

## ZARZĄDZENIE NR 7/2020

### **Rektora Akademii Wychowania Fizycznego im. Bronisława Czecha w Krakowie z dnia 12 marca 2020 roku w sprawie wprowadzenia Regulaminu wynagradzania pracowników Akademii Wychowania Fizycznego im. Bronisława Czecha w Krakowie**

Na podstawie art. 126 ust. 2 ustawy z dnia 20 lipca 2018 roku – *Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce* (Dz.U. z 2020 roku, poz. 85 z późn. zm.), art. 77<sup>2</sup> ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. *Kodeks pracy* (tj. Dz.U. z 2019 roku poz. 1040 z późn. zm.) po uzyskaniu pozytywnej opinii związku zawodowego działającego na terenie Akademii, zarządzam, co następuje:


#### § 1

Wprowadza się „Regulamin wynagradzania pracowników Akademii Wychowania Fizycznego im. Bronisława Czecha w Krakowie”, stanowiący Załącznik nr 1 do niniejszego zarządzenia.

#### § 2

1. Regulamin wchodzi w życie z dniem 31 marca 2020 roku.
2. Z dniem wejścia w życie niniejszego Zarządzenia traci moc Zarządzenie nr 17/2014 Rektora Akademii Wychowania Fizycznego im. Bronisława Czecha w Krakowie z dnia 12 maja 2014 roku *w sprawie wprowadzenia Regulaminu wynagradzania pracowników Akademii Wychowania Fizycznego w Krakowie z późniejszymi zmianami.*

Z up. REKTORA

  
Prof. dr hab. Anna MARCHEWKA  
Prorektor ds. Nauki

## REGULAMIN WYNAGRADZANIA PRACOWNIKÓW AKADEMII WYCHOWANIA FIZYCZNEGO IM. BRONISŁAWA CZECHA W KRAKOWIE

### ROZDZIAŁ I

#### Postanowienia ogólne

##### § 1

1. Niniejszy regulamin wynagradzania, zwany dalej „regulaminem”, ustala warunki wynagradzania za pracę i przyznawania innych świadczeń związanych z pracą w Akademii Wychowania Fizycznego im Bronisława Czecha w Krakowie – zwanej dalej „AWF”.
2. Postanowienia regulaminu stosuje się do wszystkich pracowników uczelni, za wyjątkiem Rektora, którego wynagrodzenie ustala minister właściwy do spraw nauki i szkolnictwa wyższego.

##### § 2

Podstawę prawną regulaminu stanowią następujące przepisy:

- 1) ustawa z dnia 20 lipca 2018 roku – *Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce* (Dz.U. z 2020 roku poz. 85 z późn. zm.) - zwana w dalszej części „ustawą”,
- 2) ustawa z dnia 26 czerwca 1974 roku, *Kodeks pracy* (tj. Dz.U. z 2019 roku, poz. 1040 z późn. zm.), zwana dalej „Kodeks Pracy”,
- 3) ustawa z dnia 13 marca 2003 roku – *o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn nie dotyczących pracowników* (tj. Dz.U. z 2018 roku, poz. 1969 z późn. zm.),
- 4) ustawa z dnia 4 marca 1994 roku – *o zakładowym funduszu świadczeń socjalnych* (tj. Dz.U. z 2019 roku, poz. 1352 z późn. zm.), zwana „ustawą z ZFŚS”.

##### § 3

Ustala się:

- 1) tabelę miesięcznych minimalnych stawek wynagrodzenia zasadniczego nauczycieli akademickich zatrudnionych na stanowiskach badawczo-dydaktycznych, badawczych i dydaktycznych, stanowiącą **Załącznik nr 1** do regulaminu;
- 2) tabelę miesięcznych minimalnych stawek wynagrodzenia zasadniczego nauczycieli akademickich zatrudnionych na stanowiskach bibliotekarzy akademickich, stanowiącą **Załącznik nr 2** do regulaminu;
- 3) tabelę miesięcznych minimalnych stawek wynagrodzenia zasadniczego pracowników niebędących nauczycielami akademickimi, stanowiącą **Załącznik nr 3** do regulaminu;

- 4) tabelę podstawowych stanowisk, kwalifikacji i minimalnego zaszeregowania pracowników naukowo-technicznych, technicznych, inżyniersko-technicznych, administracyjnych, ekonomicznych i obsługi, stanowiącą **Załącznik nr 4** do regulaminu;
- 5) tabelę kwalifikacji i minimalnego zaszeregowania pracowników zatrudnionych na stanowiskach robotniczych, stanowiącą **Załącznik nr 5** do regulaminu;
- 6) tabelę stanowisk, kwalifikacji i minimalnego zaszeregowania pracowników bibliotecznych, stanowiącą **Załącznik nr 6** do regulaminu;
- 7) tabelę miesięcznych stawek dodatku funkcyjnego dla nauczycieli akademickich pełniących funkcje kierownicze, stanowiącą **Załącznik nr 7** do regulaminu;
- 8) tabelę miesięcznych stawek dodatku funkcyjnego dla pełniących funkcje kierownicze bibliotekarzy akademickich oraz dla pracowników bibliotecznych niebędących nauczycielami akademickimi, stanowiącą **Załącznik nr 8** do regulaminu;
- 9) tabelę miesięcznych stawek dodatku funkcyjnego dla pracowników niebędących nauczycielami akademickimi pełniących funkcje kierownicze, stanowiącą **Załącznik nr 9** do regulaminu.

#### § 4

W sprawach nieuregulowanych szczegółowo niniejszym regulaminem, mają zastosowanie przepisy ustawy – *Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce*, *Kodeksu Pracy* oraz inne przepisy ustawowe i wykonawcze z zakresu prawa pracy.

## ROZDZIAŁ II

### Wynagrodzenie zasadnicze

#### § 5

1. Pracownik badawczo-dydaktyczny otrzymuje wynagrodzenie zasadnicze za wykonywanie obowiązków określonych w art. 115 ust. 1 pkt 3 ustawy oraz przewidziane w regulaminie inne składniki wynagrodzenia, zgodnie z zajmowanym stanowiskiem.
2. Pracownik badawczy otrzymuje wynagrodzenie zasadnicze za wykonywanie obowiązków określonych w art. 115 ust. 1 pkt 2 ustawy oraz przewidziane w regulaminie inne składniki wynagrodzenia, zgodnie z zajmowanym stanowiskiem.
3. Pracownik dydaktyczny otrzymuje wynagrodzenie zasadnicze za wykonywanie obowiązków określonych w art. 115 ust. 1 pkt 1 ustawy oraz przewidziane w regulaminie inne składniki wynagrodzenia, zgodnie z zajmowanym stanowiskiem.
4. Bibliotekarz akademicki otrzymuje wynagrodzenie zasadnicze za wykonywanie obowiązków związanych z funkcjonowaniem w AWF systemie biblioteczno-informacyjnego oraz przewidziane w regulaminie inne składniki wynagrodzenia, zgodnie z zajmowanym stanowiskiem.
5. Pracownik nie będący nauczycielem akademickim za wykonaną pracę otrzymuje wynagrodzenie zasadnicze wynikające z przyznanej kategorii zaszeregowania

- i stawki wynagrodzenia oraz przewidziane w regulaminie inne składniki wynagrodzenia, zgodnie z zajmowanym stanowiskiem.
6. Wynagrodzenie brutto pracownika za pełen miesięczny wymiar czasu pracy nie może być niższe od wynagrodzenia minimalnego, którego wysokość określają odrębne, powszechnie obowiązujące przepisy.
  7. Pracownikowi zatrudnionemu w niepełnym wymiarze czasu pracy przysługuje wynagrodzenie w wysokości proporcjonalnej do wymiaru czasu pracy wynikającego ze stosunku pracy.
  8. Godzinową stawkę wynagrodzenia zasadniczego wynikającego z osobistego zaszeregowania pracownika oraz dodatków określonych stawką miesięczną ustala się dzieląc miesięczną stawkę przez liczbę godzin pracy przypadających do przepracowania w danym miesiącu, a w odniesieniu do nauczycieli akademickich – przez 156 godzin.

### ROZDZIAŁ III

#### Dodatek funkcyjny

##### § 6

1. Dodatek funkcyjny przysługuje pracownikom zatrudnionym na stanowiskach związanych z kierowaniem zespołem oraz radcy prawnemu na etacie w Uczelni, z tym że zespół nie może liczyć mniej niż 5 osób, łącznie z osobą kierującą tym zespołem (*dotyczy pracowników wymienionych w załączniku nr 4 do regulaminu w lp. 5 oraz 10-16*).
2. Wysokość dodatku funkcyjnego jest uzależniona od liczby pracowników i studentów kierowanej jednostki lub komórki organizacyjnej oraz od stopnia złożoności zadań związanych z wykonywaną funkcją.
3. Pracownikowi, o którym mowa w załączniku nr 5 do niniejszego regulaminu, zatrudnionemu na stanowisku robotniczym, który dodatkowo organizuje i kieruje pracą brygady składającej się co najmniej z 5 osób, łącznie z brygadzystą, przysługuje dodatek funkcyjny w wysokości do 15% wynagrodzenia zasadniczego wynikającego z osobistego zaszeregowania.
4. Dodatek funkcyjny przysługuje pracownikowi od pierwszego dnia podjęcia funkcji kierowniczej do ostatniego dnia miesiąca, w którym nastąpiło zaprzestanie jej wykonywania lub zakończenie zatrudnienia.
5. Pracownik traci prawo do dodatku funkcyjnego w okresie usprawiedliwionej nieobecności w pracy trwającej dłużej niż 3 miesiące.
6. Dodatek funkcyjny nie przysługuje nauczycielom akademickim w okresie zawieszenia w pełnieniu obowiązków zawodowych.

## ROZDZIAŁ IV

### Dodatki stażowe

#### § 7

1. Pracownikowi AWF przysługuje dodatek za staż pracy.
2. Pracownikowi AWF, zgodnie z art. 138 ust. 1 ustawy przysługuje dodatek, o którym mowa w ust. 1, w wysokości 1% wynagrodzenia zasadniczego za każdy rok pracy, wypłacany w okresach miesięcznych, poczynając od czwartego roku zatrudnienia, z tym że dodatek ten nie może przekroczyć 20% wynagrodzenia zasadniczego.
3. Jeżeli nabycie prawa do dodatku za staż pracy lub prawa do wyższej stawki tego dodatku nastąpiło pierwszego dnia miesiąca to dodatek przysługuje za ten miesiąc.
4. Jeżeli nabycie prawa do dodatku za staż pracy lub prawa do wyższej stawki tego dodatku nastąpiło w innym dniu niż pierwszy dzień miesiąca to dodatek przysługuje począwszy od pierwszego dnia miesiąca następującego po miesiącu, w którym pracownik nabył do niego prawo.
5. Przy ustalaniu okresów pracy, od których zależy prawo pracownika do dodatku, o którym mowa w ust. 1, uwzględnia się:
  - 1) zakończone okresy zatrudnienia,
  - 2) inne okresy podlegające na podstawie odrębnych przepisów wliczeniu do okresu pracy, od którego zależą uprawnienia pracownicze,
  - 3) okres asystenckich studiów przygotowawczych, odbytych na podstawie przepisów dotyczących zasad i warunków tworzenia w szkołach wyższych asystenckich studiów przygotowawczych,
  - 4) okresy pobytu za granicą wynikające ze skierowania udzielonego na podstawie przepisów o kierowaniu za granicę pracowników w celach naukowych, dydaktycznych i szkoleniowych.
6. Przy ustalaniu okresów uprawniających do dodatku za staż pracy okresy, o których mowa w ust. 5 pkt 1, uwzględnia się na podstawie świadectwa pracy, a okresy, o których mowa w ust. 5 pkt 2-4 na podstawie innego dokumentu potwierdzającego ich odbycie, z tym że w przypadku pozostawania przez pracownika jednocześnie w więcej niż jednym stosunku pracy okresy, o których mowa w ust. 1, uwzględnia się po przedłożeniu przez pracownika oświadczenia o ich nieuwzględnieniu u innego pracodawcy.
7. W przypadku jednoczesnego pozostawania w więcej niż jednym stosunku pracy, okresy uprawniające do dodatku za staż pracy ustala się odrębnie dla każdego stosunku pracy. Przy ustalaniu okresów uprawniających do dodatku za staż pracy nie uwzględnia się okresów zatrudnienia u innego pracodawcy, u którego pracownik jest lub był jednocześnie zatrudniony, oraz innych okresów, o których mowa w 5 pkt 2-4, uwzględnionych u innego pracodawcy.
8. Dodatek, o którym mowa w ust. 1, przysługuje pracownikowi za dni, za które otrzymuje wynagrodzenie, oraz za dni nieobecności w pracy z powodu niezdolności do pracy wskutek choroby albo konieczności osobistego sprawowania opieki nad dzieckiem lub chorym członkiem rodziny, za które przysługuje wynagrodzenie lub zasiłek z ubezpieczenia społecznego.

## ROZDZIAŁ V

### Dodatki za prace wykonywane w warunkach szkodliwych dla zdrowia lub uciążliwych

#### § 8

1. Pracownikowi AWF pracującemu w warunkach szkodliwych lub uciążliwych przysługuje dodatek pieniężny za prace wykonywane w warunkach szkodliwych dla zdrowia lub uciążliwych.
2. Zasady i tryb przyznawania dodatku, o którym mowa w ust. 1, dla pracowników AWF określa Rektor w drodze zarządzenia.

## ROZDZIAŁ VI

### Wynagrodzenie i dodatki za pracę w godzinach nadwymiarowych i nadliczbowych

#### § 9

1. Nauczyciele akademicki, otrzymują wynagrodzenie za pracę w godzinach nadwymiarowych o których mowa w art. 127 ust. 6 i 7 ustawy.
2. Warunki wynagradzania nauczycieli akademickich za godziny nadwymiarowe określa **załącznik nr 10** do regulaminu.
3. Wynagrodzenie za pracę w godzinach nadwymiarowych przyznaje się, po dokonaniu rozliczenia faktycznych godzin zajęć dydaktycznych, raz w roku, po zakończeniu roku akademickiego, jednak nie później niż do końca roku kalendarzowego, w którym nastąpiło rozliczenie, przy czym:
  - 1) w czasie choroby lub innej nieprzewidzianej, usprawiedliwionej nieobecności nauczyciela akademickiego godziny zajęć dydaktycznych, które według planu zajęć przypadają na okres tej nieobecności, zalicza się, dla celów ustalenia liczby godzin zajęć dydaktycznych, jako godziny przepracowane zgodnie z planem;
  - 2) nauczycielowi akademickiemu, dla którego nie zaplanowano obciążenia dydaktycznego z powodu jego zatrudnienia po rozpoczęciu roku akademickiego, przewidzianej nieobecności w pracy związanej między innymi z długotrwałą chorobą, urlopem bezpłatnym lub innym zwolnieniem od pracy, odbywaniem służby wojskowej, urlopem macierzyńskim albo ustania stosunku pracy przed zakończeniem roku akademickiego, zalicza się do przepracowanych godzin zajęć dydaktycznych jedną trzydziestą ustalonego dla danego stanowiska rocznego pensum za każdy tydzień nieobecności przypadającej za okres, w którym prowadzone są w AWF zajęcia dydaktyczne.
4. Wynagrodzenie za pracę w godzinach nadwymiarowych ustala się na podstawie stawek obowiązujących w ostatnim dniu okresu, którego dotyczy rozliczenie, o którym mowa w ust. 3. Wynagrodzenie za pracę w godzinach nadwymiarowych nie podlega przeliczeniu w przypadku zmiany stawek, dokonanej po rozliczeniu, o którym mowa w ust. 3.

## § 10

1. Pracownikom niebędącym nauczycielami akademickimi za pracę w godzinach nadliczbowych – o ile nie otrzymali rekompensaty w postaci dni wolnych - oprócz normalnego wynagrodzenia – przysługuje dodatek w wysokości:
  - 1) 100 % wynagrodzenia – za pracę w godzinach nadliczbowych przypadających:
    - a) w nocy,
    - b) w niedziele i święta niebędące dla pracownika dniami pracy, zgodnie z obowiązującym go rozkładem czasu pracy,
    - c) w dniu wolnym od pracy udzielonym pracownikowi w zamian za pracę w niedzielę lub w święto, zgodnie z obowiązującym go rozkładem czasu pracy,
  - 2) 50 % wynagrodzenia – za pracę w godzinach nadliczbowych przypadających w każdym innym dniu niż określony w pkt 1.
2. Dodatek w wysokości określonej w ust. 1 pkt 1 przysługuje także za każdą godzinę pracy nadliczbowej 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 już prawo do dodatku w wysokości określonej w ust. 1.
3. Wynagrodzenie stanowiące podstawę obliczania dodatków, określonych w ust. 1 i 2, obejmuje wynagrodzenie pracownika wynikające z jego osobistego zaszeregowania.
4. Pracownikowi wykonującemu pracę w porze nocnej przysługuje dodatek do wynagrodzenia za każdą godzinę pracy w porze nocnej w wysokości 20% stawki godzinowej wynagrodzenia zasadniczego, nie niższy jednak od dodatku ustalonego na podstawie art. 151<sup>8</sup> § 1 Kodeksu Pracy.
5. Porę nocną określa Regulamin Pracy AWF.
6. Pracownikowi zatrudnionemu w zmianowym systemie pracy za każdą godzinę pracy na drugiej zmianie przysługuje dodatek w wysokości 10% stawki godzinowej wynagrodzenia zasadniczego. Dodatek ten przysługuje również pracownikowi zatrudnionemu na stanowisku kierowniczym, dla którego praca w systemie zmianowym wynika z harmonogramu.

## ROZDZIAŁ VII

### Nagrody jubileuszowe

## § 11

1. Pracownik, zgodnie z art. 141 ust. 1 ustawy ma prawo do nagrody jubileuszowej z tytułu wieloletniej pracy, w wysokości:
  - 1) za 20 lat pracy - 75 % wynagrodzenia miesięcznego;
  - 2) za 25 lat pracy - 100 % wynagrodzenia miesięcznego;
  - 3) za 30 lat pracy - 150 % wynagrodzenia miesięcznego;
  - 4) za 35 lat pracy - 200 % wynagrodzenia miesięcznego;
  - 5) za 40 lat pracy - 300 % wynagrodzenia miesięcznego;
  - 6) za 45 lat pracy - 400 % wynagrodzenia miesięcznego.

2. Do okresu pracy uprawniającego pracownika do nagrody jubileuszowej zalicza się wszystkie zakończone okresy zatrudnienia oraz inne okresy, jeżeli z mocy odrębnych przepisów podlegają one zaliczeniu do okresu pracy, od którego zależą uprawnienia pracownicze.
3. Pracownik jest obowiązany udokumentować swoje prawo do nagrody, jeżeli w jego aktach osobowych brak jest odpowiedniej dokumentacji.
4. Pracownikowi pozostającemu jednocześnie w więcej niż jednym stosunku pracy okresy uprawniające do nagrody ustala się odrębnie dla każdego stosunku pracy.
5. Podstawę do obliczenia wysokości nagrody 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.
6. W przypadku rozwiązania stosunku pracy z powodu przejścia na emeryturę lub rentę z tytułu niezdolności do pracy, pracownikowi AWF, któremu do nabycia prawa do nagrody brakuje mniej niż 12 miesięcy, licząc od dnia rozwiązania stosunku pracy, nagrodę tę wypłaca się w dniu rozwiązania stosunku pracy.
7. Jeżeli pracownik nabył prawo do nagrody jubileuszowej, będąc zatrudnionym w innym wymiarze czasu pracy niż w dniu jej wypłaty, podstawę obliczenia nagrody stanowi wynagrodzenie przysługujące pracownikowi w dniu nabycia prawa do nagrody.
8. Wypłata nagrody jubileuszowej powinna nastąpić niezwłocznie po nabyciu przez pracownika prawa do tej nagrody, nie później niż z wypłatą najbliższego wynagrodzenia.

## ROZDZIAŁ VIII

### Odprawy i nagrody

#### § 12

1. Pracownik AWF przechodzący na emeryturę lub rentę z tytułu niezdolności do pracy, ma prawo na zasadach przewidzianych w art. 146 ustawy do jednorazowej odprawy w wysokości trzykrotnego wynagrodzenia miesięcznego zasadniczego otrzymanego za ostatni pełny miesiąc zatrudnienia z tym że, dla nauczyciela akademickiego uczelnia musi być podstawowym miejscem pracy.
2. Pracownik, który otrzymał odprawę o której mowa w ust. 1, nie może ponownie nabyć do niej prawa.
3. Nauczycielowi akademickiemu dla którego AWF nie jest podstawowym miejscem pracy, przysługuje odprawa w wysokości jednomiesięcznego wynagrodzenia ustalonego według zasad liczenia ekwiwalentu za urlop wypoczynkowy.

#### § 13

1. Pracownikowi, z którym rozwiązano umowę o pracę z przyczyn określonych w ustawie z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn nie dotyczących pracowników



(tj. Dz.U. z 2018 r., poz. 1969 z późn. zm.) przysługuje odprawa pieniężna w wysokości:

- 1) jednomiesięcznego wynagrodzenia, jeżeli pracownik był zatrudniony u danego pracodawcy krócej niż 2 lata;
  - 2) dwumiesięcznego wynagrodzenia, jeżeli pracownik był zatrudniony u danego pracodawcy od 2 do 8 lat;
  - 3) trzymiesięcznego wynagrodzenia, jeżeli pracownik był zatrudniony u danego pracodawcy ponad 8 lat.
2. Odprawę oblicza się według zasad obowiązujących przy ustalaniu ekwiwalentu pieniężnego za urlop wypoczynkowy.

#### § 14

1. W razie śmierci pracownika w czasie trwania stosunku pracy lub w czasie pobierania po rozwiązaniu stosunku pracy zasiłku z tytułu niezdolności do pracy wskutek choroby, jego rodzinie przysługuje odprawa pośmiertna.
2. Wysokość odprawy pośmiertnej 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. Odprawa pośmiertna przysługuje następującym członkom rodziny pracownika:
  - 1) małżonkowi,
  - 2) innym członkom rodziny spełniającym warunki wymagane do uzyskania renty rodzinnej w myśl przepisów o emeryturach i rentach z funduszu ubezpieczeń społecznych.
4. Odprawę pieniężną dzieli się w częściach równych pomiędzy wszystkich uprawnionych członków rodziny.
5. Jeżeli po zmarłym pracowniku pozostał tylko jeden członek rodziny uprawniony do odprawy pośmiertnej, przysługuje mu odprawa w wysokości połowy odpowiedniej kwoty określonej w ust. 2.
6. Odprawa pośmiertna nie przysługuje członkom rodziny, o których mowa w ust. 3, jeżeli pracodawca ubezpieczył pracownika na życie, a odszkodowanie wypłacone przez instytucję ubezpieczeniową jest nie niższe niż odprawa pośmiertna przysługująca zgodnie z ust. 2 niniejszego paragrafu. Jeżeli odszkodowanie jest niższe od odprawy pośmiertnej, pracodawca jest obowiązany wypłacić rodzinie kwotę stanowiącą różnicę między tymi świadczeniami.
7. Odprawę oblicza się według zasad obowiązujących przy ustalaniu ekwiwalentu pieniężnego za urlop wypoczynkowy.

## § 15

1. W AWF tworzy się fundusz nagród zgodnie z art. 145 ustawy:
  - 1) za osiągnięcia w pracy zawodowej (w szczególności: badawcze, dydaktyczne lub organizacyjne albo za całokształt dorobku) nauczycieli akademickich w wysokości 2% planowanych przez uczelnię rocznych środków na wynagrodzenia osobowe dla nauczycieli akademickich,
  - 2) za osiągnięcia w pracy zawodowej pracowników niebędących nauczycielami akademickimi w wysokości 1% planowanych przez uczelnię rocznych środków na wynagrodzenia osobowe dla tych pracowników.
2. Zasady i tryb przyznawania nagród dla pracowników AWF określa regulamin ustalony zarządzeniem Rektora.

## ROZDZIAŁ IX

### Wynagrodzenie dodatkowe

## § 16

1. Dodatkowe wynagrodzenie jest przyznawane nauczycielom akademickim za:
  - 1) udział w pracach komisji rekrutacyjnej;
  - 2) kierowanie studenckimi praktykami zawodowymi lub sprawowanie opieki nad tymi praktykami,
2. Dodatkowe wynagrodzenie, o którym mowa w ust. 1 pkt. 1, przysługuje jednorazowo w danym roku akademickim w zależności od liczby kandydatów na studia i pełnionej funkcji, w wysokości nieprzekraczającej 70% stawki minimalnego wynagrodzenia zasadniczego asystenta, określonego w załączniku nr 1 do niniejszego regulaminu.
3. Dodatkowe wynagrodzenie, o którym mowa w ust. 1 pkt 2, przysługuje jednorazowo w danym roku akademickim w wysokości nieprzekraczającej 65% stawki minimalnego wynagrodzenia zasadniczego asystenta, określonego w załączniku nr 1 do niniejszego regulaminu.

## § 17

1. Z tytułu okresowego zwiększenia obowiązków służbowych lub powierzenia dodatkowych zadań albo ze względu na charakter pracy lub warunki jej wykonywania Rektor, na wniosek kierownika jednostki organizacyjnej, może przyznać pracownikowi dodatki zadaniowe.
2. Dodatki zadaniowe przyznaje się na czas określony, a w przypadku stałego zwiększenia obowiązków służbowych lub stałego powierzenia dodatkowych zadań albo ze względu na charakter pracy lub warunki jej wykonywania również na czas nieokreślony.
3. Dodatki zadaniowe wypłaca się w ramach posiadanych środków na wynagrodzenia, przy czym łączna ich kwota nie może przekroczyć 80% sumy wynagrodzenia zasadniczego i dodatku funkcyjnego pracownika.

4. Łączna kwota przyznanych dodatków zadaniowych w części przekraczającej 40% wynagrodzenia zasadniczego pracownika może być finansowana wyłącznie ze środków innych niż przekazana Uczelni subwencja, o której mowa w art. 365 ust. 1 i 2 ustawy.
5. Z tytułu wykonywania zadań przez nauczycieli akademickich w ramach projektów/grantów finansowanych ze środków pochodzących z innych źródeł niż określone w art. 365 pkt 1,2, może być przyznany dodatek projektowy dla osób biorących udział w projekcie (kierownikowi i wykonawcom) – zgodnie z planem rzeczowo-finansowym danego projektu/grantu na określony rok/okres budżetowy. Dodatek projektowy nie może być przyznany za te same czynności, za które pracownik otrzymał inny składnik dodatkowego wynagrodzenia, w szczególności dodatek zadaniowy.

### § 18

1. Pracownikowi niebędącemu nauczycielem akademickim może być przyznana premia uznaniowa.
2. Premia o której mowa w ust. 1, przyznawana jest zgodnie z regulaminem premiowania stanowiącym **Załącznik nr 11** do regulaminu.

### § 19

1. Pracownikowi AWF przysługuje dodatkowe wynagrodzenie roczne tzw. „13-tka” na zasadach określonych w przepisach o dodatkowym wynagrodzeniu rocznym pracowników jednostek sfery budżetowej oraz na podstawie art. 143 ustawy.
2. Dodatkowe wynagrodzenie roczne o którym mowa w ust. 1 niniejszego paragrafu nie przysługuje w przypadku:
  - 1) nieusprawiedliwionej nieobecności w pracy trwającej dłużej niż dwa dni,
  - 2) stawienia się do pracy lub przebywania w pracy w stanie nietrzeźwości,
  - 3) wymierzenia pracownikowi kary dyscyplinarnej wydalenia z pracy,
  - 4) rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika.

### § 20

Pracownikowi przysługuje zwrot kosztów związanych z podróżą służbową na zasadach określonych w zarządzeniu Rektora i w odrębnych przepisach.

### § 21

1. Pracownikowi AWF przysługują świadczenia z Zakładowego Funduszu Świadczeń Socjalnych.
2. Rodzaj świadczeń oraz zasady i tryb ich przyznawania określa Regulamin Zakładowego Funduszu Świadczeń Socjalnych ustalony przez Rektora w uzgodnieniu z zakładowymi organizacjami związkowymi.
3. Wysokość rocznego odpisu na Zakładowy Fundusz Świadczeń Socjalnych w roku 2020 wynosi:
  - 1) dla pracowników AWF 3,2% planowanych rocznych wynagrodzeń osobowych;
  - 2) dla jednego byłego pracownika AWF będącego emerytem lub rencistą 3,2% rocznej sumy najniższej emerytury lub renty z roku poprzedniego, ustalonej zgodnie z art. 94 ust. 2 pkt 1 lit. a ustawy z dnia 17 grudnia 1998 roku

- o emeryturach i rentach z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych (tj. Dz.U. z 2018, poz. 1270, z późn. zm.).

4. Wszelkie zmiany wysokości odpisu podlegają corocznie uzgodnieniu ze związk/iem/ami zawodowym/i działającymi w AWF w trybie zmiany regulaminu. Zmiana wysokości odpisu ustalana będzie zarządzeniem Rektora w oparciu o uzgodnienia ze związkami zawodowymi.

## ROZDZIAŁ X

### Postanowienia końcowe

#### § 22

1. Wynagrodzenie zasadnicze, dodatek za staż pracy, dodatek funkcyjny i dodatki zadaniowe są wypłacane nauczycielowi akademickiemu z góry, a pozostałe składniki wynagrodzenia z dołu po dokonaniu rozliczenia pracy lub zadań.
2. Wynagrodzenie zasadnicze i składniki wynagrodzenia wypłacane z góry, o których mowa w ust. 1, są wypłacane w piątym dniu miesiąca. Jeżeli piąty dzień miesiąca jest dniem ustawowo wolnym od pracy, wynagrodzenie zasadnicze i składniki wynagrodzenia wypłacane z góry wypłaca się w dniu poprzedzającym.
3. Prawo do wynagrodzenia wypłacanego z góry wygasa z ostatnim dniem miesiąca, w którym ustał stosunek pracy, z tym że pracownik zachowuje wynagrodzenie wypłacone za ten miesiąc.
4. Pracownicy niebędący nauczycielami akademickimi z wyjątkiem pracowników o których mowa w pkt. 5, otrzymują wynagrodzenie z dołu 28-go każdego miesiąca.
5. Pracownicy obsługi i zatrudnieni na stanowiskach robotniczych otrzymują wynagrodzenie z dołu 10-ego każdego miesiąca następnego.
6. Jeżeli termin wypłaty wynagrodzeń ustalony zgodnie z ust. 4 i 5 przypada w dzień ustawowo wolny od pracy, wynagrodzenie zasadnicze i składniki wypłacane z dołu wypłaca się w dniu roboczym bezpośrednio poprzedzającym ten dzień.
7. Wynagrodzenie finansowane ze źródeł zewnętrznych (innych niż określone w art. 365 pkt. 1,2, ustawy), w szczególności wynikające z przyznanych dodatków z tytułu zadań wykonywanych w ramach projektów i grantów – wypłacane jest na koniec miesiąca lub okresu, na podstawie planu finansowego i harmonogramu lub po wykonaniu rozliczenia danych zadań.
8. Pracownikowi przysługuje wynagrodzenie za czas niewykonywania pracy, jeżeli był gotów do jej wykonywania, a doznał przeszkód z przyczyn dotyczących pracodawcy, a także za czas niezawinionego przez niego postoju.
9. Z wynagrodzenia podlegają potrąceniu: zaliczki pieniężne udzielone pracownikowi, sumy egzekwowane na mocy tytułów wykonawczych na pokrycie należności innych niż świadczenia alimentacyjne, kary pieniężne przewidziane w art. 108 Kodeksu Pracy, inne należności na potrącenie których pracownik wyraził zgodę.
10. Wysokość wynagrodzenia zasadniczego, dodatku funkcyjnego i innych składników wynagrodzenia pracownika ustala Rektor (o ile niniejszy Regulamin nie stanowi inaczej).

11. Wynagrodzenie dla członków Rady Uczelni wypłacane jest z dołu 28-go każdego miesiąca, z tym że, w przypadku gdy termin wypłaty wynagrodzeń przypada w dzień ustawowo wolny od pracy, wynagrodzenie wypłaca się w dniu roboczym bezpośrednio poprzedzającym ten dzień.
12. Indywidualne wynagrodzenie pracownika jest objęte tajemnicą służbową. Wynagrodzenia Rektora i głównego księgowego, oraz osób pełniących funkcje organów w uczelni są jawne, zgodnie z art. 140 ust. 5 ustawy.


### § 23

Pracownik przed dopuszczeniem do pracy, zostaje zapoznany z regulaminem wynagradzania przez Dział Kadr. Oświadczenie pracownika o zapoznaniu się z regulaminem zostaje dołączone do akt osobowych pracownika.

### § 24

Regulamin wchodzi w życie po upływie dwóch tygodni od dnia podania go do wiadomości pracowników z mocą obowiązującą od dnia 31 marca 2020 roku.

Z up. REKTORA

  
Prof. dr hab. Anna MARCHEWKA  
Prorektor ds. Nauki



**ZAŁĄCZNIK Nr 1**  
**do Regulaminu wynagradzania pracowników**  
**Akademii Wychowania Fizycznego im. Bronisława Czecha**  
**w Krakowie**

**TABELA MIESIĘCZNYCH MINIMALNYCH STAWEK WYNAGRODZENIA ZASADNICZEGO NAUCZYCIELI AKADEMICKICH ZATRUDNIONYCH NA STANOWISKACH BADAWCZO-DYDAKTYCZNYCH, BADAWCZYCH I DYDAKTYCZNYCH**

Lp.	Stanowisko	Minimalna stawka wynagrodzenia zasadniczego w złotych	
1.	profesor	<b>100%</b>	<b>6.410,00</b>
2.	profesor uczelni	<b>83%</b>	<b>5.320,00</b>
3.	adiunkt	<b>73%</b>	<b>4.680,00</b>
4.	asystent	<b>50%</b>	<b>3.205,00</b>
5.	lektor	<b>50%</b>	<b>3.205,00</b>
6.	instruktor	<b>50%</b>	<b>3.205,00</b>

Podane wartości odnoszą się do minimalnego wynagrodzenia zasadniczego profesora w uczelni publicznej określonego w rozporządzeniu Ministra Nauki i Szkolnictwa Wyższego (MNiSW).

**ZAŁĄCZNIK Nr 2**  
**do Regulaminu wynagradzania pracowników**  
**Akademii Wychowania Fizycznego im. Bronisława Czecha**  
**w Krakowie**

**TABELA MIESIĘCZNYCH MINIMALNYCH STAWEK WYNAGRODZENIA ZASADNICZEGO NAUCZYCIELI AKADEMICKICH ZATRUDNIONYCH NA NA STANOWISKU BIBLIOTEKARZA AKADEMICKIEGO**

Lp.	Stanowisko	Minimalna stawka wynagrodzenia zasadniczego w złotych	
1.	Bibliotekarz akademicki		<b>3.306,00</b>

**ZAŁĄCZNIK Nr 3**  
**do Regulaminu wynagradzania pracowników**  
**Akademii Wychowania Fizycznego im. Bronisława Czecha**  
**w Krakowie**

**TABELA MIESIĘCZNYCH MINIMALNYCH STAWEK WYNAGRODZENIA ZASADNICZEGO**  
**PRACOWNIKÓW NIEBĘDĄCYCH NAUCZYCIELAMI AKADEMICKIMI**

Kategoria zaszeregowania	Minimalna stawka wynagrodzenia zasadniczego w złotych
I	<b>2.600,00</b>
II	<b>2.600,00</b>
III	<b>2.600,00</b>
IV	<b>2.600,00</b>
V	<b>2.600,00</b>
VI	<b>2.650,00</b>
VII	<b>2.650,00</b>
VIII	<b>2.700,00</b>
IX	<b>2.750,00</b>
X	<b>2.800,00</b>
XI	<b>3.900,00</b>
XII	<b>3.000,00</b>
XIII	<b>3.100,00</b>
XIV	<b>3.200,00</b>
XV	<b>3.500,00</b>
XVI	<b>4.000,00</b>
XVII	<b>4.500,00</b>

**ZAŁĄCZNIK Nr 4**  
**do Regulaminu wynagradzania pracowników**  
**Akademii Wychowania Fizycznego im. Bronisława Czecha**  
**w Krakowie**

**TABELA PODSTAWOWYCH STANOWISK PRACY, WYMAGAŃ KWALIFIKACYJNYCH I**  
**MINIMALNEGO ZASZEREGOWANIA PRACOWNIKÓW NAUKOWO-TECHNICZNYCH, INŻYNIERYJNO-**  
**TECHNICZNYCH, ADMINISTRACYJNYCH, EKONOMICZNYCH I OBSŁUGI**

Lp.	Stanowisko	Wymagania kwalifikacyjne		Kategoria	
		wykształcenie	liczba lat pracy	minimalnego zaszeregowania	dotatku funkcyjnego
1.	Kanclerz	wyższe magisterskie	8, w tym 4 na stanowisku kierowniczym	<b>XVII</b>	<b>5-8</b>
2.	Kwestor	wyższe magisterskie	8, w tym 4 na stanowisku kierowniczym lub samodzielnym	<b>XVI</b>	<b>4-7</b>
3.	Zastępca kanclerza	wyższe	6, w tym 3 na stanowisku kierowniczym lub samodzielnym	<b>XVI</b>	<b>4-7</b>
4.	Zastępca kwestora	wyższe	6, w tym 2 na stanowisku kierowniczym lub samodzielnym	<b>XV</b>	<b>3-6</b>
5.	Audytor wewnętrzny	według odrębnych przepisów		<b>XIV</b>	<b>2-6</b>
6.	Kierownik administracyjny podstawowej jednostki organizacyjnej lub innej wyodrębnionej jednostki organizacyjnej	wyższe	<b>6</b>	<b>XIV</b>	<b>3-6</b>
7.	Zastępca kierownika administracyjnego podstawowej jednostki organizacyjnej lub innej wyodrębnionej jednostki organizacyjnej	wyższe	<b>5</b>	<b>XIII</b>	<b>2-5</b>
8.	Radca prawny	według odrębnych przepisów		<b>XIV</b>	<b>2-6</b>
9.	Pełnomocnik do spraw ochrony informacji niejawnych	według odrębnych przepisów		<b>XIV</b>	<b>1-3</b>
10.	Główny specjalista, kierownik działu lub innej równorzędnej komórki organizacyjnej, administrator sieci	wyższe	<b>5</b>	<b>XIV</b>	<b>2-6</b>
11.	Główny specjalista do spraw bezpieczeństwa i higieny pracy	według odrębnych przepisów		<b>XIV</b>	<b>2-6</b>



12.	Starszy specjalista naukowo-techniczny, specjalista techniczny, starszy specjalista inżyniersko-techniczny, starszy specjalista do spraw finansowych, administracyjnych lub ekonomicznych albo do spraw dydaktyki, badań lub informatyki, zastępca kierownika działu lub innej równorzędnej komórki organizacyjnej, kierownik domu studenckiego	wyższe	5	XIII	2-6
13.	Starszy specjalista do spraw bezpieczeństwa i higieny pracy	według odrębnych przepisów		XIII	2-6
14.	Rzecznik patentowy	według odrębnych przepisów		XIII	2-6
15.	Specjalista naukowo-techniczny, specjalista techniczny, specjalista inżyniersko-techniczny, specjalista do spraw finansowych, administracyjnych lub ekonomicznych albo do spraw dydaktyki, badań, informatyki lub organizacji produkcji, starszy mistrz, zastępca kierownika domu studenckiego	wyższe	3	XII	1-4
		średnie	8		
16.	Specjalista do spraw bezpieczeństwa i higieny pracy, inspektor ochrony danych osobowych, pełnomocnik do spraw kontroli zarządczej	według odrębnych przepisów		XII	1-4
17.	Starszy (lub samodzielny): referent techniczny, ekonomiczny, administracyjny, finansowy, fizyk, matematyk i inne stanowiska równorzędne, mechanik, technolog, konstruktor, mistrz	wyższe	-	VIII	-
		średnie	4		
18.	Starszy inspektor nadzoru inwestorskiego	według odrębnych przepisów		XI	1-2
19.	Starszy inspektor do spraw bezpieczeństwa i higieny pracy	według odrębnych przepisów		XI	-
20.	Inspektor nadzoru inwestorskiego	według odrębnych przepisów		XI	1
21.	Inspektor ds. bezpieczeństwa i higieny pracy	według odrębnych przepisów		XI	-
22.	Referent techniczny, ekonomiczny, administracyjny, finansowy, technik, magazynier	średnie	-	VI	-
		zasadnicze zawodowe	2		
23.	Inspektor ochrony mienia	średnie	-	VI	-
		podstawowe	2		
24.	Pomoc techniczna, administracyjna, laborant i inne stanowiska równorzędne	zasadnicze zawodowe	-	IV	-
25.	Pedel, pracownik gospodarczy, starszy woźny, starszy portier, dozorca, strażnik ochrony mienia	podstawowe	-	II	-

26.	Pomocniczy pracownik administracji lub obsługi	podstawowe	-	I	-
-----	--	------------	---	---	---

**ZAŁĄCZNIK Nr 5**  
**do Regulaminu wynagradzania pracowników**  
**Akademii Wychowania Fizycznego im. Bronisława Czecha**  
**w Krakowie**

TABELA KWALIFIKACJI I MINIMALNEGO ZASZEREGOWANIA PRACOWNIKÓW ZATRUDNIONYCH  
NA STANOWISKACH ROBOTNICZYCH

Lp.	Wymagane kwalifikacje	Kategoria minimalnego zaszeregowania
1.	Robotnicy bez przygotowania zawodowego	I
2.	Robotnicy przyuczeni, posiadający umiejętności fachowe w zakresie potrzebnym do wykonywania prac o charakterze pomocniczym	I
3.	Robotnicy wykwalifikowani, posiadający umiejętności fachowe w zakresie wymaganym do wykonywania prac pod nadzorem lub samodzielnie	I
4.	Robotnicy posiadający przygotowanie zawodowe do wykonywania samodzielnej pracy o charakterze złożonym	IV
5.	Robotnicy wysoko wykwalifikowani, legitymujący się dyplomem technika lub mistrza w zawodzie, w zakresie którego wykonują samodzielnie trudne i precyzyjne prace	VII
6.	Kierowca samochodu osobowego - według odrębnych przepisów	II
7.	Kierowca samochodu ciężarowego - według odrębnych przepisów	VI
8.	Kierowca autobusu - według odrębnych przepisów	V

**ZAŁĄCZNIK Nr 6**  
do Regulaminu wynagradzania pracowników  
Akademii Wychowania Fizycznego im. Bronisława Czecha  
w Krakowie

**TABELA STANOWISK, KWALIFIKACJI I MINIMALNEGO ZASZEREGOWANIA  
PRACOWNIKÓW BIBLIOTECZNYCH**

Lp.	Stanowisko	Wymagania kwalifikacyjne		Kategoria minimalnego zaszeregowania
		wykształcenie	liczba lat pracy	
1.	Kustosz biblioteczny	wyższe magisterskie	6 lat pracy w bibliotece naukowej	XIII
2.	Starszy bibliotekarz	wyższe	4 lata pracy w bibliotece naukowej	XI
3.	Bibliotekarz	wyższe	2 lata pracy w bibliotece naukowej	X
		średnie	8 lat pracy w bibliotece naukowej	
4.	Młodszy bibliotekarz	wyższe	-	VIII
		średnie	6 lat pracy w bibliotece naukowej	
5.	Starszy magazynier biblioteczny	średnie	4 lata pracy w bibliotece naukowej	VI
6.	Magazynier biblioteczny	średnie lub zasadnicze zawodowe	-	V

**ZAŁĄCZNIK Nr 7**  
do Regulaminu wynagradzania pracowników  
Akademii Wychowania Fizycznego im. Bronisława Czecha  
w Krakowie

**TABELA MIESIĘCZNYCH STAWEK DODATKU FUNKCYJNEGO DLA NAUCZYCIELI  
AKADEMICKICH PEŁNIĄCYCH FUNKCJE KIEROWNICZE**

Lp.	Funkcja	Stawka dodatku funkcyjnego w złotych
1.	Rektor uczelni - zgodnie z ustawą ustala Minister	<b>do wys. 100% wynagrodzenia profesora</b>
2.	Prorektor uczelni	<b>2.240,00-4.170,00</b>
3.	Dziekan, dyrektor szkoły doktorskiej, dyrektor CLNB	<b>800,00-2.980,00</b>
4.	Prodziekan, dyrektor instytutu, kierownik zakładu, kierownik Centrum Edukacji Zawodowej, lub kierownik innej jednostki	<b>200,00-2.260,00</b>

**ZAŁĄCZNIK Nr 8**  
do Regulaminu wynagradzania pracowników  
Akademii Wychowania Fizycznego im. Bronisława Czecha  
w Krakowie

TABELA MIESIĘCZNYCH STAWEK DODATKU FUNKCYJNEGO DLA PEŁNIĄCYCH FUNKCJE  
KIEROWNICZE BIBLIOTEKARZY AKADEMICKICH ORAZ DLA PRACOWNIKÓW BIBLIOTECZNYCH  
NIEBĘDĄCYCH NAUCZYCIELAMI AKADEMICKIMI

Lp.	Funkcja	Stawka dodatku funkcyjnego
1.	Dyrektor biblioteki głównej	<b>460,00-2.620,00</b>
2.	Zastępca dyrektora biblioteki głównej	<b>90,00-1.910,00</b>
3.		<b>85,00-570,00</b>
	Kierownik oddziału (sekcji) w bibliotece lub ośrodka informacji naukowej	

**ZAŁĄCZNIK Nr 9**  
do Regulaminu wynagradzania pracowników  
Akademii Wychowania Fizycznego im. Bronisława Czecha  
w Krakowie

TABELA MIESIĘCZNYCH STAWEK DODATKU FUNKCYJNEGO DLA PRACOWNIKÓW  
NIEBĘDĄCYCH NAUCZYCIELAMI AKADEMICKIMI PEŁNIĄCYCH FUNKCJE KIEROWNICZE

Lp.	Kategoria	Stawka dodatku funkcyjnego w złotych
1.	1	<b>85,00- 220,00</b>
2.	2	<b>90,00- 230,00</b>
3.	3	<b>115,00- 350,00</b>
4.	4	<b>135,00- 490,00</b>
5.	5	<b>200,00- 570,00</b>
6.	6	<b>260,00- 820,00</b>
7.	7	<b>460,00-1.910,00</b>
8.	8	<b>900,00-2.620,00</b>

**STAWKI ZA GODZINY PONADWYMIAROWE NAUCZYCIELI AKADEMICKICH**  
**W AKADEMII WYCHOWANIA FIZYCZNEGO W KRAKOWIE**

1. Stawki za godziny ponadwymiarowe nauczycieli akademickich w Akademii Wychowania Fizycznego w Krakowie za realizowane zajęcia dydaktyczne na **studiach stacjonarnych**:

1) profesor	- 70,00 zł;
2) profesor uczelni	- 60,00 zł;
3) adiunkt	- 50,00 zł;
4) asystent, lektor, instruktor	- 40,00 zł.

2. Stawki za godziny ponadwymiarowe nauczycieli akademickich w Akademii Wychowania Fizycznego w Krakowie za realizowane zajęcia dydaktyczne na **studiach niestacjonarnych**:

1) profesor	- 70,00 zł;
2) profesor uczelni	- 60,00 zł;
3) adiunkt	- 50,00 zł;
4) asystent, lektor, instruktor	- 40,00 zł.

**REGULAMIN PREMIOWANIA PRACOWNIKÓW NIEBĘDĄCYCH NAUCZYCIELAMI AKADEMICKIMI**  
**ZATRUDNIONYCH W AKADEMII WYCHOWANIA FIZYCZNEGO**  
**W KRAKOWIE**

§ 1

Pracownikowi niebędącemu nauczycielem akademickim może być przyznana, w ramach posiadanych przez Uczelnię środków na wynagrodzenia osobowe, premia.

§ 2

1. W ramach posiadanego funduszu płac tworzy się fundusz premiowy w wysokości 10% wynagrodzenia zasadniczego pracowników niebędących nauczycielami akademickimi.
2. Premia indywidualna ma wyłącznie uznaniowy charakter i nie może stanowić przedmiotu roszczeń pracowniczych.
3. Ponadto tworzy się fundusz premiowy do dyspozycji Rektora w kwocie 1.200,00 zł miesięcznie, z tym że kwoty te mogą przechodzić następne okresy i mogą być wykorzystywane w wartościach narastających, tzn. w wartościach zgromadzonych na koniec okresu (danego miesiąca) roku kalendarzowego. Zgromadzone środki z funduszu premiowego Rektora powinny być rozdysponowane w bieżącym roku kalendarzowym i nie przechodzą na rok następny.

§ 3

1. Indywidualną uznaniową premię dla podległych pracowników składającą się z premii kwotowej (nie przekraczającej 20% wynagrodzenia zasadniczego pracownika) ustalają w ramach 10% funduszu premiowego od funduszu płac: Rektor, Prorektorzy, Dziekani Wydziałów, Dyrektor CLNB, Kanclerz, Kwestor.
2. Wniosek o przyznanie premii (wzór wniosku stanowi **Załącznik nr 1** do niniejszego Regulaminu) dla poszczególnych pracowników przedstawiają do zatwierdzenia kierownicy jednostek organizacyjnych w terminie do 5-go dnia miesiąca następnego, za który premia jest przyznawana. Wniosek o przyznanie premii zatwierdza:
  - 1) dla pracowników zatrudnionych w Działach podległych Kanclerzowi – Kanclerz;
  - 2) dla pracowników zatrudnionych w Działach podległych Kwestorowi – Kwestor;
  - 3) dla pracowników dziekanatów, pracowników administracyjnych oraz naukowo-technicznych, technicznych zatrudnionych w instytutach wchodzących w skład struktury organizacyjnej wydziału – Dziekan Wydziału;
  - 4) dla pracowników zatrudnionych w Działach podległych Prorektorom – Prorektor ds. Nauki i Prorektor ds. Studenckich;
  - 5) dla pracowników naukowo-technicznych, technicznych zatrudnionych do zadań w Centralnym Laboratorium Naukowo-Badawczym (CLNB) – Dyrektor CLNB.
  - 6) dla pozostałych pracowników oraz Kanclerza i Kwestora – Rektor.
3. Niewykorzystana w danym miesiącu pula środków na premie przez poszczególne jednostki organizacyjne może być przesunięta do innych jednostek i rozdysponowana przez Rektora lub Kanclerza wyłącznie w bieżącym okresie.

§ 4

Premia uznaniowa kwotowa może być przyznana pracownikom, o których mowa w § 1, do wysokości 20% wynagrodzenia zasadniczego pracownika na podstawie pisemnego uzasadnienia kierownika jednostki organizacyjnej (kierownik działu).

## § 5

Premia, o której mowa w § 3 może być przyznana pracownikowi, za nienaganne wykonanie obowiązków objętych zakresem czynności, a w szczególności za:

1. Kryteria podstawowe:
  - 1) postawę pełną zaangażowania;
  - 2) terminowe i sumienne wywiązywanie się z powierzonych zadań;
  - 3) wysoką jakość wykonywanej pracy;
  - 4) przestrzeganie dyscypliny pracy i przepisów bhp oraz p.poż.
2. Kryteria szczególne:
  - 1) realizację dodatkowych zadań wykraczających poza zakres czynności;
  - 2) kreatywność i wprowadzanie usprawnień na stanowisku pracy;
  - 3) rozwiązania organizacyjne i inne prace o istotnym znaczeniu dla Uczelni;
  - 4) dyspozycyjność w tym gotowość do podejmowania prac w zastępstwie.

## § 6

1. Do 3 lutego każdego roku Kierownik Działu Płac przygotowuje i przekazuje Rektorowi, Prorektorom, Dziekanom Wydziałów, Dyrektorowi CLNB, Kanclerzowi i Kwestorowi zestawienie im podległym pracowników z określeniem kwoty stanowiącej wysokość 10% wynagrodzenia zasadniczego. Zestawienie to sporządzane jest również na wniosek ww. osób lub podległych im kierowników w przypadku zmian dotyczących wynagrodzenia osób w podległych im jednostkach lub zmian personalnych w tych jednostkach.

## § 7

Wysokość premii kwotowej dla wszystkich podległych pracowników nie może przekroczyć 10% wynagrodzeń zasadniczych pracowników nie będących nauczycielami akademickimi. Do limitu tego nie wlicza się kwot z tytułu funduszu premiowego będącego w dyspozycji Rektora wynikającego z §3 ust. 3.

## § 8

1. Premia o której mowa w § 3 nie jest stałym składnikiem wynagrodzenia i nie wchodzi do podstawy obliczania wynagrodzenia za czas choroby oraz podstawy wymiaru zasiłków z ubezpieczenia społecznego. Absencja chorobowa nie jest brana pod uwagę przy podejmowaniu decyzji o przyznaniu i wypłacie premii.
2. Premia o której mowa w § 3 jest wliczana do podstawy ekwiwalentu za urlop.
3. Premię wypłaca się w terminie wypłat wynagrodzeń, w miesiącu następnym za który wystawiony został wniosek.

Załącznik nr 1

do Regulaminu premiowania pracowników niebędących nauczycielami akademickimi  
zatrudnionych w Akademii Wychowania Fizycznego  
im. Bronisława Czecha w Krakowie

Kraków, dnia .....

**WNIOSEK PREMIOWY**

dla pracowników .....

za miesiąc ..... roku

L.p.	Nr komputerowy pracownika	Imię i Nazwisko	Stanowisko	Premia kwotowa
Suma:				

(Maksymalna premia kwotowa dla Działu/Jednostki: .....zł.)

Uzasadnienie przyznania wysokości premii kwotowej.

Za zrealizowanie zadań wynikających z § 5 regulaminu premiowania: ust. .... pkt .....

Zatwierdzam: