

Regulamin wynagradzania

Politechniki Wrocławskiej

SPIS TREŚCI

DZIAŁ I	POSTANOWIENIA OGÓLNE.....	3
DZIAŁ II	STAŁE SKŁADNIKI WYNAGRODZENIA ZA PRACĘ	5
	ROZDZIAŁ I WYNAGRODZENIE ZASADNICZE.....	5
	ROZDZIAŁ II DODATEK ZA STAŻ PRACY.....	7
DZIAŁ III	WYNAGRODZENIA DODATKOWE.....	8
	ROZDZIAŁ I ZASADY OGÓLNE.....	8
	ROZDZIAŁ II WYNAGRODZENIE ZA GODZINY PONADWYMIAROWE.....	8
	ROZDZIAŁ III PRACA W KOMISJI REKRUTACYJNEJ.....	9
	ROZDZIAŁ IV OPIEKA NAD STUDENCKIMI PRAKTYKAMI ZAWODOWYMI LUB KOŁEM NAUKOWYM.....	9
	ROZDZIAŁ V SPRAWOWANIE FUNKCJI PROMOTORA, RECENZENTA ORAZ CZŁONKA KOMISJI HABILITACYJNEJ.....	10
	ROZDZIAŁ VI DODATEK DYDAKTYCZNY	10
DZIAŁ IV	DODATKI DO WYNAGRODZENIA.....	11
	ROZDZIAŁ I DODATEK FUNKCYJNY.....	11
	ROZDZIAŁ II DODATEK ORGANIZACYJNY.....	12
	ROZDZIAŁ III DODATEK ZADANIOWY.....	12
	ROZDZIAŁ IV DODATEK KWOTOWY.....	13
	ROZDZIAŁ V DODATEK ZA PRACĘ W GODZINACH NADLICZBOWYCH ORAZ W WARUNKACH SZKODLIWYCH DLA ZDROWIA LUB UCIAŹLIWYCH.....	14
	ROZDZIAŁ VI DODATEK WYRÓWNAWCZY I DODATEK ZA PRACĘ W PORZE NOCNEJ.....	15
	ROZDZIAŁ VII DODATEK DLA SPOŁECZNEGO INSPEKTORA PRACY.....	15
	ROZDZIAŁ VIII EKWIWALENT PIENIĘŻNY ZA PRANIE ODZIEŻY ROBOCZEJ.....	15
DZIAŁ V	PREMIE.....	15
DZIAŁ VI	DODATKOWE WYNAGRODZENIE ROCZNE ORAZ NAGRODY.....	16
	ROZDZIAŁ I DODATKOWE WYNAGRODZENIE ROCZNE.....	16
	ROZDZIAŁ II NAGRODA REKTORA ORAZ STYPENDIUM PRYZNANAWANE PRACOWNIKOM	16
	ROZDZIAŁ III NAGRODA JUBILEUSZOWA.....	16
DZIAŁ VII	ODPRAWY.....	18
	ROZDZIAŁ I ODPRAWA EMERYTALNA I RENTOWA.....	18
DZIAŁ VIII	WYNAGRODZENIE ZA CZAS URLOPU, EKWIWALENT ZA URLOP ORAZ WYNAGRODZENIE ZA CZAS NIEZDOLNOŚCI DO PRACY.....	18
	ROZDZIAŁ I WYNAGRODZENIE ZA CZAS URLOPU ORAZ EKWIWALENT ZA URLOP.....	18
	ROZDZIAŁ II WYNAGRODZENIE ZA URLOP DLA PORATOWANIA ZDROWIA ORAZ PŁATNY URLOP NAUKOWY.....	20
	ROZDZIAŁ III WYNAGRODZENIE ZA CZAS NIEZDOLNOŚCI DO PRACY.....	20
DZIAŁ IX	ZWROT KOSZTÓW ZWIĄZANYCH Z PODRÓŻĄ SŁUŻBOWĄ.....	21
DZIAŁ X	WYPŁATY Z ZAKŁADOWEGO FUNDUSZU ŚWIADCZEŃ SOCJALNYCH.....	22
DZIAŁ XI	WYNAGRODZENIE TWÓRCÓW Z TYTUŁU KOMERCJALIZACJI.....	22
DZIAŁ XII	POZOSTAŁE REGULACJE.....	22
DZIAŁ XIII	PRZEPISY PRZEJŚCIOWE I KOŃCOWE.....	23
Załącznik nr 1.....		24
Załącznik nr 2.....		26
Załącznik nr 3.....		27
Załącznik nr 4.....		34
Załącznik nr 5.....		35
Załącznik nr 6.....		36
Załącznik nr 7.....		38
Załącznik nr 8.....		39
Załącznik nr 9.....		40

DZIAŁ I

POSTANOWIENIA OGÓLNE

§ 1

Regulamin

Niniejszy Regulamin wynagradzania, przyjęty na podstawie art. 126 ust. 2 Ustawy prawo o szkolnictwie wyższym i nauce oraz art. 77² § 1 Kodeksu pracy, określa zasady wynagradzania, przyznawania składników wynagrodzenia oraz dodatków do wynagrodzenia, jak również innych świadczeń o wartości pieniężnej związanych z pracą, należnych pracownikom Uczelni.

§ 2

Definicje

Ilekroć w Regulaminie używa się któregokolwiek z poniższych pojęć i pisane jest ono z wielkiej litery, należy nadać mu następujące, opisane poniżej znaczenie:

- 1) **Kodeks pracy** – ustawa - Kodeks pracy z dnia 26 czerwca 1974 roku;
- 2) **Nagroda jubileuszowa** – nagroda przyznana pracownikowi Uczelni zgodnie z postanowieniami Działu VI, Rozdział III Regulaminu;
- 3) **Nagroda Rektora** – nagroda przyznana pracownikowi Uczelni zgodnie z postanowieniami Działu VI, Rozdział II Regulaminu;
- 4) **Regulamin** – niniejszy Regulamin, jak również wszelkie jego integralne elementy, to jest w szczególności załączniki;
- 5) **Regulamin Pracy** – regulamin pracy obowiązujący w Uczelni;
- 6) **Statut** – statut Uczelni;
- 7) **Wynagrodzenie profesora** – wynagrodzenie zasadnicze profesora w rozumieniu art. 137 Ustawy;
- 8) **Uczelnia** – Politechnika Wrocławska;
- 9) **Ustawa** – ustawa z dnia 20 lipca 2018 r. Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce z późniejszymi zmianami;
- 10) **Projekt badawczy** – projekt, w ramach którego są realizowane badania naukowe i/lub prace rozwojowe.

Badania naukowe to:

- 1) badania podstawowe rozumiane jako prace empiryczne lub teoretyczne mające przede wszystkim na celu zdobywanie nowej wiedzy o podstawach zjawisk i obserwowalnych faktów bez nastawienia na bezpośrednie zastosowanie komercyjne;
- 2) badania aplikacyjne (stosowane) rozumiane jako prace mające na celu zdobycie nowej wiedzy oraz umiejętności, nastawione na opracowywanie nowych produktów, procesów lub usług lub wprowadzanie do nich znaczących ulepszeń.

Prace rozwojowe to nabywanie, łączenie, kształtowanie i wykorzystywanie dostępnej aktualnie wiedzy i umiejętności, w tym w zakresie narzędzi informatycznych lub oprogramowania, do planowania produkcji oraz projektowania i tworzenia zmienionych, ulepszonych lub nowych produktów, procesów lub usług, z wyłączeniem działalności obejmującej rutynowe i okresowe zmiany wprowadzane do nich, nawet jeżeli takie zmiany mają charakter ulepszeń.

§ 3

Zakres przedmiotowy

Regulamin określa:

- 1) wysokość minimalnej stawki wynagrodzenia zasadniczego pracowników zatrudnionych na poszczególnych stanowiskach;
- 2) wysokość i warunki przyznawania składników wynagrodzenia, za które uważa się:
 - a) składniki stałe, które pracownik otrzymuje:
 1. wynagrodzenie zasadnicze,
 2. dodatek za staż pracy
 - b) składniki zmienne, które pracownik może otrzymać:

1. dodatek funkcyjny,
2. dodatek zadaniowy,
3. wynagrodzenie za godziny ponadwymiarowe,
4. dodatek dydaktyczny,
5. wynagrodzenie za godziny nadliczbowe,
6. dodatek za pracę w warunkach szkodliwych dla zdrowia lub uciążliwych (dodatek zdrowotny),
7. premia w przypadku pracowników niebędących nauczycielami akademickimi,
8. dodatek kwotowy: jednorazowy i godzinowy,
9. dodatek organizacyjny,
10. dodatek wyrównawczy,
11. dodatek za pracę w porze nocnej.

c) dotychczasowe wynagrodzenie przysługujące nauczycielom akademickim za:

1. udział w pracach komisji rekrutacyjnej,
2. sprawowanie opieki nad kołem naukowym,
3. sprawowanie opieki nad studenckimi praktykami zawodowymi,
4. sprawowanie funkcji promotora w przewodzie doktorskim, opracowanie recenzji i opinii w przewodzie doktorskim, w postępowaniu habilitacyjnym albo w postępowaniu o nadanie tytułu naukowego profesora,
5. opracowanie recenzji lub ocenę dorobku w postępowaniu kwalifikacyjnym poprzedzającym zatrudnienie na stanowisku profesora uczelni osoby nieposiadającej tytułu stopnia naukowego doktora habilitowanego,
6. opracowanie materiałów dydaktycznych do zajęć objętych programem nauczania lub kształcenia,

d) pozostałe świadczenia:

1. dodatkowe wynagrodzenie roczne,
2. nagroda Rektora,
3. nagroda jubileuszowa,
4. odprawa emerytalna lub rentowa,
5. ekwiwalent za niewykorzystany urlop wypoczynkowy,
6. ekwiwalent za pranie odzieży roboczej,
7. ryczałt za używanie własnego samochodu do celów służbowych,
8. zwrot kosztów podróży służbowej,
9. dodatek dla społecznego inspektora pracy,
10. stypendium przyznane pracownikowi Uczelni;

- 3) sposób wypłaty wynagrodzenia pracownikom Uczelni;
- 4) przypadki, w których pracownik Uczelni traci prawo do przyznanego dodatku funkcyjnego;
- 5) okresy pracy i inne okresy uprawniające do dodatku za staż pracy;
- 6) sposób obliczania wynagrodzenia należnego pracownikowi za czas urlopu oraz za czas niezdolności pracownika do pracy;
- 7) sposób rozliczania kosztów związanych z używaniem przez pracownika samochodu osobowego będącego jego własnością do celów służbowych;
- 8) sposób obliczania stawki godzinowej wynagrodzenia zasadniczego oraz dodatków do wynagrodzenia określanych stawką miesięczną wynikającą z osobistego zaszerogowania pracownika.

§ 3a

1. Postanowienia Regulaminu stosuje się wobec wszystkich pracowników bez względu na rodzaj umowy o pracę i zajmowane stanowisko.
2. Obowiązek zapoznania pracowników z treścią Regulaminu spoczywa na kierownikach jednostek organizacyjnych. Oświadczenia pracowników potwierdzające zapoznanie się z treścią Regulaminu przechowywane są w aktach osobowych pracowników.
3. Każdy pracownik zostaje zapoznany z treścią Regulaminu w momencie zatrudnienia, a jego oświadczenie w tej sprawie załącza się do akt osobowych.

§ 4

Podstawowe zasady ustalania wynagrodzenia za pracę

1. Wynagrodzenie za pracę powinno być tak ustalone, aby odpowiadało w szczególności rodzajowi wykonywanej pracy i kwalifikacjom wymaganym przy jej wykonywaniu, a także uwzględniało ilość i jakość świadczonej pracy.
2. Rektor w wyjątkowych przypadkach, uzasadnionych kompetencjami merytorycznymi osoby, zatrudnianej na stanowisku pracownika niebędącego nauczycielem akademickim, podejmuje indywidualne decyzje zwalniające z wymagań kwalifikacyjnych w zakresie poziomu wykształcenia lub/i stażu pracy wymaganego na danym stanowisku pracy.

DZIAŁ II

STAŁE SKŁADNIKI WYNAGRODZENIA ZA PRACĘ

ROZDZIAŁ I

WYNAGRODZENIE ZASADNICZE

§ 5

Wynagrodzenie zasadnicze

1. Wynagrodzenie zasadnicze stanowi stałą kwotę wynikającą z umowy o pracę ustaloną na podstawie miesięcznych stawek zaszeregowania pracownika.
2. Wynagrodzenie zasadnicze nauczycielowi akademickiemu jest wypłacane z góry.
3. Godzinową stawkę wynagrodzenia zasadniczego oblicza się poprzez podzielenie wynagrodzenia zasadniczego wynikającego z umowy o pracę pracownika przez liczbę godzin pracy przypadającą do przepracowania w danym miesiącu, a w odniesieniu do nauczycieli akademickich przyjmuje się, jako dzielnik liczbę 168.
4. Wynagrodzenie zasadnicze nauczycieli akademickich nie może być niższe niż wynikające z powszechnie obowiązujących przepisów prawa dla tych pracowników.
5. Wysokość minimalnego wynagrodzenia zasadniczego nauczycieli akademickich zatrudnionych na poszczególnych stanowiskach i posiadających określone kwalifikacje określa załącznik nr 1 do niniejszego Regulaminu.
6. Wysokość minimalnego wynagrodzenia zasadniczego pracowników niebędących nauczycielami akademickimi określa załącznik nr 2, natomiast wykaz stanowisk, kategorii zaszeregowania osób zatrudnionych na poszczególnych stanowiskach i wymagań kwalifikacyjnych określa załącznik nr 3 do niniejszego Regulaminu.

§ 6

Wynagrodzenie zasadnicze osób zatrudnionych w niepełnym wymiarze czasu pracy

Pracownikowi zatrudnionemu w niepełnym wymiarze czasu pracy przysługuje wynagrodzenie zasadnicze w wysokości proporcjonalnej do wymiaru czasu pracy wynikającego z zawartej umowy o pracę.

§ 6a

Zwiększenie wynagrodzenia zasadniczego w związku z realizacją projektów badawczych

1. W związku z wykonywaniem dodatkowych zadań lub oddelegowaniem do wykonywania zadań w ramach projektu badawczego, wynagrodzenie zasadnicze pracownika podwyższa się na czas realizacji zadań w projekcie na podstawie porozumienia zmieniającego na warunkach określonych poniżej.
2. 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 naukowego lub zawodowego oraz zmian powszechnie obowiązujących przepisów prawa.
3. Wynagrodzenie zasadnicze ustalone na podstawie porozumienia zmieniającego ulega podwyższeniu dla:
 - a) kierowników projektów badawczych w przypadku projektów realizowanych wspólnie z podmiotami zagranicznymi oraz projektów indywidualnych przyznanych w ramach międzynarodowych konkursów o równowartość kwoty 400% minimalnego wynagrodzenia zasadniczego na danym stanowisku na dzień zawarcia porozumienia,
 - b) kierowników projektów badawczych o wartości dla Politechniki Wrocławskiej od 3 mln zł i powyżej o równowartość kwoty 300% minimalnego wynagrodzenia zasadniczego na danym stanowisku na dzień zawarcia porozumienia,
 - c) kierowników projektów badawczych o wartości dla Politechniki Wrocławskiej do 3 mln zł o równowartość kwoty 250% minimalnego wynagrodzenia zasadniczego na danym stanowisku na dzień zawarcia porozumienia,
 - d) wykonawców projektów badawczych o równowartość kwoty 200% minimalnego wynagrodzenia zasadniczego na danym stanowisku na dzień zawarcia porozumienia.
4. W przypadku zbiegu uprawnień do zwiększenia wynagrodzenia zasadniczego stosuje się zwiększenie z jednego najkorzystniejszego tytułu.
5. Zwiększenie wynagrodzenia zasadniczego, o którym mowa w ust.3 stosuje się w przypadku udziału w realizacji zadań w projekcie w pełnym wymiarze czasu pracy.

W przypadku udziału w realizacji zadań w projekcie w niepełnym wymiarze czasu pracy, wzrost wynagrodzenia zasadniczego, o którym mowa w ust. 3 ulega proporcjonalnemu zmniejszeniu.
6. Powyższych reguł nie stosuje się w sytuacji, gdy instytucja finansująca wyznacza niższe dopuszczalne poziomy zwiększenia wynagrodzenia lub umowa o dofinansowanie projektu nie umożliwia zastosowania takich poziomów wynagradzania.
7. Bez względu na liczbę realizowanych projektów dopuszczalny poziom zwiększenia wynagrodzenia zasadniczego określony w niniejszym paragrafie nie ulega zmianie.
8. Zwiększenie wynagrodzenia zasadniczego wyklucza możliwość zastosowania dodatku zadaniowego oraz dodatku kwotowego godzinowego z tytułu realizacji danego projektu w okresie, na który zawarto porozumienie zmieniające oraz wyklucza możliwość zastosowania dodatku zadaniowego w innych projektach w okresie, na który zawarto porozumienie zmieniające.

ROZDZIAŁ II
DODATEK ZA STAŻ PRACY

§ 7

Zasady nabycia prawa do dodatku

1. Dodatek za staż pracy przysługuje pracownikowi na zasadach określonych w powszechnie obowiązujących przepisach prawa.
2. Podstawą do naliczenia dodatku stażowego jest kwota wypłaconego w danym miesiącu wynagrodzenia zasadniczego. Dodatek za staż pracy stanowi procent wynagrodzenia zasadniczego pracownika pomniejszonego z tytułu nieobecności, za które pracownikowi przysługuje prawo do wynagrodzenia chorobowego, prawo do zasiłków chorobowych, opiekuńczego, macierzyńskiego i świadczenia rehabilitacyjnego.
3. Jeżeli pracownik nabywa prawo do dodatku za staż pracy lub prawo do wyższej stawki tego dodatku pierwszego dnia miesiąca - to dodatek ten przysługuje za ten miesiąc.
4. Jeżeli pracownik nabywa prawo do dodatku za staż pracy lub prawo do wyższej stawki tego dodatku w ciągu miesiąca to dodatek ten przysługuje począwszy od pierwszego dnia miesiąca następującego po miesiącu, w którym pracownik nabył to prawo.
5. W przypadku kontynuacji zatrudnienia (bez przerwy w zatrudnieniu) na podstawie nowej umowy, dodatek przysługuje od pierwszego dnia ponownego zatrudnienia.

§ 8

Okresy zaliczane do stażu

1. Do okresów zatrudnienia uwzględnianych przy obliczaniu wysokości dodatku za staż pracy zalicza się:
 - 1) zakończone okresy zatrudnienia, z zastrzeżeniem ust. 3;
 - 2) inne okresy uwzględniane na podstawie odrębnych przepisów, jako okresy, od których zależą uprawnienia pracownicze;
 - 3) okresy 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.
2. Przy ustalaniu okresów uprawniających do dodatku za staż pracy nie uwzględnia się tej części zakończonych okresów wymienionych w ust. 1, które pokrywają się z okresami zatrudnienia w Uczelni.
3. Okresy, o których mowa w ust. 1 pkt 1 zalicza się na podstawie świadectwa pracy, a okresy, o których mowa w ust. 1 pkt 2-4 na podstawie innego dokumentu potwierdzającego ich wystąpienie.
4. Zakończony okres zatrudnienia, o którym mowa w ust. 1 pkt. 1 uwzględnia się również na podstawie innych dokumentów, które zaświadczać o tym, że pracownik był zatrudniony u pracodawcy zagranicznego w ramach stosunku pracy w rozumieniu prawa kraju, w którym praca była wykonywana.
5. Dokumenty wskazane w ust. 4 potwierdzające staż pracy, powinny co najmniej zawierać, następujące dane:
 - 1) oznaczenie pracodawcy, ze wskazaniem jego pełnej nazwy wraz z wyróżnieniem formy prawnej, w jakiej prowadzi działalność;
 - 2) wskazanie siedziby pracodawcy oraz dokładnego adresu;
 - 3) oznaczenie okresu zatrudnienia, w taki sposób, aby wskazać datę dzienną rozpoczęcia i zakończenia zatrudnienia;
 - 4) oznaczenie identyfikujące osobę, która wystawiła dokument.
6. Dokumenty wskazane w ust. 4 sporządzone w języku obcym, należy przedłożyć w Uczelni wraz z ich tłumaczeniem na język polski dokonany przez tłumacza przysięgłego.

**DZIAŁ III
WYNAGRODZENIA DODATKOWE**

**ROZDZIAŁ I
ZASADY OGÓLNE
§ 9**

Wynagrodzenie dodatkowe przysługuje za czas faktycznie przepracowany. Wypłacane jest w kwocie przyznanej i wchodzi do podstawy wymiaru zasiłku chorobowego bez uzupełniania.

**ROZDZIAŁ II
WYNAGRODZENIA ZA GODZINY PONADWYMIAROWE**

**§ 10
Praca w godzinach ponadwymiarowych**

1. Za pracę w godzinach ponadwymiarowych z tytułu przekroczenia rocznego wymiaru zajęć dydaktycznych, nauczycielom akademickim przysługuje wynagrodzenie na zasadach określonych poniżej.
2. Ustala się minimalne stawki za godziny ponadwymiarowe:

LP.	STANOWISKO	MINIMALNA STAWKA ZA GODZINĘ PONADWYMIAROWĄ (procent Wynagrodzenia profesora)
1	Profesor	1,5%
2	Profesor uczelni, docent, adiunkt posiadający stopień naukowy doktora habilitowanego	1,245%
3	Adiunkt posiadający stopień naukowy doktora, starszy wykładowca	1,095%
4	Asystent, wykładowca, lektor, instruktor	0,75%

3. Godziny ponadwymiarowe nauczyciela akademickiego realizowane ponad obowiązujący roczny wymiar zajęć dydaktycznych nie stanowią pracy w godzinach nadliczbowych w rozumieniu art. 151 § 1 Kodeksu pracy.
4. Obowiązującą wysokość stawek za godziny ponadwymiarowe dla poszczególnych stanowisk określa Rektor w zarządzeniu wewnętrznym.

§ 11

Wynagrodzenie za pracę w godzinach ponadwymiarowych

1. Wynagrodzenie za pracę w godzinach ponadwymiarowych przyznaje się po dokonaniu rozliczenia powierzonych godzin zajęć dydaktycznych.
2. Szczegółowe zasady rozliczania godzin ponadwymiarowych określa Rektor w zarządzeniu wewnętrznym.
3. Wynagrodzenie za pracę w godzinach ponadwymiarowych ustala się na podstawie stawek obowiązujących w ostatnim dniu okresu, którego dotyczy rozliczenie.

ROZDZIAŁ III

PRACA W KOMISJI REKRUTACYJNEJ

§ 12

Wynagrodzenie za pracę w komisji rekrutacyjnej

1. Nauczycielowi akademickiemu za udział w pracach komisji rekrutacyjnej przysługuje jednorazowo w danym roku akademickim dodatkowe wynagrodzenie w wysokości uzależnionej od liczby kandydatów na studia i funkcji pełnionej w komisji, nieprzekraczające jednak 35% wynagrodzenia Profesora.
2. W przypadku nauczycieli biorących udział w rekrutacji przeprowadzonej w semestrze letnim i zimowym wynagrodzenie wypłacane jest dwukrotnie w łącznej wysokości nieprzekraczającej 70% wynagrodzenia profesora.
3. Decyzję w sprawie wysokości dodatkowego wynagrodzenia podejmuje prorektor właściwy ds. nauczania przed powołaniem komisji rekrutacyjnej.

ROZDZIAŁ IV

OPIEKA NAD STUDENCKIMI PRAKTYKAMI ZAWODOWYMI LUB KOŁEM NAUKOWYM

§ 13

Wynagrodzenia za opiekę nad studenckimi praktykami zawodowymi

1. Nauczycielowi akademickiemu za sprawowanie opieki nad studenckimi praktykami zawodowymi przysługuje jednorazowo w danym roku akademickim dodatkowe wynagrodzenie w wysokości nieprzekraczającej 33% wynagrodzenia Profesora.
2. Decyzję w sprawie wysokości dodatkowego wynagrodzenia, o którym mowa w ust.1 na wniosek dziekana podejmuje prorektor właściwy ds. nauczania przed powierzeniem zadań opiekunowi praktyk.

§14

Wynagrodzenie za opiekę nad kołem naukowym

1. Za opiekę nad kołem naukowym nauczyciel akademicki może otrzymać dodatkowe wynagrodzenie, obliczane proporcjonalnie do stawek za godziny ponadwymiarowe, w następujący sposób:
 - 1) do 15 godzin obliczeniowych – w przypadku koła naukowego prowadzonego na specjalności,
 - 2) do 30 godzin obliczeniowych – w przypadku koła naukowego dla studentów kierunku lub wydziału albo międzywydziałowego koła naukowego.
2. Realizację obowiązków wynikających z opieki nad kołem naukowym stwierdza dziekan na podstawie sprawozdania przedstawionego przez opiekuna koła naukowego.
3. Decyzję w sprawie przyznania i wysokości dodatku do wynagrodzenia, o którym mowa w ust. 1 podejmuje na wniosek dziekana, prorektor właściwy ds. nauczania.
4. Dodatkowe wynagrodzenie nie przysługuje w przypadku zaliczenia godzin za opiekę nad kołem naukowym do pensum nauczyciela akademickiego.

ROZDZIAŁ V
SPRAWOWANIE FUNKCJI PROMOTORA, RECENZENTA
ORAZ CZŁONKA KOMISJI HABILITACYJNEJ

1. Promotorowi, promotorowi pomocniczemu i recenzentowi w postępowaniu w sprawie nadania stopnia doktora, stopnia doktora habilitowanego lub tytułu profesora oraz członkom komisji habilitacyjnej przysługuje jednorazowe wynagrodzenie na zasadach określonych w powszechnie obowiązujących przepisach prawa.
2. Nauczycielowi akademickiemu za opracowanie recenzji lub ocenę dorobku w postępowaniu poprzedzającym zatrudnienie na stanowisku profesora Uczelni przysługuje jednorazowe wynagrodzenie na zasadach określonych w powszechnie obowiązujących przepisach prawa.

ROZDZIAŁ VI
DODATEK DYDAKTYCZNY

§15

Wynagrodzenie za opracowanie materiałów dydaktycznych

1. Za opracowanie materiałów dydaktycznych do zajęć objętych programem studiów: skryptu, podręcznika, kursu w formie zdalnego nauczania, nauczycielowi akademickiemu przysługuje dodatek dydaktyczny, stanowiący równowartość według stawek za godziny ponadwymiarowe - do 5 godzin obliczeniowych za pomoce do jednej godziny zajęć dydaktycznych.
2. Warunkiem otrzymania dodatkowego wynagrodzenia, o którym mowa w ust. 1 jest opracowanie materiałów dydaktycznych do całego kursu.
3. Realizację zadania polegającego na opracowaniu materiałów dydaktycznych zatwierdza dziekan lub dyrektor studium.
4. Decyzję w sprawie przyznania i wysokości dodatku do wynagrodzenia, o którym mowa w ust. 1 na wniosek dziekana podejmuje prorektor właściwy ds. nauczania, natomiast w przypadku pracowników Studium Języków Obcych, Studium Nauk Humanistycznych i Społecznych oraz Studium Wychowania Fizycznego i Sportu decyzję podejmuje prorektor właściwy ds. nauczania na wniosek dyrektora studium.
5. Dodatek dydaktyczny nie przysługuje w przypadku wliczenia godzin za opracowanie materiałów dydaktycznych do pensum nauczyciela akademickiego.

§16

Wynagrodzenie za realizowanie zajęć w filii

1. Nauczycielowi akademickiemu, którego miejscem pracy nie jest siedziba filii i dojeżdżającemu na zajęcia do filii Politechniki Wrocławskiej przysługuje dodatek do wynagrodzenia, odpowiednio do liczby godzin zajęć zrealizowanych, niezależnie od wykonania pensum.
2. Wysokość dodatku do wynagrodzenia za godzinę zajęć prowadzonych w filii wynosi 40% stawki przewidzianej za godzinę ponadwymiarową dla danego stanowiska.
3. Nauczycielowi akademickiemu, którego miejscem pracy jest siedziba filii, w której realizuje zajęcia dydaktyczne, nie przysługuje dodatek do wynagrodzenia, o którym mowa w ust. 1
4. Nauczycielowi akademickiemu, którego miejscem pracy jest siedziba filii Politechniki Wrocławskiej, za zajęcia zrealizowane w innych wydziałach/filiach przysługuje dodatek do wynagrodzenia w wysokości 40% stawki za godzinę ponadwymiarową.
5. Pracownikowi niebędącemu nauczycielem akademickim, któremu dziekan/dyrektor filii powierzył realizowanie zajęć w filii w ramach obowiązków służbowych – przysługuje dodatek dydaktyczny za każdą godzinę zajęć w wysokości 40 % stawki za godzinę ponadwymiarową przewidzianej dla asystenta.
6. Wynagrodzenie za realizowanie zajęć w filii wypłaca się w terminie wypłat wynagrodzenia za godziny ponadwymiarowe danej jednostki .

§17

Wynagrodzenie za prowadzenie zajęć w języku obcym

1. Nauczycielowi akademickiemu realizującemu zajęcia dydaktyczne w języku obcym, przysługuje dodatek do wynagrodzenia, odpowiednio do liczby godzin zajęć zrealizowanych, niezależnie od wykonania pensum dydaktycznego.
2. Wysokość dodatku do wynagrodzenia za jedną godzinę zajęć prowadzonych w języku obcym wynosi 25 % stawki przewidzianej za godzinę ponadwymiarową dla danego stanowiska.
3. W przypadku, gdy wydział prowadzi pełną specjalność w języku obcym, prorektor właściwy ds. nauczania na wniosek dziekana może zwiększyć dopłatę do wynagrodzenia za godzinę zajęć do 40 % stawki przewidzianej za godzinę ponadwymiarową.
4. Gdy zajęcia na studiach doktoranckich/w szkole doktorskiej odbywają się w ramach programu prowadzonego wyłącznie w języku angielskim, prorektor właściwy ds. nauczania może ustalić dopłatę do godziny takich zajęć w wysokości 25 % stawki za godzinę ponadwymiarową dla danego stanowiska.
5. Pracownikowi niebędącemu nauczycielem akademickim, któremu powierzono prowadzenie zajęć w języku obcym w ramach obowiązków służbowych przysługuje dodatek do wynagrodzenia jak dla nauczyciela akademickiego zatrudnionego na stanowisku asystenta.
6. Wypłata wynagrodzenia, o którym mowa powyżej następuje w terminie wypłat wynagrodzenia za godziny ponadwymiarowe danej jednostki.

DZIAŁ IV

DODATKI DO WYNAGRODZENIA

ROZDZIAŁ I

DODATEK FUNKCYJNY

§ 18

Przyznanie i wysokość dodatku funkcyjnego

1. Dodatek funkcyjny przysługuje pracownikom pełniącym funkcje związane z kierowaniem zespołem osób z tym, że zespół ten nie może liczyć mniej niż pięć osób, łącznie z osobą kierującą tym zespołem, oraz radcy prawnemu.
2. Przez zespół rozumie się bezpośrednio lub pośrednio podległych pracowników, których podległość służbowa wynika ze struktury organizacyjnej.
3. Wysokość dodatku funkcyjnego ustalana jest indywidualnie i jest uzależniona od liczby pracowników kierowanego zespołu osób oraz od stopnia złożoności i znaczenia zadań związanych z wykonywaną funkcją.
4. Dodatek funkcyjny przysługuje od pierwszego dnia powierzenia funkcji lub zatrudnienia na stanowisku kierowniczym do ostatniego dnia, w którym nastąpiło zakończenie pełnienia funkcji lub kierowania zespołem.
5. W przypadku pełnienia więcej niż jednej funkcji, suma dodatków nie może przekroczyć maksymalnego poziomu określonego w powszechnie obowiązujących przepisach prawa.
6. W przypadku zatrudnienia w niepełnym wymiarze czasu pracy, dodatek funkcyjny przysługuje proporcjonalnie do wymiaru etatu.
7. Wysokość dodatków funkcyjnych nauczycieli akademickich określona została w załączniku nr 4 do Regulaminu.
8. Wysokość dodatków funkcyjnych pracowników Uczelni niebędących nauczycielami akademickimi określone zostały w załączniku nr 5 do Regulaminu.

§ 19

Ograniczenie lub utrata prawa do dodatku funkcyjnego

1. Pracownik zachowuje prawo do dodatku funkcyjnego w czasie usprawiedliwionej nieobecności w pracy, nie dłużej jednak niż przez okres 3 miesięcy, z zastrzeżeniem ust. 3.
2. Do okresu nieobecności zalicza się okres od pierwszego dnia nieobecności do dnia poprzedzającego powrót pracownika do pracy.
3. Dodatek funkcyjny nie przysługuje pracownikowi w przypadku zaprzestania pełnienia funkcji. Dodatek funkcyjny nie przysługuje nauczycielowi akademickiemu także w okresie zawieszenia w pełnieniu obowiązków na podstawie przepisów Ustawy.
4. Pracownik Uczelni traci prawo do dodatku funkcyjnego z końcem miesiąca kalendarzowego następującego po miesiącu, w którym nastąpiło zmniejszenie liczebności kierowanego przez niego zespołu do mniej niż 5 osób, łącznie z kierującym zespołem.

ROZDZIAŁ II

DODATEK ORGANIZACYJNY

§ 20

1. Dodatek organizacyjny może zostać przyznawany w związku z pełnieniem dodatkowych zadań organizacyjnych związanych z funkcjonowaniem Uczelni, w szczególności dodatek organizacyjny przyznaje się za: kierowanie projektem badawczym/dydaktycznym, studiami podyplomowymi, kursem doształcającym, pełnieniem funkcji pełnomocnika Rektora, prodziekana, przewodniczącego rady dyscypliny naukowej, przewodniczącego komisji ds. stopni naukowych, kierownika studiów doktoranckich.
2. Poza przypadkami określonymi w ust. 1 dodatek organizacyjny przyznawany jest pracownikom, którzy organizują prace brygady. Wysokość dodatku uzależniona jest od specyfiki realizowanych zadań. Dodatek przyznawany jest w wysokości nie większej niż 15%. Podstawę naliczenia stanowi wypłacone wynagrodzenie zasadnicze
3. Nauczyciel akademicki zachowuje prawo do wypłaconego z góry dodatku organizacyjnego do końca miesiąca, w którym zaprzestał realizować zadania, za które przyznano mu dodatek.

§ 21

1. Dodatek organizacyjny przyznaje Rektor:
 - 1) z własnej inicjatywy;
 - 2) na wniosek przełożonego pracownika;
 - 3) na wniosek kierownika innej jednostki organizacyjnej pozytywnie zaopiniowany przez przełożonego pracownika.
2. Dodatek organizacyjny przyznawany jest w kwocie miesięcznej na okres realizacji zadań.

ROZDZIAŁ III

DODATEK ZADANIOWY

§ 22

1. Dodatek zadaniowy przyznany i wypłacany jest z tytułu:
 - 1) czasowego zwiększenia obowiązków służbowych;
 - 2) czasowego powierzenia dodatkowych zadań;
 - 3) ze względu na charakter pracy;
 - 4) ze względu na warunki wykonywania pracy.

2. Łączna wysokość dodatku zadaniowego nie może przekroczyć sumy wynagrodzeń określonych w powszechnie obowiązujących przepisach prawa.
3. Pracownik zachowuje prawo do dodatku zadaniowego w czasie usprawiedliwionej nieobecności w pracy, nie dłużej jednak niż przez okres 3 miesięcy. Do okresu nieobecności zalicza się okres od pierwszego dnia nieobecności do dnia poprzedzającego powrót pracownika do pracy.

§ 23

1. Dodatek zadaniowy przyznawany jest w stałej miesięcznej wysokości, uzależnionej od przewidywanego, stałego w skali miesiąca obciążenia zadaniami.
2. Dodatek zadaniowy przyznaje Rektor:
 - 1) z własnej inicjatywy;
 - 2) na wniosek przełożonego pracownika;
 - 3) na wniosek kierownika jednostki organizacyjnej, w której pracownik wykonuje pracę, po pozytywnym zaopiniowaniu przez przełożonego pracownika możliwości wykonywania zadań.
3. Wysokość dodatku zadaniowego określa załącznik nr 7.
4. Wniosek o przyznanie dodatku zadaniowego powinien wskazywać źródło finansowania.
5. Wzór wniosku o przyznanie dodatku określa Rektor w zarządzeniu wewnętrznym.

ROZDZIAŁ IV DODATEK KWOTOWY

§ 24

Dodatek kwotowy jednorazowy

1. Dodatek kwotowy jednorazowy może być przyznany na okres nie przekraczający 2 miesięcy z tytułu powierzenia dodatkowych obowiązków:
 - 1) wiążących się ze szczególną odpowiedzialnością, o ich dużym stopniu trudności i złożoności;
 - 2) wymagających zwiększonej wydajności i nakładu pracy.
2. Wypłata dodatku następuje po zrealizowaniu zadań.
3. Wysokość dodatku, o ile nie wynika ona z dokumentacji projektowej nie może przekroczyć 300 % wynagrodzenia zasadniczego należnego za okres, na który powierzono zadania.
4. W wyjątkowych sytuacjach Rektor na wniosek kierownika projektu może przyznać dodatek za okres dłuższy niż to wynika z ust. 1 i w wysokości wyższej niż to wynika z ust. 3.

§ 25

Dodatek kwotowy godzinowy

1. Dodatek kwotowy godzinowy przysługuje nauczycielom akademickim z tytułu realizacji zadań w projektach.
2. W przypadku wymogu godzinowego rozliczenia realizowanych zadań w projektach, których rozliczenie następuje na podstawie kart czasu pracy można przyznać pracownikowi dodatek godzinowy.

3. W przypadku projektów badawczych, o ile regulacje instytucji finansującej projekt nie określają kwoty stawki godzinowej lub sposobu jej wyznaczenia, wysokość stawki godzinowej dodatku dla danego stanowiska jest określona w załączniku nr 9.
W pozostałych przypadkach do określenia stawki godzinowej stosuje się zasady instytucji finansującej.
4. W przypadku projektów innych niż badawcze, o ile regulacje instytucji finansującej projekt nie określają kwoty stawki godzinowej lub sposobu jej wyznaczenia, podstawę stawki stanowi wynagrodzenie zasadnicze pracownika podzielone przez uśrednioną miesięczną liczbę godzin pracy 168. W pozostałych przypadkach do określenia stawki godzinowej stosuje się zasady instytucji finansującej.
5. Wyliczona stawka godzinowa nie może przekroczyć trzykrotności kwoty wyliczonej zgodnie z ust. 4.
6. Dodatek kwotowy przyznaje się na czas określony.
7. Wzór wniosku o przyznanie dodatku kwotowego godzinowego określa Rektor.

§ 26

Dodatek kwotowy przyznaje Rektor:

- 1) z własnej inicjatywy;
- 2) na wniosek przełożonego pracownika;
- 3) na wniosek kierownika jednostki organizacyjnej, w której pracownik wykonuje pracę, po pozytywnym zaopiniowaniu przez przełożonego pracownika możliwości wykonywania zadań.

ROZDZIAŁ V DODATEK ZA PRACĘ W GODZINACH NADLICZBOWYCH ORAZ W WARUNKACH SZKODLIWYCH DLA ZDROWIA LUB UCIĄŻLIWYCH

§ 27

Dodatek za pracę w godzinach nadliczbowych

1. Za pracę w godzinach nadliczbowych, oprócz normalnego wynagrodzenia, przysługują dodatki zgodnie z powszechnie obowiązującymi przepisami prawa.
2. W przypadku pracowników zatrudnionych w niepełnym wymiarze czasu pracy, przepracowanie przeciętnie ponad 39 godzin tygodniowo w okresie rozliczeniowym, uprawnia pracownika, oprócz normalnego wynagrodzenia, do dodatku, o którym mowa w ust.1

§ 28

Dodatek za pracę w warunkach szkodliwych dla zdrowia lub uciążliwych (dodatek zdrowotny)

1. Pracownikom, którzy w trakcie wykonywania pracy podlegają czynnikom szkodliwym dla zdrowia przez okres, co najmniej 40 godzin w miesiącu przysługuje dodatek za pracę w warunkach szkodliwych dla zdrowia.
2. Warunkiem przyznania dodatku jest wniosek kierownika jednostki organizacyjnej potwierdzony aktualnymi pomiarami czynników szkodliwych występujących na stanowisku pracy.
3. Dodatek przyznaje się na okres ważności raportu z pomiarów czynników szkodliwych dla zdrowia z zastrzeżeniem postanowień ust. 6 poniżej.
4. W zależności od stopnia szkodliwości przyznawany jest dodatek w wysokości:
 - 95 zł za I stopień szkodliwości,
 - 135 zł za II stopień szkodliwości.

5. Wniosek akceptuje oraz określa stopień szkodliwości właściwy dla danego stanowiska pracy kierownik działu BHP.
6. Dodatek nie przysługuje w przypadku odsunięcia pracownika od pracy w warunkach szkodliwych lub wyeliminowania czynników szkodliwych na danym stanowisku. Szczegółowe zasady dotyczące warunków przyznania dodatku za pracę w warunkach szkodliwych dla zdrowia lub uciążliwych określa załącznik nr 8.

ROZDZIAŁ VI DODATEK WYRÓWNAWCZY I DODATEK ZA PRACĘ W PORZE NOCNEJ

§ 29 Dodatek wyrównawczy

Dodatek wyrównawczy wypłaca się na zasadach przewidzianych w powszechnie obowiązujących przepisach prawa.

§ 30 Dodatek za pracę w porze nocnej

Dodatek z tytułu pracy w porze nocnej określonej w Regulaminie pracy wypłaca się na zasadach przewidzianych w powszechnie obowiązujących przepisach prawa.

ROZDZIAŁ VII DODATEK DLA SPOŁECZNEGO INSPEKTORA PRACY

§ 31

Dodatek dla społecznego inspektora pracy wypłaca się na zasadach przewidzianych w powszechnie obowiązujących przepisach prawa.

ROZDZIAŁ VIII EKWIWALENT PIENIĘŻNY ZA PRANIE ODZIEŻY ROBOCZEJ

§ 32 Ekwiwalent pieniężny

1. Pracownicy Uczelni, którzy piorą odzież roboczą we własnym zakresie, otrzymują ekwiwalent za pranie zgodnie z postanowieniami Regulaminu Pracy.
2. Ekwiwalent wypłacany jest na podstawie imiennego wykazu pracowników zatwierdzonego przez kierownika jednostki organizacyjnej wraz z kwotami należnego ekwiwalentu, nie rzadziej niż raz na kwartał, wraz z wynagrodzeniem, którego termin wypłaty przypada po kwartale, którego dotyczy ekwiwalent.
3. Wyjątek stanowi wypłata ekwiwalentu za grudzień/IV kwartał, która powinna nastąpić w terminie umożliwiającym zaksięgowanie jej do grudnia danego roku.

DZIAŁ V PREMIE

§ 33 Premia dla pracowników Uczelni

Premia przysługuje pracownikom niebędącym nauczycielami akademickimi zgodnie z Regulaminem premiowania pracowników Uczelni, niebędących nauczycielami akademickimi – stanowiącym załącznik nr 6.

DZIAŁ VI
DODATKOWE WYNAGRODZENIE ROCZNE ORAZ NAGRODY

ROZDZIAŁ I
DODATKOWE WYNAGRODZENIE ROCZNE

§ 34
Dodatkowe wynagrodzenie roczne

Dodatkowe wynagrodzenie roczne przysługuje pracownikom Uczelni zgodnie z powszechnie obowiązującymi przepisami prawa.

ROZDZIAŁ II
NAGRODA REKTORA ORAZ STYPENDIUM
PRZYNAWANE PRACOWNIKOM

§ 35
Nagroda Rektora

1. Nauczyciele akademicki mogą otrzymać nagrody Rektora za osiągnięcia naukowe, dydaktyczne lub organizacyjne albo za całokształt dorobku.
2. Pracownicy Uczelni niebędący nauczycielami akademickimi mogą otrzymywać nagrody Rektora za osiągnięcia w pracy zawodowej.
3. Zasady i tryb przyznawania nagród Rektora regulują akty wewnętrzne obowiązujące w Uczelni uzgodnione ze związkami zawodowymi.

§ 36
Stypendium przyznane pracownikom

Pracownikowi, który wyróżnił się aktywnością naukową i badawczą może zostać przyznana jednorazowa nagroda w formie stypendium. Zasady przyznawania stypendium regulują akty wewnętrzne obowiązujące w Uczelni.

ROZDZIAŁ III
NAGRODA JUBILEUSZOWA

§ 37
Nagroda jubileuszowa

Pracownicy Uczelni mają prawo do nagród jubileuszowych, z tytułu wieloletniej pracy, w następującej 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.

§ 38

Okres zatrudnienia

1. Do okresu pracy uprawniającego pracownika Uczelni 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.
2. Okresy zatrudnienia pracownika u pracodawcy zagranicznego zalicza się do okresu pracy uprawniającego do nagrody jubileuszowej po przedłożeniu Uczelni dokumentów wskazanych w § 8 ust. 3-4 Regulaminu, stosując przy tym zasady wskazane w § 8 ust. 5 i 6 Regulaminu.
3. W przypadku jednoczesnego pozostawania w więcej niż jednym stosunku pracy, okres uprawniający do nagrody jubileuszowej ustala się odrębnie dla każdego stosunku pracy.

§ 39

Nabywanie prawa do nagrody jubileuszowej

1. Pracownik nabywa prawo do nagrody jubileuszowej w Uczelni w dniu upływu okresu uprawniającego go do tej nagrody.
2. Wypłata nagrody jubileuszowej następuje z dołu:
 - 1) w przypadku nauczyciela akademickiego w pierwszym terminie wypłaty wynagrodzenia należnego pracownikowi po upływie miesiąca, w którym nabył on prawo do tej nagrody;
 - 2) w przypadku pracownika niebędącego nauczycielem akademickim, łącznie z wynagrodzeniem za miesiąc, w którym nabył on prawo do nagrody.
3. Pracownik Uczelni jest obowiązany do udokumentowania swojego prawa do nagrody jubileuszowej, jeżeli w jego aktach osobowych brak jest odpowiedniej dokumentacji.
4. Uczelnia ma prawo wezwać pracownika do uzupełnienia brakującej dokumentacji, jeżeli ten nie przedłoży jej samodzielnie.

§ 40

Podstawa obliczania wysokości nagrody jubileuszowej

1. Podstawę obliczenia wysokości nagrody jubileuszowej stanowi wynagrodzenie przysługujące pracownikowi w dniu jej wypłaty albo wynagrodzenie przysługujące pracownikowi w dniu nabycia prawa do nagrody, jeżeli jest to dla niego korzystniejsze.
2. Jeżeli pracownik Uczelni nabył prawo do nagrody jubileuszowej, będąc zatrudnionym w innym wymiarze czasu pracy niż w dniu jej wypłaty, podstawę obliczenia tejże nagrody stanowi wynagrodzenie przysługujące pracownikowi w dniu nabycia prawa do tej nagrody.
3. Nagrodę jubileuszową oblicza się według zasad obowiązujących przy ustalaniu ekwiwalentu pieniężnego za urlop wypoczynkowy.

§ 41

Przejście pracownika na emeryturę bądź rentę z tytułu niezdolności do pracy

W przypadku rozwiązania stosunku pracy z powodu przejścia na emeryturę lub rentę z tytułu niezdolności do pracy, pracownikowi Uczelni, któremu do nabycia prawa do nagrody jubileuszowej brakuje mniej niż 12 miesięcy licząc od dnia rozwiązania stosunku pracy, nagrodę tę wypłaca się wraz z ostatnim wynagrodzeniem, które należne jest pracownikowi.

§ 42

Wpływ zmiany przepisów prawa na wysokość nagrody jubileuszowej

1. Jeżeli w dniu wejścia w życie przepisów wprowadzających możliwość zaliczenia do okresów uprawniających do świadczeń pracowniczych okresów niepodlegających dotychczas zaliczeniu upływa okres uprawniający pracownika do dwóch lub więcej nagród jubileuszowych, wypłaca mu się tylko jedną nagrodę – najwyższą.

2. Pracownikowi, który w dniu wejścia w życie przepisów, o których mowa w ust. 1, ma okres zatrudnienia, wraz z innymi okresami wliczanymi do tego okresu, dłuższy niż wymagany do nagrody jubileuszowej danego stopnia, a w ciągu 12 miesięcy od tego dnia upływie okres uprawniający go do nabycia nagrody wyższego stopnia, wypłaca się w pełnej wysokości nagrodę niższą, a w dniu nabycia prawa do nagrody wyższej - różnicę między kwotą nagrody wyższej a kwotą nagrody niższej.
3. Przepisy ust. 1 i 2 mają odpowiednie zastosowanie w przypadku, gdy pracownik Uczelni w dniu, w którym udokumentował prawo do nagrody jubileuszowej, był już uprawniony do nagrody wyższego stopnia oraz w przypadku, gdy pracownik prawo to nabędzie w terminie 12 miesięcy od tego dnia.
4. Pracownikowi, któremu z powodu niedostarczenia przez niego w terminie wszystkich dokumentów wpływających na wysokość nagrody, wypłacono niższą nagrodę, przysługuje nagroda stanowiąca uzupełnienie do wyższego wymiaru nagrody obliczona na podstawie wynagrodzenia przysługującego w dniu wypłaty nagrody niższego stopnia.

DZIAŁ VII ODPRAWY

ROZDZIAŁ I ODPRAWA EMERYTALNA I RENTOWA

§ 43

Odprawa emerytalna i rentowa

1. Nauczycielowi akademickiemu, dla którego Uczelnia stanowi jego podstawowe miejsce pracy, spełniającemu warunki uprawniające do emerytury lub renty z tytułu niezdolności do pracy, którego stosunek pracy ustał w związku z przejściem na emeryturę lub rentę, przysługuje odprawa pieniężna w wysokości trzymiesięcznego wynagrodzenia zasadniczego otrzymanego za ostatni, pełny miesiąc zatrudnienia.
2. Nauczycielowi akademickiemu, dla którego Uczelnia nie jest podstawowym miejscem pracy przysługuje odprawa w wysokości 1 miesięcznego wynagrodzenia ustalonego wg zasad liczenia ekwiwalentu za urlop.
3. Pracownikom niebędącym nauczycielami akademickimi przysługuje odprawa w wysokości określonej w ust. 1.
4. W przypadku pracowników określonych w ust. 1 oraz 3, jeśli w ostatnim, pełnym miesiącu zatrudnienia wypłacono im wynagrodzenie zasadnicze pomniejszone z tytułu rozliczenia nieobecności w pracy z tytułu choroby, przyznanego świadczenia rehabilitacyjnego, opieki nad dzieckiem lub chorym członkiem rodziny, urlopu macierzyńskiego, rodzicielskiego, ojcowskiego, podstawę odprawy stanowi wynagrodzenie zasadnicze jakie przysługiwałoby za ostatni pełny miesiąc zatrudnienia określone w umowie o pracę/akcie mianowania.
5. Pracownik, który otrzymał odprawę, nie może ponownie nabyć do niej prawa.

DZIAŁ VIII WYNAGRODZENIE ZA CZAS URLOPU, EKWIWALENT ZA URLOP ORAZ WYNAGRODZENIE ZA CZAS NIEZDOLNOŚCI DO PRACY

ROZDZIAŁ I WYNAGRODZENIE ZA CZAS URLOPU ORAZ EKWIWALENT ZA URLOP

§ 44

Wynagrodzenie urlopowe oraz ekwiwalent za urlop Pracowników niebędących nauczycielami akademickimi

Wynagrodzenie za czas urlopu wypoczynkowego dla pracownika niebędącego nauczycielem akademickim oraz wysokość jego ekwiwalentu za urlop wypoczynkowy, ustala się zgodnie z powszechnie obowiązującymi przepisami prawa.

§ 45
**Szczególne zasady dotyczące wynagrodzenie urlopowego
i ekwiwalentu za urlop dla nauczycieli akademickich**

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 promotorstwo, recenzje;
- 2) wynagrodzenia za czas urlopu wypoczynkowego, naukowego, zdrowotnego i in.;
- 3) ekwiwalentu pieniężnego za okres niewykorzystanego urlopu wypoczynkowego;
- 4) nagród jubileuszowych;
- 5) nagród ministra;
- 6) nagród Rektora;
- 7) innych nagród;
- 8) odpraw emerytalnych lub rentowych;
- 9) dodatkowego wynagrodzenia rocznego;
- 10) wynagrodzenia za czas niezdolności do pracy wskutek choroby lub odosobnienia w związku z chorobą zakaźną;
- 11) wynagrodzenia i odszkodowania przysługującego nauczycielowi akademickiemu w razie rozwiązania stosunku pracy.

§ 46
Okres uwzględniania stawek miesięcznych

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.

§ 47
Zmienne składniki wynagrodzenia

Zmienne składniki wynagrodzenia, mające charakter jednorazowy, takie jak:

- 1) wynagrodzenie za pracę w godzinach nadwymiarowych;
- 2) dodatki dydaktyczne;
- 3) dodatkowe wynagrodzenie, o którym mowa w przepisach o wynagradzaniu nauczycieli akademickich, za:
 - a) udział w pracach związanych z postępowaniem rekrutacyjnym na studia lub studia w szkole doktorskiej,
 - b) kierowanie i sprawowanie opieki nad studenckimi praktykami zawodowymi;

uwzględnia się przy obliczaniu wynagrodzenia za urlop wypoczynkowy na podstawie wynagrodzenia, które nauczyciel akademicki otrzymał w okresie 12 miesięcy poprzedzających miesiąc rozpoczęcia urlopu, a jeżeli nauczyciel akademicki przed udzieleniem urlopu był zatrudniony na Uczelni krócej niż przez okres 12 miesięcy – na podstawie wynagrodzenia za ten okres.

§ 48
Zmiana zasad lub wysokości stawek wynagradzania

Jeżeli zasady wynagradzania lub wysokość stawek wynagrodzenia, o których mowa w § 47, w okresie, z którego ustala się podstawę wymiaru dla nauczyciela akademickiego, uległy zmianie przed rozpoczęciem przez nauczyciela akademickiego urlopu wypoczynkowego lub w miesiącu wykorzystywania tego urlopu, podstawę wymiaru dla nauczyciela akademickiego ustala się ponownie z uwzględnieniem tych zmian.

§ 49
Wynagrodzenie za urlop wypoczynkowy

1. Wynagrodzenie za jeden dzień urlopu wypoczynkowego w części ustalonej na podstawie składników wynagrodzenia określonych w stawkach miesięcznych w stałej wysokości oraz składników wynagrodzenia

określonych procentowo od tych stawek oblicza się, dzieląc sumę tych składników przysługujących w miesiącu wykorzystywania urlopu przez 21. Tak obliczone wynagrodzenie za jeden dzień urlopu wypoczynkowego mnoży się przez liczbę dni tego urlopu.

2. Wynagrodzenie za jeden dzień urlopu wypoczynkowego w części ustalonej na podstawie zmiennych składników wynagrodzenia oblicza się, dzieląc podstawę wymiaru dla nauczyciela akademickiego, ustaloną zgodnie z § 47 i 48 przez 252 dni. Jeżeli nauczyciel akademicki jest zatrudniony krócej niż 12 miesięcy, podstawę wymiaru urlopu dla nauczyciela akademickiego dzieli się przez liczbę dni roboczych przypadających w okresie jego zatrudnienia. Tak obliczone wynagrodzenie za jeden dzień urlopu wypoczynkowego mnoży się przez liczbę dni tego urlopu.

§ 50

1. Wynagrodzenie za urlop wypoczynkowy nauczyciela akademickiego stanowi sumę wynagrodzenia w części ustalonej na podstawie składników wynagrodzenia określonych w stawkach miesięcznych w stałej wysokości oraz składników wynagrodzenia określonych procentowo od tych stawek, obliczonego zgodnie z przepisem § 46 i wynagrodzenia w części ustalonej na podstawie zmiennych składników wynagrodzenia, obliczonego zgodnie z przepisem § 49 ust. 2, z tym, że:

- 1) nauczycielowi akademickiemu z tytułu urlopu wypoczynkowego nie pomniejsza się stałych składników wynagrodzenia;
- 2) nauczycielowi akademickiemu wypłaca się dodatek urlopowy wyliczony ze składników zmiennych, o których mowa w § 47.

§ 51

Ekwiwalent za niewykorzystany urlop

1. Ekwiwalent pieniężny za okres niewykorzystanego urlopu wypoczynkowego ustala się, stosując zasady obowiązujące przy obliczaniu wynagrodzenia za urlop wypoczynkowy.
2. Do ustalenia ekwiwalentu pieniężnego za okres niewykorzystanego urlopu wypoczynkowego uwzględnia się składniki wynagrodzenia określone w stawkach miesięcznych w stałej wysokości oraz składniki wynagrodzenia określone procentowo od tych stawek w wysokości przysługującej nauczycielowi akademickiemu w miesiącu, w którym nabył prawo do ekwiwalentu.

ROZDZIAŁ II

WYNAGRODZENIE ZA URLOP DLA PORATOWANIA ZDROWIA ORAZ PŁATNY URLOP NAUKOWY

§ 52

Sposób wyliczania wynagrodzenia za płatny urlop naukowy i urlop dla poratowania zdrowia

1. Nauczycielowi akademickiego przysługuje wynagrodzenie za płatne urlopy: dla poratowania zdrowia i naukowy.
2. Wynagrodzenie za płatne urlopy naukowe i poratowania zdrowia wylicza się według zasad wyliczania urlopu wypoczynkowego.

ROZDZIAŁ III

WYNAGRODZENIE ZA CZAS NIEZDOLNOŚCI DO PRACY

§ 53

Wynagrodzenie za czas niezdolności do pracy

1. Za czas niezdolności do pracy wskutek choroby lub odosobnienia w związku z chorobą zakaźną, pracownikowi przysługuje wynagrodzenie naliczone zgodnie z powszechnie obowiązującymi przepisami prawa.

2. Składniki wynagrodzenia określone w stawkach miesięcznych w stałej wysokości oraz składniki wynagrodzenia określone procentowo od tych stawek, za wyjątkiem okresów, o których mowa w § 19 ust. 1 oraz w § 22 ust. 3, ulegają odpowiednio zmniejszeniu za dni nieobecności w pracy z powodu niezdolności do pracy wskutek choroby, bądź konieczności osobistego sprawowania opieki nad dzieckiem lub chorym członkiem rodziny oraz przebywania na urloпах związanych z macierzyństwem (urlopie macierzyńskim, rodzicielskim, ojcowskim), za które pracownik otrzymuje wynagrodzenie lub zasiłek z ubezpieczenia społecznego.
3. Zmniejszenie wynagrodzenia, o którym mowa w ust. 2 wlicza się zgodnie z powszechnie obowiązującymi przepisami prawa.

DZIAŁ IX

ZWROT KOSZTÓW ZWIĄZANYCH Z PODRÓŻĄ SŁUŻBOWĄ

§ 54

Podróż służbowa

1. Pracownikowi wykonującemu na polecenie Uczelni zadanie służbowe poza miejscowością, w której znajduje się siedziba Uczelni, lub poza stałym miejscem pracy przysługują należności na pokrycie kosztów związanych z podróżą służbową.
2. Z tytułu podróży służbowej na obszarze kraju lub poza granicami kraju, odbywanej w terminie i miejscu określonym przez Uczelnię, pracownikowi przysługują:
 - 1) diety;
 - 2) zwrot kosztów:
 - a) przejazdów,
 - b) dojazdów środkami komunikacji miejskiej,
 - c) noclegów,
 - d) innych wydatków, określonych lub uznanych przez Uczelnię odpowiednio do uzasadnionych potrzeb.
3. Wysokość oraz warunki ustalania należności przysługujących pracownikowi, zatrudnionemu w Uczelni, z tytułu podróży służbowej na obszarze kraju lub poza granicami kraju ustalone będą w sposób wskazany w rozporządzeniu ministra właściwego do spraw pracy dotyczącym podróży służbowych oraz aktów wewnętrznych obowiązujących w Uczelni.

§ 55

Użytkowanie samochodu prywatnego do celów służbowych

1. W przypadku uzyskania zgody przez delegowanego pracownika na wykorzystanie prywatnego samochodu do odbycia podróży służbowej, pracownikowi przysługuje zwrot kosztów przejazdu w wysokości stanowiącej iloczyn przejechanych kilometrów przez stawkę za jeden kilometr przebiegu. Ustalona stawka na Uczelni wynosi 80% maksymalnej stawki podanej w rozporządzeniu ministra właściwego ds. transportu. Liczba kilometrów ujęta w delegacji powinna być zgodna z wykazem potwierdzającym odległość do poszczególnych miejscowości, opracowanym przez Dział Transportu. Jeżeli delegacja dotyczy miejscowości nieujętej w wykazie, istnieje obowiązek potwierdzenia przez Dział Transportu odległości podanej przez pracownika.
2. Szczegółowe zasady użytkowania samochodów osobowych niebędących własnością Uczelni do celów służbowych określa Rektor w aktach wewnętrznych obowiązujących w Uczelni.

DZIAŁ X
WYPŁATY Z ZAKŁADOWEGO FUNDUSZU ŚWIADCZEŃ SOCJALNYCH

§ 56

Świadczenia Zakładowego Funduszu Świadczeń Socjalnych

Świadczenia przysługujące pracownikom z Zakładowego Funduszu Świadczeń Socjalnych wypłaca się w wysokości i na zasadach określonych w Regulaminie Zakładowego Funduszu Świadczeń Socjalnych

DZIAŁ XI

WYNAGRODZENIE TWÓRCÓW Z TYTUŁU KOMERCJALIZACJI

§ 57

Wynagrodzenie twórcy

Wysokość wynagrodzenie twórcy z tytułu komercjalizacji ustala się zgodnie z powszechnie obowiązującymi przepisami prawa oraz aktami wewnętrznymi Uczelni.

DZIAŁ XII

POZOSTAŁE REGULACJE

§ 58

Sposób obliczenia wynagrodzenia za część miesiąca

1. W celu obliczenia wynagrodzenia, ustalonego w stawce miesięcznej w stałej wysokości, za przepracowaną część miesiąca, jeżeli pracownik niebędący nauczycielem akademickim był nieobecny w pracy z innych przyczyn niż niezdolność w pracy spowodowana chorobą, i za czas tej nieobecności nie zachowuje prawa do wynagrodzenia, miesięczną stawkę wynagrodzenia dzieli się przez liczbę godzin przypadających do przepracowania w danym miesiącu i otrzymaną kwotę mnoży się przez liczbę godzin nieobecności pracownika w pracy z tych przyczyn. Tak obliczoną kwotę wynagrodzenia odejmuje się od wynagrodzenia przysługującego za cały miesiąc. Niniejszy przepis stosuje się także w przypadku obliczania wynagrodzenia pracownika niebędącego nauczycielem akademickim, gdy okres pozostawania pracownika w stosunku pracy nie obejmuje pełnego miesiąca.
2. W przypadku nauczycieli akademickich wynagrodzenie za niepełny miesiąc oblicza się według zasad opisanych w ust. 1, z tym, że miesięczną stawkę wynagrodzenia dzieli się przez liczbę dni kalendarzowych danego miesiąca i otrzymaną kwotę mnoży się przez liczbę dni kalendarzowych przypadających na okres nieświadczenia pracy i tak obliczoną kwotę wynagrodzenia odejmuje się od wynagrodzenia przysługującego za pełny miesiąc.

DZIAŁ XIII
PRZEPISY PRZEJŚCIOWE I KOŃCOWE

§ 59

Postanowienia końcowe

1. Wynagrodzenie dla wszystkich pracowników obliczane jest w złotych polskich.
2. O ile zapisy w umowach projektowych narzucają obowiązek rozliczenia kosztów, w tym wynagrodzeń w innej walucie i nie precyzują zasad ich przewalutowania, przeliczenia dokonuje się wg kursu średniego walut obcych ogłaszanego przez Narodowy Bank Polski z ostatniego dnia roboczego poprzedzającego dzień wypłaty.
3. Dodatki specjalne przyznane przed wejściem w życie Regulaminu stają się dodatkami zadaniowymi, a ich wysokość i okresy obowiązywania pozostają bez zmian.
4. Wszystkie aneksy do umów o pracę/aktów mianowania z tytułu zwiększenia wynagrodzeń w projekcie zawarte przed wejściem w życie Regulaminu obowiązują do końca okresu, na który zostały zawarte.

§ 60

Uchylenie obowiązujących przepisów

Wraz z wejściem w życie Regulaminu przestają obowiązywać akty wewnętrzne Uczelni, które swym zakresem obejmowały kwestie związane z wynagradzaniem pracowników:

- 1) ZW 72/2012 W sprawie wprowadzenia Regulaminu premiowania pracowników Politechniki Wrocławskiej niebędących nauczycielami akademickimi,
- 2) ZW 20/2013 w sprawie wprowadzenia aneksu nr 1 do Regulaminu premiowania pracowników Politechniki Wrocławskiej niebędących nauczycielami akademickimi (stanowiącego załącznik do ZW 72/2012,
- 3) ZW 3/2019 w sprawie zasad wynagradzania pracowników zatrudnianych w Politechnice Wrocławskiej od dnia 1 stycznia 2019 roku,
- 4) ZW 78/2018 w sprawie możliwości zwiększenia wynagrodzeń pracowników Uczelni,
- 5) ZW 9/2019 zmieniające Zarządzenie Wewnętrzne 78/2018 w sprawie możliwości zwiększenia wynagrodzeń pracowników Uczelni,
- 6) Zarządzenie Wewnętrzne 47/2005 z dnia 9 listopada 2005 r. w sprawie dodatków funkcyjnych dla kierowników zakładów naukowo-dydaktycznych i naukowo-technicznych w instytutach i katedrach,
- 7) Pismo Okólne 24/2016 z dnia 20 kwietnia 2016 r. w sprawie dodatków funkcyjnych za pełnienie funkcji kierowniczych w Uczelni.

§ 61

Wejście w życie

1. Regulamin wchodzi w życie z dniem 1 września 2020 r.
2. W sprawach nieuregulowanych w niniejszym Regulaminie stosuje się powszechnie obowiązujące przepisy prawa.

ZATWIERDZAM

Rektor Politechniki Wrocławskiej

TABELA A

Tabela miesięcznych minimalnych stawek wynagrodzenia zasadniczego nauczycieli akademickich zatrudnionych na stanowiskach badawczo-dydaktycznych, badawczych i dydaktycznych.

Lp.	Stanowisko	Minimalna stawka wynagrodzenia zasadniczego
1	Profesor	100% wynagrodzenia profesora*
2	Profesor uczelni	83% wynagrodzenia profesora
3	Docent	73% wynagrodzenia profesora
4	Adiunkt	73% wynagrodzenia profesora
5	Starszy wykładowca posiadający stopień naukowy doktora albo stopień doktora sztuki	73% wynagrodzenia profesora
6	Starszy wykładowca nieposiadający stopnia naukowego doktora albo stopnia doktora sztuki	60% wynagrodzenia profesora
7	Asystent	50% wynagrodzenia profesora
8	Wykładowca, lektor, instruktor	50% wynagrodzenia profesora

*Wynagrodzenie zasadnicze dla profesora w uczelni publicznej określone w przepisach na podstawie art. 137 ust 2 ustawy

TABELA B

Tabela miesięcznych minimalnych stawek wynagrodzenia zasadniczego nauczycieli akademickich zatrudnionych na stanowiskach dyplomowanych bibliotekarzy oraz dyplomowanych pracowników dokumentacji i informacji naukowej – obowiązuje do 30.09.2020 r.

Lp.	Stanowisko	Minimalna stawka wynagrodzenia zasadniczego
1	Starszy kustosz dyplomowany, starszy dokumentalista dyplomowany	50% wynagrodzenia profesora
2	Kustosz dyplomowany, dokumentalista dyplomowany	50% wynagrodzenia profesora
3	Adiunkt biblioteczny, adiunkt dokumentacji i informacji naukowej	50% wynagrodzenia profesora
4	Asystent biblioteczny, asystent dokumentacji i informacji naukowej	50% wynagrodzenia profesora

Tabela miesięcznych minimalnych stawek wynagrodzenia zasadniczego pracowników niebędących nauczycielami akademickimi.

Kategoria zaszeregowania	Minimalna stawka wynagrodzenia zasadniczego w złotych
1	2 170
2	2 200
3	2 230
4	2 260
5	2 300
6	2 350
7	2 500
8	2 700
9	2 900
10	3 200
11	3 500
12	4 000
13	4 500
14	5 000

WYKAZ STANOWISK						
SYMBOL	NAZWA STANOWISKA	KATEGORIA ZASZEREgowANIA	WYMAGANIA KWALIFIKACYJNE			KATEGORIA DODATKU FUNKCYJNEGO
			WYKSZTAŁCENIE	STAŻ PRACY	STAŻ NA ST. KIEROWN/STAŻ PRACY NA DANYM STANOWISKU	
P3 - PRACOWNICY NAUKOWO-TECHNICZNI						
P3-0002	Ekspert	9	wyższe	5		
P3-0200	Główny specjalista	9	wyższe	5		
P3-0101	Starszy specjalista	6	wyższe	5		
P3-0201	Specjalista	5	wyższe/średnie	3/8		
P3-0102	Rzecznik patentowy	6	określone odrębnymi przepisami			
P4 - PRACOWNICY INŻYNIERYJNO-TECHNICZNI						
P4-0114	Kierownik Sekcji	9	wyższe	5		3
P4-0115	Kierownik Zespołu	7	wyższe	5		2
P4-0203	Główny specjalista	9	wyższe	5		
P4-0205	Starszy specjalista	6	wyższe	5		
P4-0401	Specjalista	5	wyższe/średnie	3/8		
P4-0602	Starszy technik	3	wyższe/średnie	0/4		
P4-0702	Technik	2	średnie/zasadn. zawod.	0/2		
P5- PRACOWNICY BIBLIOTECZNI ORAZ DOKUMENT. I INFORMACJI NAUKOWEJ						
P5-0100	Starszy kustosz biblioteczny - dyplomowany	6	wyższe magisterskie w zakresie bibliotekoznawstwa lub informacji naukowej lub wyższe magisterskie	12 oraz wymagania określone w zarządzeniu Rektora		

			<p>oraz studia podyplomowe z zakresu biblioteczna wstwa lub informacji naukowej albo inne związane ze specjalizacją lub posiadanie stopnia naukowego w zakresie biblioteczna wstwa lub informacji naukowej albo inne związane ze specjalizacją</p>			
P5-0101	Kustosz biblioteczny	6	<p>wyższe magisterskie w zakresie biblioteczna wstwa lub informacji naukowej lub wyższe magisterskie oraz studia podyplomowe z zakresu biblioteczna wstwa lub informacji naukowej albo inne związane ze specjalizacją lub posiadanie stopnia naukowego w zakresie biblioteczna wstwa lub informacji naukowej albo inne związane ze specjalizacją</p>	8 oraz wymagania określone w zarządzeniu Rektora		

P5-0201	Starszy bibliotekarz	4	wyższe magisterskie	6 oraz wymagania określone w zarządzeniu Rektora		
P5-0401	Bibliotekarz	3	wyższe	3 oraz wymagania określone w zarządzeniu Rektora		
P5-0502	Konserwator książki	3	wyższe (specjalizacja: konserwacja papieru i skóry lub określona indywidualnie)	wymagania określone indywidualnie przez bibliotekę		
P5-0503	Technik-konserwator książki	2	średnie lub zasadnicze zawodowe	wymagania określone indywidualnie przez bibliotekę		
P5-0601	Młodszy bibliotekarz	2	średnie	wymagania określone indywidualnie przez bibliotekę		
P5-1101	Starszy magazynier biblioteczny	3	średnie lub zasadnicze zawodowe	6 lat; wymagania określone indywidualnie przez bibliotekę		
P5-1201	Magazynier biblioteczny	2	średnie lub zasadnicze zawodowe	wymagania określone indywidualnie przez bibliotekę		
P5-1301	Pomocnik biblioteczny	1	średnie lub zasadnicze zawodowe	wymagania określone indywidualnie przez bibliotekę		
P7 - PRACOWNICY INFORMATYCY						
P7-	Dyrektor	12	wyższe	5	3	5

0110						
P7-0111	Zastępca Dyrektora	11	wyższe	5	2	4
P7-0112	Kierownik Działu	10	wyższe	5	1	4
P7-0113	Kierownik Biura	10	wyższe	5	1	4
P7-0114	Kierownik Sekcji	9	wyższe	5		3
P7-0115	Kierownik Zespołu	7	wyższe	5		2
P7-0205	Administrator sieci	9	wyższe	5		
P7-0204	Główny specjalista informatyk	9	wyższe	5		
P7-0501	Starszy specjalista informatyk	6	wyższe	5		
P7-0601	Specjalista informatyk	5	wyższe/średnie	3/8		
P7-0703	Samodzielny informatyk	3	wyższe/średnie	0/2		
P7-0704	Referent	2	średnie/zasadnicze zawodowe	0/2		
P8 - PRACOWNICY ADMINISTRACYJNI						
P8-0001	Kanclerz	14	wyższe	8	4	7
P8-0201	Zastępca Kanclerza	12	wyższe	6	3	6
P8-0002	Ekspert	9	wyższe	10		
P8-0003	Doradca Rektora	14	wyższe	10		
P8-0202	Kwestor	13	wyższe	8	4	-
P8-0403	Zastępca Kwestora	11	wyższe	6	2	5
P8-0110	Dyrektor	12	wyższe	5	3	5
P8-0111	Zastępca Dyrektora	11	wyższe	5	2	4
P8-0112	Kierownik Działu	10	wyższe	5	1	4
P8-0113	Kierownik Biura	10	wyższe	5	1	4
P8-0706	Kierownik Dziekanatu	9	wyższe	5		3

P8-0500	Kierownik Administracji Wydziałowej	9	wyższe	5		3
P8-0114	Kierownik Sekcji	9	wyższe	5		3
P8-0115	Kierownik Zespołu	7	wyższe	5		2
P8-0305	Audytór wewnętrzny	11	określone odrębnymi przepisami			3
P8-0303	Radca Prawny	10	określone odrębnymi przepisami			kwotowy
P8-0309	Inspektor Ochrony Danych	9	wyższe	3		
P8-0302	Główny specjalista	9	wyższe	5		
P8-0512	Starszy specjalista	6	wyższe	5		
P8-0601	Specjalista	5	wyższe/średnie	3/8		
P8-1101	Samodzielny referent	3	wyższe/średnie	0/4		
P8-1401	Referent	2	średnie/zasadn. zawod.	0/2		
P8-0507	Starszy Inspektor nadzoru inwestorskiego	4	określone odrębnymi przepisami			
P8-0508	Inspektor nadzoru inwestorskiego	3	określone odrębnymi przepisami			
P8-0906	Starszy Inspektor ds. BHP	4	określone odrębnymi przepisami			
P8-0907	Inspektor ds. BHP	3	określone odrębnymi przepisami			
P8-1002	Administrator obiektu	3	wyższe/średnie	0/4		1
P8-1004	Kierownik magazynu	6	wyższe/średnie	0/4		1
P8 - PRACOWNICY OBSŁUGI						
P8-1303	Starszy magazynier	2	wyższe/średnie	0/4		
P8-1403	Magazynier	2	średnie/zasadn. zawod.	0/2		
P8-2011	Pracownik gospodarczy-brygadzysta	1	zasadn. zawod.	1		
P8-2012	Pracownik gospodarczy-	1	podstawowe	0		

	placowy					
P8-2203	Starszy portier	1	podstawowe	0		
P8-2208	Pracownik gospodarczy	1	podstawowe	0		
P8-2210	Strażnik ochrony mienia	1	podstawowe	0		
P8-2212	Pracownik gospodarczy - starsza pokojowa	1	podstawowe	0		
P8-2401	Portier	1	podstawowe	0		
P8-2402	Szatniarz	1	podstawowe	0		
P8-2213	Operator centrum monitoringu	2	podstawowe	0		
P9 - ROBOTNICY						
P9-0501	Robotnik wysoko wykwalifikowany	2	dyplom technika lub mistrza w zawodzie, w zakresie którego wykonywane są prace samodzielne, trudne i złożone	0		
P9-0301	Robotnik	1	posiadanie umiejętności fachowych do wykonywania prac pod nadzorem lub samodzielnie	0		
P9-0503	Konserwator	2	średnie zawodowe lub dyplom mistrza w zawodzie	0		
P9-0504	Rzemieślnik	2	średnie zawodowe lub dyplom mistrza w zawodzie	0		

PS - PRACOWNICY OŚRODKÓW WYPOCZYNKOWYCH I STOŁÓWEK						
PS-1104	Kasjer	2	zasadn. zawod.	0		
PS-1301	Kierownik Ośrodka Wypoczynkowego	6	wyższe/średnie	3/8		1
PS-1401	Zastępca Kierownika Ośrodka Wypoczynkowego	5	wyższe/średnie	3/8		1
PS-0402	Szef kuchni	3	średnie zawodowe lub dyplom mistrza w zawodzie	4		
PS-0701	Kucharz	2	średnie zawodowe lub dyplom mistrza w zawodzie	0		
PS-1002	Kelner	1	zasadn. zawod.	0		
PS-1003	Bufetowy	1	zasadn. zawod.	0		
PS-1201	Pomoc kuchenna	1	podstawowe	0		
PS-1402	Recepcjonista	1	wyższe/średnie	0/4		
PS-1502	Dietetyk	1	średnie	0		
T - PRACOWNICY TRANSPORTU						
T-0101	Kierowca autobusu	2	określone odrębnymi przepisami			
T-0401	Kierowca samochodu ciężarowego	2	określone odrębnymi przepisami			
T-0501	Kierowca samochodu osobowego	2	określone odrębnymi przepisami			
WA - PRACOWNICY WYDAWNICTWA I POLIGRAFII						
WA-0205	Starszy Redaktor	4	wyższe	4		
WA-0301	Redaktor	3	wyższe	2		

Tabela miesięcznych stawek dodatku funkcyjnego dla Nauczycieli akademickich pełniących funkcje kierownicze.

Lp.	Funkcja	Stawka dodatku funkcyjnego
1	Prorektor	4 000,00 złotych
2	Dziekan (wydziału lub szkoły doktorskiej)	2 000,00 złotych
3	Kierownik katedry	
	liczącej \geq 30 osób	1 000,00 złotych
	liczącej $<$ 30 osób	700,00 złotych
4	Zastępca kierownika katedry	
	liczącej \geq 30 osób	500,00 złotych
5	Dyrektor filii	1 000,00 złotych
6	Zastępca dyrektora filii	500,00 złotych
7	Dyrektor jednostki ogólnouczelnianej	
	liczącej \geq 50 osób	1 000,00 złotych
	liczącej $<$ 50 osób	700,00 złotych
8	Zastępca dyrektora jednostki ogólnouczelnianej	
	liczącej \geq 50 osób	500,00 złotych
	liczącej $<$ 50 osób	300,00 złotych

Tabela miesięcznych stawek dodatku funkcyjnego dla pracowników niebędących nauczycielami akademickimi pełniących funkcje kierownicze.

	Stawka dodatku funkcyjnego w złotych		
Kategoria dodatku funkcyjnego	Zespół pracowników < 10 osób	Zespół pracowników ≥ 10 osób < 30 osób	Zespół pracowników ≥ 30 osób
1	90,00 – 140,00	150,00 – 220,00	230,00 – 250,00
2	150,00 – 250,00	260,00 – 300,00	310,00 – 350,00
3	170,00 – 300,00	310,00 – 450,00	460,00 – 500,00
4	250,00 – 400,00	410,00 – 500,00	510,00 – 570,00
5	280,00 – 450,00	460,00 – 690,00	700,00 – 820,00
6	460,00 – 1 000,00	1 100,00 – 1 500,00	1 600,00 – 1910,00
7	900,00 – 1 500,00	1 600,00 – 2 000,00	2 100,00 – 2620,00

REGULAMIN PREMIOWANIA

PRACOWNIKÓW POLITECHNIKI WROCŁAWSKIEJ NIEBĘDĄCYCH NAUCZYCIELAMI AKADEMICKIMI

Ustala się następujące zasady przyznawania premii dla pracowników niebędących nauczycielami akademickimi w Politechnice Wrocławskiej.

§ 1

1. W ramach osobowego funduszu płać przeznaczanego na wynagrodzenia pracownikom niebędącym nauczycielami akademickimi przyznaje się premie regulaminowe w wysokości 20 % sumy wypłaconego wynagrodzenia zasadniczego oraz dodatku funkcyjnego/brygadzystowskiego z zastrzeżeniem ust. 2 i § 4 i 5.

2. Wydatkowanie środków na premie dla pracowników niebędących nauczycielami akademickimi uzależnione jest od możliwości finansowych Uczelni.

Wydatkowanie tych środków może być wstrzymane w każdym momencie decyzją Rektora, uzgodnioną z działającymi w Uczelni związkami zawodowymi.

§ 2

Premia regulaminowa wypłacana jest w okresach miesięcznych z dołu, łącznie z wynagrodzeniem za dany miesiąc.

§ 3

Premia regulaminowa jest składnikiem wynagrodzenia pracownika, które wchodzi do podstawy obliczenia wynagrodzenia za czas choroby, zasiłku chorobowego i opiekuńczego oraz zasiłku macierzyńskiego i rehabilitacyjnego.

PRZYZNAWANIE PREMII REGULAMINOWEJ

§ 4

1. Prawo do premii regulaminowej nabywa pracownik, który:

- 1) efektywnie i nienagannie przepracował czas pracy,
- 2) wykonał terminowo wszystkie zadania wynikające z jego indywidualnego zakresu obowiązków,
- 3) wywiązał się z przydzielonych mu zadań indywidualnych i zespołowych.

§ 5

1. Pracownik nie nabywa prawa do całości lub części premii przysługującej na dany miesiąc, jeżeli :

- 1) nie spełnił choćby jednego z warunków określonych w § 4,
- 2) naruszył obowiązujące przepisy w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy lub przepisy przeciwpożarowe,
- 3) stawiał się do pracy po spożyciu alkoholu lub środków odurzających albo spożywał alkohol lub środki odurzające w czasie pracy,
- 4) opuścił choćby jeden dzień pracy bez usprawiedliwienia,
- 5) porzucił pracę lub został zwolniony z pracy bez wypowiedzenia z winy pracownika,
- 6) niewłaściwie użytkował lub nie wykazał należytej dbałości o majątek Uczelni lub powierzone mienie.

2. Brak prawa do premii regulaminowej (części lub całości) stwierdza dziekan, dyrektor/kierownik jednostki/komórki organizacyjnej na podstawie informacji bezpośredniego przełożonego lub z własnej inicjatywy.

W przypadku wyodrębnionych stanowisk kierowniczych decydują:

- 1) w stosunku do kanclerza, kvestora i dyrektorów/kierowników podległych bezpośrednio Rektorowi - Rektor,
- 2) w stosunku do dyrektorów/kierowników podległych bezpośrednio prorektorom – właściwi prorektorzy,
- 3) w stosunku do zastępców kanclerza i kierowników podległych bezpośrednio kanclerzowi – kanclerz.

Decyzja o pozbawieniu pracownika premii przekazywana jest do Działu Spraw Osobowych najpóźniej na 7 dni przed terminem wypłaty premii.

3. O przyczynach pozbawienia premii za dany miesiąc pracownik zostaje powiadomiony na piśmie wraz z uzasadnieniem przez dziekana, dyrektora/kierownika jednostki/komórki organizacyjnej najpóźniej na 7 dni przed terminem wypłaty premii.

§ 6

1. Pracownikowi przysługuje prawo odwołania się do Rektora osobiście lub za pośrednictwem związków zawodowych od decyzji dziekana, dyrektora/kierownika jednostki/komórki organizacyjnej stwierdzającej brak prawa do premii, w terminie do 7 dni od daty otrzymania decyzji, o której mowa w § 5 ust. 3 Regulaminu.
2. Rektor w ciągu 14 dni powiadamia na piśmie z uzasadnieniem pracownika lub organizację związkową – w przypadku złożenia przez nią odwołania – o uwzględnieniu lub nieuwzględnieniu odwołania.
3. Kopia decyzji uwzględniająca odwołanie przekazywana jest bezpośrednio do Działu Spraw Osobowych i stanowi podstawę wypłaty potrąconej premii przy najbliższej wypłacie wynagrodzenia pracownika.

§ 7

1. Rektor z własnej inicjatywy lub na wniosek może przyznać premie wyróżniającym się pracownikom. Wysokość premii Rektora wyrażana jest procentowo.
2. Łączna wysokość przyznanej premii nie może przekroczyć 100 % podstawy ustalonej zgodnie z ust. 3.
3. Podstawę wyliczenia premii stanowi suma wypłaconego wynagrodzenia zasadniczego oraz dodatku funkcyjnego.
4. Decyzja Rektora oraz wysokość premii nie podlega konsultacjom ze związkami zawodowymi.

Tabela wysokości dodatków zadaniowych

W przypadku przewidywanego godzinowego wymiaru zadań:

Miesięczne obciążenie godzinowe	Wymiar dodatku [%] ^(*)
10-19	20
20-29	40
30-39	60
40-	80

W pozostałych przypadkach:

Charakter pracy	Wymiar dodatku [%] ^(*)
Podniesiony stopień trudności/odpowiedzialności	5 - 20
Znaczący stopień trudności/ odpowiedzialności	21 - 40
Wysoki stopień trudności/odpowiedzialności	41 - 60
Wyjątkowy stopień trudności/odpowiedzialności	61 - 80

(*)- procent sumy wynagrodzenia zasadniczego i dodatku funkcyjnego pracownika

Zasady przyznawania dodatku za pracę w warunkach szkodliwych dla zdrowia lub uciążliwych

1. Do dodatku uprawnieni są pracownicy, którzy wykonują pracę w warunkach szkodliwych dla zdrowia przez co najmniej 40 godzin w miesiącu, niezależnie od wymiaru czasu pracy wynikającego ze stosunku pracy.
2. Dodatek przysługuje miesięcznie w wysokości:
 - I. 95 zł przy pierwszym stopniu szkodliwości,
 - II. 135 zł przy drugim stopniu szkodliwości.
3. Uprawnionymi do otrzymania dodatku są pracownicy, którzy w ramach obowiązków służbowych narażeni są na działanie następujących czynników szkodliwych dla zdrowia:
 - I. Dla pierwszego stopnia szkodliwości dla zdrowia:
 - a. pyły z zawartością wolnej krystalicznej krzemionki i krzemianów (ponad 10 %),
 - b. substancje/mieszanki toksyczne,
 - c. czynniki fizyczne, chemiczne i dymy powstałe podczas spawania gazowego i łukowego łukiem elektrycznym,
 - II. Dla drugiego stopnia szkodliwości dla zdrowia:
 - a. promieniowanie jonizujące α , β , γ , X i promieniowanie neutronowe.
4. Dodatek może być przyznawany na czas określony lub nieokreślony.
5. Podstawę przyznania dodatku stanowią wyniki badań i pomiarów czynników szkodliwych dla zdrowia w środowisku pracy, przeprowadzone zgodnie z przepisami Rozporządzenia Ministra Zdrowia z dnia 2 lutego 2011 r. w sprawie badań i pomiarów czynników szkodliwych dla zdrowia w środowisku pracy z późn. zm.
6. Koszt pomiarów pokrywa jednostka organizacyjna, w której są one wykonywane.
7. Jeżeli wyniki pomiarów, o których mowa w ust. 5 potwierdzą występowanie czynników szkodliwych dla zdrowia, stanowi to podstawę do uzupełnienia wykazu o którym mowa w ust. 3.
8. W przypadku zbiegu uprawnień do dodatków za prace wykonywane w warunkach o różnym stopniu szkodliwości dla zdrowia pracownikowi przysługuje jeden dodatek, określony według wyższego stopnia szkodliwości dla zdrowia.
9. Jednostki organizacyjne mają obowiązek prowadzić ewidencję czasu pracy w warunkach szkodliwych osób, którym przyznano dodatki. Sposób prowadzenia ewidencji pozostawia się w gestii kierowników jednostek organizacyjnych.
10. Dodatek za pracę w warunkach szkodliwych dla zdrowia przyznaje Rektor, na podstawie wniosku kierownika jednostki organizacyjnej, w której pracownik jest zatrudniony, po zasięgnięciu opinii Działu BHP i PPOŻ.
11. Kierownik jednostki organizacyjnej zobowiązany jest niezwłocznie zawiadomić Dział BHP i PPOŻ. o zmianie warunków pracy z czynnikiem szkodliwym dla zdrowia, poprzez ponowne złożenie wniosku o podwyższenie dodatku za pracę w warunkach szkodliwych lub zaprzestanie jego wypłaty.
12. Dodatek za pracę w warunkach szkodliwych dla zdrowia nie przysługuje począwszy od pierwszego dnia miesiąca kalendarzowego następującego po miesiącu, w którym pracownik pracy przestał spełniać wymogi uprawniające go do wypłaty dodatku.
13. Wzór wniosku o przyznanie oraz zaprzestanie wypłaty dodatku za pracę w warunkach szkodliwych dla zdrowia określa Rektor.

Tabela maksymalnych stawek dodatku kwotowego godzinowego w projektach badawczych

Stanowisko	Maksymalna stawka dodatku kwotowego godzinowego w złotych
Profesor	400,00
Profesor uczelni	330,00
Adiunkt	290,00
Pozostałe stanowiska nauczycieli akademickich	200,00