

## Spis treści

Postanowienia ogólne.....	3
Składniki wynagrodzenia.....	3
Zasady wynagradzania za pracę.....	4
Wynagrodzenie zasadnicze.....	5
Dodatek za staż pracy.....	6
Dodatek funkcyjny.....	7
Dodatek zadaniowy.....	8
Dodatek rektora.....	8
Wynagrodzenie za pracę w godzinach ponadwymiarowych.....	8
Wynagrodzenie za godziny nadliczbowe.....	8
Dodatek za pracę w warunkach szkodliwych lub uciążliwych dla zdrowia.....	9
Dodatek za pracę w komisji rekrutacyjnej.....	10
Wynagrodzenie za promotorstwo, recenzje i opinie.....	10
Dodatek za kierowanie lub opiekę nad praktykami studenckimi i opiekę na imprezach sportowych.....	10
Dodatek za pełnienie dyżuru w ambulatorium kliniki weterynaryjnej.....	11
Dodatek za udział w działalności usługowej lekarsko-weterynaryjnej.....	11
Dodatek za udział w działalności usługowej centrum diagnostyki chorób roślin.....	11
Premia regulaminowa.....	12
Wynagrodzenie za pracę w projektach.....	12
Nagroda zadaniowa.....	13
Nagroda rektora dla nauczycieli akademickich.....	13
Nagroda rektora dla pracowników niebędących nauczycielami akademickimi.....	14
Dodatek projakościowy.....	14
Dodatek za pracę w porze nocnej.....	15
Dodatek za pracę zmianową.....	15

Wynagrodzenie za czas urlopu i ekwiwalent za urlop wypoczynkowy.....	15
Dodatkowe wynagrodzenie roczne.....	16
Nagroda jubileuszowa.....	17
Odprawa emerytalna lub rentowa.....	18
Odprawa pośmiertna.....	18
Ekwiwalent za pranie i naprawę odzieży roboczej.....	19
Awans, zwiększenie wysokości wynagrodzenia zasadniczego.....	19
Wynagrodzenie za czas niezdolności do pracy.....	19
Postanowienia przejściowe.....	19
Postanowienia końcowe.....	20

## § 1

### **Postanowienia ogólne**

1. Regulamin wynagradzania pracowników Uniwersytetu Przyrodniczego we Wrocławiu, zwany dalej regulaminem, określa zasady i warunki wynagradzania za pracę oraz inne świadczenia związane z pracą i zasady ich przyznawania.
2. W sprawach dotyczących ustalania wynagrodzenia za pracę i innych świadczeń związanych z pracą nieuregulowanych w regulaminie, zastosowanie mają przepisy ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy, ustawy z dnia 20 lipca 2018 r. Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce i innych ustaw oraz aktów prawnych wydanych na ich podstawie.
3. Ilekroć w regulaminie używa się wyrażeń:
  - 1) pracodawca, Uniwersytet, UPWr, Uczelnia – rozumie się przez to Uniwersytet Przyrodniczy we Wrocławiu,
  - 2) pracownik – rozumie się przez to osoby zatrudnione w Uniwersytecie Przyrodniczym we Wrocławiu w ramach stosunku pracy na podstawie umowy o pracę lub mianowania,
  - 3) regulamin pracy – rozumie się przez to Regulamin pracy Uniwersytetu Przyrodniczego we Wrocławiu,
  - 4) regulamin organizacyjny - rozumie się przez to Regulamin organizacyjny Uniwersytetu Przyrodniczego we Wrocławiu,
  - 5) kodeks pracy – rozumie się przez to ustawę z dnia 26 czerwca 1974 roku - Kodeks pracy,
  - 6) Statut – rozumie się przez to Statut Uniwersytetu Przyrodniczego we Wrocławiu,
  - 7) Ustawa – rozumie się przez to ustawę z dnia 20 lipca 2018 r. Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce,
  - 8) Ustawa o świadczeniach pieniężnych – rozumie się przez to ustawę o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa z dnia 25 czerwca 1999 r,
  - 9) MNiSW – Ministerstwo Nauki i Szkolnictwa Wyższego,
  - 10) minimalne wynagrodzenie – rozumie się przez to wynagrodzenie określone w Ustawie o minimalnym wynagrodzeniu za pracę z dnia 10 października 2002 r.,
  - 11) wynagrodzenie profesora – rozumie się przez to minimalne miesięczne wynagrodzenie zasadnicze dla profesora w uczelni publicznej określone odrębnymi przepisami, które stanowi podstawę do ustalania wysokości niektórych świadczeń należnych pracownikom,
  - 12) minimalne wynagrodzenie zasadnicze asystenta – rozumie się przez to minimalne miesięczne wynagrodzenie zasadnicze asystenta w uczelni publicznej określone odrębnymi przepisami.

## § 2

### **Składniki wynagrodzenia**

1. Wynagrodzenie pracownika uczelni składa się ze stałych i zmiennych składników wynagrodzenia.
2. Stałe składniki wynagrodzenia:
  - 1) wynagrodzenie zasadnicze,
  - 2) dodatek za staż pracy.

3. Zmienne składniki wynagrodzenia:
  - 1) dodatek funkcyjny,
  - 2) dodatek zadaniowy,
  - 3) dodatek projakościowy,
  - 4) dodatek rektora,
  - 5) dodatek za pracę w warunkach szkodliwych dla zdrowia lub uciążliwych,
  - 6) dodatek za pracę w komisji rekrutacyjnej,
  - 7) dodatek za kierowanie lub opiekę nad praktykami studenckimi i opiekę na imprezach sportowych,
  - 8) wynagrodzenie za godziny nadliczbowe, ponadwymiarowe, pracę nocną i zmianową,
  - 9) wynagrodzenie dodatkowe lub uzupełniające dla nauczycieli akademickich za:
    - a) sprawowanie funkcji promotora, promotora pomocniczego i recenzenta w postępowaniu w o nadanie stopnia doktora,
    - b) sprawowanie funkcji recenzenta, przewodniczącego i członka komisji habilitacyjnej w postępowaniu o nadanie stopnia doktora habilitowanego,
  - 10) wynagrodzenie za pełnienie dyżuru w ambulatorium kliniki weterynaryjnej,
  - 11) wynagrodzenie za udział w działalności usługowej lekarsko-weterynaryjnej,
  - 12) wynagrodzenie za udział w działalności usługowej centrum diagnostyki chorób roślin,
  - 13) premie,
  - 14) nagrody.
4. Inne dodatki i świadczenia związane z pracą:
  - 1) nagroda jubileuszowa z tytułu wieloletniej pracy,
  - 2) dodatkowe wynagrodzenie roczne,
  - 3) odprawa emerytalno-rentowa,
  - 4) odprawa pośmiertna,
  - 5) ekwiwalent za pranie i naprawę odzieży roboczej.

### § 3

## **Zasady wynagradzania za pracę**

1. Wynagrodzenie za pracę ustala się w wysokości odpowiadającej rodzajowi wykonywanej pracy oraz kwalifikacjom wymaganym przy jej wykonywaniu.
2. Pracownik nie może zrzec się prawa do wynagrodzenia ani przenieść tego prawa na inną osobę.
3. Pracownikowi zatrudnionemu w niepełnym wymiarze czasu pracy przysługują składniki wynagrodzenia w wysokości proporcjonalnej do wymiaru czasu pracy.

### § 4

Wykonywanie obowiązków nauczyciela akademickiego stanowi działalność twórczą o indywidualnym charakterze, a wynagrodzenie nauczyciela akademickiego stanowi honorarium związane z korzystaniem z praw autorskich lub rozporządzaniem tymi prawami.

### § 5

1. Pracownikom za wzorowe wypełnianie swoich obowiązków, przejawianie inicjatywy w pracy i podnoszenie jej wydajności oraz jakości mogą być przyznawane nagrody.
2. Pracownikom za podnoszenie kwalifikacji oraz zwiększenie zadań może być przyznany awans i/lub podwyżka.

## § 6

Ustala się w formie załączników do regulaminu:

1. Tabelę miesięcznych minimalnych stawek wynagrodzenia zasadniczego nauczycieli akademickich na stanowiskach dydaktycznych, badawczych i badawczo-dydaktycznych.
2. Tabelę stanowisk, minimalnych wymagań kwalifikacyjnych oraz minimalnych stawek wynagrodzenia zasadniczego i kategorii dodatku funkcyjnego pracowników administracji.
3. Tabelę stanowisk, minimalnych wymagań kwalifikacyjnych oraz minimalnych stawek wynagrodzenia zasadniczego i kategorii dodatku funkcyjnego pracowników badawczo-technicznych i inżynierjno-technicznych.
4. Tabelę stanowisk, minimalnych wymagań kwalifikacyjnych oraz minimalnych stawek wynagrodzenia zasadniczego i kategorii dodatku funkcyjnego pracowników bibliotecznych oraz dokumentacji i informacji naukowej.
5. Tabelę stanowisk, minimalnych wymagań kwalifikacyjnych oraz minimalnej stawki wynagrodzenia zasadniczego i dodatku funkcyjnego pracowników obsługi .
6. Tabelę miesięcznych stawek dodatku funkcyjnego dla nauczycieli akademickich.
7. Tabelę miesięcznych stawek dodatku funkcyjnego dla pracowników niebędących nauczycielami akademickimi.
8. Regulamin awansowania i zwiększania wysokości wynagrodzenia zasadniczego pracowników niebędących nauczycielami akademickimi.
9. Regulamin przyznawania nagród rektora nauczycielom akademickim w Uniwersytecie Przyrodniczym we Wrocławiu.
10. Wzór wniosku o przyznanie nagrody zespołowej rektora Uniwersytetu Przyrodniczego we Wrocławiu.
11. Wzór wniosku przyznanie nagrody indywidualnej rektora Uniwersytetu Przyrodniczego we Wrocławiu.
12. Regulamin przyznawania nagród rektora dla pracowników niebędących nauczycielami akademickimi w Uniwersytecie Przyrodniczym we Wrocławiu.
13. Regulamin przyznawania dodatków jakościowych pracownikom Uniwersytetu Przyrodniczego we Wrocławiu – nauczycielom akademickim, pracownikom badawczo-technicznym i inżynierjno-technicznym .
14. Zasady przyznawania dodatku za pracę w warunkach szkodliwych lub uciążliwych dla zdrowia.
15. Wzór wniosku o przyznanie /zmianę stopnia/ wstrzymanie dodatku za pracę w warunkach szkodliwych lub uciążliwych dla zdrowia.

## § 7

### **Wynagrodzenie zasadnicze**

1. Wysokość wynagrodzenia zasadniczego oraz inne składniki wynagrodzenia dla:
  - 1) nauczycieli akademickich ustala rektor na wniosek własny lub kierownika jednostki organizacyjnej, w której są zatrudnieni,
  - 2) pracowników niebędących nauczycielami akademickimi ustala rektor lub upoważniony prorektor w uzgodnieniu z rektorem, na wniosek własny lub kierownika jednostki organizacyjnej, w której są zatrudnieni,

- 3) pracowników niebędących nauczycielami akademickimi podległych zgodnie z regulaminem organizacyjnym kanclerzowi, ustala kanclerz w uzgodnieniu z rektorem, na wniosek własny lub kierownika jednostki, w której są zatrudnieni.
2. Nauczyciel akademicki otrzymuje wynagrodzenie zasadnicze za wykonywanie obowiązków określonych w Ustawie i indywidualnym zakresie obowiązków ustalonym zgodnie z Regulaminem pracy i podpisanym przez każdego nauczyciela.
3. Pracownik niebędący nauczycielem akademickim otrzymuje wynagrodzenie zasadnicze za wykonywanie obowiązków określonych w indywidualnym, podpisanym przez pracownika, zakresie czynności, uprawnień i odpowiedzialności.
4. Wynagrodzenie zasadnicze otrzymywane za pracę w pełnym wymiarze czasu pracy nie może być niższe od stawki minimalnego wynagrodzenia określonego dla poszczególnych stanowisk nauczycieli akademickich zgodnie z załącznikiem nr 1.
5. Wynagrodzenie zasadnicze otrzymywane za pracę w pełnym wymiarze czasu pracy nie może być niższe od stawki minimalnego wynagrodzenia określonego dla poszczególnych stanowisk pracowników niebędących nauczycielami akademickimi zgodnie z załącznikami nr 2-5.
6. Godzinową stawkę wynagradzania zasadniczego oraz dodatków określonych stawką miesięczną ustala się dzieląc miesięczną stawkę przez liczbę godzin pracy przypadających do przepracowania w danym miesiącu, a w przypadku nauczycieli akademickich – przez liczbę 156, biorąc pod uwagę wysokość wynagrodzenia i dodatków określonych stawką miesięczną.
7. W przypadku gdy wynagrodzenie zasadnicze pracownika lub jego część finansowane jest ze środków projektu/programu, a wytyczne dotyczące zasad wynagradzania określają inny sposób obliczania stawki godzinowej niż określony w ust. 6, zastosowanie mają wytyczne projektu/programu.

## § 8

### **Dodatek za staż pracy**

1. Dodatek za staż pracy przysługuje w wysokości 1% wynagrodzenia zasadniczego za każdy rok zatrudnienia. Dodatek jest wypłacany w okresach miesięcznych, poczynając od czwartego roku zatrudnienia, z tym że wysokość tego dodatku nie może przekroczyć 20% wynagrodzenia zasadniczego.
2. Dodatek za staż pracy jest wypłacany łącznie z wynagrodzeniem zasadniczym.
3. Jeżeli nabycie prawa do dodatku za staż pracy lub do jego wyższej stawki powstaje:
  - 1) pierwszego dnia miesiąca – dodatek przysługuje za ten miesiąc,
  - 2) w innym dniu niż pierwszy dzień miesiąca – dodatek przysługuje począwszy od pierwszego dnia miesiąca następującego po miesiącu, w którym pracownik nabył prawo do dodatku.
4. Przy ustalaniu okresów uprawniających do dodatku za staż pracy uwzględnia się:
  - 1) zakończone okresy zatrudnienia,
  - 2) okresy pobytu za granicą, wynikające ze skierowania udzielonego na podstawie przepisów o kierowaniu za granicę pracowników w celach naukowych, dydaktycznych i szkoleniowych,
  - 3) inne okresy uwzględniane na podstawie przepisów odrębnych jako okresy, od których zależą uprawnienia pracownicze.

5. Przy ustalaniu okresów uprawniających do dodatku za staż pracy okresy, o których mowa w ust. 4 pkt 1, uwzględnia na podstawie świadectwa pracy, a okresy, o których mowa w ust. 4 pkt 2 i 3, na podstawie innego dokumentu potwierdzającego ich odbycie.
6. 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.
7. W przypadku równoległych okresów, przy ustalaniu okresu uprawniającego do dodatku za staż, uwzględnia się tylko jeden z tych okresów.
8. Okresy, które zaliczono nauczycielowi akademickiemu na podstawie przepisów obowiązujących przed wejściem w życie Regulaminu do okresów uprawniających do dodatku lub wyższej stawki dodatku, podlegają zaliczeniu na dotychczasowych zasadach.
9. W przypadku nieobecności w pracy pracownika z powodu choroby oraz w innych przypadkach określonych w ustawie o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa, dodatek za staż pracy jest wliczany do podstawy wymiaru zasiłku przewidzianego w tej ustawie.

## § 9

### **Dodatek funkcyjny**

1. Dodatek funkcyjny przysługuje z tytułu kierowania zespołem, z tym, że zespół wraz z osobą kierującą nie może liczyć mniej niż 5 osób.
2. Dodatek funkcyjny przysługuje radcy prawnemu.
3. Inspektorowi nadzoru inwestorskiego przysługuje dodatek funkcyjny za czas wykonywania czynności w ramach nadzoru inwestorskiego.
4. Osobom zatrudnionym w grupie pracowników obsługi, którzy dodatkowo organizują pracę brygady składającej się co najmniej z 5 osób łącznie z brygadystą i kierują pracą tej brygady, przysługuje dodatek funkcyjny.
5. Wysokość dodatku funkcyjnego nie może przekroczyć 67% wynagrodzenia profesora i jest uzależniona od liczby członków zespołu oraz od stopnia złożoności zadań.
6. Stawki dodatku funkcyjnego dla:
  - 1) nauczycieli akademickich określa załącznik nr 6 do regulaminu,
  - 2) pracowników niebędących nauczycielami akademickimi określa załącznik nr 7 do regulaminu.
7. Dodatek funkcyjny przysługuje od pierwszego dnia zatrudnienia albo wykonywania czynności uprawniających do dodatku, do ostatniego dnia miesiąca, w którym nastąpiło zakończenie zatrudnienia lub wykonywania czynności, za które przyznano dodatek.
8. Dodatek funkcyjny jest wypłacany razem z wynagrodzeniem zasadniczym pracownika.
9. Dodatek funkcyjny nie przysługuje nauczycielowi akademickiemu w okresie zawieszenia w pełnieniu obowiązków, od pierwszego dnia miesiąca następującego po miesiącu, w którym nastąpiło zawieszenie.
10. Dodatek funkcyjny przysługuje w czasie usprawiedliwionej nieobecności w pracy, nie dłużej jednak niż przez okres 3 miesięcy.
11. Stawki dodatków funkcyjnych powinny podlegać waloryzacji podczas regulacji płac.

## § 10

### **Dodatek zadaniowy**

1. Pracownikowi może zostać przyznany dodatek zadaniowy jednorazowo, na czas określony lub na czas nieokreślony.
2. Rektor lub osoba przez niego upoważniona z własnej inicjatywy, lub na wniosek kierownika komórki organizacyjnej lub kierownika projektu, może przyznać pracownikowi dodatek zadaniowy:
  - 1) z tytułu zwiększenia obowiązków służbowych,
  - 2) z tytułu powierzenia dodatkowych zadań,
  - 3) ze względu na charakter pracy,
  - 4) ze względu na warunki wykonywania pracy.
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. W przypadku przyznania dodatku zadaniowego w ramach projektu obowiązują zapisy § 22 ust. 6 dotyczące rejestrowania czasu pracy.
5. Dodatek zadaniowy przysługuje w czasie usprawiedliwionej nieobecności w pracy, nie dłużej jednak niż przez okres 3 miesięcy.

## § 11

### **Dodatek rektora**

Rektor może na okres zamknięty, maksymalnie do końca swojej kadencji, przyznać pracownikowi dodatek za wysoką aktywność w zdobywaniu funduszy ze źródeł zewnętrznych przeznaczonych na badania naukowe lub inwestycyjne przyczyniające się do rozwoju uczelni i/lub udoskonalanie procesu kształcenia.

## § 12

### **Wynagrodzenie za pracę w godzinach nadwymiarowych**

1. Nauczyciele akademicki otrzymują wynagrodzenie za godziny nadwymiarowe, o których mowa w art. 127 ust. 6 i 7 Ustawy, obliczone zgodnie z zasadami określonymi w Regulaminie pracy.
2. Rozliczenie godzin nadwymiarowych odbywa się na podstawie zweryfikowanego sprawozdania z realizacji zajęć dydaktycznych, przekazanego przez kierownika jednostki najpóźniej do 30 września.
3. Wysokość stawek za godziny nadwymiarowe i szczególne terminy składania sprawozdań określa odrębne zarządzenie rektora.
4. Wypłata wynagrodzenia następuje raz w roku, w terminie maksymalnie do 2 miesięcy od zakończenia roku akademickiego, o ile rektor nie zarządzi rozliczenia w krótszych okresach.

## § 13

### **Wynagrodzenie za godziny nadliczbowe**

1. Pracownikom niebędącym nauczycielami akademickimi za 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 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 pracownika wynikające z jego osobistego zaszeregowania określonego stawką godzinową lub miesięczną, a jeżeli taki składnik wynagrodzenia nie został wyodrębniony przy określaniu warunków wynagradzania, stanowi – 60% wynagrodzenia.
  4. Wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych nie przysługuje pracownikowi niebędącemu nauczycielem akademickim, jeżeli został mu udzielony czas wolny od pracy w zamian za czas przepracowany w godzinach nadliczbowych.
  5. Pracownicy zarządzający Uczelnią w imieniu pracodawcy, kierownicy jednostek organizacyjnych, wykonują w razie konieczności, pracę poza normalnymi godzinami pracy bez prawa do oddzielnego wynagrodzenia z tytułu pracy w godzinach nadliczbowych.
  6. Kierownikom jednostek organizacyjnych za pracę w godzinach nadliczbowych przypadających w niedzielę i święto przysługuje prawo do wynagrodzenia oraz dodatku z tytułu pracy w godzinach nadliczbowych w wysokości określonej w ust. 1, jeżeli w zamian za pracę w takim dniu nie otrzymali innego dnia wolnego od pracy.
  7. Powyższe ustalenia nie dotyczą pracowników, dla których tworzone są indywidualne harmonogramy czasu pracy.

#### § 14

### **Dodatek za pracę w warunkach szkodliwych lub uciążliwych dla zdrowia**

1. Dodatek za pracę w warunkach szkodliwych lub uciążliwych dla zdrowia przysługuje pracownikowi, który w pracy narażony jest na działanie szkodliwych czynników.
2. Zasady przyznawania dodatku, o którym mowa w ust. 1, określa załącznik nr 15.
3. Wykaz stanowisk pracy, na których pracę uznaje się za wykonywaną w warunkach szkodliwych, uciążliwych lub niebezpiecznych ustala się zgodnie z wymogami określonymi w załączniku nr 15.
4. Ustala się trzy stopnie szkodliwości warunków pracy.
5. Dodatek ustalany jest procentowo w stosunku do wysokości minimalnego wynagrodzenia za pracę w danym roku kalendarzowym i przysługuje w wysokości:
  - 1) I stopień szkodliwości - 4%,
  - 2) II stopień szkodliwości - 6%,
  - 3) III stopień szkodliwości - 8%.

6. Dodatek wypłacany jest po zaakceptowaniu wniosku o jego przyznanie, co miesiąc, od daty wskazanej we wniosku jako początek pracy w warunkach szkodliwych dla zdrowia lub uciążliwych.
7. Prawo do dodatku ustaje, gdy pracownik przestał wykonywać pracę, dla której przewidziany był dodatek.
8. Wzór wniosku o przyznanie, zmianę stopnia lub wstrzymanie dodatku za pracę w warunkach szkodliwych lub uciążliwych dla zdrowia stanowi załącznik nr 16.

#### § 15

### **Dodatek za pracę w komisji rekrutacyjnej**

1. Pracownikom przysługuje dodatek za pracę w komisji rekrutacyjnej.
2. Dodatek, o którym mowa w ust. 1 zostanie wypłacone ze środków uzyskanych z opłat rekrutacyjnych, stanowiących 25% środków z opłat z rekrutacji na semestr zimowy i 50% z opłat z rekrutacji na semestr letni.
3. Wysokość dodatku oraz szczegółowe zasady jego przyznawania i wypłaty, określa odrębne zarządzenie rektora.

#### § 16

### **Wynagrodzenie za promotorstwo, recenzje i opinie**

1. Nauczycielowi akademickiemu pełniącemu funkcję promotora, promotora pomocniczego lub recenzenta w postępowaniu w sprawie nadania stopnia doktora, doktora habilitowanego lub tytułu profesora oraz przewodniczącego, sekretarza lub członka komisji habilitacyjnej przysługuje jednorazowe wynagrodzenie, określone odpowiednio w Ustawie oraz odrębnych przepisach.
2. Wynagrodzenie dla promotora i promotora pomocniczego wypłaca się po zakończeniu postępowania w sprawie nadania stopnia doktora, w wyniku którego został on nadany.
3. Wynagrodzenie członka komisji habilitacyjnej, w tym przewodniczącego lub sekretarza, wypłaca się po zakończeniu postępowania w sprawie nadania stopnia doktora habilitowanego.
4. Wynagrodzenie recenzenta wypłaca się po wykonaniu recenzji.
5. Wynagrodzenia określone w ust.1 przyznaje rektor na wniosek przewodniczącego Rady Dyscypliny.

#### § 17

### **Dodatek za kierowanie lub opiekę nad praktykami studenckimi i opiekę nad naimprezami sportowymi**

1. Nauczycielowi akademickiemu za kierowanie studenckimi praktykami zawodowymi lub sprawowanie opieki nad tymi praktykami przysługuje w danym roku akademickim jednorazowy dodatek.
2. Nauczycielowi akademickiemu zatrudnionemu w Studium Wychowania Fizycznego i Sportu Uniwersytetu Przyrodniczego we Wrocławiu za opiekę nad studentami uczestniczącymi w zawodach i imprezach sportowych przysługuje jednorazowy dodatek.
3. Dodatek, o którym mowa w ust. 1 i 2, przysługuje w wysokości uzależnionej od liczby studentów, którzy uzyskali zaliczenie praktyki, lub od złożoności zadań związanych ze sprawowaną opieką w czasie imprez sportowych.

4. Dodatek nie może przekroczyć 65% stawki minimalnego wynagrodzenie zasadniczego asystenta.
5. Dodatek za kierowanie lub opiekę nad praktykami studenckimi i opiekę na imprezach sportowych wypłaca się na zasadach przewidzianych w odrębnym zarządzeniu rektora.

#### § 18

### **Dodatek za pełnienie dyżuru w ambulatorium kliniki weterynaryjnej**

1. Nauczycielowi akademickiemu wykonującemu pracę w jednostce organizacyjnej Uczelni prowadzącej kształcenie na kierunku weterynaria przysługuje dodatek za każdą godzinę dyżuru pełnionego w ambulatorium kliniki weterynaryjnej poza rozkładem obowiązków dydaktycznych, badawczych i organizacyjnych.
2. Dodatek, o którym mowa w ust. 1, przysługuje w wysokości stawki godzinowej wynagrodzenia pracownika, a za każdą godzinę dyżuru w niedzielę, święta i dni wolne od pracy, wynikające z rozkładu czasu pracy w pięciodniowym tygodniu pracy – 200% tej stawki.
3. Dodatek za pełnienie dyżuru w ambulatorium kliniki weterynaryjnej finansowany jest ze środków pochodzących z innych źródeł niż określone w art. 365 pkt 1, 2, 4 i 5 oraz w art. 459 Ustawy.

#### § 19

### **Dodatek za udział w działalności usługowej lekarsko-weterynaryjnej**

1. Nauczyciel akademicki wykonujący pracę w jednostce organizacyjnej Uczelni prowadzącej kształcenie na kierunku weterynaria może otrzymać dodatek za udział w usługowej działalności leczniczej, profilaktycznej i diagnostycznej wykonywanej przez jednostkę.
2. Dodatek, o którym mowa w ust. 1, ustalany jest zgodnie z Taryfikatorem usług lekarsko-weterynaryjnych w ramach kwoty odpisu nie przekraczającej 50% wartości wpływów uzyskanych z tytułu wykonanych usług, pomniejszonej o wartość zużytych pasz i leków oraz koszty transportu, liczonej według bieżących cen. Dodatek ten przysługuje niezależnie od innych składników wynagrodzenia.
3. Wysokość kwoty odpisu, o której mowa w ust. 2 oraz zasady podziału tej kwoty ustala rektor.
4. Powyższy dodatek finansowany jest ze środków pochodzących z innych źródeł niż określone w art. 365 pkt 1, 2, 4 i 5 oraz w art. 459 Ustawy.

#### § 20

### **Dodatek za udział w działalności usługowej centrum diagnostyki chorób roślin**

1. Nauczyciel akademicki może otrzymać dodatek za udział w usługowej działalności diagnostycznej wykonywanej w Centrum Diagnostyki Chorób Roślin (CDCR).
2. Dodatek, o którym mowa w ust. 1, ustalane jest w ramach kwoty odpisu nie przekraczającej 50% wartości wpływów uzyskanych z tytułu wykonanych usług. Dodatek ten przysługuje niezależnie od innych składników wynagrodzenia.

3. Dodatek, o którym mowa w ust. 1 jest ustalany na podstawie regulaminu i cennika usług CDCR.
4. Wysokość kwoty odpisu, o której mowa w ust. 2 oraz zasady podziału tej kwoty ustala rektor.
5. Powyższy dodatek finansowany jest ze środków pochodzących z innych źródeł niż określone w art. 365 pkt 1, 2, 4 i 5 oraz w art. 459 Ustawy.

## § 21

### **Premia regulaminowa**

1. Pracownikowi niebędącemu nauczycielem akademickim przyznawana jest premia regulaminowa w wysokości 20% wynagrodzenia zasadniczego.
2. Premia regulaminowa przysługuje pracownikowi za nienaganne wykonanie obowiązków objętych zakresem czynności, a w szczególności za:
  - 1) wydajność i jakość pracy,
  - 2) samodzielność i terminowość wykonywania zadań,
  - 3) efektywne wykorzystanie czasu pracy,
  - 4) inicjatywę pracownika,
  - 5) etykę zawodową i służbową pracownika.
3. Kierownik jednostki organizacyjnej wnioskuje, odpowiednio do rektora, upoważnionego prorektora lub kanclerza, o pozbawienie pracownika premii, albo o jej obniżenie w przypadku niespełnienia warunków przyznania premii wymienionych w ust. 2.
4. O przyczynie pozbawienia premii w części lub w całości, kierownik jednostki organizacyjnej informuje pisemnie zainteresowanego pracownika.
5. Odwołanie w sprawie pozbawienia lub obniżenia premii pracownik kieruje do rektora, odpowiednio upoważnionego prorektora lub kanclerza, w terminie trzech dni od daty poinformowania go o tym fakcie przez kierownika. W przypadku pozytywnego rozpatrzenia odwołania, premia zostaje ponownie wypłacana pracownikowi.
6. Za wykonanie tego samego zadania w terminie późniejszym pracownikowi, któremu nie przyznano premii lub ją obniżono z powodów określonych w ust. 3, nie przysługuje wyrównanie premii.
7. Premia regulaminowa wchodzi do podstawy obliczania zasiłku chorobowego, opiekuńczego i macierzyńskiego, stanowi składnik wynagrodzenia i jest wliczana do podstawy wynagrodzenia urlopowego i ekwiwalentu za niewykorzystany urlop wypoczynkowy oraz dodatkowego wynagrodzenia rocznego.
8. Premia regulaminowa jest premią miesięczną i jest wypłacana łącznie z wynagrodzeniem zasadniczym pracownika.

## § 22

### **Wynagrodzenie za pracę w projektach**

1. Wynagrodzenie osób wykonujących pracę w ramach projektów finansowanych ze środków pochodzących z innych źródeł niż określone w art. 365 pkt 1, 2, 4 i 5 oraz w art. 459 Ustawy ustala się z uwzględnieniem form wynagradzania określonych w niniejszym regulaminie oraz zgodnie z wymogami i wytycznymi programu, z którego finansowany jest projekt, postanowieniami umów dotyczących realizacji projektów oraz szczegółowych warunków kwalifikowalności wydatków w ramach tych projektów.

2. Wynagrodzenia, o których mowa w ust. 1 oraz składniki i pochodne od tych wynagrodzeń, objęte są planem rzeczowo-finansowym UPWr na dany rok budżetowy.
3. Wynagrodzenie, o którym mowa w ust. 1 przyznawane jest w okresie kwalifikowalności wydatków danego projektu, a jego wysokość jest zależna od stawek stosowanych dla danego stanowiska w UPWr oraz/lub stawek rynkowych oraz środków przewidzianych w budżecie projektu.
4. Składniki wynagrodzeń oraz składniki pochodne od tych wynagrodzeń, które nie mogą być pokryte ze środków projektu, gdyż są niekwalifikowalne, przekraczają fundusz przeznaczony na wynagrodzenia w projekcie albo wykraczają poza okres realizacji projektu, pokrywa jednostka organizacyjna, w której realizowany jest projekt.
5. Wypłata dodatkowego wynagrodzenia rocznego finansowana jest z budżetu projektu i stanowi koszt kwalifikowalny wyłącznie w przypadku, gdy środki na ten cel zostały uwzględnione przy ustalaniu budżetu projektu.
6. W przypadku gdy wytyczne programu, z którego finansowany jest projekt, przewidują rejestrowanie czasu pracy, sporządzone i wypełnione w układzie miesięcznym karty czasu pracy przez personel projektu, powinny być przedłożone kierownikowi projektu w terminie 3 dni po upływie miesiąca, za który dokonywane jest rozliczenie.
7. Wypłata wynagrodzeń osobom świadczącym pracę na rzecz projektów następuje najpóźniej do 10 dnia następnego miesiąca.
8. Rektor, w odrębnych regulaminach wydanych w formie zarządzenia, może określić szczegółowe zasady wynagradzania osób, o których mowa w ust. 1, w szczególności w projektach międzynarodowych, programów Horyzont 2020 i Euratom.

#### § 23

### **Nagroda zadaniowa**

1. Za realizację zadań w projekcie pracownikowi może być przyznana nagroda zadaniowa.
2. Nagrodę zadaniową wypłaca się po zakończeniu i odbiorze zadania, na podstawie wniosku sporządzonego przez kierującego projektem lub przez kierownika jednostki organizacyjnej, zatwierdzonego przez rektora lub upoważnionego prorektora.
3. Nagroda zadaniowa nie jest wliczana do wynagrodzenia za czas choroby oraz do podstawy wymiaru zasiłków z ubezpieczenia społecznego.
4. Nagrody zadaniowe finansowane są ze środków pochodzących z innych źródeł niż określone w art. 365 pkt 1, 2, 4 i 5 oraz w art. 459 Ustawy, a w przypadku przyznania nagrody zadaniowej za realizację zadań w projekcie – podstawą wypłaty są budżety projektów finansowanych ze źródeł zewnętrznych, w tym funduszy unijnych w ramach których zostały przyznane.

#### § 24

### **Nagroda rektora dla nauczycieli akademickich**

1. Nauczyciele akademicki mogą otrzymać w danym roku kalendarzowym nagrody rektora za osiągnięcia naukowe, dydaktyczne, organizacyjne, za całokształt pracy naukowo-dydaktycznej oraz nagrody specjalne.
2. Na nagrody rektora dla nauczycieli akademickich Uczelnia nalicza środki w wysokości 2% planowanych rocznych środków finansowych na wynagrodzenia osobowe dla tej grupy pracowników.

3. Rektor przyznaje nagrody z własnej inicjatywy, na wniosek dziekana, przewodniczącego Rady Dyscypliny, kierownika jednostki organizacyjnej lub osoby zainteresowanej.
4. Szczegółowe zasady i tryb przyznawania nagród rektora określa Regulamin przyznawania nagród rektora nauczycielom akademickim w Uniwersytecie Przyrodniczym we Wrocławiu określony w załączniku nr 9 do regulaminu.

#### § 25

### **Nagroda rektora dla pracowników niebędących nauczycielami akademickimi**

1. Pracownicy niebędący nauczycielami akademickimi mogą otrzymać za osiągnięcia w pracy zawodowej nagrody rektora.
2. Na nagrody rektora dla nienauczycieli akademickich Uczelnia nalicza środki w wysokości 1% planowanych rocznych środków finansowych na wynagrodzenia osobowe dla tej grupy pracowników.
3. Rektor przyznaje nagrody z własnej inicjatywy, na wniosek właściwego prorektora, kanclerza, kierownika jednostki organizacyjnej lub osoby zainteresowanej.
4. Szczegółowe zasady i tryb przyznawania nagród rektora określa załącznik nr 12 do regulaminu.

#### § 26

### **Dodatek projakościowy**

1. Nauczycielom akademickim, pracownikom badawczo-technicznym oraz inżynieryjno-technicznym rektor może przyznać na okres jednego roku kalendarzowego dodatek projakościowy związany z najwyższą efektywnością w publikowaniu prac naukowych oraz za innowacyjną, wyróżniającą się realizację zadań dydaktycznych.
2. Nauczycielowi akademickiemu rektor może przyznać, maksymalnie do końca swojej kadencji, dodatek projakościowy za uzyskanie wyróżniającej oceny w zakresie aktywności naukowej, dydaktycznej i organizacyjnej związanych z okresową oceną nauczycieli akademickich.
3. Pracownikom niebędącym nauczycielami akademickimi rektor może przyznać, maksymalnie do końca swojej kadencji, dodatek projakościowy za uzyskanie wyróżniającej oceny pracy zawodowej, za okres bezpośrednio poprzedzający przyznanie dodatku.
4. Pracownikowi uczelni może być przyznany dodatek projakościowy za szczególne zaangażowanie w realizację projektów finansowanych ze źródeł zewnętrznych.
5. Dodatek projakościowy może być przyznany pracownikom uczelni zaangażowanym w proces opracowania wniosku projektowego, który uzyskał ostateczną ocenę na poziomie co najmniej progu Threshold lub – w przypadku grantów ERC – uzyskał ocenę na poziomie A w I etapie konkursu i zaproszenie do II etapu konkursu.
6. Szczegółowe zasady i tryb przyznawania dodatku projakościowego, o którym mowa w ust. 1 określa regulamin stanowiący załącznik nr 14 do niniejszego regulaminu.
7. O przyznaniu dodatku projakościowego, o którym mowa w ust. 4 i o jego wysokości, decyduje rektor.

§ 27

**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% stawki godzinowej wynikającej z minimalnego wynagrodzenia za pracę ustalonego na podstawie odrębnych przepisów.
2. Czas trwania pory nocnej określony jest w Regulaminie pracy.

§ 28

**Dodatek za pracę zmianową**

1. Pracownikowi zatrudnionemu w zmianowym systemie za każdą godzinę pracy na drugiej zmianie przysługuje dodatek w wysokości 10% stawki godzinowej wynagrodzenia zasadniczego.
2. Dodatek ten przysługuje również pracownikowi zatrudnionemu na stanowisku kierowniczym, dla którego praca w systemie zmianowym wynika z indywidualnego harmonogramu czasu pracy.

§ 29

**Wynagrodzenie za czas urlopu i ekwiwalent za urlop wypoczynkowy**

Za czas urlopu pracownikowi przysługuje wynagrodzenie, jakie by otrzymał, gdyby w tym czasie pracował.

§ 30

Wynagrodzenie za czas urlopu oraz ekwiwalent za niewykorzystany urlop wypoczynkowy pracownika niebędącego nauczycielem akademickim ustala się na zasadach przewidzianych w przepisach obowiązującego prawa.

§ 31

1. Wynagrodzenie za czas urlopu wypoczynkowego nauczyciela akademickiego ustala się z uwzględnieniem wynagrodzenia i innych świadczeń ze stosunku pracy, z wyłączeniem:
  - 1)jednorazowych lub nieperiodycznych wypłat za wykonanie określonego zadania bądź za określone osiągnięcie, w tym za recenzje,
  - 2)wynagrodzenia za czas urlopu wypoczynkowego,
  - 3)ekwiwalentu pieniężnego za okres niewykorzystanego urlopu wypoczynkowego,
  - 4)nagród jubileuszowych,
  - 5)nagród,
  - 6)odpraw emerytalnych lub rentowych,
  - 7)dotkowego wynagrodzenia rocznego,
  - 8)wynagrodzenia za czas niezdolności do pracy wskutek choroby lub odosobnienia w związku z chorobą zakaźną,
  - 9)wynagrodzenia i odszkodowania przysługującego nauczycielowi akademickiemu w razie rozwiązania stosunku pracy.
2. Składniki wynagrodzenia określone w stawkach miesięcznych w stałej wysokości oraz składniki wynagrodzenia określone procentowo od tych stawek uwzględnia się w wysokości należnej w miesiącu wykorzystywania przez nauczyciela akademickiego

urlopu wypoczynkowego.

3. Następujące składniki wynagrodzenia z zastrzeżeniem ust. 2:
  - a) wynagrodzenie za pracę w godzinach ponadwymiarowych,
  - b) wynagrodzenie za czynności związane z rekrutacją,
  - c) wynagrodzenie za opiekę nad studenckimi praktykami zawodowymiuwzględnia się przy obliczaniu wynagrodzenia za urlop wypoczynkowy na podstawie średniego wynagrodzenia z okresu 12 miesięcy poprzedzających miesiąc rozpoczęcia urlopu. Jeżeli zatrudnienie trwało krócej, średnie wynagrodzenie oblicza się z całego okresu zatrudnienia z uwzględnieniem stawek wynagrodzenia obowiązujących na dzień rozpoczęcia urlopu.
4. Wynagrodzenie za jeden dzień urlopu nauczyciela akademickiego w części ustalonej na podstawie zmiennych składników wynagrodzenia oblicza się, dzieląc podstawę wymiaru ustaloną na podstawie ust. 3 przez 251 dni. Jeżeli nauczyciel akademicki jest zatrudniony krócej niż 12 miesięcy, podstawę dzieli się przez liczbę dni pracy przypadających w okresie jego zatrudnienia.
5. Wynagrodzenie za czas płatnych urlopów, o których mowa w art. 130 i art. 131 ust. 1 Ustawy, oblicza się jak wynagrodzenie za urlop wypoczynkowy.
6. Wynagrodzenie za urlop wypoczynkowy, w części ustalonej na podstawie zmiennych składników wynagrodzenia, wypłacane jest nauczycielom akademickim w grudniu każdego roku.
7. Ekwiwalent pieniężny za okres niewykorzystanego urlopu wypoczynkowego dla nauczyciela akademickiego ustala się, stosując zasady obowiązujące przy obliczaniu wynagrodzenia za urlop wypoczynkowy.
8. Przy ustalaniu ekwiwalentu pieniężnego za okres niewykorzystanego urlopu wypoczynkowego składniki wynagrodzenia określone w stawkach miesięcznych w stałej wysokości oraz składniki wynagrodzenia określone procentowo od tych stawek uwzględnia się w wysokości należnej w miesiącu, w którym nauczyciel akademicki nabył prawo do tego ekwiwalentu.
9. Wynagrodzenie za jeden dzień ekwiwalentu za urlop wypoczynkowy stanowi suma składników określonych w stawkach miesięcznych w stałej wysokości oraz zmiennych składników ustalonych na zasadach określonych w ust. 3 podzielonych przez 21.

## § 32

Ekwiwalent pieniężny za okres niewykorzystanego urlopu przysługuje pracownikowi w przypadku niewykorzystania urlopu wypoczynkowego z powodu rozwiązania lub wygaśnięcia stosunku pracy.

## § 33

### **Dodatkowe wynagrodzenie roczne**

1. Pracownikowi Uczelni przysługuje dodatkowe wynagrodzenie roczne na zasadach określonych w przepisach o dodatkowym wynagrodzeniu rocznym pracowników jednostek sfery budżetowej.
2. Pracownik nabywa prawo do wynagrodzenia rocznego w pełnej wysokości po przepracowaniu w Uczelni całego roku kalendarzowego.



3. Pracownik, który nie przepracował w Uczelni całego roku kalendarzowego, nabywa prawo do wynagrodzenia rocznego w wysokości proporcjonalnej do okresu przepracowanego, pod warunkiem, że okres ten wynosi, co najmniej 6 miesięcy.
4. 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 Uczelni,
  - 2) rozwiązania stosunku pracy w związku z:
    - a) przejściem na emeryturę albo rentę z tytułu niezdolności do pracy lub uzyskaniem świadczenia rehabilitacyjnego,
    - b) przeniesieniem służbowym, powołaniem lub wyborem,
    - c) likwidacją Uczelni lub zmniejszeniem zatrudnienia z przyczyn dotyczących Uczelni,
    - d) likwidacją jednostki lub komórki organizacyjnej Uczelni 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 lub na warunkach urlopu macierzyńskiego,
    - c) z urlopu ojcowskiego,
    - d) z urlopu rodzicielskiego,
    - e) z urlopu dla poratowania zdrowia,
    - f) przez nauczyciela akademickiego z urlopu do celów naukowych, artystycznych lub kształcenia zawodowego.
5. W przypadkach, o których mowa w ust. 4, wysokość wynagrodzenia rocznego ustala się proporcjonalnie do okresu przepracowanego w Uczelni.
6. Pracownik nie nabywa prawa do dodatkowego wynagrodzenia rocznego w przypadku:
  - 1) nieusprawiedliwionej nieobecności w pracy trwającej dłużej niż dwa dni,
  - 2) stawienia się lub przebywania w pracy w stanie nietrzeźwym,
  - 3) wymierzenia kary dyscyplinarnej wydalenia z pracy,
  - 4) rozwiązania umowy o pracę z winy pracownika.
7. Wynagrodzenie roczne jest wypłacane do końca marca roku kalendarzowego następującego po roku, za który przysługuje to wynagrodzenie.
8. Pracownikowi, z którym rozwiązano stosunek pracy z przyczyny likwidacji Uczelni dodatkowe wynagrodzenie roczne wypłaca się w dniu rozwiązania stosunku pracy.

#### § 34

### **Nagroda jubileuszowa**

1. Pracownikowi uczelni publicznej przysługuje prawo do nagrody jubileuszowej z tytułu wieloletniej pracy w wysokości:
  - 1) 75% wynagrodzenia miesięcznego – za 20 lat pracy,
  - 2) 100% wynagrodzenia miesięcznego – za 25 lat pracy,

- 3) 150% wynagrodzenia miesięcznego – za 30 lat pracy,
  - 4) 200% wynagrodzenia miesięcznego – za 35 lat pracy,
  - 5) 300% wynagrodzenia miesięcznego – za 40 lat pracy,
  - 6) 400% wynagrodzenia miesięcznego – za 45 lat pracy.
2. Do okresu pracy uprawniającego pracownika do nagrody jubileuszowej 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. W przypadku okresów równoległych, przy ustalaniu okresu uprawniającego do nagrody jubileuszowej, uwzględnia się tylko jeden z tych okresów.
  4. Pracownikowi pozostającemu jednocześnie w więcej niż 1 stosunku pracy okresy uprawniające do nagrody ustala się odrębnie dla każdego stosunku pracy.
  5. 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.
  6. Podstawę do obliczenia wysokości nagrody jubileuszowej stanowi wynagrodzenie przysługujące pracownikowi w dniu jej wypłaty, a jeżeli dla pracownika jest to korzystniejsze – wynagrodzenie przysługujące w dniu nabycia prawa do nagrody, przy czym uwzględnia się składniki wynagrodzenia i inne świadczenia ze stosunku pracy przyjmowane do obliczania ekwiwalentu pieniężnego za urlop wypoczynkowy.
  7. Jeżeli pracownik nabył prawo do nagrody, 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.

#### § 35

### **Odprawa emerytalna lub rentowa**

1. Pracownikowi 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 pracownika, dla którego uczelnia nie jest podstawowym miejscem pracy wysokość jednorazowej odprawy określa Kodeks pracy.
3. Pracownik Uczelni, który otrzymał odprawę, nie może ponownie nabyć do niej prawa.

#### § 36

### **Odprawa pośmiertna**

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, 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.

#### § 37

### **Ekwiwalent za pranie i naprawę odzieży roboczej**

1. Pracodawca zapewnia pranie i naprawę odzieży roboczej.
2. Jeżeli pracodawca 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. Wysokość ekwiwalentu pieniężnego za pranie i naprawę odzieży roboczej podawana jest do wiadomości pracowników w corocznym zarządzeniu rektora.

#### § 38

### **Awans, zwiększenie wysokości wynagrodzenia zasadniczego**

1. Pracownikowi niebędącemu nauczycielem akademickim może być przyznany awans stanowiskowy i/lub zwiększenie wysokości wynagrodzenia zasadniczego.
2. Pracownikowi niebędącemu nauczycielem akademickim zatrudnionemu w grupie pracowników badawczo-technicznych lub inżynierjno-technicznych, z dniem uzyskania stopnia naukowego doktora, zwiększa się wynagrodzenie zasadnicze o kwotę 300 zł proporcjonalnie do wymiaru etatu.
3. Zasady i tryb awansowania i/lub zwiększenia wysokości wynagrodzenia zasadniczego określa załącznik nr 8.

#### § 39

### **Wynagrodzenie za czas niezdolności do pracy**

Za czas nieobecności pracownika w pracy spowodowanej: chorobą, wypadkiem w drodze do/z pracy, wypadkiem w pracy, poddaniem się niezbędnym badaniom lekarskim przewidzianym dla kandydatów na dawców komórek, tkanek i narządów oraz poddaniem się zabiegowi pobrania komórek, tkanek i narządów lub koniecznością sprawowania osobistej opieki nad dzieckiem bądź członkiem rodziny lub korzystaniem z urlopów związanych z rodzicielstwem (wyłączając urlopy wychowawcze) pracownik zachowuje prawo do wynagrodzenia na zasadach określonych w odrębnych przepisach.

#### § 40

### **Postanowienia przejściowe**

1. Pracownicy, którzy w dniu wejścia w życie regulaminu nie spełniają minimalnych wymogów kwalifikacyjnych na zajmowanych stanowiskach w zakresie wykształcenia, pozostają zatrudnieni na dotychczasowych zasadach.
2. Pracownicy, którzy w dniu wejścia w życie regulaminu otrzymują wynagrodzenie niższe niż określone w regulaminie otrzymują wyrównanie wynagrodzenia za okres począwszy od daty 1.04.2020 roku.

3. Pracownicy, którzy w dniu wejścia w życie regulaminu otrzymują wynagrodzenie przyznane na czas nieokreślony wyższe niż określone w regulaminie, zachowują do niego prawo w dotychczasowej wysokości.
4. Pracownikom niebędącym nauczycielami akademickimi zatrudnionym w grupie pracowników badawczo-technicznych lub inżynieryjno-technicznych, którzy w dniu wejścia w życie regulaminu posiadają stopień naukowy doktora, na ich wnioski skierowany do Rektora lub upoważnionego prorektora, wynagrodzenie zasadnicze może być zwiększone o kwotę 300 zł proporcjonalnie do wymiaru etatu, pod warunkiem, że wcześniej nie otrzymali z tego tytułu zwiększenia wynagrodzenia.
5. Dodatki specjalne przyznane na okres dłuższy lub czas nieokreślony, z dniem wejścia w życie regulaminu ulegają przekształceniu w dodatek zadaniowy, o którym mowa w § 11.
6. Do dnia 30.09.2020 roku osobom zatrudnionym na stanowiskach: kustosa dyplomowanego, dokumentalisty dyplomowanego starszego kustosa dyplomowanego, starszego dokumentalisty dyplomowanego wynagrodzenie wypłaca się na podstawie załącznika nr 1 do regulaminu, a od 1.10.2020 roku na podstawie załącznika nr 4 do regulaminu
7. W roku 2020 przedłuża się odpowiednio terminy podane w załączniku nr 14 w § 2 ust. 9, 10 i 11 – do 31 maja 2020 roku.

#### § 41

### **Postanowienia końcowe**

W sprawach dotyczących stosunku pracy pracowników uczelni, nieuregulowanych w ustawie, stosuje się przepisy ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy.