowego powierzenia dodatkowych zadań albo ze względu na charakter pracy lub warunki jej wykonywania. Dodatek zadaniowy może zostać przyznany także w związku z pełnieniem funkcji kierowniczych, w szczególności funkcji, o których mowa w art. 23 ust. 2 pkt 6 Ustawy, o istotnym znaczeniu dla funkcjonowania Uczelni, w przypadku których nie ma możliwości przyznania dodatku funkcyjnego. Do dodatku przyznanego w związku z okolicznościami, o których mowa w zdaniu poprzednim stosuje się odpowiednio postanowienia dotyczące dodatku funkcyjnego, z wyjątkiem wymaganej liczby członków zespołu pracowniczego.
2. Dodatek zadaniowy kwotowo przyznaje Rektor z własnej inicjatywy albo na wniosek kierownika jednostki organizacyjnej na czas określony.
3. Dodatek zadaniowy wypłaca się w ramach posiadanych środków na wynagrodzenia, przy czym wysokość dodatku nie może przekroczyć 80 % sumy wynagrodzenia zasadniczego i dodatku funkcyjnego pracownika.
4. Pracownik może w jednym czasie otrzymać kilka dodatków zadaniowych pod warunkiem, że każdy z dodatków jest przyznawany za inny zakres zadań i łącznie nie przekraczają wysokości określonej w ust. 3.
5. Dodatek przysługuje w czasie usprawiedliwionej nieobecności w pracy, nie dłużej jednak niż przez okres 3 miesięcy w roku.
6. Dodatek nie przysługuje w czasie zawieszenia w pełnieniu obowiązków.
7. W przypadku niewykonania całości lub części zadań przez pracownika, które stanowiły uzasadnienie przyznania dodatku w określonej wysokości, na wniosek osoby, która złożyła wniosek o przyznanie dodatku lub z inicjatywy własnej, Rektor może podjąć decyzję o wstrzymaniu wypłaty dodatku zadaniowego, zmniejszeniu jego wysokości bądź zmianie okresu jego wypłacania. Przepis art. 80 k.p. stosuje się.

§ 16

Dodatek okolicznościowy

1. Pracownikowi Akademii może zostać przyznany dodatek okolicznościowy. Dodatek może być przyznany nie częściej niż raz w roku.
2. Dodatek okolicznościowy na wniosek kierownika jednostki organizacyjnej lub z inicjatywy własnej Rektora może być przyznany pracownikowi w szczególności za realizację zadań związanych ze znacznym zaangażowaniem lub wykonywaniem zadań o dużym stopniu trudności i złożoności, podczas realizacji których pracownik wykazuje się samodzielnością i kreatywnością. Oceny spełniania tych przesłanek dokonuje pracodawca.
3. Decyzję o przyznaniu, wysokości i terminie wypłaty dodatku okolicznościowego podejmuje Rektor w ramach posiadanych środków finansowych.
4. Wysokość dodatku okolicznościowego nie może przekraczać 80 % sumy wynagrodzenia zasadniczego i dodatku funkcyjnego pracownika.
5. Dodatek okolicznościowy ma charakter uznaniowy, pracownikowi nie przysługuje roszczenie z tytułu nieprzyznania dodatku.

§ 17

Dodatek badawczy

1. Dodatek badawczy może zostać przyznany za:
 - 1) szczególne zaangażowanie w prowadzenie badań o dużym znaczeniu dla Uczelni;
 - 2) realizację dodatkowych zadań badawczych o dużym znaczeniu dla Uczelni, w szczególności dla realizacji strategii rozwoju Uczelni.
2. Dodatek może zostać przyznany także za szczególne osiągnięcia naukowe ważne dla Uczelni, w szczególności dla realizacji strategii rozwoju Uczelni, a także za wyróżniającą się ocenę okresową działalności naukowej, dokonywaną na podstawie przepisów Ustawy.
3. Oceny znaczenia dla Uczelni okoliczności mogących uzasadniać przyznanie dodatku dokonuje pracodawca. Pracownikowi nie przysługuje roszczenie o przyznanie dodatku. Postanowienia § 15 ust. 7 stosuje się odpowiednio.
4. Wysokość dodatku badawczego nie może przekraczać 80 % sumy wynagrodzenia zasadniczego i dodatku funkcyjnego pracownika.
5. Dodatek może zostać przyznany, jeśli jednostka organizacyjna posiada środki finansowe na ten cel, w szczególności ze środków innych niż subwencje i dotacje. Kwestor potwierdza posiadanie przez wnioskodawcę środków finansowych na sfinansowanie dodatku w okresie, którego dotyczy wniosek.
6. Dodatek ten przyznaje Rektor jednorazowo lub okresowo na okres nieprzekraczający 12 miesięcy, z możliwością jego przedłużenia na kolejne okresy:
 - 1) z własnej inicjatywy;
 - 2) na wniosek właściwego prorektora;
 - 3) na wniosek przełożonego pracownika lub kierownika innej jednostki organizacyjnej.
7. W przypadku wynagradzania za realizację zadań w projektach z wnioskiem o przyznanie dodatku wystąpić może także kierownik projektu.
8. Wniosek, którego koszty pokrywane są ze środków pochodzących ze źródeł zewnętrznych, przekazywany jest także do jednostki właściwej do spraw projektów celem stwierdzenia przez jej pracowników zgodności wnioskowanego wynagrodzenia z zasadami i wytycznymi projektu oraz zawartą umową. Następnie wniosek przekazywany jest do prorektora właściwego do spraw nauki celem przedstawienia rekomendacji Rektorowi.

§ 18

Dodatek dydaktyczny

1. Dodatek dydaktyczny może zostać przyznany za:
 - 1) szczególne zaangażowanie w działalność dydaktyczną ważną dla Uczelni;
 - 2) wyróżniającą się ocenę działalności dydaktycznej dokonywaną przez studentów przeprowadzaną na podstawie przepisów Ustawy;
 - 3) realizację dodatkowych zadań dydaktycznych o dużym znaczeniu dla Uczelni, w szczególności dla realizacji strategii rozwoju Uczelni;
 - 4) wykazywanie się szczególną aktywnością w pozyskiwaniu środków na realizację projektów dydaktycznych
2. Dodatek dydaktyczny może zostać przyznany także za szczególne osiągnięcia dydaktyczne ważne dla Uczelni, w szczególności dla realizacji strategii rozwoju Uczelni, w tym wysoką ocenę okresową w obszarze działalności dydaktycznej przeprowadzaną na podstawie przepisów Ustawy.
3. Oceny znaczenia dla Uczelni okoliczności mogących uzasadniać przyznanie dodatku dydaktycznego dokonuje pracodawca. Pracownikowi nie przysługuje roszczenie o przyznanie dodatku. Postanowienia § 15 ust. 7 stosuje się odpowiednio.
4. Wysokość dodatku dydaktycznego nie może przekraczać 80 % sumy wynagrodzenia zasadniczego i dodatku funkcyjnego pracownika.
5. Postanowienia § 17 ust. 5-8 stosuje się odpowiednio.

§ 19

Dodatek projakościowy

1. Dodatek projakościowy może zostać przyznany za szczególną jakość wykonywanych zadań ważnych dla Uczelni, związanych z przyczynieniem się do podniesienia jakości kształcenia lub nauki.
2. Dodatek projakościowy może zostać przyznany także w związku z wygraniem wewnątrzuczelnianego konkursu na realizację zadania projakościowego.
3. Oceny jakości i znaczenia dla Uczelni okoliczności mogących uzasadniać przyznanie dodatku dokonuje pracodawca. Pracownikowi nie przysługuje roszczenie o przyznanie dodatku. Postanowienia § 15 ust. 7 stosuje się odpowiednio.
4. Wysokość dodatku projakościowego nie może przekraczać 80 % sumy wynagrodzenia zasadniczego i dodatku funkcyjnego pracownika.
5. Postanowienia § 17 ust. 5-8 stosuje się odpowiednio.

§ 20

Dodatek projektowy

1. Za czas przepracowany w projektach finansowanych lub współfinansowanych z zewnętrznych źródeł krajowych i zagranicznych, pracownikowi wypłacone zostanie, poza podstawowym wynagrodzeniem (wynagrodzenie podstawowe), dodatek projektowy. Dodatek projektowy przysługuje za udział w realizacji następujących typów projektów:
projektów finansowanych przez Europejską Radę do Spraw Badań Naukowych, projektów finansowanych w ramach programów ramowych w zakresie wspierania badań i innowacji Unii Europejskiej, albo w ramach programów związanych z wdrażaniem tych programów oraz projektów finansowanych w ramach programu Fundusze Europejskie dla Nowoczesnej Gospodarki, projekty Narodowego Centrum Nauki oraz Fundacji Nauki Polskiej.

2. Wysokość dodatku uzależniona jest od kwalifikacji pracownika i jego funkcji w projekcie. Wysokość dodatku określona jest w **Załączniku nr 14** do Regulaminu.
3. Dodatek może zostać przyznany jako:
 - 1) stawka godzinowa pracy na rzecz projektu, w przypadku, gdy projekt wymaga rozliczenia według stawki godzinowej;
 - 2) ryczałtowe wynagrodzenie miesięczne, gdy projekt nie wymaga rozliczenia według stawki godzinowej;
 - 3) ryczałt za wykonanie określonych zadań, łączyjących się z uzyskaniem efektu w postaci w szczególności: opracowania wyników badań, raportu, artykułu naukowego, innej publikacji lub formy opracowania.
4. Maksymalna liczba godzin, za które mogą być przyznany dodatek, nie powinna przekraczać połowy miesięcznego wymiaru czasu pracy w okresie rozliczeniowym. Postanowień zdania poprzedniego nie stosuje się do osób zatrudnionych w odpowiednim wymiarze czasu pracy tylko na rzecz projektu.
5. Dodatek wypłacany jest miesięcznie z dołu, po wykonaniu zadań, za realizację których został przyznany. W przypadku dodatków wypłacanych według stawki godzinowej warunkiem ich wypłaty jest złożenie miesięcznej karty czasu pracy wraz z informacją o realizowanych zadaniach.
6. W przypadku niewykonania przez pracownika całości lub części zadań, które stanowiły podstawę przyznania ryczałtowanego dodatku, zmniejsza się jego wysokość, wstrzymuje się jego wypłatę lub zawiesza się uprawnienie do dodatku.
7. Wynagrodzenie podstawowe obejmuje następujące składniki: wynagrodzenie zasadnicze, określone w umowie o pracę lub akcie mianowania, dodatek za staż pracy, dodatek funkcyjny oraz dodatek za pracę w warunkach szkodliwych dla zdrowia lub uciążliwych.
8. Wynagrodzenie podstawowe wraz z dodatkami, o których mowa w ust. 3, nie może przekroczyć miesięcznie kwoty 30.000 złotych. W przypadku wypłaty dodatku w formie ryczałtowanej, jego wysokość w przeliczeniu na miesiąc, wraz z wynagrodzeniem podstawowym nie może przekroczyć kwoty określonej w zdaniu poprzednim. Gdyby wynagrodzenie podstawowe wraz z dodatkami, wyliczone na zasadach określonych w ust. 1-6 przekraczało kwotę określoną w zdaniu pierwszym, pracownikowi przysługuje w tym miesiącu kwota 30.000 złotych.
9. Zasady zawarte w ust. 1-8 nie odnoszą się do sytuacji, kiedy poziom wynagrodzenia związanego z realizacją projektu określony jest przez instytucję finansującą. W takim przypadku obowiązują zasady lub limity ustalone przez instytucję finansującą.
10. Z zastrzeżeniem postanowień niniejszego paragrafu dodatek może zostać przyznany za udział w kilku projektach, wówczas limity określone w niniejszym paragrafie odnoszą się do sumy przyznanych dodatków projektowych.
11. Dodatek ten przyznaje Rektor:
 - 1) z własnej inicjatywy;
 - 2) na wniosek właściwego prorektora.
12. W przypadku wynagradzania za realizację zadań w projektach z wnioskiem o przyznanie dodatku wystąpić może także kierownik projektu.
13. Wniosek, dotyczący projektów przekazywany jest do jednostki właściwej do spraw projektów celem stwierdzenia przez jej pracowników zgodności wnioskowanego wynagrodzenia z zasadami i wytycznymi projektu oraz zawartą umową. Następnie wniosek przekazywany jest do prorektora właściwego do spraw nauki celem przedstawienia rekomendacji Rektorowi.

§ 21

Dodatek organizacyjny

1. Dodatek organizacyjny może zostać przyznany za wykonywanie dodatkowych obowiązków lub zadań organizacyjnych na rzecz Uczelni ważnych dla jej funkcjonowania.

2. Oceny znaczenia dla Uczelni okoliczności mogących uzasadniać przyznanie dodatku organizacyjnego dokonuje pracodawca. Pracownikowi nie przysługuje roszczenie o przyznanie dodatku. Postanowienia § 15 ust. 7 stosuje się odpowiednio.
3. Wysokość dodatku organizacyjnego nie może przekraczać 80 % sumy wynagrodzenia zasadniczego i dodatku funkcyjnego pracownika.
4. Postanowienia § 17 ust. 5-8 stosuje się odpowiednio.

§ 22

Dodatek administracyjny

1. Dodatek administracyjny może zostać przyznany za wykonywanie dodatkowych obowiązków lub zadań o charakterze administracyjnym na rzecz Uczelni ważnych dla jej funkcjonowania.
2. Oceny znaczenia dla Uczelni okoliczności mogących uzasadniać przyznanie dodatku administracyjnego dokonuje pracodawca. Pracownikowi nie przysługuje roszczenie o przyznanie dodatku. Postanowienia § 15 ust. 7 stosuje się odpowiednio.
3. Wysokość dodatku administracyjnego nie może przekraczać 80 % sumy wynagrodzenia zasadniczego i dodatku funkcyjnego pracownika.
4. Postanowienia § 17 ust. 5-8 stosuje się odpowiednio.

§ 23

Dodatek publikacyjny

1. Dodatek publikacyjny może zostać przyznany nauczycielowi akademickiemu za następujące publikacje:
 - 1) wysoko punktowane artykuły naukowe opublikowane w jednym z czasopism umieszczonym w aktualnie obowiązującym wykazie czasopism ujętych w wykazie, o którym mowa w art. 267 ust. 2 pkt 2 lit. b Ustawy;
 - 2) monografie naukowe spełniające kryteria podane w rozporządzeniu wydanym na podstawie art. 267 ust. 2 pkt 1 Ustawy, opublikowane w wydawnictwie umieszczonym w ostatnim, obowiązującym wykazie, o którym mowa w art. 267 ust. 2 pkt 2 lit. a Ustawy;
 - 3) redakcje naukowe monografii z poziomu drugiego, wydanych w wydawnictwach z wykazu, o którym mowa w pkt 2.
2. Rektor przyznając dodatek i określając jego wysokość uwzględnia w szczególności liczbę punktów za artykuły naukowe, a także liczbę punktów za monografie i redakcje monografii.
3. Do przyznania dodatku za publikacje wysoko punktowane wymagane jest spełnienie następujących warunków:
 - 1) autor lub współautor publikacji jest zatrudniony w Akademii;
 - 2) autor lub współautor posiada numer ORCID i złożył oświadczenie, o którym mowa w art. 265 ust. 5 Ustawy, upoważniające Uczelnię do zaliczenia go do liczby N - czyli pracowników prowadzących działalność naukową (nie dotyczy pracowników dydaktycznych) i oświadczenie upoważniające do wykazania osiągnięć na potrzeby ewaluacji;
 - 3) autor lub współautor afiliował publikację, przy Akademii zgodnie ze wskazaną w oświadczeniu, o którym mowa w art. 343 ust. 7 Ustawy, dyscypliną;
 - 4) publikacja została zgłoszona pracownikowi Biblioteki Akademii, poprawnie wpisana do bazy i przekazana w formie elektronicznej do Biblioteki.
4. Wykazy artykułów naukowych i publikacji sporządzane są przez jednostkę właściwą do spraw nauki w porozumieniu z Biblioteką Akademii do 10. dnia każdego miesiąca, następującego po miesiącu, za który wypłacany jest dodatek. Wypłata dodatku następuje z dołu w miesiącu następującym po miesiącu sporządzenia listy, o którym mowa w zdaniu poprzednim.

5. W wykazie uwzględnia się liczbę punktów za publikację, jaką uzyska Akademia na podstawie zasad określonych w rozporządzeniu wydanym na podstawie art. 267ust. 2 pkt 1 Ustawy.
6. Jednostka właściwa do spraw nauki w porozumieniu z Biblioteką Akademii prowadzi rejestr publikacji nagrodzonych dodatkiem.
7. Dodatek, o którym mowa w niniejszym paragrafie, nie może być mniejszy niż 30 zł, jednak nie większy niż 60 zł za punkt publikacyjny, decyzję o indywidualnej wysokości dodatku podejmuje Rektor, uwzględniając okoliczności określone w niniejszym paragrafie oraz sytuację finansową Uczelni. Wysokość dodatku oraz wymaganą liczbę punktów za publikację uzasadniającą jego przyznanie w danym roku ustala Rektor w drodze odrębnego zarządzenia, po zasięgnięciu opinii rad naukowych dyscyplin i działających w Uczelni związków zawodowych. Opinia przedstawiana jest w terminie 14 dni od dnia przedstawienia wniosku o jej wyrażenie.

§ 24

Dodatek strategiczny

1. Dodatek strategiczny może zostać przyznany pracownikowi Akademii za pozyskiwanie środków pochodzących ze źródeł zewnętrznych. Rektor może podjąć decyzję o przyznaniu dodatku także za złożenie wniosku o finansowanie projektu ze źródeł zewnętrznych, który przejdzie pozytywnie co najmniej pierwszy etap oceny (ocena formalna) - został zakwalifikowany do II etapu oceny merytorycznej.
2. Poprzez źródła zewnętrzne rozumie się w szczególności środki pochodzące z Unii Europejskiej, NCN, NCBiR, Fundacji Nauki Polskiej, a także od innych grantodawców, z wyłączeniem środków przyznawanych Uczelni w formie dotacji lub subwencji należnych na podstawie przepisów Ustawy.
3. Osiągnięcia, za które może zostać przyznany dodatek oraz maksymalną jego wysokość określa **Załącznik nr 15** do Regulaminu.
4. Wykazy osiągnięć, za które może zostać przyznany dodatek sporządzane są przez jednostkę właściwą do spraw projektów do 10. dnia każdego miesiąca, następującego po miesiącu, za który wypłacany jest dodatek. Wypłata dodatku następuje z dołu, w miesiącu następującym po miesiącu sporządzenia wykazu, o którym mowa w zdaniu poprzednim.
5. Wysokość dodatku oraz szczegółowe osiągnięcia uzasadniające jego przyznanie w danym roku ustala Rektor w drodze odrębnego zarządzenia, po zasięgnięciu opinii rad naukowych dyscyplin i działających w Uczelni związków zawodowych. Opinia przedstawiana jest w terminie 14 dni od dnia przedstawienia wniosku o jej wyrażenie.

§ 25

Dodatkowe wynagrodzenie

1. Nauczycielowi akademickiemu za realizację czynności:
 - 1) promotora w postępowaniu o nadanie stopnia doktora;
 - 2) promotora pomocniczego w postępowaniu o nadanie stopnia doktora;
 - 3) recenzenta w postępowaniu w sprawie nadania stopnia doktora;
 - 4) recenzenta w postępowaniu w sprawie nadania stopnia doktora habilitowanego;
 - 5) recenzenta w postępowaniu w sprawie nadania stopnia profesora;
 - 6) udział w komisji habilitacyjnej w roli członka komisji;
 - 7) udział w komisji habilitacyjnej w roli przewodniczącego komisji lub sekretarza komisji;- przysługuje wynagrodzenie dodatkowe w wysokości określonej w **Załączniku nr 8** do Regulaminu.
2. Wynagrodzenie, o którym mowa w ust. 1 przyznaje Rektor na wniosek przewodniczącego Rady Dyscypliny Naukowej.

§ 26

Dodatek jednorazowy

1. Pracownikom może zostać przyznany jednorazowy dodatek do wynagrodzenia za następujące czynności:
 - 1) udział w pracach komisji rekrutacyjnej na studia lub do Szkoły Doktorskiej;
 - 2) opiekę nad studenckimi praktykami zawodowymi;
 - 3) udział w pracach komisji dokonującej oceny śródkresowej doktorantów;- wysokość dodatku za poszczególne czynności określa **Załącznik nr 9** do Regulaminu.
2. Dodatek, o którym mowa w ust. 1 może zostać przyznany raz w roku. Decyzję o przyznaniu dodatku podejmuje Rektor na wniosek odpowiednio dziekana albo kierownika Szkoły Doktorskiej.

§ 27

Dodatkowe wynagrodzenie roczne dla pracowników Akademii

1. Pracownikowi przysługuje dodatkowe wynagrodzenie roczne na zasadach określonych w Ustawie z 12 grudnia 1997 r. o dodatkowym wynagrodzeniu rocznym pracowników jednostek sfery budżetowej (t.j. Dz. U. z 2023 r., poz. 1690).
2. Dodatkowe wynagrodzenie roczne ustala się w wysokości 8,5 % sumy wynagrodzenia za pracę otrzymanego przez pracownika w ciągu roku kalendarzowego, za który przysługuje to wynagrodzenie, uwzględniając składniki płacowe przyjmowane do obliczenia ekwiwalentu pieniężnego za urlop wypoczynkowy, a także wynagrodzenie za urlop wypoczynkowy oraz wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy przysługujące pracownikowi, który podjął pracę w wyniku przywrócenia do pracy.
3. Pracownik nabywa prawo do wynagrodzenia rocznego w pełnej wysokości po przepracowaniu w Akademii całego roku kalendarzowego.
4. Pracownik, który nie przepracował w Akademii całego roku kalendarzowego, nabywa prawo do wynagrodzenia rocznego w wysokości proporcjonalnej do okresu przepracowanego, pod warunkiem, że okres ten wynosi co najmniej 6 miesięcy.
5. Przepracowanie co najmniej 6 miesięcy warunkujących nabycie prawa do wynagrodzenia rocznego nie jest wymagane w przypadku:
 - 1) nawiązania stosunku pracy w trakcie roku kalendarzowego z nauczycielem akademickim zgodnie z organizacją pracy Akademii;
 - 2) rozwiązania stosunku pracy w związku z:
 - a) przejściem na emeryturę, rentę z tytułu niezdolności do pracy lub świadczenie rehabilitacyjne,
 - b) przeniesieniem służbowym, powołaniem lub wyborem,
 - c) likwidacją Akademii albo zmniejszeniem zatrudnienia z przyczyn dotyczących Akademii,
 - d) likwidacją jednostki organizacyjnej Akademii lub jej reorganizacją;
 - 3) podjęcia zatrudnienia:
 - a) w wyniku przeniesienia służbowego,
 - b) na podstawie powołania lub wyboru,
 - c) w związku z likwidacją poprzedniego pracodawcy albo ze zmniejszeniem zatrudnienia z przyczyn dotyczących tego pracodawcy,
 - d) w związku z likwidacją jednostki lub komórki organizacyjnej poprzedniego pracodawcy lub jej reorganizacją;

- 4) korzystania:
 - a) z urlopu wychowawczego,
 - b) z urlopu macierzyńskiego,
 - c) z urlopu ojcowskiego,
 - d) z urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego,
 - e) z urlopu opiekuńczego,
 - f) z urlopu dla poratowania zdrowia,
 - g) przez nauczyciela akademickiego z urlopu do celów naukowych lub kształcenia zawodowego;
- 5) korzystania z urlopu rodzicielskiego;
- 6) wygaśnięcia stosunku pracy w związku ze śmiercią pracownika.
6. W przypadkach, o których mowa w ust. 5, wysokość wynagrodzenia rocznego ustala się proporcjonalnie do okresu przepracowanego w Akademii.
7. Pracownik nie nabywa prawa do dodatkowego wynagrodzenia rocznego w przypadku:
 - 1) nieusprawiedliwionej nieobecności w pracy trwającej dłużej niż dwa dni;
 - 2) stawienia się do pracy lub przebywania w pracy w stanie nietrzeźwości;
 - 3) wymierzenia pracownikowi kary dyscyplinarnej wydalenia z pracy;
 - 4) rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika.
8. Wynagrodzenie roczne jest wypłacane nie później niż w ciągu pierwszych trzech miesięcy roku kalendarzowego po roku, za który przysługuje to wynagrodzenie, przy czym pracownikowi, z którym rozwiązano stosunek pracy z przyczyny likwidacji Akademii dodatkowe wynagrodzenie roczne wypłaca się w dniu rozwiązania stosunku pracy. W przypadku rozwiązania lub wygaśnięcia stosunku pracy dodatkowe wynagrodzenie roczne wypłaca się w ostatnim dniu zatrudnienia.
9. W przypadku rozwiązania stosunku pracy w trakcie roku kalendarzowego, a następnie nawiązania kolejnego stosunku pracy z Akademią uprawnienie do dodatkowego wynagrodzenia rocznego ustala się odrębnie dla każdego z tych stosunków pracy.

Rozdział 5

Nagrody

§ 28

Nagrody Rektora

1. Rektor może przyznać pracownikowi za osiągnięcia w pracy zawodowej nagrodę Rektora.
2. Dla nauczycieli akademickich Akademia nalicza środki w wysokości 2 % planowanych rocznych środków na wynagrodzenia osobowe dla tej grupy pracowników.
3. Dla pracowników niebędących nauczycielami Akademia nalicza środki w wysokości 1 % planowanych rocznych środków na wynagrodzenia osobowe dla tej grupy pracowników.
4. Środki na nagrody wyodrębnia się w rocznym planie rzeczowo-finansowym Uczelni.
5. Odpis środków, o którym mowa w ust. 1 i 2, nie jest funduszem w rozumieniu art. 409 ust. 2 pkt 2 Ustawy oraz przepisów o rachunkowości.
6. Szczegółowe zasady, wysokość i tryb przyznawania nagród dla pracowników określają:
 - 1) Regulamin przyznawania nagród Rektora dla nauczycieli akademickich – stanowiący **Załącznik nr 11** do Regulaminu;
 - 2) Regulamin przyznawania nagród Rektora dla pracowników niebędących nauczycielami akademickimi – stanowiący **Załącznik nr 12** do Regulaminu.

§ 29

Nagrody jubileuszowe

1. Pracownikowi przysługuje prawo do nagrody jubileuszowej za wieloletnią pracę, w wysokości:
 - 1) za 20 lat pracy — 75 % wynagrodzenia miesięcznego;
 - 2) za 25 lat pracy — 100 % wynagrodzenia miesięcznego;
 - 3) za 30 lat pracy — 150 % wynagrodzenia miesięcznego;
 - 4) za 35 lat pracy — 200 % wynagrodzenia miesięcznego;
 - 5) za 40 lat pracy — 300 % wynagrodzenia miesięcznego;
 - 6) za 45 lat pracy — 400 % wynagrodzenia miesięcznego.
2. Do okresu uprawniającego do nagrody jubileuszowej wlicza się wszystkie poprzednie zakończone okresy zatrudnienia oraz inne okresy, jeżeli z mocy odrębnych przepisów podlegają one wliczeniu do okresu pracy, od którego zależą uprawnienia pracownicze
3. W razie równoczesnego pozostawania w więcej niż w jednym stosunku pracy do okresu pracy uprawniającego do nagrody wlicza się jeden z tych okresów.
4. Pracownik nabywa prawo do nagrody jubileuszowej w dniu upływu okresu uprawniającego do nagrody.
5. Pracownik jest zobowiązany wykazać swoje prawo do nagrody, jeżeli w jego aktach osobowych brakuje odpowiedniej dokumentacji.
6. Wypłata nagrody jubileuszowej powinna nastąpić niezwłocznie po nabyciu przez pracownika prawa do tej nagrody.
7. Podstawę obliczenia wysokości nagrody jubileuszowej stanowi wynagrodzenie przysługujące pracownikowi w dniu jej wypłaty albo – jeżeli dla pracownika jest to korzystniejsze - wynagrodzenie przysługujące mu w dniu nabycia prawa do nagrody, przy czym uwzględnia się składniki wynagrodzenia i inne świadczenia za stosunku pracy przyjmowane do obliczania ekwiwalentu pieniężnego za urlop wypoczynkowy.
8. Jeżeli pracownik nabył prawo do nagrody jubileuszowej, będąc zatrudnionym w innym wymiarze czasu pracy niż w dniu jej wypłaty, podstawę do obliczenia wysokości nagrody stanowi wynagrodzenie przysługujące pracownikowi w dniu nabycia prawa do nagrody.
9. W przypadku rozwiązania stosunku pracy z powodu przejścia na emeryturę lub rentę z tytułu niezdolności do pracy pracownikowi, któremu do nabycia prawa do nagrody jubileuszowej brakuje mniej niż 12 miesięcy, licząc od dnia rozwiązania stosunku pracy, nagrodę tę wypłaca się w dniu rozwiązania stosunku pracy.

Rozdział 6

Premie

§ 30

Premia regulaminowa

1. W ramach posiadanych środków na wynagrodzenia osobowe Rektor określa wysokość funduszu premii regulaminowej dla pracowników niebędących nauczycielami akademickimi.
2. Szczegółowe zasady premiowania pracowników niebędących nauczycielami akademickimi określa Regulamin premii regulaminowej dla pracowników niebędących nauczycielami akademickimi, stanowiący **Załącznik nr 10** do Regulaminu.

3. Fundusz, o którym mowa w ust. 1, nie jest funduszem w rozumieniu art. 409 ust. 2 pkt 2 Ustawy oraz przepisów o rachunkowości.

§ 31

Premia uznaniowa

1. W ramach posiadanych środków na wynagrodzenia osobowe Rektor określa wysokość funduszu premii uznaniowej na dany rok kalendarzowy dla pracowników niebędących nauczycielami akademickimi.
2. Szczegółowe zasady przyznawania premii uznaniowej pracownikom niebędącym nauczycielami akademickimi określa Regulamin przyznawania premii uznaniowej dla pracowników niebędących nauczycielami akademickimi, stanowiący **Załącznik nr 11** do Regulaminu.
3. Fundusz, o którym mowa w ust. 1, nie jest funduszem w rozumieniu art. 409 ust. 2 pkt 2 Ustawy oraz przepisów o rachunkowości.

Rozdział 7

Inne składniki wynagrodzenia

§ 32

Odprawy rentowe i emerytalne

1. Nauczycielowi akademickiemu przechodzącemu na emeryturę albo rentę z tytułu niezdolności do pracy przysługuje prawo do jednorazowej odprawy w uczelni stanowiącej jego podstawowe miejsce pracy, w wysokości 300 % wynagrodzenia zasadniczego otrzymanego za ostatni pełny miesiąc zatrudnienia.
2. Dla nauczyciela akademickiego, dla którego Akademia nie jest podstawowym miejscem pracy wysokość jednorazowej odprawy określa Kodeks pracy.
3. Pracownikowi niebędącemu nauczycielem akademickim przechodzącemu na emeryturę albo rentę z tytułu niezdolności do pracy przysługuje prawo do jednorazowej odprawy w wysokości 300 % wynagrodzenia zasadniczego otrzymanego za ostatni pełny miesiąc zatrudnienia.
4. Pracownik, który otrzymał odprawę emerytalną lub rentową, nie może ponownie nabyć do niej prawa.

§ 33

Odprawy pośmiertne

1. W przypadku śmierci pracownika podczas trwania stosunku pracy lub w czasie pobierania po jego rozwiązaniu zasiłku z tytułu niezdolności do pracy wskutek choroby, rodzinie przysługuje odprawa pośmiertna.
2. Wysokość odprawy, o której mowa w ust. 1, jest uzależniona od okresu zatrudnienia pracownika u danego pracodawcy i wynosi:
 - 1) jednomiesięczne wynagrodzenie, jeżeli pracownik był zatrudniony krócej niż 10 lat;
 - 2) trzymiesięczne wynagrodzenie, jeżeli pracownik był zatrudniony co najmniej 10 lat;
 - 3) sześciomiesięczne wynagrodzenie, jeżeli pracownik był zatrudniony co najmniej 15 lat.
3. W celu obliczenia odprawy pośmiertnej stosuje się zasady obowiązujące przy ustalaniu ekwiwalentu pieniężnego za urlop wypoczynkowy.

4. Odprawę pośmiertną dzieli się w częściach równych pomiędzy wszystkich uprawnionych członków rodziny. Jeżeli po zmarłym pracowniku pozostał tylko jeden członek rodziny uprawniony do odprawy, przysługuje mu odprawa w wysokości połowy odpowiedniej kwoty określonej w ust. 2.
5. Zasady podziału odprawy pośmiertnej pomiędzy członków rodziny określają przepisy Kodeksu Pracy.

§ 34

Ekwiwalent za pranie i naprawę odzieży roboczej

1. Akademia zapewnia pranie i naprawę odzieży roboczej.
2. Jeżeli Akademia nie ma możliwości zorganizowania prania i naprawy odzieży roboczej wydanej do stałego indywidualnego użytkowania, czynność ta może być wykonywana przez pracownika, za którą pracownik powinien otrzymać ekwiwalent pieniężny.
3. Szczegółowy tryb przyznawania i wysokość ekwiwalentu pieniężnego za pranie i naprawę odzieży roboczej określa Rektor w formie zarządzenia w uzgodnieniu ze związkami zawodowymi.

Rozdział 8

Świadczenia przysługujące w okresie czasowej niezdolności do pracy oraz urlopów

§ 35

Wynagrodzenie za okres niezdolności do pracy

1. Za czas niezdolności pracownika do pracy wskutek:
 - 1) choroby lub odosobnienia w związku z chorobą zakaźną – trwającej łącznie do 33 dni w ciągu roku kalendarzowego, a w przypadku pracownika, który ukończył 50 rok życia – trwającej łącznie do 14 dni w ciągu roku kalendarzowego – pracownik zachowuje prawo do 80 % wynagrodzenia,
 - 2) wypadku w drodze do pracy lub z pracy albo choroby przypadającej w czasie ciąży – w okresie wskazanym w pkt 1 – pracownik zachowuje prawo do 100 % wynagrodzenia,
 - 3) poddania się niezbędnym badaniom lekarskim przewidzianym dla kandydatów na dawców komórek, tkanek i narządów oraz poddania się zabiegowi pobrania komórek, tkanek i narządów – w okresie wskazanym w pkt 1 – pracownik zachowuje prawo do 100 % wynagrodzenia.
2. Wynagrodzenie, o którym mowa w ust. 1, oblicza się według zasad obowiązujących przy ustalaniu podstawy wymiaru zasiłku chorobowego i wypłaca za każdy dzień niezdolności do pracy, nie wyłączając dni wolnych od pracy.
3. Wynagrodzenie nie przysługuje w przypadkach, w których pracownik nie miałby prawa do zasiłku chorobowego.
4. Za czas niezdolności do pracy, o której mowa w ust. 1, trwającej łącznie dłużej niż 33 dni w ciągu roku kalendarzowego, a w przypadku pracownika, który ukończył 50 rok życia, trwającej łącznie dłużej niż 14 dni w ciągu roku kalendarzowego, pracownikowi przysługuje zasiłek chorobowy na zasadach określonych przepisami ustawy z dnia 25 czerwca 1999 r. o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa.
5. Przepisy ust. 1 i 4 w części dotyczącej pracownika, który ukończył 50 rok życia, dotyczą niezdolności pracownika do pracy przypadającej po roku kalendarzowym, w którym pracownik ukończył 50 rok życia.

§ 36

Wynagrodzenie za okres urlopów

1. Nauczycielowi akademickiemu przysługuje za czas:
 - 1) urlopu naukowego i innych urlopów udzielonych przez Rektora na mocy art. 130 Ustawy;
 - 2) urlopu dla poratowania zdrowia udzielonego na podstawie art. 131 ust. 1 Ustawy;
 - 3) urlopu wypoczynkowego- wynagrodzenie jakie otrzymywałby, gdyby w tym czasie pracował, zwane dalej „wynagrodzeniem urlopowym”.
2. Wynagrodzenie urlopowe, z zastrzeżeniem art. 135 Ustawy, oblicza się na zasadach określonych w rozporządzeniu wydanym na podstawie art. 173 k.p.
3. Pracownikowi niebędącemu nauczycielem akademickim za czas urlopu wypoczynkowego przysługuje wynagrodzenie, jakie otrzymywałby, gdyby w tym czasie pracował. Zmienne składniki wynagrodzenia uwzględnia się w łącznej wysokości wypłaconej pracownikowi w okresie 3 miesięcy kalendarzowych poprzedzających miesiąc rozpoczęcia urlopu. W przypadkach znacznego wahania wysokości wynagrodzenia okres ten może być przedłużony do 12 miesięcy.

§ 37

Świadczenia pieniężne w razie choroby i macierzyństwa

Pracownikom w razie choroby i macierzyństwa przysługuje świadczenie pieniężne, o którym mowa w ustawie z dnia 25 czerwca 1999 r. o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa (j.t. Dz.U. z 2023 poz. 2780).

Rozdział 9

Zasady rozliczania krajowych i zagranicznych podróży służbowych

§ 38

Podróż służbowa

1. Pracownikowi wykonującemu na polecenie pracodawcy zadanie służbowe poza miejscowością, w której znajduje się siedziba pracodawcy lub poza stałym miejscem pracy, przysługują należności na pokrycie kosztów związanych z podróżą służbową, na zasadach i w wysokości wynikającej z przepisów wydanych na podstawie art. 77⁵ § 2 k.p., z zastrzeżeniem innych postanowień niniejszego paragrafu.
2. Krajowa podróż służbowa odbywa się środkami transportu publicznego. Przy wyborze środka transportu należy się kierować zasadą racjonalności kosztów, charakterem podróży i trudnością dojazdu. Zasadą jest odbywanie podróży klasą II transportu kolejowego. Wyjątki od tej zasady określa pracodawca.
3. W szczególnie uzasadnionych przypadkach, za zgodą Rektora Akademii, dopuszcza się odbycie podróży krajowej transportem lotniczym.
4. Na wniosek pracownika pracodawca może wyrazić zgodę na przejazd w podróży krajowej lub podróży zagranicznej samochodem osobowym, niebędącym własnością pracodawcy. Wysokość bazowej stawki za 1 km podróży odbywanej własnym środkiem transportu określona jest w przepisach wydanych na podstawie art. 34a ust. 2 ustawy z dnia 6 września 2001 r. o transporcie drogowym.

5. W przypadku określonym w ust. 4 przysługuje zwrot kosztów podróży za każdy kilometr podróży w wysokości:
 - 1) 60 % maksymalnej stawki bazowej za 1 km – w przypadku odbywania podróży przez 1 osobę;
 - 2) 80 % maksymalnej stawki bazowej za 1 km – w przypadku odbywania podróży przez 2 osoby;
 - 3) 100 % maksymalnej stawki bazowej za 1 km – w przypadku odbywania podróży przez więcej niż 2 osoby.
6. W przypadku odbywania podróży służbowej samochodem elektrycznym stosuje się stawkę, o której mowa w ust. 4 jak samochodu osobowego o pojemności skokowej silnika do 900 cm³. Postanowienia ust. 5 stosuje się odpowiednio.
7. Podróż służbowa samochodem niebędącym własnością pracodawcy powinna odbyć się najkrótszą trasą, której bez uzasadnionych powodów nie należy wydłużać. W razie wątpliwości pracodawca może dokonać weryfikacji przedłożonej ewidencji przebiegu pojazdu za pomocą narzędzia Mapy Google. W przypadku wystąpienia utrudnień w ruchu drogowym (spowodowanych np.: remontami, objazdami), a także innych uzasadnionych okoliczności, pracownik powinien przedstawić wyjaśnienie dotyczące przyczyny zwiększenia liczby przejechanych kilometrów i uzyskać akceptację osoby uprawnionej.
8. W przypadku odbywania podróży służbowej własnym samochodem osobowym:
 - 1) pracownik zobowiązany jest do posiadania orzeczenia lekarskiego, lekarza medycyny pracy, stwierdzającego brak przeciwwskazań do odbycia podróży służbowej samochodem osobowym w charakterze kierowcy;
 - 2) pracodawca nie odpowiada wobec pracownika za poniesioną przez niego szkodę w związku z używaniem samochodu, niebędącego własnością pracodawcy, do celów służbowych;
 - 3) pracodawca nie odpowiada wobec osób trzecich za zdarzenia spowodowane przez pracownika w związku z ruchem samochodu niebędącego własnością pracodawcy;
 - 4) ryczałt za jazdy miejscowe nie przysługuje.
9. W przypadku korzystania z usługi hotelowej, jej koszt za jedną noc nie może przekraczać 15-krotności stawki diety przysługującej za jeden dzień. W szczególnie uzasadnionych przypadkach Rektor może wyrazić zgodę na pokrycie wyższych kosztów, w szczególności, gdy na terenie miejscowości, do której odbywana jest podróż służbowa nie ma tańszych obiektów noclegowych. W szczególnie uzasadnionych przypadkach Rektor może wyrazić zgodę na pokrycie wyższych kosztów, w szczególności, gdy na terenie miejscowości, do której odbywana jest podróż służbowa nie ma tańszych obiektów noclegowych. Zwrot przekraczający 20-krotność stawki diety stanowi przychód Pracownika i podlega opodatkowaniu na zasadach określonych w przepisach o podatku dochodowym od osób fizycznych.
10. Szczegółowe zasady odbywania i rozliczania podróży służbowych może określić Rektor w drodze odrębnego zarządzenia.

§ 39

Wyjazd niebędący podróżą służbową

1. Podróżą służbową nie są wyjazdy realizowane podczas urlopów nauczycieli akademickich, o których mowa w art. 130 Ustawy, a także urlopów i czasu wolnego, o których mowa w art. 103¹, art. 103² i art. 103⁶ k.p. Postanowienia zdania poprzedniego stosuje się odpowiednio do pracowników niebędących nauczycielami akademickimi.

2. W przypadku wyjazdów w celach szkoleniowych Uczelnia może przyznać pracownikowi podnoszącemu kwalifikacje zawodowe dodatkowe świadczenia, w szczególności pokryć opłaty za kształcenie, przejazd, podręczniki i zakwaterowanie.
3. Pracownikowi Uczelni wyjeżdżającemu z własnej inicjatywy (bez polecenia pracodawcy) poza miejsce pracy i opuszczającemu zakład pracy, pracodawca może usprawiedliwić nieobecność w pracy. Wyjazd, o którym mowa w zdaniu poprzednim, nie stanowi podróży służbowej, a pracownik nie otrzymuje polecenia wyjazdu służbowego.
4. W związku z wyjazdem, o którym mowa w ust. 1 i 3 pracownikowi może zostać przyznany zwrot niektórych kosztów podróży, za wyjątkiem diety. Pracownik, składając wniosek o wyrażenie zgody na usprawiedliwienie nieobecności w pracy, określa, o jakie świadczenia ze strony pracodawcy i o dofinansowanie w jakiej wysokości wnioskuje.
5. Pracodawca, w miarę posiadanych środków, może przyznać Pracownikowi, o którym mowa w ust. 1, niektóre albo wszystkie świadczenia, o których mowa w § 38, za wyjątkiem diety, w wysokości nie wyższej niż określona w tym paragrafie.
6. Zgodę na usprawiedliwienie nieobecności oraz zwrot kosztów, o których mowa w ust. 2 i 3 wydaje Retor.
7. Świadczenia, o których mowa w ust. 2 i 5 stanowią przychód ze stosunku pracy podlegający opodatkowaniu na zasadach określonych w przepisach o podatku dochodowym od osób fizycznych.

Rozdział 10

Postanowienia końcowe i przejściowe

§ 40

1. W sprawach nieuregulowanych w niniejszym Regulaminie stosuje się przepisy powszechnie obowiązujące, w szczególności przepisy Kodeksu pracy i Ustawy.
2. Pracownicy niebędący nauczycielami akademickimi, którzy w dniu wejścia w życie niniejszego regulaminu nie spełniają wymagań kwalifikacyjnych określonych w **Załącznikach 3-4**, pozostają zatrudnieni na dotychczasowym stanowisku.
3. Pracownikom niebędącym nauczycielami akademickimi zostaną dostosowane stanowiska, kategorie zaszerogowania oraz stawki wynagrodzenia zasadniczego i dodatku funkcyjnego, zgodnie z **Załącznikami nr 2-4 oraz 6** do Regulaminu, w terminie do 31 marca 2025 r.

§ 41

1. Wynagradzanie w trwających projektach finansowanych ze źródeł zewnętrznych lub projektach które uzyskały finansowanie odbywa się na zasadach i w formie dotychczas dla nich określonej, chyba, że zawarte zostaną stosowne aneksy do umów o finansowanie.
2. Dodatek motywacyjny przyznawany w ramach realizacji Regionalnej Inicjatywy Doskonałości (finansowanego ze środków Ministra Nauki w ramach umowy nr RID/SP/0051/2024/01), o którym mowa w zarządzeniu nr 57/2022 Rektora AWF Wrocław (ze zm.) oraz zwiększenie wynagrodzenia, o którym mowa w zarządzeniu nr 22/2024 Rektora AWF Wrocław znosi się, na rzecz dodatków i form wynagradzania określonych w niniejszym Regulaminie.
3. Dodatki i zwiększenie, o którym mowa w ust. 2, należne za osiągnięcia z roku 2024 przyznaje się i wypłaca na zasadach dotychczasowych.

§ 42

1. Tracą moc obowiązującą:
 - 1) Zarządzenie nr 57/2022 Rektora AWF Wrocław z dnia 1 czerwca 2022 r. w sprawie wprowadzenia zasad przyznawania jednorazowego dodatku motywacyjnego za efekty aktywności publikacyjnej nauczycieli akademickich Akademii Wychowania Fizycznego we Wrocławiu, ze zmianami wprowadzonymi zarządzeniem nr 21/2024 Rektora AWF Wrocław;
 - 2) Zarządzenie nr 22/2024 Rektora AWF Wrocław z dnia 26 kwietnia 2024 r. w sprawie zwiększonego wynagrodzenia zasadniczego za pozyskanie grantu zewnętrznego.
2. Uznaje się, że utraciły moc obowiązującą, z uwagi na odpadnięcie podstawy prawnej:
 - 1) Uchwała nr 47/2021 Senatu AWF Wrocław z dnia 16 grudnia 2021 r. w sprawie Regulaminu przyznawania nagród Rektora dla nauczycieli akademickich oraz nagrody naukowej dla młodych nauczycieli akademickich w Akademii Wychowania Fizycznego we Wrocławiu;
 - 2) Uchwała nr 9/2003 Senatu AWF Wrocław z dnia 23 stycznia 2003 r. w sprawie przyjęcia Regulaminu przyznawania nagród dla pracowników Akademii Wychowania Fizycznego we Wrocławiu nie będących nauczycielami akademickimi (ze zm.).

§ 43

1. Regulamin Wynagradzania wchodzi w życie od 1 stycznia 2025 roku, nie wcześniej jednak niż po upływie 2 tygodni od podania go do wiadomości pracowników poprzez publikację Zarządzenia Rektora.
2. Zarządzenie nr 83/2024 oraz nr 10/2023, a także inne zarządzenia Rektora obejmujące swoim zakresem sprawy uregulowane w niniejszym Regulaminie dostosowane powinny zostać do treści Regulaminu w terminie do 31 marca 2025 r.
3. Niniejszy Regulamin został uzgodniony z organizacjami związkowymi:
 - 1) NSZZ „Solidarność” działającą w Akademii Wychowania Fizycznego im. Polskich Olimpijczyków we Wrocławiu oraz
 - 2) Związkiem Zawodowym Akademii Wychowania Fizycznego im. Polskich Olimpijczyków we Wrocławiu „TARCZA”.

Spis załączników

Załącznik nr 1 do Regulaminu wynagrodzenia AWF we Wrocławiu

Tabela miesięcznych minimalnych stawek wynagrodzenia zasadniczego nauczycieli akademickich

Lp.	Stanowisko	Grupa pracowników	Minimalne wynagrodzenie zasadnicze w procencie minimalnego wynagrodzenia zasadniczego profesora
1.	Profesor	badawczych, badawczo-dydaktycznych, dydaktycznych	100%
2.	Profesor Uczelni	badawczych, badawczo-dydaktycznych, dydaktycznych	83%
3.	Adiunkt (ze stopniem dr hab.)	badawczych, badawczo-dydaktycznych, dydaktycznych	78%
4.	Adiunkt	badawczych, badawczo-dydaktycznych, dydaktycznych	73%
5.	Asystent (ze stopniem dr)	badawczych, badawczo-dydaktycznych, dydaktycznych	55%
6.	Asystent	badawczych, badawczo-dydaktycznych, dydaktycznych	50%*
7.	Lektor, instruktor	Dydaktycznych	50%*

Kwoty wynikające z obliczenia zaokrągla się do pełnych dziesiątek złotych w górę

* nie mniej jednak niż minimalne wynagrodzenie za pracę określone w przepisach o minimalnym wynagrodzeniu za pracę

Załącznik nr 2 do Regulaminu wynagradzania AWF we Wrocławiu

Tabela miesięcznych minimalnych stawek wynagrodzenia zasadniczego pracowników niebędących nauczycielami akademickimi

Kategoria zaszeregowania stanowiska	Minimalne wynagrodzenie zasadnicze (w złotych brutto)
1.	3.800,00
2.	3.800,00
3.	3.900,00
4.	3.900,00
5.	3.900,00
6.	4.000,00
7.	4.100,00
8.	4.300,00
9.	5.000,00
10.	6.000,00
11.	7.000,00
12.	8.000,00

Z zastrzeżeniem, że minimalne wynagrodzenie zasadnicze łącznie z premią regulaminową nie może być niższe niż minimalne wynagrodzenie określone w przepisach o minimalnym wynagrodzeniu za pracę.

Załącznik nr 3 do Regulaminu wynagradzania AWF we Wrocławiu

Tabela A
stanowisk, minimalnych wymagań kwalifikacyjnych i zaszeregowania
pracowników zatrudnionych na stanowiskach
administracyjno-biurowych i inżynieryjno-technicznych

Lp	Stanowisko *	Minimalne wymagania kwalifikacyjne		Kategoria zaszeregowania	Kategoria dodatku funkcyjnego
		Wykształcenie	Liczba lat pracy		
1	2	3	4	5	6
1.	Kanclerz	wyższe magisterskie	10 – w tym 6 na stanowisku kierowniczym lub samodzielnym	12	8
2.	Główny Księgowy – Kwestor	wg odrębnych przepisów ustawowych		11	7
3.	Zastępca Kanclerza, Dyrektor	wyższe magisterskie	10 – w tym 3 na stanowisku kierowniczym lub samodzielnym	10	6
4.	Z-ca głównego księgowego – kwestora, Z-ca dyrektora	wyższe magisterskie	4 – w tym 3 na stanowisku kierowniczym lub samodzielnym	9	5
5.	Audytor wewnętrzny, Inspektor ochrony danych, Radca prawny	wg odrębnych przepisów ustawowych		8	-
6.	Kierownik działu lub innej równorzędnej jednostki organizacyjnej, Główny energetyk	średnie	8 – w tym 3 na stanowisku kierowniczym lub samodzielnym		
		wyższe	6 – w tym 2 na stanowisku kierowniczym lub samodzielnym	8	4
7.	Rzecznik prasowy	wyższe magisterskie	3	8	-
8.	Główny specjalista, Psycholog	wyższe magisterskie	8	7	-
9.	Główny specjalista ds. bezpieczeństwa i higieny pracy	wg odrębnych przepisów ustawowych		7	-
10.	Z-ca kierownika działu lub innej równorzędnej jednostki organizacyjnej	średnie	6 – w tym 2 na stanowisku kierowniczym lub samodzielnym	7	3
		wyższe	3 – w tym 2 na stanowisku kierowniczym lub samodzielnym		
11.	Pełnomocnik do spraw ochrony informacji niejawnych	wg odrębnych przepisów ustawowych		7	-

12.	Kierownik sekcji	średnie	5	6	2
		wyższe	3		
13.	Starszy specjalista	średnie	7	6	-
		wyższe	3		
14.	Starszy specjalista ds. bezpieczeństwa i higieny pracy	wg odrębnych przepisów ustawowych		6	-
15.	Specjalista, Grafik	średnie	5	5	-
		wyższe	2		
16.	Specjalista ds. bezpieczeństwa i higieny pracy	wg odrębnych przepisów ustawowych		5	-
17.	Starszy referent	średnie	3	4	-
		wyższe	2		
18.	Starszy inspektor ds. bezpieczeństwa i higieny pracy	wg odrębnych przepisów ustawowych		4	-
19.	Referent	podstawowe	15	3	-
		zawodowe	5		
20.	Inspektor ds. bezpieczeństwa i higieny pracy	wg odrębnych przepisów ustawowych		3	-
21.	Referent-recepcjonista	podstawowe	15	3	-
		zawodowe	5		

* Do nazwy stanowiska może być dodane rozszerzenie wskazujące zakres spraw, którymi dany pracownik się zajmuje.

W określonych, indywidualnych przypadkach decyzja o przyznaniu pracownikowi określonej wyższej kategorii zaszerogowania oraz o przeszerogowaniu lub awansowaniu pracownika może być podjęta w szczególności na podstawie kryteriów określonych w art. 18^{3c} i art. 78 § 1 k.p.

Tabela B
stanowisk, minimalnych wymagań kwalifikacyjnych i zaszeregowania
pracowników zatrudnionych na stanowiskach informatycznych

Lp.	Stanowisko *	Minimalne wymagania kwalifikacyjne		Kategoria zaszeregowania	Kategoria dodatku funkcyjnego
		Wykształcenie	Liczba lat pracy		
1	2	3	4	5	6
1.	Kierownik Centrum Informatycznego	wyższe magisterskie	5 – w tym 3 na stanowisku kierowniczym lub samodzielny	9	5
2.	Administrator sieci, główny specjalista informatyk	wyższe	3	8	-
3.	Z-ca kierownika Centrum Informatycznego	wyższe	4 – w tym 2 na stanowisku kierowniczym lub samodzielny	8	4
4.	Kierownik sekcji	średnie	6	7	2
		wyższe	3		
5.	Starszy specjalista informatyk	średnie	4	7	-
		wyższe	2		
6.	Specjalista informatyk, starszy informatyk	średnie	2	6	-
		wyższe	1		
7.	Informatyk	średnie	0	5	-

W określonych, indywidualnych przypadkach decyzja o przyznaniu pracownikowi określonej wyższej kategorii zaszeregowania oraz o przeszerewaniu lub awansowaniu pracownika może być podjęta w szczególności na podstawie kryteriów określonych w art. 18^{3c} i art. 78 § 1 k.p.

Tabela C
stanowisk, minimalnych wymagań kwalifikacyjnych i zaszeregowania
pracowników zatrudnionych na stanowiskach robotniczych i obsługi

Lp.	Stanowisko	Minimalne wymagania kwalifikacyjne		Kategoria zaszeregowania	Kategoria dodatku funkcyjnego
		Wykształcenie	Liczba lat pracy		
1	2	3	4	5	6
1.	Elektryk, hydraulik, konserwator, itp.	zawodowe	0	2	-
2.	Kierowca	wg odrębnych przepisów ustawowych		2	-
3.	Pracownik gospodarczy wysoko wykwalifikowany, starszy strażnik ochrony mienia	zawodowe	0	2	-
4.	Pracownik gospodarczy do prac ciężkich	podstawowe	0	1	-
5.	Pracownik gospodarczy, strażnik ochrony mienia	podstawowe	0	1	-

W określonych, indywidualnych przypadkach decyzja o przyznaniu pracownikowi określonej wyższej kategorii zaszeregowania oraz o przeszerewaniu lub awansowaniu pracownika może być podjęta w szczególności na podstawie kryteriów określonych w art. 18^{3c} i art. 78 § 1 k.p.

Załącznik nr 4 do Regulaminu wynagradzania AWF we Wrocławiu

Tabela stanowisk, minimalnych wymagań kwalifikacyjnych i minimalnego zaszeregowania pracowników zatrudnionych na stanowiskach bibliotecznych

Lp.	Stanowisko	Minimalne wymagania kwalifikacyjne			kategoria zaszeregowania	Kategoria dodatku funkcyjnego
		Wykształcenie	Staż pracy ogółem w latach	Staż pracy na stanowisku kierowniczym lub samodzielny w latach		
1	2	4	5	6	7	8
1.	Dyrektor Biblioteki Głównej	wyższe magisterskie	10	6	8	6
2.	Z-ca dyrektora Biblioteki Głównej	wyższe magisterskie	10	2	7	5
3.	Kierownik sekcji	wyższe licencjackie	8	-	6	2
		wyższe magisterskie	5			
4.	Specjalista ds. dokumentacji, Kustosz, Bibliotekarz systemowy	wyższe magisterskie	10	-	6	-
5.	Z-ca kierownika sekcji	wyższe licencjackie	6	-	5	1
		wyższe magisterskie	4			
6.	Starszy bibliotekarz	wyższe licencjackie	6	-	5	-
		wyższe magisterskie	4			
7.	Bibliotekarz	średnie	8	-	4	-
		wyższe licencjackie	3			
		wyższe magisterskie	0			

W określonych, indywidualnych przypadkach decyzja o przyznaniu pracownikowi określonej wyższej kategorii zaszeregowania oraz o przeszerogowaniu lub awansowaniu pracownika może być podjęta w szczególności na podstawie kryteriów określonych w art. 18^{3c} i art. 78 § 1 k.p.

Załącznik nr 5 do Regulaminu wynagrodzenia AWF we Wrocławiu

Tabela miesięcznych minimalnych stawek dodatku funkcyjnego dla nauczycieli akademickich

Lp.	Funkcja	Stawka minimalna w relacji do wynagrodzenia profesora, o którym mowa w art. 137 Ustawy (w złotych brutto)
1.	Prorektor	3.800,00
2.	Dziekan	3.700,00
3.	Prodziekan, dyrektor szkoły doktorskiej, przewodniczący Rady Dyscypliny Naukowej	2.000,00
4.	Kierownik katedry, osoba kierująca jednostką ogólnouczelnianą, w tym Centralnym Laboratorium Badawczym	1.000,00
5.	Koordynator dydaktyczny i naukowy	500,00
6.	Z-ca kierownika jednostki ogólnouczelnianej,	500,00

1. Wysokość dodatku funkcyjnego nie może przekroczyć 67 % wynagrodzenia profesora, o którym mowa w art. 137 Ustawy, i jest uzależniona od liczby członków zespołu oraz stopnia złożoności zadań.
2. Dodatek funkcyjny przysługuje w przypadku, gdy w skład kierowanego zespołu wchodzi nie mniej niż 5 osób, w tym osoba kierująca.
3. W przypadku funkcji, o których mowa w tabeli, jeśli nie jest spełniony warunek określony w ust. 2, przyznaje się dodatek zadaniowy, z tytułu wykonywania dodatkowych zadań.

Załącznik nr 6 do Regulaminu wynagrodzenia AWF we Wrocławiu

Tabela miesięcznych minimalnych stawek dodatku funkcyjnego pracowników niebędących nauczycielami akademickimi

Lp.	Kategoria	Stawka minimalna (w złotych brutto)
1.	1	300,00
2.	2	400,00
3.	3	500,00
4.	4	600,00
5.	5	700,00
6.	6	1.000,00
7.	7	1.200,00
8.	8	1.500,00

Wysokość dodatku funkcyjnego ustala Rektor i jest ona uzależniona od liczby członków zespołu oraz stopnia złożoności zadań.

Załącznik nr 7 do Regulaminu wynagrodzenia AWF we Wrocławiu

**Tabela stawek wynagrodzenia nauczycieli akademickich
za pracę w godzinach ponadwymiarowych**

Lp.	Stanowisko	Stawka za godzinę dydaktyczną, odpowiadającą 45 minutom
1.	Profesor	124,00 zł
2.	Profesor Uczelni	104,00 zł
3.	Adiunkt (ze stopniem dr hab.)	102,00 zł
4.	Adiunkt	93,00 zł
5.	Asystent (ze stopniem dr)	71,00 zł
6.	Asystent	66,00 zł
7.	Lektor, instruktor	66,00 zł

Załącznik nr 8 do Regulaminu wynagradzania AWF we Wrocławiu

Wykaz czynności objętych wynagrodzeniem dodatkowym

Lp.	Czynność	Wysokość wynagrodzenia w relacji do wynagrodzenia profesora, o którym mowa w art. 137 Ustawy
1.	Wykonywanie czynności promotora w postępowaniu w sprawie nadania stopnia doktora	83 %*
2.	Wykonywanie czynności promotora pomocniczego w postępowaniu w sprawie nadania stopnia doktora	50 %*
3.	Wykonywanie czynności recenzenta w postępowaniu w sprawie nadania stopnia doktora	27 %*
4.	Wykonywanie czynności recenzenta w postępowaniu w sprawie nadania stopnia doktora habilitowanego	33 %*
5.	Wykonanie czynności recenzenta w postępowaniu w sprawie nadania stopnia profesora	40 %*
6.	Za udział w komisji habilitacyjnej w roli członka komisji	17 %*
7.	Za udział w komisji habilitacyjnej w roli przewodniczącego komisji lub sekretarza komisji	33 %*

* po zaokrągleniu do pełnego złotego w górę

1. Wynagrodzenie za czynności wymienione w pkt 1-2 wypłacane jest jednorazowo, po zakończeniu postępowania w sprawie nadania stopnia doktora, w wyniku którego został on nadany.
2. Wynagrodzenie za czynności wymienione w pkt 6-7 wypłacane jest jednorazowo, po zakończeniu postępowania, którego dotyczy.
3. Wynagrodzenie za recenzje, o których mowa w pkt 3-5 wypłaca się niezwłocznie po przedstawieniu recenzji, w terminie określonym w zawartej umowie.
4. Wynagrodzenie, o którym mowa w pkt 1-7, nie ulega pomniejszeniu w przypadku pracownika zatrudnionego w niepełnym wymiarze czasu pracy.

Załącznik nr 9 do Regulaminu wynagradzania AWF we Wrocławiu

Wysokość jednorazowego (rocznego) dodatku za niektóre czynności

Lp.	Czynność	Wysokość dodatku jednorazowego*
1.	Udział w pracach komisji rekrutacyjnej na studia lub do Szkoły Doktorskiej	1.000 – 3.000
2.	Opieka nad studenckimi praktykami zawodowymi	500 – 1.000
3.	Udział w pracach komisji dokonującej oceny śródkresowej doktorantów	1.000
4.	Dodatek za opiekę nad studenckimi kołami naukowymi i innymi organizacjami studenckimi zarejestrowanymi w Akademii (po złożeniu sprawozdania przez organizację)	800 – 1.100

* indywidualna wysokość uzależniona jest od pełnionej funkcji, liczby obsługiwanych osób i oceny stopnia zaangażowania

Załącznik nr 10 do Regulaminu wynagradzania AWF we Wrocławiu

**Regulamin premii regulaminowej
dla pracowników niebędących nauczycielami akademickimi**

§ 1

1. Fundusz premiowy przeznaczony jest na wypłatę premii regulaminowej, zwanej dalej premią. Fundusz, o którym mowa w zdaniu poprzednim, nie jest funduszem w rozumieniu art. 409 ust. 2 pkt 2 Ustawy oraz przepisów o rachunkowości.
2. Indywidualna premia regulaminowa dla pracowników niebędących nauczycielami akademickimi wynosi 23 % zasadniczego wynagrodzenia miesięcznego, wynikającego z osobistego zaszeregowania pracownika.
3. Premia przysługuje pracownikowi za czas efektywnie przepracowany po wykonaniu obowiązków objętych zakresem czynności, a w szczególności za:
 - 1) wydajność i jakość pracy,
 - 2) samodzielność i terminowość wykonania zadań,
 - 3) efektywne wykorzystanie czasu pracy,
 - 4) inicjatywę pracownika,
 - 5) etykę zawodową i służbową pracownika.

§ 2

1. Premia jest składnikiem wynagrodzenia miesięcznego i wypłacana jest wszystkim uprawnionym pracownikom bez składania wniosku premiowego.
2. Premia jest wypłacana z dołu w terminie wypłaty wynagrodzenia zgodnie z Regulaminem Pracy.
3. Premia podlega zmniejszeniu za każdy dzień nieobecności w pracy o 1/30 kwoty miesięcznej w przypadku nieobecności z powodu choroby, zasiłku chorobowego, opieki lub macierzyństwa.
4. Premia wliczana jest do podstawy wymiaru świadczeń w przypadkach, o których mowa w ust. 3.

§ 3

1. Kierownik jednostki organizacyjnej może pracownikowi obniżyć albo pozbawić go w całości premii w następujących przypadkach:
 - 1) niesumiennego wykonywania obowiązków objętych zakresem czynności,
 - 2) złej jakości pracy,
 - 3) niewykonania bądź nieterminowego wykonania zleconych zadań,
 - 4) naruszenia dyscypliny pracy,
 - 5) niewłaściwego stosunku do mienia Akademii,
 - 6) nieprzestrzegania przepisów Regulaminu Pracy oraz przepisów i zasad bhp i p.poż.
2. Wniosek o obniżenie lub pozbawienie premii, składa się w Dziale Spraw Pracowniczych najpóźniej w terminie do dnia 20 następnego miesiąca, po zatwierdzeniu przez właściwego dysponenta (Rektora, Kanclerza, dziekana lub kierownika jednostki ogólnouczelnianej), wg wzoru określonego w § 5.
3. W przypadku samodzielnych stanowisk, Kanclerza oraz innych pracowników Akademii podległych bezpośrednio Rektorowi, decyzję o pozbawieniu pracownika całości lub części premii regulaminowej Rektor podejmuje z własnej inicjatywy.
4. Kwotę funduszu premiowego, o którym mowa w ust. 1, kierownik jednostki organizacyjnej może rozdysponować pomiędzy pozostałych pracowników danej jednostki.

§ 4

1. Decyzja o pozbawieniu pracownika premii wraz z uzasadnieniem jest doręczana pracownikowi w formie pisemnej.
2. Odwołania w sprawie nieprzyznania lub obniżenia premii zainteresowany pracownik kieruje do właściwego dysponenta w terminie trzech dni od daty poinformowania go o tym fakcie przez kierownika jednostki organizacyjnej.
3. W przypadku pozytywnego rozpatrzenia odwołania, premia zostanie wypłacona bez zbędnej zwłoki.

§ 5

Wzór wniosku o obniżenie premii regulaminowej określa odrębne zarządzenie Rektora.

Załącznik nr 11 do Regulaminu wynagrodzenia AWF we Wrocławiu

Regulamin przyznawania premii uznaniowej dla pracowników niebędących nauczycielami akademickimi

§ 1

1. W ramach posiadanych środków na wynagrodzenia osobowe Rektor określa wysokość funduszu premii uznaniowej na dany rok kalendarzowy dla pracowników niebędących nauczycielami akademickimi, biorąc pod uwagę w szczególności sytuację finansową Uczelni. Fundusz, o którym mowa w zdaniu poprzednim, nie jest funduszem w rozumieniu art. 409 ust. 2 pkt 2 Ustawy oraz przepisów o rachunkowości.
2. Wysokość funduszu premii uznaniowej ustala Rektor w zależności od możliwości finansowych Akademii.
3. Pracownikowi niebędącemu nauczycielem akademickim może być przyznana premia uznaniowa, za szczególne osiągnięcia w pracy, w szczególności za:
 - 1) wysoką jakość wykonywanej pracy;
 - 2) dyspozycyjność, w tym gotowość do podejmowania dodatkowych prac nie wchodzących w zakres podstawowych obowiązków służbowych;
 - 3) kreatywność, usprawnienia na stanowisku pracy.
4. Oceny spełnienia okoliczności umożliwiających otrzymanie premii uznaniowej dokonuje pracodawca. Pracownikowi nie przysługuje roszczenie o premię uznaniową.

§ 2

1. Premia uznaniowa jest przyznawana w określonej kwocie pieniężnej nie częściej niż raz na kwartał i nie ma charakteru roszczeniowego.
2. Kwota przyznanej premii uznaniowej nie może być wyższa niż 80 % miesięcznego wynagrodzenia zasadniczego pracownika i stanowi kwotę brutto.
3. Środki przyznane na premię uznaniową, które nie zostały wykorzystane w danym kwartale, przechodzą na kolejny kwartał w danym roku kalendarzowym. Środki niewykorzystane do końca roku nie przechodzą na rok kolejny.

§ 3

1. Dysponentami funduszu premii uznaniowej są:
 - 1) Rektor,
 - 2) Dziekan Wydziału Wychowania Fizycznego i Sportu,
 - 3) Dziekan Wydziału Fizjoterapii,
 - 4) Kanclerz.
2. Dysponenci, o których mowa w ust. 1 otrzymują informację o wysokości przyznanych środków finansowych na dany kwartał z Działu Spraw Pracowniczych.
3. Premia uznaniowa może być przyznana przez dysponentów środków na wniosek bezpośredniego przełożonego pracownika lub z inicjatywy własnej.
4. Dysponenci, o których mowa w ust. 1 składają wnioski o przyznanie premii uznaniowej w ustalonym terminie po zakończeniu kwartału w Dziale Spraw Pracowniczych.
5. Wnioski o przyznanie premii uznaniowej zatwierdza Rektor.

§ 5

1. Za prawidłowy rozdział środków finansowych na premię uznaniową odpowiedzialni są poszczególni dysponenci.
2. Nadzór nad naliczeniem i rozliczeniem funduszu premii uznaniowej sprawuje Dyrektor Działu Spraw Pracowniczych, który prowadzi ewidencję jego wykorzystania.

Załącznik nr 12 do Regulaminu wynagradzania AWF we Wrocławiu

Regulamin przyznawania nagród Rektora dla nauczycieli akademickich

Nagrody za osiągnięcia naukowe

I.

1. Nagrody za osiągnięcia naukowe przyznawane są na zasadach konkursowych, za osiągnięcia naukowe w poprzednim roku kalendarzowym. Nagrody mogą otrzymać zarówno pracownicy badawczy, badawczo-dydaktyczni, jak i dydaktyczni.
2. Nagrody przyznawane są na podstawie listy rankingowej nauczycieli akademickich prowadzących w poprzednim roku kalendarzowym działalność naukową, w tym badawczą, rozwojową, publikacyjną i kształcenie kadry naukowej.
3. Osiągnięcia naukowe, za rok kalendarzowy podlegający ocenie, ocenione są według kryteriów i na zasadach określonych w przepisach określających kryteria ewaluacji działalności naukowej Uczelni. Uwzględnia się także organizowanie i prowadzenie przynoszącej rezultaty współpracy z otoczeniem społeczno-gospodarczym służącej prowadzeniu wspólnych badań naukowych i wdrażaniu wyników badań naukowych w gospodarce, do oceny tych osiągnięć stosuje się odpowiednio postanowienia zdania poprzedniego. Osiągnięcia ocenia się na zasadach obowiązujących przy dokonywaniu oceny okresowej nauczycieli akademickich. Do tak ustalonej liczby punktów dodaje się dodatkowe punkty za Impact Factor uzyskany w uwzględnianym okresie - 1 pkt za każdy 1 pkt IF (IF*1 pkt).
4. Niezależnie od postanowień ust. 3 nagrodę naukową można otrzymać także za wyróżniającą się rozprawę doktorską.
5. W ocenie osiągnięć naukowych nauczycieli akademickich na potrzeby tworzenia listy rankingowej uwzględnia się tylko te osiągnięcia naukowo-badawcze, które zostały afiliowane przy Akademii; nie uwzględnia się działalności naukowo-badawczej afiliowanej w innych jednostkach.
6. Osiągnięcia naukowe ustala się na podstawie sprawozdania z działalności nauczyciela akademickiego składanego przez niego w systemach informatycznych Uczelni za poprzedni rok kalendarzowy.
7. Listy rankingowe tworzy się odrębnie dla każdej dyscypliny naukowej reprezentowanej w Uczelni, według stanu na koniec roku poprzedzającego rok przyznawania nagród, przez co najmniej 12 nauczycieli akademickich, w przeliczeniu na pełne etaty, którą ustala się w oparciu o złożone oświadczenia, o których mowa w art. 265 ust. 5 Ustawy. Za opracowanie rankingu odpowiada jednostka właściwa do spraw nauki we współpracy z Biblioteką.
8. Rektor może określić wzory dokumentów związanych z przyznawaniem nagrody.

Nagrody za osiągnięcia dydaktyczne

II.

1. Nagrody za osiągnięcia dydaktyczne przyznawane są na zasadach konkursowych, za osiągnięcia dydaktyczne w poprzednim roku kalendarzowym.
2. Nagrody przyznawane są na podstawie listy rankingowej nauczycieli akademickich prowadzących w poprzednim roku kalendarzowym działalność dydaktyczną w Uczelni.
3. Przy ocenie osiągnięć dydaktycznych nauczycieli akademickich uwzględnia się zasady i kryteria stosowane przy ocenie okresowej.

4. W ocenie osiągnięć dydaktycznych nauczycieli akademickich na potrzeby tworzenia listy rankingowej uwzględnia się tylko te osiągnięcia, które dotyczą ich działalności dydaktycznej w Akademii; nie uwzględnia się osiągnięć w innych jednostkach.
5. Osiągnięcia dydaktyczne ustala się na podstawie sprawozdania z działalności nauczyciela akademickiego składanego przez niego w systemach informatycznych Uczelni za poprzedni rok kalendarzowy. Oceny osiągnięć dydaktycznych dokonuje się według kryteriów obowiązujących przy ocenie okresowej nauczycieli akademickich.
6. Za opracowanie rankingu odpowiada jednostka właściwa do spraw nauczania we współpracy z dziekanatami i komisja właściwa do spraw jakości kształcenia.
7. Rektor może określić wzory dokumentów związanych z przyznawaniem nagrody.

Nagroda za osiągnięcia organizacyjne

III.

1. Nagrody za osiągnięcia organizacyjne przyznawane są za osiągnięcia organizacyjne w poprzednim lub bieżącym roku kalendarzowym.
2. Nagrody może przyznać Rektor własnej inicjatywy lub na wniosek dziekana, na podstawie oceny działalności organizacyjnej nauczycieli akademickich.
3. Dokonując oceny osiągnięć organizacyjnych nauczycieli akademickich bierze się pod uwagę w szczególności osiągnięcia organizacyjne uwzględniane w ocenie okresowej nauczycieli akademickich.
4. Na nagrody za osiągnięcia organizacyjne przeznaczają się nie więcej niż 25 % środków na nagrody.
5. Rektor może określić wzory dokumentów związanych z przyznawaniem nagrody.

Nagrody za uzyskanie stopnia naukowego lub tytułu naukowego

IV.

1. W Uczelni przyznaje się nagrody Rektora za uzyskanie tytułu naukowego profesora, stopnia naukowego doktora habilitowanego lub doktora, z zastrzeżeniem ust. 2-7.
2. Za uzyskanie tytułu naukowego profesora przyznaje się następującą nagrodę:
 - 1) za uzyskanie tytułu przed ukończeniem 45. roku życia:
- 15.000 zł;
 - 2) za uzyskanie tytułu przed ukończeniem 50. roku życia:
- 10.000 zł;
 - 3) za uzyskanie tytułu przed ukończeniem 55. roku życia:
- 7.000 zł;
 - 4) za uzyskanie tytułu poza przypadkami wymienionymi w pkt 1-3:
- 5.000 zł.
3. Za uzyskanie stopnia naukowego doktora habilitowanego:
 - 1) za uzyskanie stopnia przed ukończeniem 40. roku życia:
- 10.000 zł;
 - 2) za uzyskanie stopnia przed ukończeniem 45. roku życia:
- 7.000 zł;
 - 3) za uzyskanie stopnia przed ukończeniem 50. roku życia:
- 5.000 zł;
 - 4) za uzyskanie stopnia poza przypadkami wymienionymi w pkt 1-3:

- 3.000 zł.
4. Za uzyskanie stopnia naukowego doktora:
 - 1) za uzyskanie stopnia przed ukończeniem 30. roku życia:
- 8.000 zł;
 - 2) za uzyskanie stopnia przed ukończeniem 35. roku życia:
- 6.000 zł;
 - 3) za uzyskanie stopnia przed ukończeniem 40. roku życia:
- 5.000 zł;
 - 4) za uzyskanie stopnia przed ukończeniem 45. roku życia:
- 2.500 zł;
 - 5) za uzyskanie stopnia poza przypadkami wymienionymi w pkt 1-4:
- 2.000 zł.
 5. Nagrody, o których mowa w ust. 2-4, przyznaje się wyłącznie nauczycielom akademickim zatrudnionym w Uczelni od co najmniej trzech lat, dla których w chwili uzyskania tytułu lub stopnia naukowego Uczelnia stanowi podstawowe miejsce pracy w rozumieniu przepisów Ustawy i którzy od co najmniej dwóch lat wliczani są w Uczelni do liczby nauczycieli akademickich na potrzeby ewaluacji działalności naukowej Uczelni, przy czym warunek ten nie dotyczy osób zatrudnionych w grupie pracowników dydaktycznych.
 7. Uzyskanie nagrody, o której mowa w ust. 2-4 nie wyklucza możliwości uzyskania nagrody za osiągnięcia naukowe, o której mowa w pkt I.
 8. Za uzyskanie tytułu profesora przysługuje jedna nagroda wskazana w ust. 2 pkt 1-4, za uzyskanie stopnia naukowego doktora habilitowanego przysługuje jedna nagroda wskazana w ust. 3 pkt 1-4, za uzyskanie stopnia naukowego doktora przysługuje jedna nagroda wskazana w ust. 4 pkt 1-4.
 9. W przypadku osób, które rozpoczęły pracę na stanowisku nauczyciela akademickiego po ukończeniu 30. roku życia, posiadając co najmniej 5 lat stażu pracy na innym stanowisku lub w innym zawodzie, Rektor może podjąć decyzję o zwiększeniu wieku uprawniającego do otrzymania nagród, o których mowa w ust. 2-4, nie więcej jednak niż o 5 lat.
 10. Postanowienia ust. 9 stosuje się odpowiednio do osób, które odbywały studia doktoranckie lub kształciły się w szkole doktorskiej, z tym, że wiek uprawniający do nagrody określonej wysokości można zwiększyć nie więcej niż o okres odbywania tego kształcenia, nie więcej jednak niż o 4 lata.

Nagrody za całokształt dorobku i nagrody specjalne

V.

1. Nagrody za całokształt dorobku naukowego, dydaktycznego i organizacyjnego może przyznać Rektor z własnej inicjatywy lub na wniosek kierownika jednostki organizacyjnej.
2. Nagrodę, o której mowa w ust. 1 przyznać można nauczycielowi akademickiemu w szczególności w związku z:
 - 1) przejściem na emeryturę przez nauczyciela akademickiego posiadającego znaczne osiągnięcia w pracy naukowej, dydaktycznej i organizacyjnej, jeśli okres nieprzerwanego zatrudnienia w Uczelni poprzedzający przejście na emeryturę nie był krótszy niż 10 lat;
 - 2) zakończeniem pełnienia funkcji prorektora, dziekana, prodziekana, kierownika innej jednostki organizacyjnej, jeśli była ona pełniona przez dwie pełne następujące po sobie kadencje, a kierowany lub nadzorowany przez nauczyciela akademickiego obszar działalności Uczelni

- osiągnął znaczący postęp w prowadzonej działalności naukowej lub dydaktycznej, w wyniku osobistych starań i działalności organizacyjnej nauczyciela pełniącego te funkcje;
- 3) otrzymaniem międzynarodowych nagród za działalność naukową, dydaktyczną lub organizacyjną, z wyłączeniem odznaczeń państwowych i resortowych.
3. Nagrodę z tytułu określonego w ust. 2 pkt 1 można przyznać tylko raz w okresie zatrudnienia nauczyciela akademickiego w Uczelni.

VI.

1. Rektor w ramach będącego w jego dyspozycji limitu może przyznać nagrodę specjalną za wybitne osiągnięcie naukowe, dydaktyczne lub organizacyjne w wysokości do trzykrotności wynagrodzenia profesora.
2. Nagrodę, o której mowa w ust. 1 może przyznać Rektor z własnej inicjatywy lub na wniosek kierownika jednostki organizacyjnej.
3. Nagrody, o których mowa w ust. 1 przyznawane mogą być niezależnie od innych nagród wymienionych w niniejszym Regulaminie. Rektor może w danym roku przyznać nie więcej niż trzy nagrody specjalne.

Tryb przyznawania nagród Rektora

VII.

1. Nagrody Rektora za działalność organizacyjną, za całokształt dorobku, specjalne oraz za uzyskanie stopnia naukowego lub tytułu przyznawane są na wniosek lub przez Rektora z własnej inicjatywy. Wnioski o przyznanie nagród składać mogą:
 - 1) kierownicy jednostek organizacyjnych, w odniesieniu do zatrudnionych w nich nauczycieli akademickich;
 - 2) prorektorzy, w zakresie nadzorowanych przez nich obszarów działalności Uczelni;
 - 3) w przypadku nagrody za uzyskanie stopnia naukowego lub tytułu także zainteresowani nauczyciele akademicy.
2. Nagrody Rektora za osiągnięcia naukowe, z wyłączeniem nagrody specjalnej Rektora, przyznawane są bez konieczności składania wniosków, w oparciu o listy rankingowe sporządzone przez jednostkę właściwą do spraw nauki we współpracy z Biblioteką, w oparciu o sprawozdania nauczycieli akademickich za poprzedni rok.
3. Nagrody Rektora za osiągnięcia dydaktyczne, z wyłączeniem nagrody specjalnej Rektora, przyznawane są bez konieczności składania wniosków, w oparciu o listy rankingowe sporządzone przez jednostkę właściwą do spraw kształcenia w oparciu o sprawozdania nauczycieli akademickich za poprzedni rok kalendarzowy.
4. Do wniosków powinny być dołączone dokumenty potwierdzające osiągnięcia będące podstawą wniosku, a do listy rankingowej, o której mowa w ust. 2 i 3 szczegółowy wykaz i punktacja osiągnięć odpowiednio naukowych lub dydaktycznych poszczególnych nauczycieli akademickich.

VIII.

1. Odpowiednio jednostka właściwa do spraw nauki lub jednostka właściwa do spraw nauczania w terminie do 30 kwietnia każdego roku sporządzają listy rankingowe nauczycieli akademickich prowadzących działalność naukową lub dydaktyczną w oparciu o kryteria oceny osiągnięć naukowych lub dydaktycznych określone w niniejszym Regulaminie i zarządzeniu Rektora, zawarte w sprawozdaniach z działalności naukowej lub dydaktycznej, których wzory i zasady sporządzania określa odrębne zarządzenie Rektora.

2. Szczegółowo uzasadnione wnioski o nagrody za osiągnięcia organizacyjne kierownicy jednostek organizacyjnych składają do Rektora, za pośrednictwem kierowników pionów (prorektorów), w terminie do 31 marca każdego roku. W oparciu o złożone wnioski kierownicy pionów w terminie do 30 kwietnia każdego roku sporządzają listy nauczycieli akademickich rekomendowanych do przyznania nagród za działalność organizacyjną wraz z uzasadnieniem.

IX.

1. Nauczyciel akademicki w danym roku może otrzymać tylko jedną nagrodę Rektora z tego samego tytułu (za osiągnięcia naukowe, dydaktyczne lub organizacyjne), z zastrzeżeniem innych postanowień Regulaminu. Z tego samego tytułu można otrzymać w danym roku tylko jedną nagrodę Rektora - indywidualną lub zespołową.
2. Nagrody Rektora przyznane nauczycielowi akademickiemu z różnych tytułów w tym samym terminie przyznawania nagród podlegają zsumowaniu i wypłacane są łącznie.

X.

1. W przypadku wniosków o nagrody zespołowe za osiągnięcia naukowe, dydaktyczne lub organizacyjne:
 - 1) we wniosku wykazuje się wszystkich członków zespołu, w tym pochodzących spoza Uczelni i procentowy udział ich pracy w końcowym rezultacie, dołączając zgodne oświadczenie wszystkich członków zespołu;
 - 2) uwzględnia się tylko te zespoły, które wykonywały prace w ramach projektów naukowych, dydaktycznych i organizacyjnych na rzecz Uczelni lub w których Uczelnia była współorganizatorem albo konsorcjantem;
 - 3) członkiem zespołu na potrzeby przyznawania nagrody Rektora może być osoba, której wkład pracy wynosi co najmniej 10 %.
2. Podział przyznanej nagrody zespołowej pomiędzy członków zespołu dokonywany jest proporcjonalnie do wkładu pracy poszczególnych nauczycieli akademickich określanego według zgodnego oświadczenia wszystkich członków zespołu, bez uwzględniania członków zespołu niebędących pracownikami Uczelni. W przypadku niemożności uzyskania zgodnego oświadczenia członków zespołu, na potrzeby przyznawania nagród Rektora o udziale poszczególnych osób rozstrzyga komisja senacka wskazana przez Rektora.
3. Osoby będące członkami zespołów, a niebędące pracownikami Uczelni nie otrzymują nagrody pieniężnej, otrzymują natomiast dyplom uznania razem z pozostałymi członkami zespołu.
4. W przypadku uwzględniania prac będących wynikiem pracy zespołowej w indywidualnych osiągnięciach nauczyciela akademickiego:
 - 1) współautorstwo cyklu prac z różnymi zespołami autorów (publikacje wieloautorskie) uwzględnia się w ocenie osiągnięć nauczyciela proporcjonalnie do wkładu jego pracy na podstawie zgodnego oświadczenia współautorów, z zastrzeżeniem ust. 2 zdanie drugie;
 - 2) udział w zespołowych projektach naukowych, dydaktycznych i organizacyjnych uwzględnia się w ocenie osiągnięć nauczyciela proporcjonalnie do wkładu jego pracy na podstawie zgodnego oświadczenia członków zespołu, z zastrzeżeniem ust. 2 zdanie drugie
- powyższe osiągnięcia zalicza się tylko wówczas, gdy prace wykonywane były na rzecz Uczelni lub w których Uczelnia brała udział jako współorganizator albo konsorcjant.

Wysokość nagród

XI.

1. Z zastrzeżeniem innych postanowień Regulaminu i niniejszego załącznika ustala się następujące

rodzaje nagród:

- 1) nagrody indywidualne:
 - a) I stopnia – w wysokości do dwukrotności minimalnej kwoty wynagrodzenia zasadniczego profesora,
 - b) II stopnia – w wysokości do półtorakrotności minimalnej kwoty wynagrodzenia zasadniczego profesora,
 - c) III stopnia – w wysokości do jednokrotności minimalnej kwoty wynagrodzenia zasadniczego profesora,
 - d) za wyróżniającą się rozprawę doktorską, wyróżnioną przez radę dyscypliny – w wysokości do 50 % minimalnej kwoty wynagrodzenia zasadniczego profesora (nagroda ta jest niezależna od nagrody, o której mowa w pkt IV. ust. 4.);
- 2) nagrody zespołowe:
 - a) I stopnia – w wysokości do czterokrotności minimalnej kwoty wynagrodzenia zasadniczego profesora,
 - b) II stopnia – w wysokości do trzykrotności minimalnej kwoty wynagrodzenia zasadniczego profesora,
 - c) III stopnia – w wysokości do dwukrotności minimalnej kwoty wynagrodzenia zasadniczego profesora
- w zależności od liczby członków zespołu uprawnionych do nagrody.
2. Wielkość puli nagród ustala corocznie Rektor, biorąc pod uwagę wysokość środków będących w dyspozycji z przeznaczeniem na nagrody oraz środki, które należy zabezpieczyć na nagrody, o których mowa w pkt IV.
3. Rektor określa wysokość kwoty wszystkich nagród oraz wysokość nagród dla poszczególnych stopni w danym roku w terminie do 15 maja każdego roku.
4. Nagroda ma charakter uznaniowy, pracownikowi nie przysługuje roszczenie o jej przyznanie.

Inne postanowienia

XII.

1. Poza nagrodą pieniężną nauczyciel akademicki, który otrzymał nagrodę Rektora otrzymuje dyplom uznania wskazujący na charakter nagrody; kopię dyplomu włącza się do dokumentacji pracowniczej pracownika.
2. Wręczenie nagród ma charakter uroczysty i odbywa się w dniu święta Uczelni, dniu inauguracji roku akademickiego lub na posiedzeniu Senatu.
3. Nagrody, mogą być przyznane w terminach innych niż wskazane w ust. 2; z tym, że postanowienia ust. 2 stosuje się odpowiednio do uroczystego charakteru wręczenia nagrody.
4. Otrzymanie za dane osiągnięcie nagrody właściwego ministra lub Prezesa Rady Ministrów nie wyklucza możliwości otrzymania nagrody Rektora.
5. Nauczyciel akademicki, który otrzymał negatywną ocenę okresową lub został ukarany karą dyscyplinarną nie może otrzymać nagrody przed upływem roku od dnia uprawomocnienia się oceny lub ukarania. W przypadku otrzymania negatywnej oceny z jednego z kryteriów oceny okresowej (działalność: naukowa lub dydaktyczna lub organizacyjna) postanowienia zdania pierwszego stosuje się odpowiednio do nagrody dotyczącej tego kryterium.

Załącznik nr 13 do Regulaminu wynagradzania AWF we Wrocławiu

Regulamin przyznawania nagród Rektora dla pracowników niebędących nauczycielami akademickimi

I.

1. Środki na nagrody Rektora dla pracowników niebędących nauczycielami akademickimi dzieli się w następujący sposób:
 - 1) 30 % pozostaje w dyspozycji Rektora;
 - 2) 70 % dzieli na jednostki organizacyjne, w których zatrudnieni są pracownicy niebędący nauczycielami akademickimi proporcjonalnie do planowanych środków na wynagrodzenia tych pracowników, zatrudnionych w tych jednostkach organizacyjnych.
2. Niewykorzystane do dnia inauguracji roku akademickiego środki z części, o której mowa w ust. 1 pkt 2 zasilają pulę środków, o której mowa w ust. 1 pkt 1.
3. Rektor może upoważnić Kanclerza do dysponowania środkami, o których mowa w ust. 1 pkt 1.

II.

1. Pracownikom niebędącym nauczycielami akademickimi zatrudnionym w Uczelni mogą być przyznawane następujące rodzaje nagród Rektora:
 - 1) nagroda I stopnia;
 - 2) nagroda II stopnia;
 - 3) nagroda III stopnia;
 - 4) nagroda za całokształt pracy.
2. Wysokość nagród ustala corocznie Rektor biorąc pod uwagę wysokość środków będących w dyspozycji, z tym zastrzeżeniem, że:
 - 1) nagroda I stopnia nie może być niższa niż 25 % oraz wyższa niż 75 % wynagrodzenia profesora;
 - 2) nagroda II stopnia nie może być niższa niż 15 % oraz wyższa niż 50 % wynagrodzenia profesora;
 - 3) nagroda III stopnia nie może być niższa niż 10 % oraz wyższa niż 25 % wynagrodzenia profesora;
 - 4) nagroda za całokształt pracy nie może być niższa niż 50 % oraz wyższa niż 100 % wynagrodzenia profesora.

III.

1. Nagroda może być przyznana pracownikowi pozostającemu – w dniu przyznania nagrody – w zatrudnieniu w Uczelni przez okres co najmniej 6 miesięcy, za szczególne osiągnięcia w pracy zawodowej, a w szczególności za:
 - 1) wzorowe i samodzielne wykonywanie obowiązków służbowych;
 - 2) wyróżniający się stosunek do współpracowników i interesantów;
 - 3) innowacyjność pracownika oraz osiąganie szczególnych wyników indywidualnych lub zespołowych w realizowaniu zadań;
 - 4) zaangażowanie pracownika w wykonywaniu ważnych i pilnych zadań;
 - 5) znaczący wkład w poprawę jakości funkcjonowania Uczelni;
 - 6) efektywną pomoc w rozwoju zawodowym współpracowników, w tym adaptacji społeczno-zawodowej nowo zatrudnianych pracowników.

2. Nagroda przyznawana jest przez Rektora na podstawie wniosku kierownika jednostki organizacyjnej, a w przypadku kierowników jednostek oraz samodzielnych stanowisk pracy na wniosek Kanclerza lub kierowników pionów (prorektorów). Rektor w ramach puli środków pozostających w jego dyspozycji może także przyznać nagrodę Rektora z własnej inicjatywy.
3. Kierownik jednostki organizacyjnej ponosi odpowiedzialność za prawidłowe zarządzanie środkami przyznanymi jednostce na nagrody, w tym za przekroczenie limitu środków na wypłatę nagród. Niedopuszczalny jest taki sposób dysponowania przydzielonymi środkami na nagrody Rektora, który jest niezgodny z zasadą nagradzania najlepszych pracowników, a realizujący cele o charakterze socjalnym. Niedopuszczalne jest wnioskowanie o przyznanie w danej jednostce organizacyjnej tylko jednego stopnia nagród.
4. Przy wnioskowaniu o nagrodę Rektora uwzględnia się w szczególności wyniki oceny okresowej pracowników niebędących nauczycielami akademickimi – w przypadku jej przeprowadzania; nagrody, o której mowa w pkt I. ust. 1 pkt 1 i 2 nie może otrzymać pracownik, który z ostatniej oceny okresowej uzyskał ocenę niższą niż "dobra".
5. Nagroda ma charakter uznaniowy, pracownikowi nie przysługuje roszczenie o jej przyznanie.
6. Rektor w drodze odrębnego zarządzenia, po zasięgnięciu opinii zakładowych organizacji związkowych, określi punktowane kryteria oceny na potrzeby nagród Rektora dla pracowników niebędących nauczycielami akademickimi, sposób i zakres uwzględniania oceny okresowej pracowników we wniosku o nagrodę oraz wzór wniosku o nagrodę Rektora dla pracowników niebędących nauczycielami akademickimi.

IV.

1. Poza nagrodą pieniężną pracownik, który otrzymał nagrodę Rektora otrzymuje dyplom uznania wskazujący na charakter nagrody; kopię dyplomu włącza się do dokumentacji pracowniczej pracownika.
2. Wręczenie nagród ma charakter uroczysty i odbywa się w dniu święta Uczelni, dniu inauguracji roku akademickiego lub na posiedzeniu Senatu albo podczas innej uroczystości uczelnianej.

Załącznik nr 14 do Regulaminu wynagrodzenia AWF we Wrocławiu

Wysokość dodatku projektowego w stawce godzinowej

	Kierownik projektu	Zastępca kierownika projektu / kierownik zadania lub etapu badawczego	Badacz / Ekspert / Wykonawca w projekcie
Osoba posiadająca tytuł profesora	140 zł	135 zł	130 zł
Osoba posiadająca stopień doktora habilitowanego	135 zł	130 zł	125 zł
Osoba posiadająca stopień doktora	130 zł	125 zł	120 zł
Osoba posiadająca wyższe wykształcenie	120 zł	115 zł	110 zł
Osoba nieposiadająca wyższego wykształcenia	110 zł	105 zł	100 zł

Stawki w złotych brutto.

W budżecie projektu zabezpieczone powinny zostać środki na pokrycie kosztów pracodawcy związanych z wypłatą dodatku (dodatkowe wynagrodzenie roczne oraz składki na ubezpieczenie społeczne pracodawcy, składka na Fundusz Pracy, wpłata pracodawcy na PPK, odpis na ZFŚS).

Załącznik nr 15 do Regulaminu wynagradzania AWF we Wrocławiu

Ramy dodatku strategicznego

Działalność naukowa	Maksymalna wysokość (*)
PATENTY I WZORY UŻYTKOWE	
Patenty na wynalazki lub prawa ochronne na wzory użytkowe udzielone przez UPRP	Do 100%
Patenty na wynalazki lub prawa ochronne na wzory użytkowe udzielone przez EPO lub przyznany za granicą w państwie należącym do OECD	Do 140%
Patenty na wynalazki lub prawa ochronne na wzory użytkowe udzielone przez UPRP innemu podmiotowi niż uczelnia, którego (współautorem) jest pracownik uczelni	Do 50%
Patenty na wynalazki lub prawa ochronne na wzory użytkowe udzielone przez EPO lub przyznany za granicą w państwie należącym do OECD na rzecz innego podmiotu niż uczelnia, którego (współautorem) jest pracownik uczelni	Do 75%
PROJEKTY badawcze finansowane w trybie konkursowym¹	
Wniosek o finansowanie projektu badawczego ze środków krajowych, który został zakwalifikowany do II etapu oceny merytorycznej	Do 50%
Wniosek o finansowanie projektu badawczego ze środków europejskich lub innych źródeł zagranicznych, który został zakwalifikowany do II etapu oceny merytorycznej	Do 75%
Uzyskanie grantu ze środków krajowych do wysokości 400.000 zł	Do 90%
Uzyskanie grantu ze środków krajowych 400.001 zł – 1 mln	Do 140%
Uzyskanie grantu ze środków krajowych powyżej 1 mln	Do 200%
Uzyskanie grantu ze środków europejskich lub innych źródeł zagranicznych do wysokości 400.000 zł	Do 140%
Uzyskanie grantu ze środków europejskich lub innych źródeł zagranicznych 400.001 zł – 1 mln	Do 200%
Uzyskanie grantu ze środków europejskich lub innych źródeł zagranicznych powyżej 1 mln	Do 250%
KOMERCJALIZACJA	
Wniesienie wyników prac badawczo-rozwojowych w formie aportu do spółki spin-off lub spin-out	Do 90%
Za podpisanie umowy licencyjnej lub za podpisanie umowy sprzedaży praw do wyników prac badawczo-rozwojowych	Do 140%
USŁUGI BADAWCZE na zlecenie podmiotu spoza sektora nauki i szkolnictwa wyższego	
Uzyskanie pracy badawczej 2.500 – 10.000 zł	Do 10%
Uzyskanie pracy badawczej 10.001 – 30.000 zł	Do 25%
Uzyskanie pracy badawczej 30.001 – 60.000 zł	Do 50%
Uzyskanie pracy badawczej 60.001 – 100.000 zł	Do 75%
Uzyskanie pracy badawczej 100.001 – 250.000 zł	Do 125%
Uzyskanie pracy badawczej powyżej 250.001 zł	Do 175%

* procent minimalnego wynagrodzenia zasadniczego profesora określonego w rozporządzeniu wydanym na podstawie art. 137 ust. 2 Ustawy

* w przypadku współautorstwa kwota do podziału pomiędzy autorów

¹ Jeżeli grant zostanie uzyskany jako lider konsorcjum kwota ulega zwiększeniu o 50 %.