

ZARZĄDZENIE NR 100/2020

z dnia 27 maja 2020 r.

Rektora Akademii Muzycznej im. Grażyny i Kiejstuta Bacewiczów w Łodzi  
w sprawie: wprowadzenia Regulaminu Wynagradzania w  
Akademii Muzycznej im. Grażyny i Kiejstuta Bacewiczów w Łodzi

---

Na podstawie art. 23 ust. 1 i 2 ustawy z dnia 20 lipca 2018 r. – Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce (Dz. U. z 2018 r. poz. 1668 ze zm.) z uwzględnieniem art. 9 i w zw. z art. 77<sup>2</sup> ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy (t.j. Dz. U. z 2018 r. poz. 917 ze zm.) – zarządza się, co następuje:

§ 1.

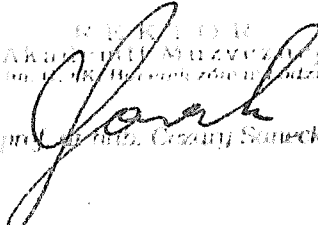
Wprowadza się Regulamin Wynagradzania Akademii Muzycznej im. Grażyny i Kiejstuta Bacewiczów w Łodzi, zwany dalej „Regulaminem”, stanowiący załącznik do niniejszego zarządzenia.

§ 2.

Wykonanie zarządzenia powierzam Działowi Kadr.

§ 3.

Zarządzenie wchodzi w życie z dniem podpisania.

REKTOR  
AKADEMII MUZYCZNYCH  
IM. GRAŻYNY I KEJSTUTA BACEWICZÓW W ŁODZI  
  
prof. dr hab. Czestaw Sanecki

## **REGULAMIN WYNAGRADZANIA**

### **obowiązujący pracowników Akademii Muzycznej imienia Grażyny i Kiejstuta Bacewiczów w Łodzi**

#### **§ 1**

#### **POSTANOWIENIA WSTĘPNE**

1. Niniejszy regulamin wynagradzania, zwanym w dalszej części Regulaminem, ustala warunki wynagradzania za pracę i przyznawanie świadczeń związanych z pracą w Akademii Muzycznej imienia Grażyny i Kiejstuta Bacewiczów w Łodzi, zwaną dalej Akademią lub Uczelnią.

2. Ilekroć w Regulaminie jest mowa o:

1) Ustawie – rozumie się przez to ustawę z dnia 20 lipca 2018 roku – Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce (Dz. U. 2020.85),

2) Osobie reprezentującej pracodawcę – rozumie się przez to osobę, która jest upoważniona do reprezentowania pracodawcy w stosunkach z pracownikami, w sposób określony w Regulaminie Organizacyjnym Uczelni.

3. Szczegółowe zasady wynagradzania pracowników Uczelni za pracę w projektach określa Regulamin premiowania, iż wysokość wynagrodzenia pracowników Uczelni jest każdorazowo uwarunkowane przez wytyczne projektu.

#### **§ 2**

#### **ZASADY PODSTAWOWE WYNAGRODZENIA**

1. Wynagrodzenie brutto pracownika zatrudnionego w pełnym wymiarze pracy nie może być niższe od minimalnego wynagrodzenia, ustalonego zgodnie z obowiązującymi przepisami prawa.

Całość wynagrodzenia nauczyciela akademickiego jest wynagrodzeniem za pracę o charakterze twórczym w rozumieniu ustawy o prawie autorskim i prawach pokrewnych uprawniającym do zastosowania 50% kosztów uzyskania przychodu.

2. Wysokość wynagrodzenia zasadniczego, dodatku funkcyjnego i innych składników wynagrodzenia pracownika ustala Rektor lub Kanclerz.

3. Wynagrodzenie zasadnicze i dodatek funkcyjny Rektora ustala Minister Kultury i Dziedzictwa Narodowego na wniosek Rady Uczelni. Wynagrodzenie zasadnicze Rektora nie może być wyższe niż 300% średniego wynagrodzenia zasadniczego w uczelni osób zatrudnionych na stanowisku, na którym zatrudniony jest Rektor, obliczanego na podstawie średniego wynagrodzenia za rok kalendarzowy poprzedzający rok wyboru Rektora.

4. Wynagrodzenia Rektora i Głównego Księgowego oraz osób pełniących funkcje organów w uczelni są jawne.

5. Pracownikowi zatrudnionemu w niepełnym wymiarze czasu pracy przysługuje wynagrodzenie w wysokości proporcjonalnej do wymiaru czasu pracy wynikających ze stosunku pracy. Zasady dotyczące wynagrodzenia minimalnego stosuje się w sposób odpowiednio.

### § 3

#### **STRUKTURA, SPOSÓB FINANSOWANIA I SKŁADNIKI WYNAGRODZEŃ ORAZ INNE ŚWIADCZENIA ZWIĄZANE Z PRACĄ**

1. Nauczycielowi akademickiemu, w zależności od rodzaju pracy, kwalifikacji, zajmowanego stanowiska oraz ilości i jakości świadczonej pracy, indywidualnych osiągnięć oraz stażu pracy, przysługuje:

- 1) wynagrodzenie zasadnicze,
- 2) dodatek za staż pracy - po spełnieniu przesłanek określonych w § 6 Regulaminu,
- 3) dodatek funkcyjny – po spełnieniu przesłanek określonych w § 7 Regulaminu,
- 4) dodatek zadaniowy – po spełnieniu przesłanek określonych w § 8 Regulaminu,

5) wynagrodzenie za godziny ponadwymiarowe – na zasadach określonych w § 9 Regulaminu,

6) wynagrodzenie za prowadzenie zajęć dydaktycznych niewliczonych do obowiązkowego pensum, w tym w szczególności:

a) na studiach niestacjonarnych,

b) w ramach kształcenia podyplomowego,

po spełnieniu przesłanek określonych w § 10 regulaminu,

7) dodatkowe wynagrodzenie za :

a) udział w pracach komisji rekrutacyjnych,

b) kierowanie studenckimi praktykami zawodowymi i sprawowaniem opieki nad praktykami,

c) sprawowanie funkcji promotora, promotora pomocniczego, recenzenta, członka komisji habilitacyjnej

po spełnieniu przesłanek określonych w § 10 Regulaminu,

8) Nauczycielowi akademickiemu przysługuje w okresie urlopu wypoczynkowego wynagrodzenie, jakie otrzymywałby, gdyby w tym czasie pracował.

a) Wynagrodzenie za jeden dzień urlopu dla nauczyciela akademickiego w części ustalonej na podstawie składników w stawkach miesięcznych, stałych oblicza się dzieląc sumę tych składników przez 21. Zmienne składniki wynagrodzenia są obliczane na podstawie jego średniego wynagrodzenia z okresu 12 miesięcy poprzedzających miesiąc rozpoczęcia urlopu. Jeżeli zatrudnienie trwało krócej, średnie wynagrodzenie oblicza się z całego okresu zatrudnienia z uwzględnieniem stawek wynagrodzenia obowiązujących na dzień rozpoczęcia urlopu.

Wynagrodzenie za jeden dzień urlopu wypoczynkowego w części ustalonej na podstawie zmiennych składników wynagrodzenia, oblicza się, dzieląc podstawę wymiaru przez 251 dni. Jeżeli nauczyciel akademicki jest zatrudniony krócej niż dwanaście miesięcy, podstawę wymiaru 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.

b) Wynagrodzenie za czas płatnych urlopów (urlop naukowy, urlop na przygotowanie rozprawy doktorskiej, urlop w celu odbycia za granicą kształcenia, stażu naukowego albo dydaktycznego, uczestnictwa w konferencji, urlop dla poratowania zdrowia) oblicza się jak wynagrodzenie za urlop wypoczynkowy.

c) Ekwiwalent pieniężny za okres niewykorzystanego urlopu wypoczynkowego ustala się, stosując zasady obowiązujące przy obliczaniu wynagrodzenia za urlop wypoczynkowy.

3. Pracownikowi niebędącemu nauczycielem akademickim, w zależności od rodzaju pracy, kwalifikacji, zajmowanego stanowiska, ilości i jakości pracy, indywidualnych osiągnięć i stażu pracy, przysługuje:

1) wynagrodzenie zasadnicze,

2) dodatek za staż pracy - po spełnieniu przesłanek określonych w § 6 Regulaminu,

3) dodatek funkcyjny – po spełnieniu przesłanek określonych w § 7 Regulaminu,

4) dodatek zadaniowy – po spełnieniu przesłanek określonych w § 8 Regulaminu,

5) premie – po spełnieniu przesłanek określonych w § 11 Regulaminu,

6) dodatek za pracę:

a) w godzinach nadliczbowych, w niedziele i święta oraz w dni wolne od prac, o ile w okresie rozliczeniowym nie można było rekompensować w postaci dnia wolnego od pracy, wynikający z pięciodniowego tygodnia pracy,

b) w porze nocnej dla pracownika zatrudnionego w systemie trzyzmianowym,

c) na drugiej zmianie dla pracownika zatrudnionego w systemie dwuzmianowym

- ustalone na zasadach i w przepisach powszechnie obowiązujących,

7) ekwiwalent za pranie odzieży ochronnej,

4. Pracownikowi zatrudnionemu w Akademii na podstawie umowy o pracę lub mianowania przysługuje dodatkowe wynagrodzenie roczne – ustalane na zasadach określonych w przepisach o dodatkowym wynagrodzeniu rocznym pracowników jednostek sfery budżetowej.

1) Pracownik nabywa prawo do wynagrodzenia rocznego w pełnej wysokości po przepracowaniu całego roku kalendarzowego.

2) Pracownik, który nie przepracował całego roku kalendarzowego, nabywa prawo do wynagrodzenia rocznego w wysokości proporcjonalnej do okresu przepracowanego, pod warunkiem, że okres ten wynosi co najmniej 6 miesięcy.

3) Przepracowanie co najmniej 6 miesięcy warunkujących nabycie prawa do wynagrodzenia rocznego nie jest wymagane w przypadkach:

a) nawiązania stosunku pracy w trakcie roku kalendarzowego z nauczycielem akademickim zgodnie z organizacją;

b) przejściem na emeryturę, rentę z tytułu niezdolności do pracy lub świadczenie rehabilitacyjne;

c) likwidacją pracodawcy albo zmniejszeniem zatrudnienia z przyczyn dotyczących pracodawcy;

d) korzystania z urlopu wychowawczego, urlopu macierzyńskiego, urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego, urlopu rodzicielskiego, urlopu ojcowskiego, z urlopu dla poratowania zdrowia, urlopu do celów naukowych, artystycznych;

e) wygaśnięcia stosunku pracy w związku ze śmiercią pracownika.

4) Pracownik nie nabywa prawa do wynagrodzenia rocznego w przypadkach:

a) nieusprawiedliwionej nieobecności w pracy trwającej dłużej niż dwa dni;

- b) stawienia się do pracy lub przebywania w pracy w stanie nietrzeźwości;
- c) wymierzenia pracownikowi kary dyscyplinarnej wydalenia z pracy;
- d) rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika.

5) Wynagrodzenie roczne wypłaca się nie później niż w ciągu pierwszych trzech miesięcy roku kalendarzowego następującego po roku, za który przysługuje to wynagrodzenie.

6) Pracownikowi, z którym rozwiązano stosunek pracy w związku z likwidacją pracodawcy, wynagrodzenie roczne wypłaca się w dniu rozwiązania stosunku pracy.

5. Nauczycielom akademickim i pracownikom niebędącym nauczycielami akademickimi, przysługują następujące świadczenia związane z pracą:

1) nagrody jubileuszowe z tytułu wieloletniej pracy – zasady określa w § 12 Regulaminu,

2) diety i inne należności z tytułu podróży służbowej lub wyjazdu za granicę w celach naukowych, dydaktycznych i szkoleniowych,

3) wynagrodzenie za czas niezdolności do pracy wskutek choroby,

- ustalone na zasadach i w wysokości określonej w przepisach powszechnie obowiązujących.

4) jednorazowa odprawa z tytułu przejścia na emeryturę lub rentę przysługuje nauczycielowi zatrudnionemu w uczelni stanowiącej jego w podstawowe miejsce pracy, w wysokości 300% wynagrodzenia zasadniczego otrzymanego za ostatni pełny miesiąc zatrudnienia. Pozostałym nauczycielom przysługuje odprawa (zgodnie z przepisami ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy) w wysokości jednomiesięcznego wynagrodzenia. Powyższy przepis stosuje się odpowiednio do pracownika niebędącego nauczycielem akademickim.

5) odprawa pośmiertna dla członków rodziny zmarłego pracownika w wysokości:

- jednomiesięczne wynagrodzenie, jeżeli pracownik był zatrudniony w Akademii krócej niż 10 lat,
- trzymiesięczne wynagrodzenie, jeżeli pracownik był zatrudniony w Akademii

- co najmniej 10 lat,
- sześciomiesięczne wynagrodzenie, jeżeli pracownik był zatrudniony co najmniej 15 lat.

6. Pracownikowi Akademii może zostać przyznana nagroda Rektora I, II, III stopnia. Nagrody dla nauczycieli akademickich przyznawane są na pisemny wniosek składany do Rektora przez Dziekanów, Kierowników Instytutów, Kierowników Katedr, Kanclerza. Wniosek powinien zawierać uzasadnienie oraz proponowany stopień nagrody. Nagroda może zostać przyznana bez wniosku – z inicjatywy Rektora. Szczegółowe zasady przyznawania nagród określa Regulamin przyznawania nagród rektorskich.

#### § 4

#### TABELA STAWEK

Ustala się tabele:

- 1) miesięcznych stawek wynagrodzenia zasadniczego nauczycieli akademickich zatrudnionych na stanowiskach badawczo-dydaktycznych, badawczo i dydaktycznych, stanowiącą załącznik nr 1 do Regulaminu,
- 2) miesięcznych stawek wynagrodzenia zasadniczego pracowników biblioteki stanowiącą załącznik nr 2 do Regulaminu,
- 3) miesięcznych stawek wynagrodzenia zasadniczego pracowników niebędących nauczycielami akademickimi, stanowiącą załącznik nr 3 do Regulaminu,
- 4) miesięcznych stawek dodatku funkcyjnego dla nauczycieli akademickich pełniących funkcje kierownicze, stanowiącą załącznik nr 4 do Regulaminu,
- 5) miesięcznych stawek dodatku funkcyjnego dla pracowników niebędących nauczycielami akademickimi i pracowników biblioteki pełniących funkcje kierownicze, stanowiącą załącznik 5 do Regulaminu,
- 6) stawek wynagrodzenia za godziny nadwymiarowe, stanowiących załącznik nr 6 do Regulaminu.



7) jednorazowe wynagrodzenie nauczyciela akademickiego za pełnienie funkcji promotora, promotora pomocniczego, recenzenta, członka komisji habilitacyjnej, stanowiącą załącznik nr 7 do Regulaminu,

## § 5

### WYNAGRODZENIE ZASADNICZE

1. Nauczyciel akademicki otrzymuje wynagrodzenie zasadnicze za wykonywanie obowiązków określonych w Ustawie. Rektor może określić szczegółowy zakres obowiązków dla poszczególnych rodzajów stanowisk nauczycieli akademickich.
2. Dyplomowany bibliotekarz oraz dyplomowany pracownik dokumentacji i informacji naukowej otrzymuje wynagrodzenie zasadnicze za wykonywanie obowiązków wynikających z funkcjonowania w Akademii systemu biblioteczno – informacyjnego.
3. Zasady zaliczania nauczycielowi okresów nieobecności na poczet rocznego pensum dydaktycznego określają Uchwały Senatu.
4. Pracownik niebędący nauczycielem akademickim otrzymuje wynagrodzenie zasadnicze za wykonywanie obowiązków określonych w indywidualnym zakresie czynności.
5. Wynagrodzenie zasadnicze ulega zmniejszeniu za dni nieobecności w pracy spowodowanej chorobą pracownika, koniecznością sprawowania osobistej opieki nad dzieckiem lub chorym członkiem rodziny, urlopem macierzyńskim i rodzicielskim oraz urlopem bezpłatnym.

## § 6

### DODATEK ZA STAŻ PRACY

1. Pracownikom przysługuje dodatek za staż pracy w wysokości 1% wynagrodzenia zasadniczego za każdy rok pracy, wypłacany w okresach miesięcznych, poczynając od czwartego roku pracy z tym, że dodatek ten nie może przekroczyć 20% wynagrodzenia zasadniczego.
2. Jeżeli nabycie prawa do dodatku za staż pracy lub prawa wyższej stawki tego dodatku nastąpiło:

- 1) pierwszego dnia miesiąca – dodatek przysługuje za ten miesiąc,
  - 2) w innym dniu niż pierwszy dzień miesiąca – dodatek przysługuje, począwszy od pierwszego dnia miesiąca następującego po miesiącu, w którym pracownik nabył prawa.
3. Przy ustalaniu okresów uprawniających do dodatku za staż pracy uwzględnia się, z zastrzeżeniem ust. 4 i 6:
- 1) zakończone okresy zatrudnienia,
  - 2) inne okresy uwzględnienia na podstawie przepisów odrębnych jako okresy, od których zależą uprawnienia pracownika,
  - 3) okresy pobytu za granicą wynikające ze skierowania udzielonego na podstawie przepisów o kierowaniu za granicę pracowników w celach naukowych, dydaktycznych i szkoleniowych.
4. Okresy, o których mowa w ust. 3 pkt. 1, uwzględnia się na podstawie świadectw pracy, a okresy, o których mowa w ust. 3 pkt 2-3 na podstawie innego dokumentu potwierdzającego ich nabycie.

## § 7

### 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 przyznaje się zgodnie z regulaminem organizacyjnym uczelni. Miesięczne stawki dodatków funkcyjnych określa załącznik do Regulaminu.
4. Dodatek funkcyjny przysługuje od pierwszego dnia zatrudnienia na stanowisku określonym w ust. 1 do ostatniego dnia miesiąca, w którym nastąpiło zakończenie zatrudnienia lub wykonania czynności.

5. Pracownik zachowuje prawo do dodatku funkcyjnego w czasie usprawiedliwionej nieobecności w pracy, nie dłużej jednak niż przez okres 3 miesięcy.

6. Dodatek funkcyjny nie przysługuje nauczycielowi akademickiemu w okresie zawieszenia pełnienia obowiązków.

## § 8

### DODATEK ZADANIOWY

1. Dodatek zadaniowy może być przyznany z tytułu czasowego zwiększenia obowiązków służbowych lub czasowego powierzenia dodatkowych zadań albo ze względu na charakter pracy lub warunki jej wykonywania.

2. Wysokość dodatku zadaniowego nie może przekroczyć 80% sumy wynagrodzenia zasadniczego i dodatku funkcyjnego pracownika.

3. Dodatek zadaniowy przysługuje w czasie usprawiedliwionej nieobecności w pracy, nie dłużej jednak niż przez okres 3 miesięcy.

4. Wnioskodawcą o przyznanie dodatku zadaniowego może być Prorektor, Kanclerz i Kwestor.

5. Dodatek zadaniowy dla Rektora przyznaje właściwy minister, a Prorektorom, Dziekanom, przyznaje Rektor.

6. Wstrzymuje się wypłaty dodatków zadaniowych w przypadku nieuzyskiwania przychodów umożliwiających jego wypłatę.

7. Dodatek zadaniowy nie jest pomniejszony o czas usprawiedliwionej nieobecności w pracy.

8. Kwota dodatku zadaniowego wchodzi do podstawy naliczania dodatkowego wynagrodzenia rocznego.

## § 9

### GODZINY PONADWYMIAROWE

1. Nauczyciele akademicki otrzymują wynagrodzenie za godziny ponadwymiarowe, o których mowa w art. 127 Ustawy, zgodnie z zasadami określonymi w uchwale Senatu Akademii w sprawie ustalenia pensum dydaktycznego oraz sposobu planowania i rozliczania godzin dydaktycznych.
2. Wysokość stawek za godziny ponadwymiarowe określa załącznik nr 6 do Regulaminu.

## § 10

### DODATKOWE FORMY WYNAGRADZANIA NAUCZYCIELI AKADEMICKICH

1. Nauczycielowi akademickiemu za sprawowanie funkcji promotora, promotora pomocniczego w postępowaniu w sprawie nadania stopnia doktora, opracowanie recenzji i opinii w postępowaniach w sprawie nadania stopni doktora, doktora habilitowanego albo w postępowaniu w sprawie nadania tytułu profesora przysługuje jednorazowe wynagrodzenie, które jest wypłacane zgodnie z postanowieniami Ustawy tj.:
  - a) wynagrodzenie promotora wynosi 83%, a promotora pomocniczego 50% wynagrodzenia profesora;
  - b) wynagrodzenie recenzenta w postępowaniu w sprawie nadania stopnia doktora wynosi 27% wynagrodzenia profesora;
  - c) wynagrodzenie recenzenta w postępowaniu w sprawie nadania stopnia doktora habilitowanego wynosi 33% wynagrodzenia profesora;
  - d) wynagrodzenie recenzenta w postępowaniu w sprawie nadania tytułu profesora wynosi 40% wynagrodzenia profesora;
  - e) wynagrodzenie przewodniczącego lub sekretarza komisji habilitacyjnej wynosi 33% wynagrodzenia profesora;
  - f) wynagrodzenie członka komisji habilitacyjnej wynosi 17% wynagrodzenia profesora.
2. Wynagrodzenie wypłaca się po zakończeniu postępowania w sprawie nadania stopnia.
3. Wynagrodzenia promotora i promotora pomocniczego wypłaca się po zakończeniu postępowania w sprawie nadania stopnia doktora, w wyniku którego został on nadany.

## § 11

### RODZAJE PREMII

1. Nauczycielom akademickim może być przyznana premia za zrealizowanie projektu.
2. Pracownikom niebędącym nauczycielami akademickimi może być przyznana premia:
  - 1) regulaminowa,
  - 2) za zrealizowanie projektu.
3. Premia regulaminowa za dany miesiąc ulega zmniejszeniu za dni nieobecności w pracy spowodowane chorobą pracownika, koniecznością osobistego sprawowania opieki nad dzieckiem lub chorym członkiem rodziny, urlopem macierzyńskim i rodzicielskim oraz urlopem bezpłatnym.
4. Zasady przyznawania premii określa odrębny Regulamin Premiowania.

## § 12

### NAGRODY JUBILEUSZOWE

1. Pracownicy Uczelni mają prawo do nagrody jubileuszowej, z tytułu wieloletniej pracy w wysokości:
  - 1) za 20 lat pracy – 75 % wynagrodzenia miesięcznego,
  - 2) za 25 lat pracy – 100 % wynagrodzenia miesięcznego,
  - 3) za 30 lat pracy – 150 % wynagrodzenia miesięcznego,
  - 4) za 35 lat pracy – 200 % wynagrodzenia miesięcznego,
  - 5) za 40 lat pracy – 300 % wynagrodzenia miesięcznego,
  - 6) za 45 lat pracy – 400 % wynagrodzenia miesięcznego.

2. Do okresu pracy uprawniającego pracownika 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.
3. W przypadku pozostawania jednocześnie w więcej niż jednym stosunku pracy, okresy uprawniające do nagrody jubileuszowej ustala się odrębnie dla każdego stosunku pracy.
4. Pracownik nabywa prawo do nagrody jubileuszowej w Uczelni zatrudniającej go w dniu upływu okresu uprawniającego do nabyci nagrody.
5. Wypłata nagrody jubileuszowej następuje niezwłocznie po nabyciu do niej prawa, nie później niż w następny miesiąc po nabyciu prawa.
6. Podstawą do obliczenia wysokości nagrody jubileuszowej jest wynagrodzenie przysługujące pracownikowi w dniu wypłaty nagrody albo wynagrodzenie w wysokości przysługującej pracownikowi w dniu jej nabycia, jeśli jest ono korzystniejsze dla pracownika.
7. Jeżeli pracownik Uczelni nabył prawo do nagrody jubileuszowej, będąc zatrudnionym w innym wymiarze pracy niż w dniu wypłaty, podstawą obliczenia nagrody jubileuszowej stanowi wynagrodzenie przysługujące pracownikowi w dniu nabycia prawa do nagrody jubileuszowej.
8. Nagrodę jubileuszową oblicza się według zasad obowiązujących przy ustalaniu ekwiwalentu za urlop wypoczynkowy.
9. W przypadku rozwiązania stosunku pracy z powodu przejścia na emeryturę lub rentę z tytułu niezdolności do pracy, pracownikowi Uczelni, któremu do nabycia nagrody jubileuszowej brakuje mniej niż 12 miesięcy liczonych od dnia rozwiązania stosunku pracy, nagrodę tę wypłaca się w dniu rozwiązania stosunku pracy.
10. Jeżeli w dniu wejścia w życie przepisów wprowadzających zaliczalność do okresów uprawniających do świadczeń pracowniczych okresów niepodlegających dotychczas zaliczeniu upływa okres uprawniający pracownika do dwóch lub więcej nagród, wypłaca się mu tylko jedna nagrodę – najwyższą.

## § 13

### SKŁADNIKI WYNAGRODZENIA UWZGLĘDNIANE W PODSTAWIE WYMIARU ZASIŁKÓW CHOROBYCH

#### 1. Składniki wynagrodzenia uwzględniane w wartości minimalnej:

- 1) wynagrodzenie zasadnicze,
- 2) premia regulaminowa,
- 3) dodatkowe wynagrodzenie roczne,
- 4) dodatek za staż pracy,
- 5) dodatek funkcyjny (w okresie absencji chorobowej nie dłużej niż 3 m-ce),
- 6) dodatek zadaniowy (w okresie absencji chorobowej nie dłużej niż 3 m-ce)

#### 2. Składniki wynagrodzenia uwzględniane w wartości faktycznie wypłaconej:

- 1) wynagrodzenie za godziny ponadwymiarowe,
- 2) dodatki za pracę w godzinach nadliczbowych,
- 3) wynagrodzenie za prowadzenia zajęć dydaktycznych niewliczanych do obowiązkowego pensum.

## § 14

### TERMINY WYPŁAT WYNAGRODZEŃ I INNYCH ŚWIADCZEŃ PRACOWNICZYCH

#### 1. Określa się podstawowy termin wypłaty w Akademiach :

- 1) dla nauczycieli akademickich – z góry – w pierwszym dniu roboczym danego miesiąca,

2) dla pracowników niebędących nauczycielami akademickimi – z dołu – nie później niż ostatniego dnia roboczego miesiąca.

2. W podstawowym terminie wypłaty wynagrodzeń, określonych w ust. 1, realizowane są wypłaty:

1) wynagrodzenie wynikające z umów o pracę lub aktu mianowania, to jest wynagrodzeń zasadniczych, dodatków funkcyjnych, dodatków stażowych oraz premii regulaminowych dla pracowników niebędących nauczycielami akademickimi ,

2) wynagrodzenie za urlop wypoczynkowy i za inne urlopy płatne, wynagrodzeń chorobowych oraz odpraw emerytalnych,

3) dodatkowych wynagrodzeń,

4) świadczeń z Zakładowego Funduszu Świadczeń Socjalnych.

3 Wypłata wynagrodzenia za godziny ponadwymiarowe realizowana jest raz w roku, po rozliczeniu godzin zajęć dydaktycznych , w terminie 2 miesięcy od zakończenia roku akademickiego.

4. Wypłata średniej urlopowej w terminie do końca roku kalendarzowego

5. Wypłaty z tytułu używania samochodu prywatnego na cele służbowe na podstawie odrębnej umowy realizowane są po złożeniu oświadczenia, w najbliższym terminie wynagrodzenia miesięcznego.

6. Wypłaty z tytułu:

1) zwrotu składek emerytalnych i rentowych na podstawie decyzji ZUS – realizowane są w miesiącu następującym po miesiącu, w którym otrzymano decyzje ZUS,

2) korekty zwrotów, pożyczek z ZFŚS, zaliczek i innych – realizowane są do 14 dni roboczych od daty depozycji.

7. Zmiana terminów płatności wymaga zgody Kanclerza.



## § 15

### ZAKŁADOWY FUNDUSZ ŚWIADCZEŃ SOCJALNYCH

1. Pracownikom Uczelni przysługuje świadczenie pieniężne z Zakładowego Funduszu Świadczeń Socjalnych.
2. Rodzaje świadczeń oraz zasady ich przyznawania określa Regulamin Zakładowego Funduszu Świadczeń Socjalnych ustalony przez Rektora w porozumieniu ze związkami zawodowymi.
3. Odpis na Zakładowy Fundusz Świadczeń Socjalnych tworzy się zgodnie z przepisami Ustawy.

## § 16

### PRZEPISY PRZEJŚCIOWE

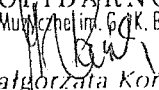
1. Zasady określone w niniejszym Regulaminie obowiązują od dnia wejścia w życie Regulaminu.
2. Wynagrodzenia przyznane przed dniem wejścia w życie Regulaminu, obowiązują w okresie, na jaki zostały przyznane.

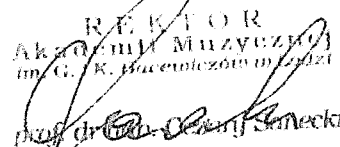
## § 17

### PRZEPISY KOŃCOWE

1. Treść Regulaminu wynagradzania została uzgodniona z organizacją związkową.
2. W sprawach nieuregulowanych w Regulaminie mają zastosowanie przepisy prawa powszechnie obowiązującego.
3. Regulamin wchodzi w terminie art. 77<sup>2</sup> § 6 ustawy Kodeks pracy.

PRZEWODNICZĄCA  
Niezależnego Samorządnego Związku Zawodowego  
"SOLIDARNOŚĆ"  
przy Akademii Muzycznej im. G. K. Bacewiczów w Łodzi

  
Małgorzata Kończak

REKTOR  
Akademii Muzycznej  
im. G. K. Bacewiczów w Łodzi  
  
prof. dr hab. Cezary Sanecki