

**Regulamin wynagradzania pracowników
Akademii Wychowania Fizycznego
im. Eugeniusza Piaseckiego
w Poznaniu**

Spis treści

§ 1 Postanowienie ogólne	4
§ 4 Zasady i warunki wynagradzania za pracę	5
§ 5 Składniki wynagrodzeń	6
§ 6 Wynagrodzenie zasadnicze	7
§ 7 Dodatek za staż pracy	8
§ 8 Dodatek funkcyjny	9
§ 9 Dodatek zadaniowy	9
§ 10 Wynagrodzenie nauczycieli akademickich za godziny nadwymiarowe	10
§ 11 Dodatek za pracę w godzinach nadliczbowych pracowników niebędących nauczycielami akademickimi	10
§ 12 Dodatek za pracę w warunkach szkodliwych dla zdrowia lub uciążliwych	10
§ 13 Premia regulaminowa pracowników niebędących nauczycielami akademickimi	11
§ 14 Premia uznaniowa pracowników niebędących nauczycielami akademickimi	12
§ 15 Dodatek za pracę na drugiej zmianie	13
§ 16 Dodatek za pracę w porze nocnej.....	13
§ 17 Dodatek rektora.....	13
§ 18 Nagroda rektora.....	14
§ 19 Dodatek projektowy.....	14
§ 20 Nagroda jubileuszowa.....	15
§ 21 Odprawa emerytalna lub rentowa.....	15
§ 22 Odprawa z tytułu rozwiązania stosunku pracy z przyczyn niedotyczących pracownika ...	16
§ 23 Odprawa pośmiertna	16

§ 24 Dodatkowe wynagrodzenie roczne dla pracowników jednostek sfery budżetowej.....	17
§ 25 Wynagrodzenie za czas urlopu wypoczynkowego	17
§ 26 Ekwiwalent pieniężny za niewykorzystany urlop wypoczynkowy	17
§ 27 Świadczenia z zakładowego funduszu świadczeń socjalnych	17
§ 28 Postanowienia końcowe	18

Postanowienie ogólne

§ 1

1. Regulamin wynagradzania pracowników Akademii Wychowania Fizycznego im. Eugeniusza Piaseckiego w Poznaniu (zwany dalej „regulaminem”), ustala warunki wynagradzania za pracę oraz inne świadczenia związane z pracą i zasady ich przyznawania w Akademii Wychowania Fizycznego im. Eugeniusza Piaseckiego w Poznaniu.
2. W sprawach dotyczących ustalania warunków wynagradzania za pracę oraz innych świadczeń związanych z pracą i zasad ich przyznawania nieuregulowanych w regulaminie mają zastosowanie przepisy ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy (t. j. Dz. U. 2025 r., poz. 277 z późn. zm.), ustawy z dnia 20 lipca 2018 r. - Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce (t. j. Dz. U. 2024 r. poz. 1571 z późn. zm.) oraz innych ustaw oraz aktów prawnych wydanych na ich podstawie.

§ 2

Ilekoć w dalszej części regulaminu użyto określenia:

- 1) ustawa - należy rozumieć przez to ustawę z dnia 20 lipca 2018 r. - Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce (t. j. Dz. U. 2024 r. poz. 1571 z późn. zm.);
- 2) Kodeks pracy - należy rozumieć przez to ustawę z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy (t. j. Dz. U. 2025 r., poz. 277 z późn. zm.);
- 3) minister - należy rozumieć przez to Ministra Nauki i Szkolnictwa Wyższego;
- 4) Uczelnia - należy rozumieć przez to Akademię Wychowania Fizycznego im. Eugeniusza Piaseckiego w Poznaniu;
- 5) pracodawca – należy rozumieć Uczelnię, w imieniu której, czynności w sprawach związanych z prawem pracy wykonuje rektor lub inne upoważnione osoby,
- 6) Rektor - należy rozumieć przez to rektora Uczelni;
- 7) pracownik - należy rozumieć przez to osobę zatrudnioną w Uczelni na podstawie przepisów prawa pracy, bez względu na charakter zawartej umowy, rodzaj wykonywanej pracy, zajmowane stanowisko, wymiar czasu pracy;
- 8) nauczyciel akademicki - należy rozumieć przez to pracownika, o którym mowa w art. 114 ustawy;
- 9) pracownicy niebędący nauczycielami akademickimi - należy rozumieć przez to pracowników innych niż zatrudnieni na stanowiskach nauczycieli akademickich zatrudnionych w Uczelni;
- 10) minimalne wynagrodzenie - należy rozumieć przez to:
 - a) dla nauczycieli akademickich - minimalne wynagrodzenie zasadnicze określone w ustawie przez ministerstwo nauki i szkolnictwa wyższego,
 - b) dla pracowników niebędących nauczycielami akademickimi - minimalne wynagrodzenie zgodnie z ustawą z dnia 10 października 2002 r. o minimalnym wynagrodzeniu (t. j. Dz. U. 2024 r., poz. 1773 z późn. zm.);

- 11) regulamin pracy – należy rozumieć przez to aktualnie obowiązujący w Uczelni regulamin pracy.

§ 3

Ustala się tabele, które stanowią załączniki do niniejszego regulaminu:

- 1) miesięcznych stawek wynagrodzenia zasadniczego nauczycieli akademickich (zał. nr 1);
- 2) miesięcznych minimalnych stawek wynagrodzenia zasadniczego pracowników niebędących nauczycielami akademickimi (zał. nr 2);
- 3) podstawowych stanowisk, kwalifikacji i minimalnego zaszeregowania pracowników naukowo-technicznych, inżynieryjno-technicznych, administracyjnych, ekonomicznych i obsługi (zał. nr 3);
- 4) kwalifikacji i minimalnego zaszeregowania pracowników zatrudnionych na stanowiskach robotniczych (zał. nr 4).

Zasady i warunki wynagradzania za pracę

§ 4

1. Pracownikowi przysługuje wynagrodzenie zgodnie z umową o pracę oraz przepisami prawa pracy.
2. Pracownik nie może zrzec się wynagrodzenia za pracę ani przenieść tego prawa na inną osobę .
3. Wypłaty wynagrodzenia za pracę dokonuje się raz w miesiącu.
4. Wynagrodzenie za pracę tj. wynagrodzenie zasadnicze, dodatek za staż pracy, dodatek funkcyjny oraz dodatek zadaniowy nauczycielom akademickim, wypłaca się z góry pierwszego dnia miesiąca.
5. Wynagrodzenie za pracę pracownikom niebędącym nauczycielami akademickimi wypłaca się z dołu ostatniego dnia miesiąca, w którym wykonywali pracę.
6. Jeżeli dzień wypłaty jest dniem wolnym od pracy, wówczas wynagrodzenie za pracę wypłaca się:
 - 1) dla nauczycieli akademickich – pierwszego dnia roboczego następującego po terminie wypłaty,
 - 2) dla pracowników niebędących nauczycielami akademickimi – ostatniego dnia roboczego poprzedzającego termin wypłaty.
7. Wypłata wynagrodzenia jest dokonywana na wskazany przez pracownika rachunek płatniczy, chyba że pracownik złoży w postaci papierowej lub elektronicznej wniosek o wypłatę wynagrodzenia do rąk własnych.
8. Wypłaty wynagrodzeń w formie gotówkowej dokonuje się przy udziale banku na podstawie złożonej dyspozycji.
9. Wydruki potwierdzające dokonanie wypłaty wysyłane są drogą elektroniczną pracownikom na wskazany adres e-mail z zachowaniem zasad poufności.

10. Informacja roczna dla osoby ubezpieczonej (pracownika) ZUS IR przekazywana jest po zakończeniu roku kalendarzowego. Informacja miesięczna może być przekazywana jedynie na wniosek pracownika.
11. Ewentualne zastrzeżenia co do wysokości wypłaconego wynagrodzenia pracownicy powinni wносить niezwłocznie do bezpośredniego przełożonego, lub jednostki organizacyjnej Uczelni zajmującej się naliczaniem płac.
12. Wynagrodzenie za pracę ustala się w wysokości odpowiadającej rodzajowi wykonywanej pracy oraz kwalifikacjom wymagany przy jej wykonywaniu.
13. Wysokość składników indywidualnego wynagrodzenia ustala się w ramach środków przewidzianych na wynagrodzenia osobowe w planie rzeczowo finansowym Uczelni.
14. Decyzje w sprawie ustalenia wysokości wynagrodzenia zasadniczego, dodatku funkcyjnego i innych składników wynagrodzenia pracownika podejmuje rektor.
15. Pracownik otrzymuje wynagrodzenie za pracę odpowiadającą rodzajowi świadczonej pracy i kwalifikacjom wymagany przy jej wykonywaniu, z uwzględnieniem ilości i jakości wykonywanej pracy, określonej w umowie stanowiącej podstawę nawiązania stosunku pracy.
16. Wynagrodzenie przysługuje za pracę wykonaną. Za czas niewykonywania pracy pracownik nabywa prawo do wynagrodzenia na zasadach określonych przepisami.
17. Godzinową stawkę wynagrodzenia zasadniczego oraz dodatków określonych stawką miesięczną, wynikających z osobistego zaszerzegowania pracownika, ustala się, dzieląc miesięczną stawkę przez liczbę godzin pracy przypadających do przepracowania w danym miesiącu, a w odniesieniu do nauczycieli akademickich - przez liczbę 156.
18. Pracownikom zatrudnionym w niepełnym wymiarze czasu pracy przysługują wszystkie składniki wynagrodzenia w wysokości proporcjonalnej do wymiaru czasu pracy wynikającego ze stosunku pracy.

Składniki wynagrodzeń

§ 5

1. Wynagrodzenie pracownika Uczelni składa się ze składników stałych:
 - 1) wynagrodzenia zasadniczego,
 - 2) dodatku za staż pracy.
2. Pracownik Uczelni oprócz składników wskazanych w ust. 1 może otrzymywać również składniki zmienne:
 - 1) dodatek funkcyjny,
 - 2) dodatek zadaniowy,
 - 3) wynagrodzenie nauczycieli akademickich za godziny ponadwymiarowe,
 - 4) dodatek za pracę w godzinach nadliczbowych pracowników niebędących nauczycielami akademickimi,
 - 5) dodatek za prace w warunkach szkodliwych dla zdrowia lub uciążliwych,
 - 6) premia regulaminowa pracowników niebędących nauczycielami akademickimi,
 - 7) premia uznaniowa pracowników niebędących nauczycielami akademickimi,
 - 8) dodatek za pracę na drugiej zmianie,

- 9) dodatek za pracę w porze nocnej,
 - 10) dodatek rektora,
 - 11) nagroda rektora,
 - 12) dodatek projektowy.
3. Pracownik Uczelni oprócz składników wskazanych w ust. 1 i ust. 2 może otrzymywać również dodatkowe świadczenia związane z pracą:
- 1) nagroda jubileuszowa,
 - 2) odprawa emerytalna lub rentowa,
 - 3) odprawa z tytułu rozwiązania stosunku pracy z przyczyn nie dotyczących pracownika,
 - 4) odprawa pośmiertna,
 - 5) dodatkowe wynagrodzenie roczne dla pracowników jednostek sfery budżetowej,
 - 6) wynagrodzenie za czas urlopu wypoczynkowego,
 - 7) ekwiwalent pieniężny za niewykorzystany urlop wypoczynkowy,
 - 8) inne świadczenia przewidziane w przepisach.

Wynagrodzenie zasadnicze

§ 6

1. Wynagrodzenie zasadnicze ustala się, biorąc pod uwagę miesięczne stawki wynagrodzenia określone w tabelach stanowiących załączniki nr 1-4 do regulaminu.
2. Wysokość miesięcznego wynagrodzenia zasadniczego pracownika zatrudnionego na stanowisku nauczyciela akademickiego nie może być niższa niż określona w przepisach wydanych na podstawie przepisu art. 137 ust. 2 ustawy.
3. Wysokość wynagrodzenia zasadniczego wraz z przysługującą premią regulaminową pracownika niebędącego nauczycielem akademickim nie może być niższe niż wynagrodzenie określone na podstawie art. 2 ustawy z dnia 10 października 2002 r. o minimalnym wynagrodzeniu (t. j. Dz. U. 2024 r., poz. 1773 z późn. zm.).
4. Pracownik badawczy otrzymuje wynagrodzenie zasadnicze za wykonywanie obowiązków określonych aktualnie obowiązującymi regulacjami ustawy, a także innych obowiązków ustalonych dla tej grupy pracowników, danego stanowiska i tego pracownika zgodnie z obowiązującym w Uczelni Statutem oraz Regulaminem pracy.
5. Pracownik badawczo-dydaktyczny otrzymuje wynagrodzenie zasadnicze za wykonywanie obowiązków określonych aktualnie obowiązującymi regulacjami ustawy, a także innych obowiązków ustalonych dla tej grupy pracowników, danego stanowiska i tego pracownika zgodnie z obowiązującym w Uczelni Statutem oraz Regulaminem pracy.
6. Pracownik dydaktyczny otrzymuje wynagrodzenie zasadnicze za wykonywanie obowiązków określonych aktualnie obowiązującymi regulacjami ustawy, a także innych obowiązków ustalonych dla tej grupy pracowników, danego stanowiska i tego pracownika zgodnie z obowiązującym w Uczelni Statutem oraz Regulaminem pracy.

Dodatek za staż pracy

§ 7

1. Pracownikowi przysługuje dodatek za staż pracy w wysokości 1% wynagrodzenia zasadniczego za każdy rok pracy, wypłacany w okresach miesięcznych, poczynając od czwartego roku pracy, z tym że wysokość dodatku nie może przekroczyć 20% wynagrodzenia zasadniczego.
2. Jeżeli nabycie prawa do dodatku, o którym mowa w ust. 1, lub prawa do wyższej stawki tego dodatku nastąpiło pierwszego dnia miesiąca, dodatek przysługuje za ten miesiąc.
3. Jeżeli nabycie prawa do dodatku, o którym mowa w ust. 1, lub wyższej stawki tego dodatku nastąpiło w ciągu miesiąca, dodatek przysługuje począwszy od pierwszego dnia miesiąca następującego po miesiącu, w którym pracownik nabył to prawo.
4. W przypadku gdy praca w Uczelni stanowi dodatkowe zatrudnienie, prawo do dodatku, o którym mowa w ust. 1, ustala się odrębnie dla każdego stosunku pracy. Przy ustalaniu okresu uprawniającego do tego dodatku w dodatkowym miejscu zatrudnienia nie uwzględnia się okresów zatrudnienia w podstawowym miejscu pracy.
5. Przy ustalaniu okresów pracy, od których zależy prawo pracownika do dodatku, o którym mowa w ust. 1, uwzględnia się:
 - 1) zakończone okresy zatrudnienia;
 - 2) inne okresy, uwzględniane na podstawie odrębnych przepisów jako okresy, od których zależą uprawnienia pracownicze;
 - 3) okres asystenckich studiów przygotowawczych, odbytych na podstawie przepisów dotyczących zasad i warunków tworzenia w szkołach wyższych asystenckich studiów przygotowawczych;
 - 4) okresy pobytu za granicą, wynikające ze skierowania udzielonego na podstawie przepisów o kierowaniu za granicę pracowników w celach naukowych, dydaktycznych i szkoleniowych.
6. Przy ustalaniu okresów uprawniających do dodatku za staż pracy okresy, o których mowa w ust. 5 pkt 1, uwzględnia się na podstawie świadectwa pracy, a okresy, o których mowa w ust. 5 pkt 2-4 na podstawie innego dokumentu potwierdzającego ich odbycie, z tym że w przypadku pozostawania przez pracownika jednocześnie w więcej niż jednym stosunku pracy okresy, o których mowa w ust. 1, uwzględnia się po przedłożeniu przez pracownika oświadczenia o ich nieuwzględnieniu u innego pracodawcy.
7. W przypadku jednoczesnego pozostawania w więcej niż jednym stosunku pracy, okresy uprawniające do dodatku za staż pracy ustala się odrębnie dla każdego stosunku pracy. Przy ustalaniu okresów uprawniających do dodatku za staż pracy nie uwzględnia się okresów zatrudnienia u innego pracodawcy, u którego pracownik jest lub był jednocześnie zatrudniony, oraz innych okresów, o których mowa w 5 pkt 2-4, uwzględnionych u innego pracodawcy.
8. Dodatek za staż pracy przysługuje pracownikowi za dni, za które otrzymuje wynagrodzenie, oraz za dni nieobecności w pracy z powodu niezdolności do pracy wskutek choroby albo konieczności osobistego sprawowania opieki nad dzieckiem

lub chorym członkiem rodziny, za które otrzymuje wynagrodzenie lub zasiłek z ubezpieczenia społecznego.

Dodatek funkcyjny

§ 8

1. Pracownikom zatrudnionym na stanowiskach związanych z kierowaniem jednostką organizacyjną (i/lub zespołem) przysługuje dodatek funkcyjny.
2. Dodatek funkcyjny przysługuje z tytułu kierowania zespołem, w skład którego wchodzi nie mniej niż 5 osób, w tym osoba kierująca.
3. Wysokość dodatku funkcyjnego ustala rektor, zgodnie z przepisami ustawy tj. nie może przekroczyć 67% wynagrodzenia profesora i jest uzależniona od liczby pracowników kierowanej jednostki lub komórki organizacyjnej oraz od stopnia złożoności zadań związanych z wykonywaną funkcją.
4. Dodatek funkcyjny przysługuje pracownikowi od pierwszego dnia pełnienia funkcji kierowniczej do ostatniego dnia miesiąca, w którym nastąpiło zaprzestanie jej pełnienia.
5. Prawo do dodatku funkcyjnego za czas usprawiedliwionej nieobecności w pracy pracownik zachowuje nie dłużej niż przez okres nieprzekraczający 3 miesięcy.
6. Dodatek funkcyjny nie przysługuje nauczycielowi akademickiemu w okresie zawieszenia w pełnieniu obowiązków.

Dodatek zadaniowy

§ 9

1. Z tytułu czasowego zwiększenia obowiązków służbowych lub powierzenia dodatkowych zadań albo ze względu na charakter pracy lub warunki wykonywania pracy rektor, na wniosek kierownika jednostki organizacyjnej będącej miejscem pracy pracownika, lub z własnej inicjatywy może przyznawać pracownikowi dodatek zadaniowy.
2. Pracownikowi można przyznać więcej niż jeden dodatek zadaniowy, z zastrzeżeniem regulacji niniejszego paragrafu.
3. Wysokość dodatku zadaniowego nie może przekroczyć 80% sumy wynagrodzenia zasadniczego i dodatku funkcyjnego pracownika.
4. Dodatki zadaniowe są wypłacane wraz z wynagrodzeniem za dany miesiąc:
 - 1) z góry - nauczycielom akademickim;
 - 2) z dołu - pracownikom niebędącym nauczycielami akademickimi.
5. Dodatek zadaniowy przysługuje w czasie usprawiedliwionej nieobecności w pracy, nie dłużej jednak niż przez okres 3 miesięcy.

Wynagrodzenie nauczycieli akademickich za godziny nadwymiarowe

§ 10

1. W szczególnych przypadkach, uzasadnionych koniecznością realizacji programu studiów, nauczyciel akademicki może być obowiązany do prowadzenia zajęć dydaktycznych w godzinach nadwymiarowych, w wymiarze nieprzekraczającym:
 - 1) 1/4 rocznego wymiaru zajęć dydaktycznych - dla pracownika badawczo-dydaktycznego;
 - 2) 1/2 rocznego wymiaru zajęć dydaktycznych - dla pracownika dydaktycznego.
2. Nauczycielowi akademickiemu, za jego zgodą, może być powierzone prowadzenie zajęć dydaktycznych w godzinach nadwymiarowych w wymiarze nieprzekraczającym dwukrotności rocznego wymiaru zajęć dydaktycznych.
3. Godzinami nadwymiarowymi są godziny faktycznie przepracowane, stanowiące nadwyżkę godzin zajęć dydaktycznych ponad ustalone w Regulaminie pracy pensum dydaktyczne.
4. Za godziny nadwymiarowe nauczyciele akademicy otrzymują wynagrodzenie obliczone według stawek określonych w zarządzeniu rektora.
5. Wynagrodzenie za pracę w godzinach nadwymiarowych przyznaje się, po dokonaniu rozliczenia godzin zajęć dydaktycznych ustalonych zgodnie z planem, raz w roku, po zakończeniu roku akademickiego, jednak nie później niż do końca roku kalendarzowego, w którym nastąpiło rozliczenie.

Dodatek za pracę w godzinach nadliczbowych pracowników niebędących nauczycielami akademickimi

§ 11

Pracownik niebędący nauczycielem akademickim, który zgodnie z zasadami określonymi w Regulaminie pracy pracował w godzinach nadliczbowych nabywa prawo do dodatku za pracę w godzinach nadliczbowych w wysokości i na zasadach określonych w Kodeksie pracy.

Dodatek za pracę w warunkach szkodliwych dla zdrowia lub uciążliwych

§ 12

1. Pracownik może otrzymać dodatek za pracę w warunkach szkodliwych dla zdrowia lub uciążliwych jeśli występują czynniki uciążliwe.
2. Warunki szkodliwe dla zdrowia lub uciążliwe określają przepisy powszechnie obowiązujące z zakresu BHP.
3. Dodatek przysługuje za każdy miesiąc pracy w warunkach szkodliwych lub uciążliwych w kwocie ryczałtowej, miesięcznej.
4. Wysokość dodatku określa rektor w drodze zarządzenia.

Premia regulaminowa pracowników niebędących nauczycielami akademickimi

§ 13

1. Pracownikowi Uczelni niebędącemu nauczycielem akademickim przysługuje premia regulaminowa, jako element wynagrodzenia osobowego.
2. Wysokość premii regulaminowej wynosi nie mniej niż 20% wynagrodzenia zasadniczego pracownika wynikającego z indywidualnie zawartej umowy o pracę.
3. Rektor z własnej inicjatywy na czas nieokreślony lub czasowo może zwiększyć przysługujący procent premii; dotyczy to w szczególności kierowników jednostek organizacyjnych, koordynatorów, pracowników zatrudnionych na samodzielnych stanowiskach.
4. Przyznawana pracownikom premia regulaminowa przysługuje za czas pracy faktycznie przepracowany. Przysługuje również za okres urlopu wypoczynkowego.
5. Premia określona w ust. 1 wypłacana jest w pełnej wysokości wyłącznie pracownikom, którzy w okresie premiowania należycie wypełniali obowiązki wynikające z zakresu czynności, Kodeksu pracy i Regulaminu Organizacyjnego Uczelni.
6. Premia regulaminowa podlega zmniejszeniu za każdy dzień nieobecności w pracy o 1/30 kwoty miesięcznej w przypadku nieobecności z powodu choroby, opieki lub macierzyństwa. W tych przypadkach premia wliczana jest do podstawy wymiaru wynagrodzenia chorobowego i świadczeń wypłacanych z ZUS.
7. Procent premii regulaminowej na dany rok dla kierowników jednostek organizacyjnych administracji i stanowisk samodzielnych określa rektor, zgodnie ze strukturą organizacyjną administracji, z zachowaniem zasad przewidzianych przy przyznawaniu premii regulaminowej dla pozostałych pracowników.
8. Nie przyznaje się premii lub umniejsza się jej wysokość pracownikom:
 - 1) z którymi rozwiązano umowę o pracę bez wypowiedzenia z ich winy;
 - 2) którzy, otrzymali karę regulaminową nagany – przez okres 3 miesięcy od daty nałożenia kary;
 - 3) którzy, w rażący sposób naruszyli przepisy bezpieczeństwa i higieny pracy oraz przepisy o ochronie przeciwpożarowej – przez okres 3 miesięcy od daty pisemnego wyknięcia uchybienia;
 - 4) którzy, naruszyli przepisy ustawy z dnia 26 października 1982r. o wychowaniu w trzeźwości i przeciwdziałaniu alkoholizmowi (t. j. Dz. U. 2023 poz. 2151 z późn. zm.) - przez okres 3 miesięcy od daty pisemnego wyknięcia uchybienia.
9. Nieprzyznanie premii nie stanowi kary dyscyplinarnej w myśl Kodeksu pracy oraz Regulaminu pracy i może być stosowane niezależnie od nałożenia na pracowników kary dyscyplinarnej określonej w tych przepisach.
10. Na wniosek kierownika jednostki lub z własnej inicjatywy Rektor może rozdzielić niewypłaconą premię lub jej część z tytułu długotrwałej nieobecności pracownika pomiędzy pozostałych zatrudnionych w danym Dziale pracowników wykonujących w tym czasie dodatkowe obowiązki.
11. Ocena pracy pracowników należy do:

- 1) kierowników: katedr, zakładów, pracowni, laboratoriów, jednostek międzywydziałowych i pozawydziałowych – w odniesieniu do podległych im pracowników badawczo-technicznych i administracyjnych;
 - 2) dyrektora Biblioteki Głównej – w odniesieniu do pracowników bibliotecznych oraz dokumentacji i informacji naukowej;
 - 3) kierowników i koordynatorów jednostek organizacyjnych – w odniesieniu do podległych im pracowników administracyjnych, ekonomicznych i obsługi, działalności wydawniczej oraz zatrudnionych na stanowiskach robotniczych,
 - 4) bezpośrednich przełożonych – w przypadku pracowników zatrudnionych na samodzielnych stanowiskach pracy.
12. Ocena pracy jednostek organizacyjnych wymienionych w ust. 11 i kierowników tych jednostek, należy do kanclerza, kustosa, dziekana i prorektorów – stosownie do ich zakresu działania.
13. Przy ocenie pracy bierze się pod uwagę w szczególności stopień wywiązywania się jednostki organizacyjnej ze swoich zadań oraz przyczyny ewentualnych założeń i sposób rozwiązywania występujących problemów przez kierowników.
14. Na podstawie przeprowadzonej oceny pracy pracownika i stwierdzenia:
- 1) niewłaściwego użytkowania maszyn, urządzeń i narzędzi pracy,
 - 2) niewykonania albo niedbałego wykonania powierzonych zadań,
 - 3) naruszenia dyscypliny pracy,
- jego bezpośredni przełożony składa wniosek do Rektora zachowując drogę służbową o ewentualnym umniejszeniu lub pozbawieniu przysługującej pracownikowi premii.
15. Podejmując decyzję o umniejszeniu lub pozbawieniu pracownika premii, rektor powiadamia o tym pracownika w formie pisemnej z podaniem przyczyny.
16. Pracownikowi przysługuje prawo do odwołania się od decyzji rektora dotyczącej umniejszenia lub pozbawienia przysługującej premii w terminie 14 dni od daty jej otrzymania.
17. Za wyliczenie wysokości premii odpowiedzialna jest jednostka organizacyjna zajmująca się sprawami płacowymi.
18. Wypłata premii za dany miesiąc następuje łącznie z wynagrodzeniem za ten miesiąc, a w przypadku jej zwiększenia lub umniejszenia stosownego wyrównania lub potrącenia dokonuje się w miesiącu następnym.
19. Miesięczną premię indywidualną ustala się w drodze przemnożenia wynagrodzenia zasadniczego pracownika przez przyjęty dla niego wskaźnik premiowania.

Premia uznaniowa pracowników niebędących nauczycielami akademickimi

§ 14

1. Rektor uwzględniając sytuację finansową Uczelni może z własnej inicjatywy, na wniosek kanclerza, kustosa lub kierowników jednostek organizacyjnych, przyznać premie uznaniowe poszczególnym pracownikom niebędącym nauczycielami akademickimi, biorąc pod uwagę zajmowane stanowiska, charakter pracy lub szczególne osiągnięcia.

2. Warunkiem przyznania pracownikowi premii uznaniowej jest wzorowe wykonywanie przez niego zadań wynikających z przydzielonego mu zakresu czynności, w szczególności spełnienie poniższych warunków:
 - 1) wykonanie dodatkowych zadań w wyniku otrzymanego polecenia służbowego, z uwzględnieniem liczby oraz rodzaju powierzonych zadań dodatkowych;
 - 2) szczególne zaangażowanie, innowacyjność i kreatywność w wykonywaniu powierzonych zadań;
 - 3) dyspozycyjność i podejmowanie prac w zastępstwie.
3. Premia ma wyłącznie uznaniowy charakter i nie może stanowić przedmiotu roszczeń pracowniczych.

Dodatek za pracę na drugiej zmianie

§ 15

Pracownikowi zatrudnionemu w systemie pracy zmianowej, za każdą godzinę pracy na drugiej zmianie, przysługuje dodatek w wysokości 10% godzinowej stawki wynagrodzenia zasadniczego. Dodatek ten przysługuje również pracownikom zatrudnionym na stanowiskach kierowniczych, dla których praca w systemie zmianowym wynika z harmonogramu.

Dodatek za pracę w porze nocnej

§ 16

Pracownikowi wykonującemu pracę w porze nocnej przysługuje dodatek do wynagrodzenia za każdą godzinę pracy w porze nocnej w wysokości 20% stawki godzinowej wynagrodzenia zasadniczego, nie niższy jednak od dodatku ustalonego na podstawie art. 151⁸ § 1 Kodeksu pracy.

Dodatek rektora

§ 17

1. Za wyróżniającą się działalność, która w szczególny sposób przyczynia się do rozwoju i wzrostu prestiżu Uczelni, a w szczególności za działania zmierzające do podniesienia albo utrzymania wysokiej oceny przyznawanej Uczelni w ramach okresowej ewaluacji, rektor z własnej inicjatywy może przyznać pracownikowi jednorazowy dodatek rektora.
2. Decyzję o wysokości i terminie wypłaty dodatku, o którym mowa w ust. 1, podejmuje rektor, uwzględniając aktualną sytuację finansową Uczelni.
3. Rektor może powołać komisję, która każdorazowo i w sposób kolegialny określi kryteria przyznania dodatku określonego w ust. 1.
4. Wysokość dodatku rektora nie może przekroczyć 200% wysokości minimalnego miesięcznego wynagrodzenia zasadniczego dla profesora w uczelni publicznej, obowiązującego zgodnie z aktualnym rozporządzeniem ministra właściwego do spraw nauki i szkolnictwa wyższego.

5. Dodatek rektora ma wyłącznie uznaniowy charakter i nie może stanowić przedmiotu roszczeń pracowniczych.

Nagroda rektora

§ 18

1. Nauczyciele akademicki oraz pracownicy niebędący nauczycielami akademickimi mogą otrzymać za osiągnięcia w pracy zawodowej nagrody rektora.
2. Uczelnia nalicza środki na nagrody rektora w wysokości:
 - 1) 2% planowanych przez uczelnię rocznych środków na wynagrodzenia osobowe dla nauczycieli akademickich,
 - 2) 1% planowanych przez uczelnię rocznych środków na wynagrodzenia osobowe dla pracowników niebędących nauczycielami akademickimi.
3. Szczegółowe zasady przyznawania nagród rektora określa senat Uczelni:
 - 1) dla pracowników będących nauczycielami akademickimi – w Regulaminie przyznawania nagród rektora dla nauczycieli akademickich,
 - 2) dla pracowników niebędących nauczycielami akademickimi – w Regulaminie przyznawania nagród rektora dla pracowników niebędących nauczycielami akademickimi.

Dodatek projektowy

§ 19

1. Pracownikom Uczelni może zostać przyznany dodatek projektowy z tytułu czasowego powierzenia dodatkowych zadań w ramach projektów finansowanych lub współfinansowanych z różnych źródeł zewnętrznych.
2. Dodatek projektowy przyznaje się na czas określony nie dłuższy niż czas trwania projektu.
3. Zasady i wysokość przyznawania tych dodatków uzależnione są od indywidualnych wytycznych każdego projektu zgodnie z zawartą umową projektową oraz jego założeniami.
4. Wynagrodzenie finansowane ze źródeł zewnętrznych (innych niż określone w art. 365 pkt 1) i 2) ustawy), w szczególności wynikające z przyznanych dodatków z tytułu zadań wykonywanych w ramach projektów i grantów – wypłacane jest na koniec miesiąca lub okresu, na podstawie planu finansowego i harmonogramu lub po wykonaniu rozliczenia danych zadań.
5. Decyzję o powierzeniu dodatkowych zadań wynikających z umowy projektowej i przyznaniu dodatku projektowego podejmuje rektor na wniosek kierownika projektu.
6. Dodatek projektowy nie może być przyznany za te same czynności, za które pracownik otrzymał inny składnik dodatkowego wynagrodzenia, w szczególności dodatek zadaniowy.
7. Dodatek projektowy wraz kosztami pracodawcy tj. składkami na ubezpieczenie społeczne, składkami na fundusz pracy, wpłatą środków na Pracownicze Plany

Kapitałowe, finansowany jest ze środków projektu i tylko pod warunkiem zabezpieczenia tych środków dodatek ten może być przyznany.

8. W przypadku niewykonania w całości lub części zleconych w ramach projektu zadań dodatek projektowy może być wstrzymany, umniejszony albo zawieszony. Decyzję o wstrzymaniu wypłaty dodatku projektowego podejmuje rektor na wniosek kierownika projektu.

Nagroda jubileuszowa

§ 20

1. Pracownik nabywa prawo do nagrody jubileuszowej z tytułu wieloletniej pracy 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 pracy uprawniającego pracownika do nagrody zalicza się wszystkie zakończone okresy zatrudnienia oraz inne okresy, jeżeli na podstawie odrębnych przepisów podlegają one zaliczeniu do okresu pracy, od którego zależą uprawnienia pracownicze.
3. Pracownik jest obowiązany udokumentować swoje prawo do nagrody, jeżeli w jego aktach osobowych brak jest odpowiedniej dokumentacji.
4. Pracownik nabywa prawo do nagrody w uczelni, w której jest zatrudniony w dniu upływu okresu uprawniającego go do nagrody.
5. Pracownikowi pozostającemu jednocześnie w więcej niż 1 stosunku pracy okresy uprawniające do nagrody ustala się odrębnie dla każdego stosunku pracy.
6. W przypadku rozwiązania stosunku pracy z powodu przejścia na emeryturę albo rentę z tytułu niezdolności do pracy, nagroda przysługuje, jeżeli do nabycia prawa do nagrody zgodnie z ust. 1 brakuje mniej niż 12 miesięcy.
7. Podstawę do obliczenia wysokości nagrody jubileuszowej określają przepisy ustawy.

Odprawa emerytalna lub rentowa

§ 21

1. Nauczycielowi akademickiemu przechodzącemu na emeryturę lub 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. Do pracownika niebędącego nauczycielem akademickim regulację ust. 1 stosuje się odpowiednio.
3. Pracownik uczelni, który otrzymał odprawę, nie może ponownie nabyć do niej prawa.

Odprawa z tytułu rozwiązania stosunku pracy z przyczyn nie dotyczących pracownika

§ 22

1. Pracownikowi, z którym rozwiązano umowę o pracę z przyczyn, o których mowa w przepisach ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn nie dotyczących pracowników przysługuje odprawa pieniężna w wysokości:
 - 1) jednomiesięcznego wynagrodzenia, jeżeli pracownik był zatrudniony w Uczelni krócej niż 2 lata;
 - 2) dwumiesięcznego wynagrodzenia, jeżeli pracownik był zatrudniony w Uczelni od 2 do 8 lat;
 - 3) trzymiesięcznego wynagrodzenia, jeżeli pracownik był zatrudniony w Uczelni ponad 8 lat.
2. Przy ustalaniu okresu zatrudnienia, o którym mowa w ust. 1, przepis art. 36 § 1(1) Kodeksu pracy stosuje się odpowiednio.
3. Odprawę pieniężną ustala się według zasad obowiązujących przy obliczaniu ekwiwalentu pieniężnego za urlop wypoczynkowy.
4. Wysokość odprawy pieniężnej nie może przekraczać kwoty 15-krotnego minimalnego wynagrodzenia za pracę, ustalonego na podstawie odrębnych przepisów, obowiązujących w dniu rozwiązania stosunku pracy.
5. W sprawach nieuregulowanych w niniejszym regulaminie mają zastosowanie przepisy ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn nie dotyczących pracowników (t. j. Dz. U. z 2025 r. poz. 570 z późn. zm.).

Odprawa pośmiertna

§ 23

1. W razie śmierci pracownika w czasie trwania stosunku pracy lub w czasie pobierania po jego rozwiązaniu zasiłku z tytułu niezdolności do pracy wskutek choroby, rodzinie przysługuje od pracodawcy odprawa pośmiertna.
2. Wysokość odprawy jest uzależniona od okresu zatrudnienia pracownika w Uczelni 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. Przy ustalaniu okresu zatrudnienia, o którym mowa w ust. 1, przepis art. 36 § 1¹ Kodeksu pracy stosuje się odpowiednio.
4. Szczegółowe zasady wypłaty odprawy pośmiertnej regulują przepisy art. 93 Kodeksu pracy.

Dodatkowe wynagrodzenie roczne dla pracowników jednostek sfery budżetowej

§ 24

Pracownikowi przysługuje dodatkowe wynagrodzenie roczne na zasadach określonych w przepisach ustawy z dnia 12 grudnia 1997 r. o dodatkowym wynagrodzeniu rocznym dla pracowników jednostek sfery budżetowej (t. j. Dz. U. 2025 r. poz. 560 z późn. zm.).

Wynagrodzenie za czas urlopu wypoczynkowego

§ 25

1. Pracownikowi za czas urlopu wypoczynkowego przysługuje wynagrodzenie urlopowe jakie otrzymywałby, gdyby w tym czasie pracował.
2. Zmienne składniki wynagrodzenia dla nauczyciela akademickiego obliczane są na podstawie przeciętnego wynagrodzenia z okresu 12 miesięcy poprzedzających miesiąc rozpoczęcia urlopu.
3. Zmienne składniki wynagrodzenia dla pracownika niebędącego nauczycielem akademickim obliczane są na podstawie przeciętnego wynagrodzenia z okresu 3 miesięcy poprzedzających miesiąc rozpoczęcia urlopu.

Ekwiwalent pieniężny za niewykorzystany urlop wypoczynkowy

§ 26

1. W przypadku niewykorzystania przez pracownika przysługującego urlopu w całości lub części z powodu rozwiązania lub wygaśnięcia stosunku pracy pracownikowi przysługuje ekwiwalent pieniężny.
2. Wysokość ekwiwalentu ustala się, stosując zasady obowiązujące przy obliczaniu wynagrodzenia za urlop wypoczynkowy.
3. Pracodawca nie ma obowiązku wypłacenia ekwiwalentu o którym mowa w ust. 1 w przypadku, gdy strony zgodnie postanowią, na piśmie, o wykorzystaniu urlopu w czasie pozostawania pracownika w stosunku pracy na podstawie kolejnej umowy o pracę zawartej z tym samym pracodawcą bezpośrednio po rozwiązaniu lub wygaśnięciu poprzedniej umowy o pracę z tym pracodawcą.

Świadczenia z zakładowego funduszu świadczeń socjalnych

§ 27

1. Pracownikowi Uczelni przysługują świadczenia pieniężne z Zakładowego funduszu świadczeń socjalnych.
2. Rodzaj świadczeń oraz zasady i tryb ich przyznawania określa Regulamin Zakładowego Funduszu Świadczeń Socjalnych obowiązujący w Uczelni zaakceptowany przez związki zawodowe działające w Uczelni oraz zatwierdzony przez rektora.

3. Wysokość rocznego odpisu na Zakładowy fundusz świadczeń socjalnych reguluje przepis art. 144 ustawy.

Postanowienia końcowe

§ 28

Regulamin wchodzi w życie po upływie dwóch tygodni od dnia podania go do wiadomości pracowników, z mocą obowiązującą od dnia 1 października 2025 roku.