

**REGULAMIN WYNAGRADZANIA**  
**Pracowników Akademii Sztuk Teatralnych im. Stanisława Wyspiańskiego w Krakowie**

**Rozdział I**  
**Postanowienia ogólne**

**§ 1**

1. Regulamin wynagradzania pracowników Akademii Sztuk Teatralnych im. Stanisława Wyspiańskiego w Krakowie (dalej jako „Regulamin”), określa warunki wynagradzania za pracę i przyznawania innych świadczeń związanych z pracą w Akademii Sztuk Teatralnych im. Stanisława Wyspiańskiego w Krakowie.
2. Postanowienia Regulaminu mają zastosowanie do wszystkich pracowników Akademii Sztuk Teatralnych im. Stanisława Wyspiańskiego w Krakowie, z wyłączeniem rektora.
3. Ilekroć w Regulaminie jest mowa o:
  - a) Pracodawcy, Uczelni, AST – rozumie się przez to Akademię Sztuk Teatralnych im. Stanisława Wyspiańskiego w Krakowie,
  - b) Pracownikowi – rozumie się przez to osoby zatrudnione w Uczelni na podstawie mianowania lub umowy o pracę w pełnym lub niepełnym wymiarze czasu pracy,
  - c) Jednostkach lub komórkach organizacyjnych – rozumie się przez to wszystkie rodzaje jednostek tworzących strukturę organizacyjną AST, w szczególności: działy, biura, zespoły, samodzielne sekcje, samodzielne stanowiska pracy,
  - d) Kierownikowi jednostki lub komórki organizacyjnej – rozumie się przez to osobę zatrudnioną na stanowisku: kierownika, koordynatora, głównego specjalisty kierującego działem lub osobę, której powierzono kierowanie jednostką lub komórką organizacyjną,
  - e) Organizacjach związkowych – rozumie się przez to wszystkie organizacje związkowe działające w Uczelni.

**§ 2**

Regulamin określa w szczególności:

- 1) wysokość stawki wynagrodzenia zasadniczego oraz warunki ustalenia danej stawki w odniesieniu do poszczególnych stanowisk,
- 2) okresy pracy i inne okresy uprawniające do dodatku za staż pracy,
- 3) wysokość i warunki przyznawania:
  - a) wynagrodzenia za godziny ponadwymiarowe,
  - b) wynagrodzenia za godziny nadliczbowe,
  - c) dodatku za staż pracy,
  - d) dodatku funkcyjnego,
  - e) dodatku zadaniowego,
  - f) innych dodatków do wynagrodzenia określonych na podstawie art.136 ust.2 pkt 6) ustawy Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce,
  - g) nagród, premii, odpraw,
- 4) wykaz podstawowych stanowisk pracy i wymagane kwalifikacje pracowników niebędących nauczycielami akademickimi.

### § 3

Ustala się table:

- 1) minimalnych miesięcznych stawek wynagrodzenia zasadniczego nauczycieli akademickich zatrudnionych na stanowiskach: a) badawczo – dydaktycznych, b) dydaktycznych – określoną w **załączniku nr 1** do niniejszego Regulaminu,
- 2) minimalnych miesięcznych stawek wynagrodzenia zasadniczego pracowników niebędących nauczycielami akademickimi – określoną w **załączniku nr 2** do niniejszego Regulaminu,
- 3) podstawowych stanowisk pracy, wymagań kwalifikacyjnych i minimalnego zaszeregowania pracowników administracyjnych, bibliotecznych, technicznych i obsługi – określoną w **załączniku nr 3** do niniejszego Regulaminu,
- 4) miesięcznych stawek dodatku funkcyjnego dla nauczycieli akademickich pełniących funkcje kierownicze – określoną w **załączniku nr 4** do niniejszego Regulaminu,
- 5) miesięcznych stawek dodatku funkcyjnego dla pracowników niebędących nauczycielami akademickimi pełniących funkcje kierownicze – określoną w **załączniku nr 5** do niniejszego Regulaminu.

### § 4

Termin, miejsce, czas oraz częstotliwość wypłaty wynagrodzenia określa Regulamin pracy.

## Rozdział II

### Wynagrodzenie zasadnicze oraz dodatek za staż pracy

#### § 4a

1. Wynagrodzenie pracownika Uczelni składa się z:
  - 1) wynagrodzenia zasadniczego,
  - 2) dodatku za staż pracy,które stanowią stałe składniki wynagrodzenia.
2. Pracownik Uczelni może otrzymywać:
  - 1) dodatek funkcyjny,
  - 2) dodatek zadaniowy,
  - 3) wynagrodzenie za godziny nadwymiarowe albo godziny nadliczbowe,
  - 4) dodatek za pracę w warunkach szkodliwych dla zdrowia albo uciążliwych,
  - 5) premię – w przypadku pracownika niebędącego nauczycielem akademickim,
  - 6) inne dodatki przyznane pracownikowi na podstawie art. 136. ust. 2 pkt 6) ustawy, które stanowią zmienne składniki wynagrodzenia.

#### § 5

1. Wysokość wynagrodzenia zasadniczego oraz inne składniki wynagrodzenia ustala w odniesieniu do:
  - a) pracowników będących nauczycielami akademickimi – rektor,
  - b) pracowników niebędących nauczycielami akademickimi, zatrudnionych w jednostkach podległych organizacyjnie kanclerzowi Uczelni – kanclerz z własnej inicjatywy lub na wniosek kierownika jednostki, w której są oni zatrudnieni,
  - c) pracowników niebędących nauczycielami akademickimi, zatrudnionych w jednostkach podległych organizacyjnie zastępcy kanclerza ds. Filii we Wrocławiu – zastępca kanclerza w uzgodnieniu z kanclerzem, z własnej inicjatywy lub na wniosek kierownika jednostki, w której są oni zatrudnieni,

- d) pracowników niebędących nauczycielami akademickimi, zatrudnionych w Biurze Obsługi WTT – kanclerz na wniosek dyrektora biura,
  - e) pracowników niebędących nauczycielami akademickimi, zatrudnionych w jednostkach podległych organizacyjnie rektorowi – rektor po konsultacji z kanclerzem,
  - f) pracowników niebędących nauczycielami akademickimi zatrudnionych w jednostkach podległych organizacyjnie prorektorowi ds. Filii we Wrocławiu – prorektor po konsultacji z zastępcą kanclerza ds. Filii we Wrocławiu.
2. Wynagrodzenie zasadnicze otrzymywane za pracę w pełnym wymiarze czasu pracy nie może być niższe od minimalnego wynagrodzenia określonego w załącznikach nr 1 i 2 do niniejszego Regulaminu.
  3. Stawki wynagrodzenia zasadniczego ustalone w załącznikach nr 1 i 2 do niniejszego Regulaminu przysługują pracownikom zatrudnionym w pełnym wymiarze czasu pracy.
  4. Pracownikom zatrudnionym w niepełnym wymiarze czasu pracy przysługują wszystkie składniki wynagrodzenia w wysokości proporcjonalnej do wymiaru czasu pracy.
  5. Za niezrealizowane – z przyczyn dotyczących nauczyciela akademickiego – godziny zajęć dydaktycznych (pensum) wynagrodzenie nie przysługuje.

## **§ 6**

Stawkę godzinową wynagrodzenia zasadniczego oraz dodatków do wynagrodzenia określoną stawką miesięczną, wynikających z osobistego zaszeregowania pracownika, ustala się dzieląc tę stawkę przez liczbę godzin pracy przypadających do przepracowania w danym miesiącu, a w przypadku nauczycieli akademickich przez liczbę – 156.

## **§ 7**

1. Stawka wynagrodzenia zasadniczego nauczyciela akademickiego może zostać podwyższona – o ile Uczelnia posiada na to środki własne lub środki z subwencji – w szczególności w przypadku:
  - a) uzyskania stopnia naukowego,
  - b) znaczących osiągnięć artystycznych uwzględnianych w ramach ewaluacji działalności Uczelni.
2. Podwyższenie stawki wynagrodzenia zasadniczego nauczyciela akademickiego uzależnione jest także od ogólnej kwoty przeznaczonej na ten cel w ramach limitu wynagrodzeń osobowych ustalonego przez Uczelnię w danym roku kalendarzowym.
3. Podwyższenie, o którym mowa w ust.1 realizowane jest po konsultacji z pracownikiem do spraw pracowniczych.

## **§ 8**

1. Stawka wynagrodzenia zasadniczego pracownika niebędącego nauczycielem akademickim może zostać podwyższona – o ile Uczelnia posiada na to środki własne lub środki z subwencji – w szczególności w przypadku:
  - a) należytego wykonywania obowiązków pracowniczych,
  - b) zmiany stanowiska pracy,
  - c) istotnego zwiększenia zakresu obowiązków pracowniczych,
  - d) zmiany stawek w tabeli stanowiącej załącznik nr 2 do niniejszego Regulaminu,
  - e) istotnego podniesienia kwalifikacji zawodowych pracownika, z inicjatywy lub za zgodą pracodawcy.
2. Zwiększenie wynagrodzenia zasadniczego może być uzasadnione ponadprzeciętnym zaangażowaniem pracownika w tych obszarach działalności, które są spójne z realizowaną w Uczelni strategią.
3. Podwyższenie stawki wynagrodzenia zasadniczego oraz jego wysokość zależą w szczególności od:

- a) wykształcenia pracownika, jego kwalifikacji i doświadczenia zawodowego,
  - b) sposobu wykonywania obowiązków pracowniczych,
  - c) zajmowanego stanowiska i stażu pracy na tym stanowisku,
  - d) zakresu wykonywanej pracy oraz związanej z nią odpowiedzialności,
  - e) stażu pracy w Uczelni.
4. Podwyższenie stawki wynagrodzenia zasadniczego pracownika niebędącego nauczycielem akademickim uzależnione jest także od ogólnej kwoty przeznaczonej na ten cel w ramach limitu wynagrodzeń osobowych ustalonego przez Uczelnię w danym roku kalendarzowym.
  5. Kierownik jednostki lub komórki organizacyjnej składa w trybie §5 ust.1 lit.b) lub c) indywidualny, pisemny wniosek o podwyższenie wynagrodzenia pracownikowi zatrudnionemu w kierowanej przez niego jednostce wraz z uzasadnieniem.
  6. Podwyższenie, o którym mowa w ust.1 realizowane jest po konsultacji z pracownikiem do spraw pracowniczych.

### **§ 8 a**

#### **Dodatek za staż pracy**

1. Pracownikowi Uczelni przysługuje dodatek za staż pracy w wysokości 1% wynagrodzenia zasadniczego za każdy rok zatrudnienia, wypłacany w okresach miesięcznych, poczynając od czwartego roku zatrudnienia, z tym że wysokość tego dodatku nie może przekroczyć 20% wynagrodzenia zasadniczego.
2. Jeżeli nabycie prawa do dodatku za staż pracy lub prawa do wyższej stawki tego dodatku nastąpiło pierwszego dnia miesiąca, dodatek ten przysługuje za ten miesiąc. Jeżeli nabycie prawa do dodatku za staż pracy lub wyższej stawki tego dodatku nastąpiło w innym dniu niż pierwszy dzień miesiąca, dodatek ten przysługuje począwszy od pierwszego dnia miesiąca następującego po miesiącu, w którym pracownik nabył to prawo.
3. 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.
4. Przy ustalaniu w Uczelni okresu uprawniającego 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 ust.5 – lit.b) – d), uwzględnionych u innego pracodawcy.
5. Przy ustalaniu okresów pracy uprawniających do dodatku za staż pracy uwzględnia się:
  - a) zakończone okresy zatrudnienia,
  - b) inne okresy uwzględnianie na podstawie odrębnych przepisów jako okresy, od których zależą uprawnienia pracownicze,
  - c) okres asystenckich studiów przygotowawczych, odbytych na podstawie przepisów dotyczących zasad i warunków tworzenia w szkołach wyższych asystenckich studiów przygotowawczych,
  - d) 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 lit. a) uwzględnia się na podstawie świadectw pracy, a okresy, o których mowa w ust.5 lit.b) – d) 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.5, uwzględnia się po przedłożeniu przez pracownika oświadczenia o ich nieuwzględnieniu u innego pracodawcy.

7. Dodatek za staż pracy przysługuje pracownikowi za dni, za który pracownik otrzymuje wynagrodzenie za pracę oraz za dni nieobecności w pracy z powodu niezdolności do pracy spowodowanej chorobą albo koniecznością osobistego sprawowania opieki nad dzieckiem lub chorym członkiem rodziny, za które zachowuje prawo do wynagrodzenia lub otrzymuje zasiłek z ubezpieczenia społecznego.
8. Dodatek za staż pracy jest wypłacany w terminie wypłaty wynagrodzenia za pracę.

### **Rozdział III** **Pozostałe składniki wynagrodzenia**

#### **§ 9** **Wynagrodzenie za godziny ponadwymiarowe**

1. *Uchylony*
2. Godzinowe stawki wynagrodzenia za ponadwymiarowe zajęcia dydaktyczne dla nauczycieli akademickich określa rektor w drodze zarządzenia.
3. Wynagrodzenie za pracę w godzinach ponadwymiarowych naliczane jest po dokonaniu rozliczenia faktycznych godzin zajęć dydaktycznych, raz w roku, po zakończeniu roku akademickiego, w terminie do 30 lipca, o ile rektor nie zarządzi rozliczenia zajęć w krótszych okresach, przy czym:
  - a) 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, jednakże godziny te nie zwiększają liczby godzin ponadwymiarowych,
  - b) nauczycielowi akademickiemu, dla którego nie zaplanowano obciążenia dydaktycznego z powodu jego zatrudnienia po rozpoczęciu roku akademickiego, przewidzianej nieobecności w pracy związanej między innymi z urlopem naukowym, urlopem dla poratowania zdrowia, długotrwałą chorobą, urlopem bezpłatnym lub innym zwolnieniem od pracy, odbywaniem służby wojskowej, urlopem macierzyńskim, urlopem na warunkach urlopu macierzyńskiego, urlopem ojcowskim, urlopem rodzicielskim albo ustaniem stosunku pracy przed zakończeniem roku akademickiego, zalicza się do przepracowanych godzin zajęć dydaktycznych jedną trzydziestą ustalonego dla danego stanowiska rocznego pensum dydaktycznego za każdy tydzień nieobecności przypadającej za okres, w którym prowadzone są w Uczelni zajęcia dydaktyczne.
4. Wynagrodzenie za godziny ponadwymiarowe ustala się na podstawie stawek obowiązujących w ostatnim dniu okresu, którego dotyczy rozliczenie pensum dydaktycznego, o którym mowa w ust.3.
5. Wynagrodzenie za pracę w godzinach ponadwymiarowych nie podlega przeliczeniu w przypadku zmiany stawek określonych zgodnie z ust.1, dokonanej po rozliczeniu, o którym mowa w ust.3.

#### **§ 10** **Wynagrodzenie za godziny nadliczbowe**

1. Za pracę w godzinach nadliczbowych pracownikom niebędącym nauczycielami akademickimi, o ile nie otrzymali w zamian czasu wolnego, przysługuje oprócz normalnego wynagrodzenia 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 w zamian za pracę w niedzielę lub 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 prawo do dodatku w wysokości określonej w ust.1.
  3. Wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych jest wypłacane w terminie do dnia 10 kolejnego miesiąca po zakończeniu okresu rozliczeniowego.

## **§ 11**

### **Dodatkowe wynagrodzenie roczne**

Pracownikowi Uczelni przysługuje dodatkowe wynagrodzenie roczne na zasadach określonych w przepisach o dodatkowym wynagrodzeniu rocznym pracowników jednostek sfery budżetowej.

## **Rozdział IV**

### **Dodatki do wynagrodzeń**

## **§ 12**

*Uchylony*

## **§ 13**

### **Dodatek funkcyjny**

1. Dodatek funkcyjny przysługuje z tytułu kierowania zespołem, w skład którego wchodzi nie mniej niż 5 osób, w tym osoba kierująca.
2. Wysokość dodatku funkcyjnego nie może przekroczyć 67% wynagrodzenia profesora i jest uzależniona od liczby członków zespołu oraz stopnia złożoności zadań.
3. Dodatek funkcyjny przysługuje Pracownikowi od pierwszego dnia zatrudnienia na stanowiskach, o których mowa w ust.1 do ostatniego dnia miesiąca, w którym nastąpiło zakończenie zatrudniania lub wykonywania czynności.
4. Dodatek funkcyjny przysługuje w czasie usprawiedliwionej nieobecności w pracy, nie dłużej jednak niż przez okres 3 miesięcy.
5. Dodatek funkcyjny nie przysługuje nauczycielowi akademickiemu w okresie zawieszenia w pełnieniu obowiązków.
6. Dodatek funkcyjny jest wypłacany w terminie wypłaty wynagrodzenia za pracę.

## **§ 14**

### **Dodatek zadaniowy**

1. Z tytułu czasowego zwiększenia obowiązków służbowych lub czasowego powierzenia dodatkowych zadań albo ze względu na charakter pracy lub warunki jej wykonywania Pracownikowi może zostać przyznany jednorazowy albo okresowy dodatek zadaniowy.
2. Dodatek zadaniowy przyznaje się na czas określony, a w przypadku przyznania go ze względu na charakter pracy lub warunki jej wykonywania również na czas nieokreślony.
- 2a. Dodatek zadaniowy może być przyznany jednorazowo po wykonaniu zleconego zadania.
3. Dodatek zadaniowy wypłaca się w ramach posiadanych środków na wynagrodzenia, przy czym wysokość dodatku zadaniowego nie może przekroczyć 80% sumy wynagrodzenia zasadniczego i dodatku funkcyjnego Pracownika.
4. Dodatek zadaniowy przysługuje w czasie usprawiedliwionej nieobecności w pracy, nie dłużej jednak niż przez okres 3 miesięcy.
5. Decyzja o przyznaniu dodatku zadaniowego zawiera informację na temat okresu obowiązywania przyznanego dodatku, zakresu zwiększonych obowiązków lub zadań albo charakteru pracy lub warunków jej wykonywania.
6. W przypadku niewykonywania całości lub części zadań przez Pracownika, które stanowiły uzasadnienie przyznania dodatku w określonej wysokości, rektor lub osoba przez niego upoważniona może podjąć decyzję o wstrzymaniu wypłaty dodatku zadaniowego lub zmniejszeniu jego wysokości.
7. Dodatek zadaniowy jest wypłacany w terminie wypłaty wynagrodzenia za pracę.

## **§ 15**

### **Dodatek za pracę w porze nocnej**

1. Pracownikowi wykonującemu pracę w porze nocnej przysługuje dodatek do wynagrodzenia za każdą godzinę pracy w porze nocnej w wysokości 20% godzinowej stawki wynagrodzenia zasadniczego, nie niższy jednak niż 20% stawki godzinowej wynikającej z minimalnego wynagrodzenia za pracę, ustalanego na podstawie odrębnych przepisów.
2. Dodatek za pracę w porze nocnej jest wypłacany w terminie do dnia 10. kolejnego miesiąca.

## **§ 16**

### **Inne dodatki**

Na podstawie art.136 ust.2 pkt 6) ustawy Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce przewiduje się możliwość przyznania Pracownikom innych dodatków do wynagrodzeń, zwanych dalej Innymi dodatkami, w tym:

- a) dodatek z tytułu uciążliwości rozkładów czasu pracy,
- b) dodatek za koordynację zadań,
- c) dodatek na dojazdy,
- d) dodatek za udział w postępowaniach rekrutacyjnych.

## **§ 17**

### **Dodatek z tytułu uciążliwości rozkładów czasu pracy**

Pracownikom, którzy przygotowują i obsługują egzaminy, spektakle, pokazy, imprezy, konferencje oraz pracownikom zajmującym się utrzymaniem czystości – zatrudnionym w równoważnym systemie czasu

pracy za każdą godzinę pracy po 14.00 przysługuje dodatek w wysokości 10% stawki godzinowej osobistego zaszeregowania, pod warunkiem rozpoczęcia pracy:

- a) o godz. 14.00 lub później,
- b) przed godz.14.00, o ile w tym dniu praca po godzinie 14.00 trwała co najmniej 4 godziny.

### **§ 18**

#### **Dodatek za koordynację zadań**

Pracownikowi, któremu powierzono koordynację zadań może zostać przyznany dodatek za koordynację w wysokości do 20% wynagrodzenia zasadniczego.

### **§ 19**

#### **Dodatek na dojazdy**

Rektor na wniosek indywidualny pracownika może przyznać dodatek na zrekompensowanie kosztów dojazdu do pracy na terenie kraju. Uzasadnieniem przyznania dopłaty może być znaczna odległość miejsca zamieszkania (co najmniej 50 km) i długi czas podróży. Dodatek na dojazdy nie przysługuje w okresie urlopu wypoczynkowego oraz w okresie braku prowadzenia zajęć dydaktycznych w siedzibie Uczelni.

### **§ 20**

#### **Dodatek za udział w postępowaniach rekrutacyjnych**

1. Nauczyciele akademicy biorący udział w pracach wydziałowej komisji rekrutacyjnej powołanej w postępowaniu w sprawie przyjęcia na studia otrzymują za jedną turę dodatek zadaniowy w wysokości 2% brutto minimalnego wynagrodzenia profesora. Przez minimalne wynagrodzenie profesora rozumie się minimalne miesięczne wynagrodzenie zasadnicze profesora w uczelni publicznej, o którym mowa w art. 137 ust. 2 ustawy z dnia 20 lipca 2018 r. Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce. Przez turę rozumie się pracę komisji sprawdzającej predyspozycje kandydatów rozpoczynającą się danego dnia w godzinach porannych lub popołudniowych.
2. Niezależnie od ust. 1 nauczyciele akademicy biorący udział w pracach wydziałowej komisji rekrutacyjnej na Wydziale Reżyserii Dramatu oraz Wydziale Łalkarskim, do których obowiązków należy czytanie prac kandydatów na kierunku reżyseria otrzymują dodatek zadaniowy w wysokości 1% brutto minimalnego wynagrodzenia profesora za każdą przeczytaną pracę.
3. Nauczycielom akademickim biorącym udział w pracach dwóch wydziałowych komisji rekrutacyjnych przysługuje dodatek zadaniowy związany z pracami w obydwu komisjach, liczony odrębnie wg zasad określonych w ust.1 i ust.2
4. Osoba kierująca pracami komisji rekrutacyjnej, niezależnie od ust.1 i ust.2 może otrzymać dodatek zadaniowy w wysokości do 30% minimalnego wynagrodzenia profesora.
5. Za dodatkowe czynności związane z obsługą prac wydziałowych komisji rekrutacyjnych pracownicy dziekanatu, którym zostały powierzone obowiązki z tym związane otrzymują dodatek w wysokości do 70% otrzymywanego przez nich wynagrodzenia zasadniczego.
6. Dodatek za udział w postępowaniach rekrutacyjnych płatny jest po zakończeniu rekrutacji.

## **§ 21**

### **Ekwiwalent pieniężny za pranie odzieży roboczej oraz dopłaty do okularów**

1. Normy i zasady przyznawania odzieży roboczej oraz ekwiwalentu za pranie i używanie prywatnej odzieży do celów służbowych określa zarządzenie rektora.
2. Pracownicy korzystający w pracy z komputera przez co najmniej 4 godziny dziennie mogą korzystać z dopłaty do okularów na zasadach określonych zarządzeniem rektora.

## **§ 22**

1. Pracownik może w jednym czasie otrzymać kilka dodatków, pod warunkiem, że każdy z dodatków jest przyznawany za inny zakres zadań.
2. Dodatek funkcyjny, dodatek zadaniowy, dodatek za koordynację zadań, dodatek na dojazdy nie przysługują w okresie zawieszenia w pełnieniu obowiązków.
3. Dodatek funkcyjny, dodatek zadaniowy, dodatek za koordynację zadań, ulega pomniejszeniu za okres niezdolności do pracy pracownika z powodu choroby, a także innych okoliczności uzasadniających wypłatę wynagrodzenia chorobowego lub zasiłków z ubezpieczeń społecznych obliczanych w sposób właściwy dla zasiłku chorobowego.
4. W przypadku, o którym mowa w ust.3 jednorazowy dodatek zadaniowy nie ulega pomniejszeniu, jeżeli dane zadanie zostało wykonane przez pracownika w całości.

## **Rozdział IVa**

### **Pakiet opieki medycznej**

## **§ 22a**

1. Pracownikowi przysługuje prawo do zakupu po cenie niższej niż detaliczna usług prywatnej opieki medycznej, zwanych dalej „pakietem opieki medycznej” – współfinansowanego przez pracodawcę – dostępnego w okresie obowiązywania zawartej przez pracodawcę umowy o udzielanie świadczeń zdrowotnych w ramach abonamentu medycznego dla pracowników Uczelni oraz na warunkach w niej wskazanych.
2. W ramach pakietu opieki medycznej pracownik ma prawo do indywidualnego nabycia dodatkowych usług medycznych, w tym realizowanych na rzecz osób bliskich pracownikowi, tj. małżonka/partnera życiowego lub dziecka pracownika, dziecka jego małżonka lub partnera życiowego zgodnie z polityką wybranego usługodawcy.
3. Korzystanie z pakietu opieki medycznej, o którym mowa w ust. 1, odbywa się na zasadzie partycypacji pracownika w poniesieniu kosztów jego nabycia. Pracodawca finansuje pakiet opieki medycznej pracownika w wysokości maksymalnie 50% ceny pakietu indywidualnego w dwóch najniższych wariantach usługi. Pracownik tytułem współfinansowania pakietu opieki medycznej ponosi pozostały miesięczny koszt, który zostaje potrącony z miesięcznego wynagrodzenia na podstawie jego pisemnej zgody, począwszy od miesiąca poprzedzającego objęcie pracownika pakietem opieki medycznej. Koszty pakietu opieki medycznej finansowane przez pracodawcę podlegają wliczeniu do przychodu pracownika i opodatkowaniu zgodnie z powszechnie obowiązującymi zasadami prawa.
4. Udział finansowy pracodawcy w pakietach opieki medycznej dla pracownika, o którym mowa w ust.3, jest corocznie ustalany zarządzeniem Rektora AST w zależności od kondycji finansowej Uczelni.
5. Pracownik ponosi koszt nabycia dodatkowych usług medycznych, o których mowa w ust. 2, poprzez potrącenie kwoty stanowiącej ich wartość z miesięcznego wynagrodzenia pracownika,

na podstawie jego pisemnej zgody, począwszy od pierwszego miesiąca objęcia pracownika pakietem medycznym.

6. Pracownik oraz osoby wskazane w ust. 2 zachowują prawo do korzystania z pakietu opieki medycznej w okresie usprawiedliwionej nieobecności pracownika w pracy. W okresie urlopu wychowawczego pracownik oraz osoby wskazane w ust. 2 mają możliwość korzystania z pakietu medycznego po dokonaniu wpłaty na rachunek bankowy pracodawcy kwoty wynikającej z zasady współfinansowania kosztów pakietu pomiędzy pracodawcą a pracownikiem.

## **Rozdział V Nagrody i premie**

### **§ 23 Nagrody rektora**

1. Nauczyciele akademicki oraz pracownicy niebędący nauczycielami akademickimi mogą otrzymać w danym roku kalendarzowym nagrody rektora za osiągnięcia w pracy zawodowej.
2. Na nagrody rektora dla nauczycieli akademickich Uczelnia nalicza środki w wysokości 2% planowanych rocznych środków na wynagrodzenia osobowe dla tej grupy pracowników.
3. Na nagrody rektora dla pracowników niebędących nauczycielami akademickimi Uczelnia nalicza środki w wysokości 1% planowanych rocznych środków na wynagrodzenia osobowe dla tej grupy pracowników.
4. Szczegółowe zasady i tryb przyznawania nagród rektora określa odrębne zarządzenie rektora.
5. Nagroda może być przyznawana niezależnie od okresu nieobecności pracownika, a tym samym pracownik zachowuje prawo do niej w okresie niezdolności do pracy z tytułu choroby, a także innych okoliczności uzasadniających wypłatę wynagrodzenia chorobowego lub zasiłków z ubezpieczeń społecznych obliczanych w sposób właściwy dla zasiłku chorobowego.
6. Nagroda nie stanowi podstawy do naliczenia wynagrodzenia chorobowego, zasiłków oraz świadczenia rehabilitacyjnego.

### **§ 24 Nagrody jubileuszowe**

1. Pracownikowi przysługuje prawo do nagrody jubileuszowej z tytułu wieloletniej pracy w wysokości:
  - a) 75% wynagrodzenia miesięcznego – za 20 lat pracy,
  - b) 100% wynagrodzenia miesięcznego – za 25 lat pracy,
  - c) 150% wynagrodzenia miesięcznego – za 30 lat pracy,
  - d) 200% wynagrodzenia miesięcznego – za 35 lat pracy,
  - e) 300% wynagrodzenia miesięcznego – za 40 lat pracy,
  - f) 400% wynagrodzenia miesięcznego – za 45 lat pracy.
2. Pracownik nabywa prawo do nagrody jubileuszowej w dniu upływu okresu uprawniającego do nagrody.
3. Wypłata nagrody jubileuszowej powinna nastąpić niezwłocznie po nabyciu przez Pracownika prawa do tej nagrody.
4. Pracownikowi pozostającemu jednocześnie w więcej niż 1 stosunku pracy, okresy uprawniające do nagrody jubileuszowej ustala się odrębnie dla każdego stosunku pracy.

5. Podstawę do obliczenia wysokości nagrody jubileuszowej stanowi wynagrodzenie przysługujące Pracownikowi w dniu jej wypłaty albo – jeżeli dla Pracownika jest to korzystniejsze – wynagrodzenie przysługujące mu w dniu nabycia prawa do nagrody, przy czym uwzględnia się składniki wynagrodzenia i inne świadczenia ze stosunku pracy przyjmowane do obliczania ekwiwalentu pieniężnego za urlop wypoczynkowy. 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.
6. W przypadku rozwiązania stosunku pracy z powodu przejścia na emeryturę albo rentę z tytułu niezdolności od pracy, nagroda przysługuje, jeżeli do nabycia prawa do nagrody, zgodnie z ust.1 brakuje mniej niż 12 miesięcy.
7. Pracownik jest zobowiązany wykazać swoje prawo do nagrody, jeżeli w jego aktach osobowych brakuje odpowiedniej dokumentacji.
8. Do okresu pracy uprawniającego pracownika do nagrody jubileuszowej wlicza się:
  - a) wszystkie zakończone okresy zatrudnienia,
  - b) inne okresy, jeżeli na podstawie odrębnych przepisów podlegają one zaliczeniu do okresu pracy, od którego zależą uprawnienia pracownicze.
9. Okresy, które zaliczono pracownikowi na podstawie przepisów obowiązujących przed dniem wejścia w życie Regulaminu do okresów uprawniających do nagrody, podlegają zaliczeniu na dotychczasowych zasadach przy ustalaniu prawa do kolejnych nagród.

## **§ 25**

### **Premia uznaniowa**

1. W ramach środków przeznaczonych na wynagrodzenia osobowe Pracowników niebędących nauczycielami akademickimi tworzy się fundusz premii uznaniowej w wysokości określonej w uchwale budżetowej, z podziałem dla pracowników z Krakowa i Bytomia oraz pracowników z Wrocławia.
2. Wysokość funduszu może ulec zmianie w zależności od możliwości finansowych Uczelni. W przypadku powstania dodatkowych dochodów, np. uzyskania nieplanowanych dochodów z tytułu prowadzenia działalności artystycznej, rektor na wniosek kanclerza w porozumieniu z kwestorem może dokonać zwiększenia środków, o których mowa w ust.1
3. Niewykorzystany w danym roku kalendarzowym fundusz premii uznaniowej nie przechodzi na rok następny.
4. Podejmując decyzję o przyznaniu premii uznaniowej bierze się pod uwagę w szczególności:
  - a) wykazywanie szczególnej staranności i punktualności w wykonywaniu obowiązków służbowych,
  - b) rzetelne i terminowe wykonywanie powierzonych zadań i obowiązków,
  - c) wykonywanie zadań dodatkowych, zleconych przez przełożonego,
  - d) wykonywanie czynności w zastępstwie nieobecnego pracownika,
  - e) wykazywanie inicjatywy w rozwiązywaniu problemów Uczelni,
  - f) wykonywanie pracy wykraczającej poza obowiązujący pracownika wymiar czasu,
  - g) znaczne nasilenie niecyklicznych prac, obciążonych obowiązkiem ich terminowego wykonania,
  - h) realizację prac związanych z obsługą działalności artystycznej, a wymagających zwiększonego zaangażowania i wysiłku, w tym prezentacji spektakli i pokazów poza siedzibą Uczelni.
5. Premia ta ma charakter uznaniowy i zależy wyłącznie od woli Pracodawcy, a Pracownikowi nie przysługuje roszczenie o jej przyznanie i wypłatę.

6. Przy podejmowaniu decyzji o przyznaniu premii uznaniowej bierze się pod uwagę okres od 21 dnia miesiąca poprzedzającego miesiąc wypłaty, do dnia 20 miesiąca, za który przysługuje pracownikowi wynagrodzenie. Wypłata premii następuje łącznie z wynagrodzeniem pracownika.
7. Premia uznaniowa nie jest wliczana do wynagrodzenia za czas choroby, do podstawy wymiaru zasiłków z ubezpieczenia społecznego, do wyliczenia dodatkowego wynagrodzenia rocznego.
8. Premię uznaniową przyznaje:
  - 1) rektor: a) z własnej inicjatywy – dla kanclerza,  
b) na wniosek kanclerza – dla zastępców kanclerza oraz kierowników komórek organizacyjnych i samodzielnych stanowisk pracy w Krakowie i Bytomiu,
  - 2) kanclerz: a) na podstawie wniosków kierowników komórek organizacyjnych dla pozostałych pracowników,  
b) **na podstawie wniosków dziekana lub dziekanów dla kierowników komórek organizacyjnych i samodzielnych stanowisk pracy,**  
c) w porozumieniu z prorektorem ds. Filii we Wrocławiu dla zastępcy kanclerza ds. Filii we Wrocławiu,
  - 3) prorektor ds. Filii we Wrocławiu – na wniosek zastępcy kanclerza, dla kierowników komórek organizacyjnych i samodzielnych stanowisk pracy we Wrocławiu,
  - 4) zastępca kanclerza ds. Filii we Wrocławiu – na podstawie wniosków kierowników komórek organizacyjnych dla pozostałych pracowników Filii we Wrocławiu.
9. Wysokość premii uznaniowej nie może przekroczyć 100% wynagrodzenia zasadniczego.

## § 26

### Odprawa emerytalna i rentowa

1. Pracownikowi spełniającemu warunku uprawniające do renty z tytułu niezdolności do pracy lub emerytury, którego stosunek pracy ustał w związku z przejściem na rentę lub emeryturę, przysługuje odprawa pieniężna w wysokości jednomiesięcznego wynagrodzenia.
2. Nauczycielowi akademickiemu przechodzącemu na emeryturę albo rentę z tytułu niezdolności do pracy przysługuje prawo do jednorazowej odprawy w wysokości 300% wynagrodzenia zasadniczego otrzymanego za ostatni pełny miesiąc zatrudnienia, jeśli Uczelnia stanowiła jego podstawowe miejsce pracy.
3. Przepis ust.2 stosuje się odpowiednio do pracownika niebędącego nauczycielem akademickim.
4. Pracownik, który otrzymał odprawę, nie może ponownie nabyć do niej prawa

## § 27

### 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 w Uczelni i wynosi:
  - a) jednomiesięczne wynagrodzenie, jeżeli Pracownik był zatrudniony krócej niż 10 lat,
  - b) trzymiesięczne wynagrodzenie, jeżeli Pracownik był zatrudniony co najmniej 10 lat,
  - c) sześciomiesięczne wynagrodzenie, jeżeli Pracownik był zatrudniony co najmniej 15 lat.

## **Rozdział VI**

### **Wynagrodzenie za czas urlopu oraz wynagrodzenie za czas niezdolności do pracy**

#### **§ 28**

1. Nauczycielowi akademickiemu przysługuje w okresie urlopu wypoczynkowego wynagrodzenie, jakie otrzymywałby, gdyby w tym czasie pracował. Stałe składniki wynagrodzenia oraz zmienne określone w stałej stawce miesięcznej uwzględnia się w wysokości należnej w miesiącu wykorzystania urlopu. Zmienne składniki wynagrodzenia wypłacane za pracę w godzinach ponadwymiarowych są obliczane na podstawie jego średniego wynagrodzenia z okresu 12 miesięcy poprzedzających miesiąc rozpoczęcia urlopu. Wynagrodzenie za jeden dzień urlopu ustalone na podstawie zmiennych składników wylicza się dzieląc podstawę wymiaru przez 251. Jeśli zatrudnienie trwało krócej, to średnie wynagrodzenie oblicza się z całego okresu zatrudnienia z uwzględnieniem stawek wynagrodzenia obowiązujących na dzień rozpoczęcia urlopu.
2. Wynagrodzenie nauczyciela akademickiego za czas płatnego urlopu naukowego oraz płatnego urlopu w celu odbycia za granicą kształcenia, stażu naukowego/artystycznego albo dydaktycznego, uczestnictwa w konferencji albo uczestnictwa we wspólnych badaniach naukowych prowadzonych z podmiotem zagranicznym na podstawie umowy o współpracy naukowej, a także za czas płatnego urlopu dla poratowania zdrowia oblicza się jak wynagrodzenie za urlop wypoczynkowy.
3. Okresy płatnych urlopów, o których mowa w ust.2 zalicza się do okresów, od których zależą uprawnienia pracownicze.
4. Pracownikowi niebędącemu nauczycielem akademickim za czas urlopu wypoczynkowego przysługuje wynagrodzenie, jakie otrzymywałby, gdyby w tym czasie pracował. Zmienne składniki wynagrodzenia uwzględnia się w łącznej wysokości wypłaconej Pracownikowi w okresie 3 miesięcy kalendarzowych poprzedzających miesiąc rozpoczęcia urlopu. W przypadkach znacznego wahania wysokości składników wynagrodzenia okres ten może być przedłużony do 12 miesięcy.
- 4a. Wynagrodzenie za urlop wypoczynkowy stanowi sumę wynagrodzenia określonego stałą stawką miesięczną, należnego w miesiącu wykorzystania urlopu oraz dodatku do wynagrodzenia za czas urlopu wyliczonego ze zmiennych składników.
5. Za czas niezdolności pracownika do pracy wskutek: choroby, odosobnienia w związku z chorobą zakaźną, wypadku w drodze do/z pracy, poddania się niezbędnym badaniom lekarskim przewidzianym dla kandydatów na dawców komórek, tkanek i narządów, poddania się zabiegowi pobrania komórek, tkanek i narządów, konieczności 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.

## **Rozdział VI a**

### **Ekwiwalent za niewykorzystany urlop wypoczynkowy**

#### **§ 28 a**

1. W przypadku niewykorzystania przysługującego urlopu wypoczynkowego w całości lub w części z powodu rozwiązania lub wygaśnięcia stosunku pracy pracownikowi przysługuje ekwiwalent pieniężny.
2. W przypadku nauczycieli akademickich ekwiwalent pieniężny za okres niewykorzystanego urlopu wypoczynkowego ustala się, stosując zasady obowiązujące przy obliczaniu wynagrodzenia za

urlop wypoczynkowy. Podstawę wymiaru ustaloną na podstawie składników określonych stałą stawką miesięczną dzieli się przez 21 i mnoży przez liczbę dni niewykorzystanego urlopu. Podstawę wymiaru ustaloną na podstawie składników zmiennych z okresu 12 miesięcy poprzedzających nabycie prawa do ekwiwalentu dzieli się przez 251 i mnoży przez liczbę dni niewykorzystanego urlopu.

3. W przypadku pracowników niebędących nauczycielami akademickimi ekwiwalent pieniężny za okres niewykorzystanego urlopu wypoczynkowego ustala się zgodnie z przepisami prawa pracy. Podstawę wymiaru ustaloną na podstawie składników określonych stałą stawką miesięczną oraz podstawę wymiaru ustaloną na podstawie składników zmiennych dzieli się przez współczynnik urlopowy i mnoży przez liczbę dni niewykorzystanego urlopu. Współczynnik urlopowy oblicza się w każdym roku kalendarzowym, dzieląc ustawową liczbę dni roboczych przypadających do przepracowania w roku przez 12 miesięcy.
4. Pracodawca nie ma obowiązku wypłacenia ekwiwalentu pieniężnego za niewykorzystany urlop wypoczynkowy w przypadku, gdy strony postanowią o wykorzystaniu urlopu w czasie pozostawania pracownika w stosunku pracy na podstawie kolejnej umowy o pracę zawartej z uczelnią bezpośrednio po rozwiązaniu lub wygaśnięciu poprzedniej umowy o pracę.
5. Wypłata ekwiwalentu za niewykorzystany urlop wypoczynkowy następuje z dołu w pierwszym możliwym terminie wypłaty wynagrodzenia.

## **Rozdział VII**

### **Diety i inne należności z tytułu podróży służbowych**

#### **§ 29**

1. Pracownikowi wykonującemu na polecenie Pracodawcy zadanie służbowe poza miejscowością, w której znajduje się siedziba Pracodawcy lub poza stałym miejscem pracy, przysługują należności na pokrycie kosztów związanych z podróżą służbową, na zasadach określonych przepisami prawa pracy.
2. Szczegółowe zasady delegowania i rozliczania kosztów wyjazdów krajowych i zagranicznych Pracowników Uczelni określa rektor w drodze zarządzenia.

## **Rozdział VIII**

### **Zakładowy Fundusz Świadczeń Socjalnych**

#### **§ 30**

W Uczelni tworzy się Zakładowy Fundusz Świadczeń Socjalnych, którego zasady tworzenia i funkcjonowania określone są w Regulaminie Zakładowego Funduszu Świadczeń Socjalnych.

## **Rozdział IX**

### **Postanowienia końcowe**

#### **§31**

1. W sprawach nieuregulowanych w niniejszym Regulaminie stosuje się przepisy Kodeksu pracy, przepisy wykonawcze i inne przepisy prawa.
2. Do stosunków pracy nawiązanych przed dniem 01.10.2018 oraz w okresie od dnia 1.10.2018 do dnia 31.12.2018 – do dnia 30.09.2020 stosuje się przepisy ustawy z dnia 27.07.2005 Prawo o

szkolnictwie wyższym oraz przepisy wydane na podstawie art.151 ust.1 tej ustawy (za wyjątkiem regulacji dotyczącej minimalnej wysokości miesięcznego wynagrodzenia zasadniczego).

3. Z chwilą wejścia w życie Regulaminu tracą moc:

- regulamin premiowania ustalony Zarządzeniem Rektora AST nr 7/2012 z dnia 25.04.2012,
- inne obowiązujące w Uczelni wewnętrzne akty prawne dotyczące wynagradzania za pracę i przyznawania innych świadczeń związanych z pracą w AST w zakresie, w jakim kwestie te zostały uregulowane w niniejszym Regulaminie.