

Załącznik do obwieszczenia nr 4/2022 Rektora Uniwersytetu Przyrodniczego we Wrocławiu z dnia 4 marca 2022 roku w sprawie ogłoszenia tekstu jednolitego Regulaminu wynagradzania pracowników Uniwersytetu Przyrodniczego we Wrocławiu

**Regulamin
wynagradzania pracowników Uniwersytetu Przyrodniczego we Wrocławiu**

Spis treści

Postanowienia ogólne	3
Składniki wynagrodzenia	4
Zasady wynagradzania za pracę	5
Wynagrodzenie zasadnicze	8
Dodatek za staż pracy	10
Dodatek funkcyjny	11
Dodatek zadaniowy	12
Dodatek rektora	13
Dodatek okolicznościowy	13
Dodatek motywacyjny.....	14
Wynagrodzenie za pracę w godzinach ponadwymiarowych	14
Wynagrodzenie za godziny nadliczbowe.....	15
Dodatek za pracę w warunkach szkodliwych lub uciążliwych dla zdrowia	16
Dodatek za pracę w komisji rekrutacyjnej	17
Wynagrodzenie za promotorstwo, recenzje i opinie	17
Dodatek za kierowanie lub opiekę nad praktykami studenckimi i opiekę na imprezach sportowych	18
Dodatek za pełnienie dyżuru w ambulatorium kliniki weterynaryjnej	18
Dodatek za udział w działalności usługowej lekarsko-weterynaryjnej	19
Dodatek za udział w działalności usługowej centrum diagnostyki chorób roślin	20

Załącznik do obwieszczenia nr 4/2022 Rektora Uniwersytetu Przyrodniczego we Wrocławiu z dnia 4 marca 2022 roku w sprawie ogłoszenia tekstu jednolitego Regulaminu wynagradzania pracowników Uniwersytetu Przyrodniczego we Wrocławiu

Premia regulaminowa	20
Wynagrodzenie za pracę w projektach	21
Dodatek - wynagrodzenie uzupełniające.....	22
Nagroda zadaniowa	22
Nagroda rektora dla nauczycieli akademickich	23
Nagroda rektora dla pracowników niebędących nauczycielami akademickimi	24
Dodatek – zwiększone wynagrodzenie	24
Dodatek za pracę w porze nocnej	25
Dodatek za pracę zmianową	25
Wynagrodzenie za czas urlopu i ekwiwalent za urlop wypoczynkowy	26
Dodatkowe wynagrodzenie roczne	28
Nagroda jubileuszowa	29
Odprawa emerytalna lub rentowa	30
Odprawa pośmiertna	31
Ekwiwalent za pranie i naprawę odzieży roboczej	31
Awans, zwiększenie wysokości wynagrodzenia zasadniczego	32
Dodatek doktorski	32
Wynagrodzenie za czas niezdolności do pracy	32
Pakiet opieki medycznej	33
Postanowienia przejściowe	33
Postanowienia końcowe	34

§ 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) MEiN - Ministerstwo Edukacji i Nauki,

- 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 z:
 - 1) wynagrodzenia zasadniczego,
 - 2) dodatku za staż pracy- które stanowią stałe składniki wynagrodzenia.
2. Pracownik może otrzymywać:
 - 1) dodatek funkcyjny,
 - 2) dodatek zadaniowy,
 - 3) dodatek - zwiększone wynagrodzenie,
 - 4) dodatek rektora,
 - 4a) dodatek okolicznościowy,
 - 4b) dodatek motywacyjny,
 - 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 oraz sprawowanie funkcji wydziałowego kuratora lub opiekuna w studenckim ruchu naukowym,
 - 8) wynagrodzenie za godziny nadliczbowe, ponadwymiarowe, pracę nocną i zmianową,
 - 9) wynagrodzenie nauczycieli akademickich za promotorstwo, recenzje i opinie,
 - 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) premię regulaminową w przypadku pracowników niebędących nauczycielami akademickimi,
- 13a) dodatek-wynagrodzenie uzupełniające,
- 14) nagrody
 - które stanowią zmienne składniki wynagrodzenia.
3. 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 inżynieryjno-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) Wniosek o przyznanie indywidualnej nagrody rektora Uniwersytetu Przyrodniczego we Wrocławiu – specjalnej, za osiągnięcia naukowe, za osiągnięcia dydaktyczne, za uzyskanie stopnia naukowego lub tytułu naukowego;
- 11) Wniosek o przyznanie nagrody rektora Uniwersytetu Przyrodniczego we Wrocławiu nagroda indywidualna/nagroda za całokształt;

- 12) Wniosek o przyznanie nagrody Rektora Uniwersytetu Przyrodniczego we Wrocławiu nagroda zespołowa;
- 13) Regulamin przyznawania nagród rektora zwanych dalej nagrodami dla pracowników niebędących nauczycielami akademickimi w Uniwersytecie Przyrodniczym we Wrocławiu;
- 14 a) Wniosek o przyznanie nagrody rektora Uniwersytetu Przyrodniczego we Wrocławiu dla pracownika niebędącego nauczycielem akademickim zatrudnionego na stanowisku kierowniczym;
- 14 b) Wniosek o przyznanie nagrody rektora Uniwersytetu Przyrodniczego we Wrocławiu dla pracownika niebędącego nauczycielem akademickim zatrudnionego w grupie pracowników administracji;
- 14 c) Wniosek o przyznanie nagrody rektora Uniwersytetu Przyrodniczego we Wrocławiu dla pracownika niebędącego nauczycielem akademickim w grupie pracowników badawczo-technicznych, inżynieryjno-technicznych, służby bibliotecznej i informacji naukowej;
- 14 d) Wniosek o przyznanie nagrody rektora Uniwersytetu Przyrodniczego we Wrocławiu dla pracownika niebędącego nauczycielem akademickim zatrudnionego w grupie pracowników obsługi;
- 14 e) Wniosek o przyznanie nagrody rektora Uniwersytetu Przyrodniczego we Wrocławiu dla pracownika niebędącego nauczycielem akademickim za całokształt osiągnięć zawodowych w roku przejścia na emeryturę lub w przypadku pracownika, który wcześniej uzyskał ten status i nie złożył wniosku o tę nagrodę, w roku zakończenia pracy zawodowej w UPWr;
- 15) Regulamin przyznawania dodatku–zwiększone wynagrodzenie pracownikom Uniwersytetu Przyrodniczego we Wrocławiu – nauczycielom akademickim, pracownikom badawczo-technicznym, inżynieryjno-technicznym;
- 16) Zasady przyznawania dodatku za pracę w warunkach szkodliwych bądź uciążliwych dla zdrowia;
- 17) Wniosek o przyznanie /zmianę stopnia/ wstrzymanie dodatku za pracę w warunkach szkodliwych lub uciążliwych dla zdrowia;
- 18) Tabele wysokości dodatków zadaniowych;
- 19) Regulamin korzystania z pakietu opieki medycznej przez pracowników Uniwersytetu Przyrodniczego we Wrocławiu;

- 20) Zestawienie zbiorcze wniosków o nagrody rektora dla nauczycieli akademickich w Uniwersytecie Przyrodniczym we Wrocławiu;
- 21) Regulamin szczegółowych zasad, trybu przyznawania i naliczania dodatku-wynagrodzenie uzupełniające pracownikom realizującym zadania w ramach projektów finansowanych lub współfinansowanych z zewnętrznych źródeł krajowych i zagranicznych;
- 22) Wniosek o oddelegowanie pracownika do realizacji zadań w projekcie;
- 23) Porozumienie zmieniające do aktu mianowania/umowy o pracę.

§ 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.
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 wynagrodzenia zasadniczego oraz dodatków określanych stawką godzinową należy obliczyć poprzez podzielenie kwoty wynagrodzenia zasadniczego

pracownika przez liczbę godzin pracy przypadającą do przepracowania w danym miesiącu wskazaną w odrębnym zarządzeniu rektora. Przez „uśrednioną stawkę godzinową” pracownika należy rozumieć stawkę obliczoną z uwzględnieniem, jako dzielnika, liczby 168.

7. Wynagrodzenie zasadnicze pracownika, za zgodą rektora, może zostać zwiększone na zasadach określonych w ust. 8-14 z tytułu wykonywania dodatkowych/zwiększonych zadań finansowanych ze środków innych niż określone w art. 365 pkt 1, 2, 4 i 5 oraz w art. 459 ustawy.
8. Wynagrodzenie, o którym mowa w ust. 7, podwyższa się na okres wykonywania zadań, na podstawie porozumienia zmieniającego, na warunkach określonych w ust. 9-14.
9. Po zakończeniu okresu wskazanego w zawartym porozumieniu zmieniającym, wynagrodzenie zasadnicze będzie wypłacane w wysokości wynikającej z umowy o pracę/aktu mianowania w miesiącu poprzedzającym zawarcie porozumienia, z uwzględnieniem zmian wynagrodzenia zasadniczego wynikających m.in. z podwyżek wynagrodzeń w uczelni, awansu oraz zmian powszechnie obowiązującego prawa.
10. Zwiększenie wynagrodzenia, o którym mowa w ust. 7 nie może przekroczyć 3-krotności minimalnej stawki wynagrodzenia zasadniczego UPWr wynikającej z niniejszego regulaminu wskazanej dla stanowiska właściwego do wykonywania zadań (zał. 1-5).
11. W przypadku zajmowania różnych stanowisk w kilku zadaniach, do określenia 3-krotności minimalnej stawki wynagrodzenia zasadniczego UPWr wynikającej z niniejszego regulaminu wskazanej dla stanowiska właściwego do wykonywania zadań, bierze się pod uwagę stawkę najwyższą.
12. W przypadku zatrudnienia w niepełnym wymiarze czasu pracy zwiększenie wynagrodzenia zasadniczego jest proporcjonalne do wymiaru czasu pracy.
13. W okresie, na który zawarto porozumienie zmieniające, wyklucza się możliwość zastosowania dodatku zadaniowego za realizację zadań w innych projektach.
14. 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 lub wynagrodzenia zasadniczego niż określony w ust. 6 i 10 oraz gdy wskazują powszechnie obowiązujące stawki lub zasady rozliczania wynagrodzeń odmiennie od wskazanych w niniejszym regulaminie, 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. Dodatek za staż pracy przysługuje za dni, za które pracownik otrzymuje wynagrodzenie, oraz za dni nieobecności w pracy z powodu niezdolności do pracy spowodowanej

chorobą albo konieczności osobistego sprawowania opieki nad dzieckiem lub chorym członkiem rodziny, za które zachowuje prawo do wynagrodzenia lub otrzymuje zasiłek z ubezpieczenia społecznego.

§ 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 brygadzystą 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 lub na czas określony, nie dłużej niż do końca kadencji rektora, z wyjątkiem dodatków zadaniowych finansowanych z projektów, które przyznawane mogą być na okres ich realizacji.
2. Rektor lub osoba przez niego upoważniona z inicjatywy własnej, lub na wniosek kierownika jednostki 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. Wysokość dodatku zadaniowego określa załącznik nr 18.
5. Dodatek zadaniowy przyznawany jest w stałej miesięcznej wysokości procentowo lub kwotowo, a jego wysokość uzależniona jest od przewidywanego, stałego w skali miesiąca obciążenia zadaniami, przy czym w przypadku projektów finansowanych ze źródeł zewnętrznych dodatek przyznawany jest wyłącznie kwotowo – na dzień przyznania dodatku, zgodnie ww. zasadami.
6. W przypadku przyznania dodatku zadaniowego w ramach projektu obowiązują zapisy § 22 ust. 6 niniejszego regulaminu dotyczące rejestrowania czasu pracy.
 - 6a. Dodatek zadaniowy nie może zostać przyznany pracownikowi zatrudnionemu w pełnym wymiarze czasu pracy do realizacji projektu finansowanego ze źródeł innych niż określone w art.365 pkt 1,2,4 i 5 oraz w art. 459 ustawy.
 - 6b. Pracownik może w jednym czasie otrzymywać więcej niż jeden dodatek zadaniowy, pod warunkiem, iż każdy z dodatków przyznawany jest za inny zakres zadań, a ich łączna wysokość nie może być wyższa niż określona w ust. 3.
 - 6c. W przypadku stwierdzenia niewykonywania lub nienależytego wykonywania zadań, za które dodatek zadaniowy został przyznany wypłata dodatku może zostać wstrzymana.

- 6d. Wniosek o wstrzymanie dodatku zadaniowego z tytułu niezrealizowania lub nienależytego wykonywania zadań składa kierownik jednostki organizacyjnej lub kierownik projektu.
- 6e. Dodatek zadaniowy wypłacany jest w terminie wypłaty wynagrodzenia za pracę.
7. Dodatek zadaniowy przysługuje w czasie usprawiedliwionej nieobecności w pracy, nie dłużej jednak niż przez okres 3 miesięcy.

§ 11

Dodatek rektora

1. Rektor może przyznać pracownikowi dodatek za wysoką aktywność w realizacji strategii rozwoju uczelni, w tym w zdobywaniu funduszy ze źródeł zewnętrznych przeznaczonych na badania naukowe lub inwestycyjne przyczyniające się do rozwoju uczelni i/lub udoskonalania procesu kształcenia.
2. Dodatek, o którym mowa w ust. 1 rektor może przyznać:
 - 1) jednorazowo;
 - 2) na czas określony, nie dłużej niż do końca swojej kadencji.
3. Dodatek rektora przysługuje w czasie usprawiedliwionej nieobecności w pracy z powodu długotrwałej choroby oraz w przypadkach określonych w ustawie o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa.
4. Dodatek rektora nie jest wliczany do podstawy wynagrodzenia za czas choroby oraz do podstawy wymiaru zasiłków z ubezpieczenia społecznego.

§ 11a

Dodatek okolicznościowy

1. Pracownikowi uczelni może zostać przyznany dodatek okolicznościowy.
2. Dodatek okolicznościowy 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.
3. Decyzję o wysokości i terminie wypłaty dodatku okolicznościowego podejmuje rektor lub upoważniona przez rektora osoba po uwzględnieniu aktualnej sytuacji finansowej uczelni.

4. Dodatek okolicznościowy ma charakter uznaniowy, pracownikowi nie przysługuje roszczenie z tytułu nie przyznania dodatku.

§ 11b

Dodatek motywacyjny

1. Pracownikowi uczelni może zostać przyznany dodatek motywacyjny.
2. Dodatek motywacyjny może zostać przyznany pracownikowi w szczególności za:
 - 1) wybitne osiągnięcia w pracy zawodowej;
 - 2) ponadprzeciętne zaangażowanie w realizację zadań wymagających zwiększonego nakładu pracy, w tym realizowanie zadań na rzecz projektów finansowanych ze źródeł zewnętrznych.
3. Decyzję o przyznaniu i wysokości dodatku motywacyjnego podejmuje rektor lub upoważniona przez rektora osoba po uwzględnieniu aktualnej sytuacji finansowej uczelni.
4. Dodatek motywacyjny ma charakter uznaniowy, pracownikowi nie przysługuje roszczenie z tytułu nie przyznania dodatku.

§ 12

Wynagrodzenie za pracę w godzinach ponadwymiarowych

1. Nauczyciele akademicki otrzymują wynagrodzenie za godziny ponadwymiarowe, o których mowa w art. 127 ust. 6 i 7 ustawy, obliczone zgodnie z zasadami określonymi w regulaminie pracy.
2. Rozliczenie godzin ponadwymiarowych odbywa się na podstawie zweryfikowanego sprawozdania z realizacji zajęć dydaktycznych, przekazanego przez kierownika jednostki najpóźniej do 30 września.
3. Wysokość stawek za godziny ponadwymiarowe 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.
5. Nauczycielowi akademickiemu zatrudnionemu w grupie pracowników badawczych w przypadku powierzenia do prowadzenia zajęć dydaktycznych wypłaca się

wynagrodzenie na podstawie umowy cywilnoprawnej według stawek określonych w odrębnym zarządzeniu rektora.

§ 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 16.
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 16.
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 17.

§ 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 wypłacony 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 na imprezach sportowych

1. Jednorazowy dodatek za kierowanie lub opiekę nad praktykami studenckimi, opiekę na imprezach sportowych oraz sprawowanie funkcji wydziałowego kuratora lub opiekuna w studenckim ruchu naukowym:
 - 1) przysługuje w danym roku akademickim nauczycielowi akademickiemu za kierowanie studenckimi praktykami zawodowymi lub sprawowanie opieki nad tymi praktykami;
 - 2) może być przyznany nauczycielowi akademickiemu zatrudnionemu w Studium Wychowania Fizycznego i Sportu Uniwersytetu Przyrodniczego we Wrocławiu za opiekę nad studentami uczestniczącymi w zawodach i imprezach sportowych;
 - 3) może być przyznany nauczycielowi akademickiemu za sprawowanie funkcji opiekuna Studenckiego Koła Naukowego (SKN) lub wydziałowego kuratora SKN.
2. Wysokość dodatku, o którym mowa w ust. 1 pkt 1-3, jest uzależniona od liczby studentów, którzy uzyskali zaliczenie praktyki lub od złożoności zadań związanych ze sprawowaną opieką w czasie imprez sportowych, lub od wyników oceny działalności Studenckich Kół Naukowych, lub działalności wydziałowych kuratorów na rzecz studenckiego ruchu naukowego.
3. Dodatek ten nie może przekroczyć 65% stawki minimalnego wynagrodzenia zasadniczego asystenta.
4. Dodatek, o którym mowa w ust. 1 pkt 1-3, przyznaje się na zasadach przewidzianych w odrębnych przepisach.

§ 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 w kwocie 30 zł brutto, 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 odpowiedniej części 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. Odpowiednie części wartości wpływów, o których mowa w zdaniu pierwszym, wynoszą dla:
 - 1) Katedry Chirurgii – 55%
 - 2) Katedry Rozrodu z Kliniką Zwierząt Gospodarskich - 55%
 - 3) Katedry Chorób Wewnętrznych z Kliniką Koni, Psów i Kotów – 55%
 - 4) Katedry Epizootiologii z Kliniką Ptaków i Zwierząt Egzotycznych - 55%
 - 5) Katedry Patologii:
 - a) Zakładu Mikrobiologii - 80 %
 - b) Zakładu Patomorfologii i Weterynarii Sądowej - 65%
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, ustalany 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 lub upoważnionego prorektora 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 lub odpowiednio upoważnionego prorektora, 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 na podstawie oddelegowania do realizacji zadań w projektach, 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 zasad wynagradzania określonych w niniejszym regulaminie oraz zgodnie z wymogami i wytycznymi programu, z którego finansowany jest projekt, postanowieniami umów dotyczących realizacji projektów oraz szczegółowych zasad kwalifikowalności wydatków w ramach tych projektów. Wzór porozumienia zmieniającego do aktu mianowania/umowy o pracę stanowi załącznik nr 23 do niniejszego regulaminu.

- 1a. Kierownik projektu składa wniosek o oddelegowanie pracownika do realizacji zadań w projekcie do rektora lub właściwego prorektora. Wzór wniosku stanowi załącznik nr 22 do niniejszego regulaminu.
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 ustalana jest zgodnie z niniejszym regulaminem oraz wysokością środków przewidzianych w budżecie projektu.
4. Składniki wynagrodzeń oraz 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 oraz gdy wypłata tego wynagrodzenia następuje w okresie kwalifikowalności.
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 pracownikom świadczącym pracę na rzecz projektów realizowana jest w terminach określonych w § 27 ust. 1-3 Regulaminu pracy Uniwersytetu Przyrodniczego we Wrocławiu.
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.

§ 22 a

Dodatek - wynagrodzenie uzupełniające

1. Pracownikowi realizującemu zadania w ramach projektów finansowanych lub współfinansowanych z zewnętrznych źródeł krajowych i zagranicznych może zostać przyznany dodatek - wynagrodzenie uzupełniające.

2. Dodatek - wynagrodzenie uzupełniające przyznawany jest przez rektora lub upoważnionego prorektora.
3. Szczegółowe zasady, tryb przyznawania i naliczania dodatku - wynagrodzenie uzupełniające określa załącznik nr 21 do niniejszego regulaminu.

§ 23

Nagroda zadaniowa

1. Za realizację zadań w projekcie pracownikowi może być przyznana nagroda zadaniową.
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 akademicy 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, kierownika jednostki organizacyjnej lub osoby zainteresowanej.
4. Szczegółowe zasady i tryb przyznawania nagród rektora określa załącznik nr 13 do niniejszego regulaminu.

§ 26

Dodatek – zwiększone wynagrodzenie

1. Nauczycielom akademickim, pracownikom badawczo-technicznym oraz inżynieryjno-technicznym rektor może przyznać na okres jednego roku kalendarzowego dodatek - zwiększone wynagrodzenie związany z najwyższą efektywnością w publikowaniu prac naukowych oraz za innowacyjną, wyróżniającą się realizację zadań dydaktycznych.
2. Rektor może przyznać na czas określony, maksymalnie do końca swojej kadencji, dodatek–zwiększone wynagrodzenie dla 10% nauczycieli akademickich, którzy uzyskali w okresowej ocenie nauczycieli akademickich najwyższą liczbę punktów. Liczba nauczycieli akademickich, którym jest przyznawany dodatek-zwiększone wynagrodzenie jest proporcjonalna do liczby osób zatrudnionych w grupach pracowników, w podziale na stanowiska zatrudnienia oraz w przypadku pracowników badawczych i badawczo-dydaktycznych, w podziale na dyscypliny naukowe.
3. Pracownikom niebędącym nauczycielami akademickimi rektor może przyznać, maksymalnie do końca swojej kadencji, dodatek-zwiększone wynagrodzenie za uzyskanie wyróżniającej oceny pracy zawodowej, za okres bezpośrednio poprzedzający przyznanie dodatku.
4. Pracownikowi uczelni może być przyznany dodatek-zwiększone wynagrodzenie za szczególne zaangażowanie w opracowanie wniosków projektowych, wyróżniającą się

skuteczność w pozyskiwaniu środków na ich realizację i realizację projektów finansowanych ze źródeł zewnętrznych.

5. Dodatek-zwiększone wynagrodzenie 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-zwiększone wynagrodzenie, o którym mowa w ust. 1 określa regulamin stanowiący załącznik nr 15 do niniejszego regulaminu.
7. O przyznaniu dodatku-zwiększone wynagrodzenie, o którym mowa w ust. 4 i o jego wysokości decyduje rektor, na wniosek właściwego kompetencyjnie prorektora.
8. Dodatek-zwiększone wynagrodzenie, o którym mowa w ust. 1-5, przysługuje w czasie usprawiedliwionej nieobecności w pracy z powodu długotrwałej choroby oraz w przypadkach określonych w ustawie o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa.
9. Dodatek-zwiększone wynagrodzenie, o którym mowa w ust. 1-5, nie jest wliczany do podstawy wynagrodzenia za czas choroby oraz do podstawy wymiaru zasiłków z ubezpieczenia społecznego

§ 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 systemie zmianowym 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) dodatkowego 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:
 - 1) wynagrodzenie za pracę w godzinach nadwymiarowych,
 - 2) wynagrodzenie za czynności związane z rekrutacją,
 - 3) wynagrodzenie za opiekę nad studenckimi praktykami zawodowymi

uwzględnia 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 dodatkowego 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 dodatkowego 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 dodatkowego 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 dodatkowego 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. Dodatkowe 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 inżynieryjno-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.
4. Zwiększenie wynagrodzenia, o którym mowa w ust. 2, nie przysługuje w sytuacji otrzymania dodatku, o którym mowa w § 38a ust. 1.

§ 38a

Dodatek doktorski

1. Pracownikom niebędącym nauczycielami akademickimi zatrudnionym w grupie pracowników badawczo-technicznych lub inżynieryjno-technicznych przysługuje dodatek z tytułu uzyskania stopnia naukowego doktora w kwocie 300 zł, zwany dalej dodatkiem doktorskim.
2. Dodatek doktorski wypłacany jest za okres od dnia przedłożenia w Dziale Kadr i Płac dokumentu potwierdzającego uzyskanie stopnia naukowego doktora.
3. Pracownikom, którzy otrzymali zwiększenie wynagrodzenia na podstawie § 38 ust. 2 lub § 40 ust. 4, dodatek, o którym mowa w ust. 1 przysługuje od dnia uzyskania awansu stanowiskowego.

§ 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.

§ 39a

Pakiet opieki medycznej

1. Pracownik jest uprawniony do zakupu, we wskazanym przez rektora terminie po cenach niższych niż detaliczne, pakietu opieki medycznej dofinansowanego przez Uniwersytet Przyrodniczy we Wrocławiu.
2. Korzystanie z pakietu opieki medycznej odbywa się na zasadzie partycypacji pracownika w poniesieniu kosztów nabycia tego pakietu.
3. Zasady korzystania z pakietu opieki medycznej określi rektor w załączniku nr 19 do niniejszego regulaminu.

§ 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 inżyniersko-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.