

**w sprawie zmiany Regulaminu wynagradzania pracowników Akademii Sztuk Pięknych
im. Władysława Strzemińskiego w Łodzi**

Na podstawie art. 23 ust. 1 pkt. 2 i 5 i art. 126 ust. 2 ustawy Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce w związku z § 14 ust. 2 pkt 2, 15 i 27 Statutu Akademii Sztuk Pięknych im. Władysława Strzemińskiego w Łodzi, wprowadzonego uchwałą Senatu nr 179/19/k16-20 z dnia 12 września 2019 roku, z późniejszymi zmianami, zarządza się, co następuje:

§ 1

W Regulaminie wynagradzania pracowników Akademii Sztuk Pięknych im. Władysława Strzemińskiego w Łodzi wprowadza się następujące zmiany:

1. W § 4 skreśla się pkt 1, 2, 7 i 8. Punktom od 3 do 6 nadaje się numerację od 1 do 4.

2. § 5 ust. 1 otrzymuje następujące brzmienie:

„Wynagrodzenie otrzymywane za pracę w pełnym wymiarze czasu pracy nie może być niższe od obowiązującego na dany rok wynagrodzenia minimalnego, ustalanego na podstawie art. 2 ust. 5 ustawy z dnia 10 października 2002 r. o minimalnym wynagrodzeniu za pracę i ogłoszonego w Monitorze Polskim.”

3. W § 8 ust. 1 skreśla się pkt. 6, a punktom od 7 do 14 nadaje się numerację od 6 do 13.

4. W § 9:

1. ust. 1 otrzymuje brzmienie:

„Wynagrodzenie zasadnicze ustalane jest w stawkach miesięcznych i płatne jest z dołu z zastrzeżeniem § 7 ust. 3.”

2. ust. 2 otrzymuje brzmienie:

„Wysokość miesięcznego wynagrodzenia zasadniczego dla nauczyciela akademickiego nie może być niższa niż 50% wynagrodzenia profesora z tym, że dla:

a) profesora uczelni – wynosi nie mniej niż 83%,

b) adiunkta – wynosi nie mniej niż 73%

– wynagrodzenia profesora.”

3. dodaje się ust. 2a o treści:

„Wynagrodzenie zasadnicze stanowi stałą kwotę wynikającą z umowy o pracę i nie może być niższe niż minimalne wynagrodzenie za pracę ustalone na podstawie art. 2 ust. 5 ustawy z dnia 10

października 2002 r. o minimalnym wynagrodzeniu za pracę i ogłoszonego w Monitorze Polskim. Wynagrodzenie zasadnicze Rektora ustala minister właściwy do spraw szkolnictwa wyższego na wniosek Rady Uczelni.”

4. ust. 6 otrzymuje brzmienie:

„Kierownik jednostki organizacyjnej składa pisemny wniosek do Rektora o zmianę wynagrodzenia pracownikowi zatrudnionemu w kierowanej przez niego jednostce organizacyjnej wraz z uzasadnieniem i proponuje wysokość zmiany stawki wynagrodzenia.”

5. ust. 7 otrzymuje brzmienie:

„Ostateczną decyzję o zmianie wynagrodzenia podejmuje Rektor.”

5. § 11 :

1. ust. 1 otrzymuje brzmienie:

„Dodatek funkcyjny przysługuje pracownikowi z tytułu kierowania zespołem, w skład którego wchodzi nie mniej niż 5 pracowników, w tym osoba kierująca, z wyjątkiem dodatku funkcyjnego Rektora, który regulowany jest odrębnymi przepisami”,

2. ust. 2 otrzymuje brzmienie:

„Wysokość dodatku funkcyjnego nie może przekroczyć 67% wynagrodzenia profesora i jest uzależniona od liczby członków zespołu oraz stopnia złożoności realizowanych przez ten zespół zadań, z wyjątkiem dodatku funkcyjnego Rektora, który jest regulowany odrębnymi przepisami”.

6. § 14 otrzymuje brzmienie:

„W Akademii nie obowiązują dodatki za pracę w warunkach szkodliwych dla zdrowia lub uciążliwych”.

7. § 16 ust. 3 otrzymuje brzmienie:

„ Wysokość stawki ustaloną według zasad określonych w ust. 2 powyżej zaokrągla się w górę do pełnych złotych.”

8. W § 16 skreśla się ust. 4 i ust. 5, a punktom od 6 do 9 nadaje się numerację od 4 do 7.

9. § 17 ust. 8 otrzymuje brzmienie:

„Dodatek zadaniowy w przypadku realizacji projektu wypłacany jest na podstawie przepracowanej liczby godzin w danym miesiącu wyłącznie w przypadku, jeśli pracownik zadeklarował w danym miesiącu w ewidencji czasu pracy przepracowanie godzin na rzecz danego zadania, na który przyznano dodatek zadaniowy.”

10. § 22:

1. ust. 2 otrzymuje brzmienie:

„Zasady przyznawania premii, o której mowa w ust. 1, określa załącznik nr 5 do regulaminu.”,

2. dodaje się ust. 3 o treści:

„Druk wniosku o przyznanie premii uznaniowej stanowi załącznik nr 6 do regulaminu.”

11. W § 23:

1. ust. 4 otrzymuje brzmienie:

„Szczegółowe zasady i tryb przyznawania nagród Rektora dla nauczycieli akademickich określa załącznik nr 7 do regulaminu.”

2. ust. 5 otrzymuje brzmienie:

„Szczegółowe zasady i tryb przyznawania nagród Rektora dla pracowników niebędących nauczycielami akademickimi określa załącznik nr 8 do regulaminu.”

12 § 29 otrzymuje brzmienie:

„W razie rozwiązania z pracownikiem umowy o pracę w okolicznościach określonych w ustawie z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników pracownikowi przysługuje odprawa pieniężna na zasadach określonych w tej ustawie.”

13. § 31 ust. 4 otrzymuje brzmienie: „Regulamin wchodzi w życie w terminie nie krótszym niż po upływie 2 tygodni od dnia podania go do wiadomości pracowników w sposób przyjęty w Akademii.”

14. Uchyla się załączniki do Regulaminu wynagradzania oznaczone numerami od 1 do 11 tj. :

- Załącznik nr 1 do Regulaminu wynagradzania pracowników pod nazwą „Tabela miesięcznych minimalnych stawek wynagrodzenia zasadniczego nauczycieli akademickich zatrudnionych na stanowiskach badawczo-dydaktycznych, badawczych i dydaktycznych”,
- Załącznik nr 2 do Regulaminu wynagradzania pracowników pod nazwą „Tabela miesięcznych minimalnych stawek wynagrodzenia zasadniczego pracowników zatrudnionych na stanowiskach dyplomowanych bibliotekarzy i dyplomowanych pracowników dokumentacji i informacji naukowej”,
- Załącznik nr 3 do Regulaminu wynagradzania pracowników pod nazwą „Tabela stanowisk pracy, wymagań kwalifikacyjnych i miesięcznych minimalnych stawek wynagrodzenia zasadniczego pracowników bibliotecznych i pracowników dokumentacji i informacji naukowej”,
- Załącznik nr 4 do Regulaminu Wynagradzania pod nazwą „Tabela stanowisk pracy, wymagań kwalifikacyjnych i miesięcznych minimalnych stawek wynagrodzenia zasadniczego oraz miesięcznych stawek dodatku funkcyjnego pracowników administracyjnych”,
- Załącznik nr 5 do Regulaminu wynagradzania pracowników pod nazwą „Tabela stanowisk pracy, wymagań kwalifikacyjnych i miesięcznych minimalnych stawek wynagrodzenia zasadniczego oraz miesięcznych stawek dodatku funkcyjnego pracowników inżynierjno-technicznych”,
- Załącznik nr 6 do Regulaminu wynagradzania pod nazwą „Tabela stanowisk pracy, wymagań kwalifikacyjnych i miesięcznych minimalnych stawek wynagrodzenia zasadniczego pracowników obsługi”,
- Załącznik nr 7 do Regulaminu wynagradzania pracowników pod nazwą „Tabela miesięcznych stawek dodatku funkcyjnego dla nauczycieli akademickich pełniących funkcje kierownicze”,
- Załącznik nr 8 do Regulaminu wynagradzania pracowników pod nazwą „Tabela stawek wynagrodzenia za pracę w godzinach nadwymiarowych nauczycieli akademickich”,

- Załącznik nr 9 do Regulaminu wynagradzania pracowników pod nazwą „Regulamin premiowania pracowników Akademii Sztuk Pięknych im. Władysława Strzemińskiego w Łodzi niebędących nauczycielami akademickimi”
- Załącznik nr 10 do Regulaminu wynagradzania pracowników pod nazwą „Regulamin nagród Rektora dla nauczycieli akademickich Akademii Sztuk Pięknych im. Władysława Strzemińskiego w Łodzi”,
- Załącznik nr 11 do Regulaminu wynagradzania pracowników pod nazwą „Regulamin nagród Rektora dla pracowników niebędących nauczycielami akademickimi Akademii Sztuk Pięknych im. Władysława Strzemińskiego w Łodzi”.

15. Wprowadza się załączniki do Regulaminu wynagradzania o numerach od 1 do 8, o nazwach i treści określonej poniżej:

- a) Załącznik nr 1 do Regulaminu wynagradzania pod nazwą „Tabela podstawowych stanowisk pracy, wymagań kwalifikacyjnych i miesięcznych minimalnych stawek wynagrodzenia zasadniczego pracowników bibliotecznych i pracowników dokumentacji i informacji naukowej” o treści zawartej w poniższej tabeli:

L.p.	Stanowisko	Wymagania kwalifikacyjne		Stawka minimalna
		Wykształcenie	Liczba lat pracy	
1	Kustosz	wyższe magisterskie	8	Zgodnie z przepisami dotyczącymi minimalnego wynagrodzenia
2	starszy bibliotekarz, starszy dokumentalista, starszy konserwator książki,	wyższe magisterskie	6	
		wyższe licencjackie	8	
3	bibliotekarz, dokumentalista, konserwator książki	wyższe magisterskie	2	
		wyższe licencjackie	3	
		średnie	4	
4	młodszy bibliotekarz, młodszy dokumentalista, młodszy konserwator książki,	średnie	0	
5	magazynier biblioteczny	średnie	0	
6	pomocnik biblioteczny	podstawowe	0	

b) Załącznik nr 2 do Regulaminu wynagradzania pod nazwą: "Tabela podstawowych stanowisk pracy, wymagań kwalifikacyjnych i miesięcznych minimalnych stawek wynagrodzenia zasadniczego pracowników administracyjnych" o treści zawartej w poniższej tabeli:

Lp.	Stanowisko	Wymagania kwalifikacyjne		Stawka minimalna
		Wykształcenie	Liczba lat pracy	
1	Kancelarz	wyższe magisterskie	10 w tym 5 na stanowisku kierowniczym	Zgodnie z przepisami dotyczącymi minimalnego wynagrodzenia
2	Kwestor	wyższe magisterskie	10 w tym 4 na stanowisku kierowniczym	
3	zastępca kwestora	wyższe magisterskie	7 w tym 2 na stanowisku kierowniczym	
4	dyrektor, w tym biblioteki	wyższe magisterskie	8	
5	zastępca dyrektora	wyższe magisterskie	7	
6	Kierownik	wyższe magisterskie	7	
7	zastępca kierownika	wyższe magisterskie	6	
8	koordynator	wyższe magisterskie	7	
		średnie	10	
9	główny specjalista	wyższe	6	
10	redaktor naczelny	wyższe	5	
11	starszy specjalista	wyższe	5	
12	Specjalista	wyższe	4	
		średnie	8	
13	redaktor, redaktor techniczny	wyższe	3	
14	samodzielny referent	wyższe	2	
		średnie	4	
15	starszy referent	wyższe	0	
		średnie	2	
16	Referent	średnie	0	
17	pomocnik admin.	średnie	0	

Lp.	Stanowisko	Wymagania kwalifikacyjne		Stawka minimalna
		Wykształcenie	Liczba lat pracy	
18	Audytór wewnętrzny	według odrębnych przepisów		Zgodnie z przepisami dotyczącymi minimalnego wynagrodzenia
19	Radca prawny	według odrębnych przepisów		
20	Główny specjalista do spraw bezpieczeństwa i higieny pracy	według odrębnych przepisów		
21	Starszy specjalista do spraw bezpieczeństwa i higieny pracy	według odrębnych przepisów		
22	Rzecznik patentowy	według odrębnych przepisów		
23	Specjalista do spraw bezpieczeństwa i higieny pracy	według odrębnych przepisów		
24	Starszy inspektor nadzoru inwestorskiego	według odrębnych przepisów		
25	Starszy inspektor do spraw bezpieczeństwa i higieny pracy	według odrębnych przepisów		
26	Inspektor nadzoru inwestorskiego	według odrębnych przepisów		
27	Inspektor do spraw bezpieczeństwa i higieny pracy	według odrębnych przepisów		
28	Pełnomocnik ds. ochrony informacji niejawnych	według odrębnych przepisów		

c) Załącznik nr 3 do Regulaminu wynagradzania pod nazwą: „Tabela podstawowych stanowisk pracy, wymagań kwalifikacyjnych, miesięcznych minimalnych stawek wynagrodzenia zasadniczego pracowników zatrudnionych na stanowiskach inżynieryjno-technicznych” o treści zawartej w poniższej tabeli:

Lp.	Stanowisko	Wymagania kwalifikacyjne		Stawka minimalna
		Wykształcenie	Liczba lat pracy	
1	kierownik	wyższe magisterskie	7	Zgodnie z przepisami dotyczącymi minimalnego wynagrodzenia
2	zastępca kierownika	wyższe magisterskie	6	
3	główny specjalista	wyższe	6	
4	starszy specjalista	wyższe	5	
		średnie	10	
5	specjalista	wyższe	4	
		średnie	8	
6	samodzielny technik	wyższe	2	
		średnie	4	
7	starszy technik	wyższe	0	
		średnie	2	
8	technik	średnie	0	

d) Załącznik nr 4 do Regulaminu wynagradzania pod nazwą: „Tabela podstawowych stanowisk pracy, wymagań kwalifikacyjnych i miesięcznych minimalnych stawek wynagrodzenia zasadniczego pracowników obsługi” o treści zawartej w poniższej tabeli:

Lp.	Stanowisko	Wymagania kwalifikacyjne	Stawka minimalna
		Wykształcenie	
1	Konserwator	zasadnicze zawodowe lub inny dokument potwierdzający kwalifikacje fachowe	Zgodnie z przepisami dotyczącymi minimalnego wynagrodzenia
2	robotnik wysoko wykwalifikowany	średnie techniczne lub dyplom mistrza w zawodzie, w zakresie którego wykonuje samodzielnie trudne i precyzyjne prace	
3	robotnik wykwalifikowany	zasadnicze zawodowe lub inny dokument potwierdzający kwalifikacje fachowe	
4	robotnik, robotnik gospodarczy, robotnik do prac ciężkich	podstawowe	
5	portier, strażnik	podstawowe	
6	woźny/a, szatniarz	podstawowe	
7	porządkowy/a	podstawowe	
8	Kierowca	wg odrębnych przepisów	

- e) Załącznik nr 5 do Regulaminu wynagradzania pod nazwą: „Regulamin premiowania pracowników Akademii Sztuk Pięknych im. Władysława Strzemińskiego w Łodzi niebędących nauczycielami akademickimi” o treści:

„§ 1

Regulaminem objęci są wszyscy pracownicy Akademii Sztuk Pięknych w Łodzi niebędący nauczycielami akademickimi.

§ 2

1. W ramach osobowego funduszu płac przeznacza się środki na premie uznaniowe.
2. Premię uznaniową przyznaje Rektor.

§ 3

1. Premia uznaniowa dla pracowników objętych niniejszym Regulaminem premiowania stanowi procent zasadniczego wynagrodzenia miesięcznego, wynikającego z osobistego zaszeregowania pracownika.
2. Premia uznaniowa może być przyznana pracownikowi, który wykazał szczególne zaangażowanie, samodzielność i innowacyjność lub realizował dodatkowe zadania powierzone przez przełożonego, w szczególności w nagłych lub pilnych przypadkach uzasadnionych potrzebami Akademii, za które nie otrzymał innego składnika wynagrodzenia.
3. Przy podejmowaniu decyzji o przyznawaniu premii uznaniowej może być brany pod uwagę także stopień trudności i skomplikowania powierzonych pracownikowi zadań oraz wykazanie przez pracownika znaczącej inicjatywy w proponowaniu nowych rozwiązań przyczyniających się do lepszego funkcjonowania Akademii.
4. Premia uznaniowa ma charakter wyróżniający, nieobligatoryjny i zależy wyłącznie od decyzji pracodawcy, a pracownikowi nie przysługuje roszczenie o jej przyznanie i wypłatę.

§ 4

1. Premia przyznawana jest na wniosek.
2. Z wnioskiem o przyznanie premii uznaniowej mogą wystąpić:
 - a) osoby kierujące jednostką organizacyjną – w przypadku pracowników im podległych,
 - b) Prorektorzy, Kanclerz - w przypadku kierowników jednostek organizacyjnych i samodzielnych stanowisk im podległych,
 - c) Rektor – w przypadku samodzielnych stanowisk, Kanclerza oraz innych pracowników Akademii podległych bezpośrednio Rektorowi.

3. Podziału środków pochodzących z funduszu premii uznaniowej, o którym mowa w § 2 ust. 1 dokonuje Rektor.
4. Wysokość funduszu może ulec zmianie w zależności od możliwości finansowych Akademii.
5. Wniosek o przyznanie premii powinien zawierać imię i nazwisko pracownika, zajmowane stanowisko, jednostkę organizacyjną, kwotę wnioskowanej premii i szczegółowe uzasadnienie przyznania premii.

§ 5

Premia uznaniowa jest składnikiem wynagrodzenia, który wchodzi do podstawy obliczania wynagrodzenia pracownika za czas choroby oraz zasiłku chorobowego, opiekuńczego i macierzyńskiego.

§ 6

1. Wysokość premii uznaniowej nie może przekroczyć 80% zasadniczego, miesięcznego wynagrodzenia, wynikającego z osobistego zaszeregowania pracownika.
2. Premia uznaniowa jest płatna wraz z miesięcznym wynagrodzeniem; wypłata premii uznaniowej następuje wraz z wypłatą najbliższego wynagrodzenia pod warunkiem, że wniosek o jej przyznanie został złożony w jednostce organizacyjnej ds. płac do 15. dnia miesiąca; premie, co do których wniosek został złożony później będą wypłacane wraz z wynagrodzeniem następującym po wynagrodzeniu najbliższym.”

f) Załącznik nr 6 do Regulaminu wynagradzania pod nazwą „Druk wniosku o przyznanie premii uznaniowej” o treści zawartej w poniższej tabeli:

.....
jednostka organizacyjna

WNIOSEK O PRYZNANIE PREMII UZNANIOWEJ

Lp.	nazwisko i imię pracownika	wynagrodzenie zasadnicze	wnioskowana wysokość premii uznaniowego	premia przyznana za okres
1	2	3	4	5
1				
2				
3				
4				
5				
6				
7				
8				
9				
10				
RAZEM				

.....
data i podpis wnioskodawcy

Przyznaję premie w wysokości wskazanej w kolumnie 4 powyższej tabeli:

.....
podpis Rektora/Kanclerza

g) Załącznik nr 7 do Regulaminu wynagradzania pod nazwą „Regulamin nagród Rektora dla nauczycieli akademickich Akademii Sztuk Pięknych im. Władysława Strzemińskiego w Łodzi” o treści:

„§ 1

Nauczyciele akademicy zatrudnieni w Akademii na podstawie stosunku pracy mogą otrzymać za osiągnięcia w pracy zawodowej nagrodę Rektora w ramach utworzonego funduszu nagród dla nauczycieli akademickich Akademii Sztuk Pięknych im. Władysława Strzemińskiego w Łodzi w wysokości 2 % planowanych rocznych wynagrodzeń osobowych tej grupy pracowników.

§ 2

1. Nagrody przyznaje Rektor za wybitne osiągnięcia artystyczne lub/i naukowe, dydaktyczne lub organizacyjne uzyskane w minionym roku akademickim albo za całokształt dorobku.
2. Nagrody mają charakter nagród indywidualnych lub zespołowych.
3. Nagrody za osiągnięcia organizacyjne lub za całokształt dorobku mają charakter nagród indywidualnych.

§ 3

1. Nagrody przyznaje się w szczególności za:
 - 1) udokumentowane oryginalne i twórcze osiągnięcia artystyczne lub/i naukowe mające istotny wpływ na stan wiedzy i kierunki dalszych badań naukowych i poszukiwań artystycznych,
 - 2) udokumentowaną twórczość artystyczną i projektową, patenty i wzory użytkowe o dużym znaczeniu dla kultury narodowej i rozwoju gospodarki,
 - 3) kształcenie kadr artystycznych i naukowych,
 - 4) autorstwo lub współautorstwo wyróżniających się podręczników, skryptów, przewodników metodycznych albo programów nauczania;
 - 5) osiągnięcia organizacyjne, w tym konkretne działania, które spowodowały istotną poprawę warunków pracy dydaktycznej, wyników kształcenia i poziomu prac dyplomowych;
 - 6) wyróżniające się wyniki w kierowaniu jednostkami organizacyjnymi i tworzeniu warsztatu dydaktycznego Akademii.
2. Nagrody mogą być również przyznawane wybitnym nauczycielom akademickim za całokształt ich osiągnięć artystycznych lub/i naukowych i dydaktycznych.

3. Nauczycielom akademickim mogą być również przyznawane nagrody za wkład pracy w jednostkach lub zespołach doradczych i opiniodawczych uczelni, jeżeli praca ta jest związana z kształceniem kadr oraz rozwojem artystycznym lub naukowym.
4. Nagrody za osiągnięcia wymienione w ust. 1, 2 i 3, w szczególnie uzasadnionych przypadkach uczestniczenia w pracach zespołu badawczego, mogą być przyznawane także pracownikom niebędącym nauczycielami akademickimi.

§ 4

1. Wysokość nagrody ustala się przy zastosowaniu mnożnika minimalnej stawki wynagrodzenia zasadniczego profesora w uczelni określonego w odrębnych przepisach w dniu 1 stycznia roku, w którym przyznano nagrodę.
2. Rektor może przyznać nauczycielowi akademickiemu nagrody indywidualne i zespołowe za osiągnięcia naukowe, dydaktyczne oraz organizacyjne w wysokości:
 - 1) indywidualna:
 - a) I stopnia – do trzykrotności stawki,
 - b) II stopnia – do dwukrotności stawki,
 - c) III stopnia – do wysokości jednej stawki;
 - 2) zespołowa:
 - a) I stopnia – do sześciokrotności stawki,
 - b) II stopnia – do czterokrotności stawki,
 - c) III stopnia – do dwukrotności stawki.
3. Rektor może przyznać nauczycielowi akademickiemu nagrodę za całokształt dorobku w wysokości do ośmiokrotności stawki.
4. Wysokość nagród zaokrągla się do pełnych dziesiątek złotych.

§ 5

W ramach przyznanej nagrody zespołowej podział pomiędzy członków zespołu uzależniony jest od wkładu pracy poszczególnych osób z tym, że nagroda na jednego członka zespołu nie może przekroczyć wysokości nagrody indywidualnej tego samego stopnia.

§ 6

1. Nagrody Rektora przyznawane są corocznie na koniec roku kalendarzowego, przy czym nagrody za całokształt dorobku mogą być przyznawane w innym terminie.
2. W danym roku kalendarzowym pracownikowi służy prawo tylko do jednej nagrody Rektora (indywidualnej lub zespołowej).

3. W danym roku kalendarzowym z tego samego tytułu nauczycielowi akademickiemu może być przyznana nagroda indywidualna lub zespołowa ministra lub Rektora.

§ 7

1. Nagrody Rektora nauczycielom akademickim mogą być przyznawane z inicjatywy Rektora lub na wniosek dziekana.
2. Wniosek o nagrodę Rektora powinien zawierać:
 - 1) imię i nazwisko (imiona i nazwiska) osoby zgłaszanej do nagrody wraz z określeniem posiadanego stopnia i tytułu naukowego oraz zajmowanego stanowiska,
 - 2) określenie zakresu osiągnięć stanowiących podstawę do nagrody,
 - 3) uzasadnienie wniosku, zawierające omówienie konkretnych osiągnięć i efektów pracy określonych kategorią nagrody,
 - 4) proponowany stopień nagrody (przy nagrodzie zespołowej również propozycje co do podziału nagrody między współtwórcami),
 - 5) załączniki świadczące o wykonaniu określonej pracy będącej przedmiotem wniosku (wykaz wystaw, projektów, patentów, publikacji, książek, skryptów itp. w okresie minionego roku akademickiego). W przypadku nagrody za całokształt dorobku wykaz wybranych, szczególnie zasługujących na wyróżnienie konkretnych osiągnięć.
3. Wnioski o nagrody za wybitne osiągnięcia artystyczne lub/i naukowe, dydaktyczne lub organizacyjne uzyskane w danym roku akademickim należy składać po jego zakończeniu do Rektora w okresie między 1 października a 15 listopada; Wnioski o nagrody za całokształt dorobku winny być składane w terminie nie później niż miesiąc przed przewidywaną datą wręczenia nagrody.
4. Złożone wnioski pod względem formalnym i merytorycznym opiniuje Rektorska Komisja ds. Nagród i Odznaczeń; Komisja, wraz z protokołem posiedzenia, przekazuje Rektorowi listę nazwisk nauczycieli akademickich rekomendowanych przez Komisję do nagród wraz z podaniem proponowanego stopnia nagrody oraz wskazaniem czy rekomendacja dotyczy nagrody indywidualnej czy zespołowej.
5. O przyznaniu nagrody nauczyciel akademicki jest informowany na piśmie. Dokument informujący o przyznaniu nagrody sporządza się w 2 egzemplarzach; jeden otrzymuje nagrodzony, a drugi egzemplarz zostaje przekazany do akt osobowych nagrodzonego.

§ 8

Tryb wręczenia nagrody ustala Rektor.”

h) Załącznik nr 8 do Regulaminu wynagradzania pod nazwą „Regulamin nagród Rektora dla pracowników niebędących nauczycielami akademickimi Akademii Sztuk Pięknych im. Władysława Strzemińskiego w Łodzi” o treści:

„§ 1

1. Pracownicy niebędący nauczycielami akademickimi mogą otrzymać za osiągnięcia w pracy zawodowej nagrodę Rektora w ramach utworzonego funduszu nagród dla pracowników Akademii Sztuk Pięknych im. Władysława Strzemińskiego w Łodzi niebędących nauczycielami akademickimi w wysokości łącznej 1 % planowanych rocznych wynagrodzeń osobowych tej grupy pracowników.
2. Fundusz, o którym mowa w ust. 1, przeznaczony jest na nagrody dla pracowników zatrudnionych w ASP w Łodzi na podstawie stosunku pracy.
3. Nagroda może być przyznana pracownikowi, który w Akademii przepracował nie mniej niż dwa lata.

§ 2

1. Nagrody z funduszu, o którym mowa w § 1, przyznaje Rektor.
2. Nagrody Rektora przyznawane są corocznie na koniec roku kalendarzowego.

§ 3

Nagroda może być przyznana pracownikowi za szczególne osiągnięcia w pracy zawodowej, za przejawianie znaczącej inicjatywy w proponowaniu nowych rozwiązań przyczyniających się do lepszego funkcjonowania i rozwoju ASP w Łodzi, podnoszenie wydajności i jakości pracy, wykonywanie przez pracownika w sposób wzorowy obowiązków służbowych oraz zadań wykraczających poza zakres obowiązków.

§ 4

1. Rektor przyznaje nagrody indywidualne i zespołowe: I, II i III stopnia.
2. Nagrody indywidualne mogą być przyznane w wysokości:
 - 1) I stopnia – do trzykrotności stawki minimalnego wynagrodzenia za pracę obowiązującego w roku przyznania nagrody, ustalanego na podstawie art. 2 ust. 5 ustawy z dnia 10 października 2002 r. o minimalnym wynagrodzeniu za pracę,
 - 2) II stopnia – do dwukrotności stawki minimalnego wynagrodzenia za pracę obowiązującego w roku przyznania nagrody, ustalanego na podstawie art. 2 ust. 5 ustawy z dnia 10 października 2002 r. o minimalnym wynagrodzeniu za pracę,

3) III stopnia – do kwoty stawki minimalnego wynagrodzenia za pracę obowiązującego w roku przyznania nagrody, ustalanego na podstawie art. 2 ust. 5 ustawy z dnia 10 października 2002 r. o minimalnym wynagrodzeniu za pracę.

3. W odniesieniu do nagród zespołowych stosuje się przelicznik: 2 razy wysokość nagrody indywidualnej określonej w ust. 2 do podziału pomiędzy wszystkich uprawnionych do nagrody członków zespołu.

§ 5

1. Z wnioskiem o przyznanie nagrody mogą wystąpić:

- 1) prorektorzy w stosunku do pracowników jednostek bezpośrednio im podporządkowanych;
- 2) dziekani w stosunku do pracowników zatrudnionych w jednostkach organizacyjnych wydziału;
- 3) Kanclerz w stosunku do pracowników jednostek bezpośrednio mu podlegających w uzgodnieniu z kierownikami i koordynatorami tych jednostek;
- 4) Dyrektor Biblioteki Akademii w stosunku do podległych mu pracowników.
- 5) Kwestor w stosunku do podległych mu pracowników,
- 6) Dyrektor Akademickiego Centrum Designu w stosunku do podległych mu pracowników.

2. Rektor przyznaje nagrody z własnej inicjatywy Kanclerzowi, Kwestorowi oraz pracownikom jednostek organizacyjnych, które mu bezpośrednio podlegają.

3. Rektor może przyznać nagrodę z własnej inicjatywy innym pracownikom niewymienionym w ust. 2.

§ 6

1. Wniosek o przyznanie nagrody powinien zawierać w szczególności:

- 1) określenie rodzaju i wysokości proponowanej nagrody;
- 2) określenie stopnia proponowanej nagrody;
- 3) merytoryczne uzasadnienie proponowanej nagrody.

2. W przypadku nagrody zespołowej we wniosku należy określić wysokość nagród proponowanych dla poszczególnych członków zespołu. Wniosek o przyznanie nagrody zespołowej powinien uwzględniać wszystkich członków zespołu.

3. Wnioski o nagrody należy składać do Rektora w terminie do dnia 15 listopada roku kalendarzowego, za który przyznawana jest nagroda Rektora.

Złożone wnioski pod względem formalnym i merytorycznym opiniuje Rektorska Komisja ds. Nagród i Odznaczeń. Komisja, wraz z protokołem posiedzenia, przekazuje Rektorowi listę nazwisk pracowników niebędących nauczycielami akademickimi rekomendowanych przez Komisję do nagrody wraz z podaniem proponowanego stopnia nagrody oraz wskazaniem czy rekomendacja dotyczy nagrody indywidualnej czy zespołowej.

§ 7

1. Tryb wręczania nagrody ustala Rektor.
2. O przyznaniu nagrody pracownik niebędący nauczycielem akademickim jest informowany na piśmie. Dokument informujący o przyznaniu nagrody sporządza się w dwóch egzemplarzach ; jeden otrzymuje nagrodzony, a drugi egzemplarz zostaje przekazany do akt osobowych nagrodzonego.”

16. Ustala się następujący „Wykaz Załączników do Regulaminu wynagradzania ”:

1. Załącznik nr 1 do Regulaminu wynagradzania: Tabela podstawowych stanowisk pracy, wymagań kwalifikacyjnych i miesięcznych minimalnych stawek wynagrodzenia zasadniczego pracowników bibliotecznych i pracowników dokumentacji i informacji naukowej.
2. Załącznik nr 2 do Regulaminu wynagradzania: Tabela podstawowych stanowisk pracy, wymagań kwalifikacyjnych i miesięcznych minimalnych stawek wynagrodzenia zasadniczego pracowników administracyjnych..
3. Załącznik nr 3 do Regulaminu wynagradzania: Tabela podstawowych stanowisk pracy, wymagań kwalifikacyjnych, miesięcznych minimalnych stawek wynagrodzenia zasadniczego pracowników zatrudnionych na stanowiskach inżynieryjno- technicznych.
4. Załącznik nr 4 do Regulaminu wynagradzania: Tabela podstawowych stanowisk pracy, wymagań kwalifikacyjnych i miesięcznych minimalnych stawek wynagrodzenia zasadniczego pracowników obsługi.
5. Załącznik nr 5 do Regulaminu wynagradzania: Regulamin premiowania pracowników Akademii Sztuk Pięknych im. Władysława Strzemińskiego w Łodzi niebędących nauczycielami akademickimi
6. Załącznik nr 6 do Regulaminu wynagradzania: Druk wniosku o przyznanie premii uznaniowej.
7. Załącznik nr 7 do Regulaminu wynagradzania: Regulamin nagród Rektora dla nauczycieli akademickich Akademii Sztuk Pięknych im. Władysława Strzemińskiego w Łodzi.
8. Załącznik nr 8 do Regulaminu wynagradzania: Regulamin nagród Rektora dla pracowników niebędących nauczycielami akademickimi Akademii Sztuk Pięknych im. Władysława Strzemińskiego w Łodzi.

§ 2

Ogłaszam jednolity tekst Regulaminu wynagradzania obowiązujący na dzień 1 września 2025 r. Tekst jednolity zawarty jest w załączniku nr 1 do niniejszego zarządzenia.

§ 3

Zarządzam natychmiastową publikację niniejszego zarządzenia w sposób przyjęty w Akademii.

§ 4

Zarządzenie niniejsze wchodzi w życie z dniem 1 września 2025 r. po uprzednim uzgodnieniu zmian ze związkami zawodowymi działającymi w Akademii.

**REGULAMIN WYNAGRADZANIA PRACOWNIKÓW
AKADEMII SZTUK PIĘKNYCH IM. WŁADYSŁAWA STRZEMIŃSKIEGO W ŁODZI
(tekst jednolity z dnia 1 września 2025 r.)**

I. Postanowienia wstępne

§ 1

Podstawa prawna:

1. art. 77² ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy (Dz. U. 2025.277 t.j.),
2. art. 126 ustawy z dnia 20 lipca 2018 r. Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce (Dz. U. 2024.1571 t.j.), zwana dalej Ustawą,
3. Regulamin pracy w Akademii Sztuk Pięknych im. Władysława Strzemińskiego w Łodzi – Zarządzenie nr 109/2019 Rektora Akademii Sztuk Pięknych im. Władysława Strzemińskiego w Łodzi z dnia 13 września 2019 r.
4. Statut Akademii Sztuk Pięknych im. Władysława Strzemińskiego w Łodzi – Uchwała Senatu ASP w Łodzi nr 179/19/k16-20 z dnia 12 września 2019 r. z późniejszymi zmianami.

§ 2

1. Regulamin wynagradzania Akademii Sztuk Pięknych im. Władysława Strzemińskiego w Łodzi, zwany dalej Regulaminem, ustala warunki wynagradzania za pracę dla pracowników zatrudnionych na poszczególnych stanowiskach oraz zasady i wysokość przyznawania innych świadczeń związanych z pracą w Akademii Sztuk Pięknych im. Władysława Strzemińskiego w Łodzi, zwanej dalej Akademią.
2. Postanowienia Regulaminu stosuje się do wszystkich pracowników Akademii.
3. W sprawach dotyczących ustalania warunków wynagradzania za pracę oraz innych świadczeń związanych z pracą i zasad ich przyznawania, nieuregulowanych w Regulaminie, mają zastosowanie przepisy Kodeksu pracy oraz innych ustaw oraz aktów prawnych wydanych na ich podstawie.

§ 3

1. Regulamin określa:
 - 1) zasady wynagradzania i innych świadczeń związanych z pracą;
 - 2) zasady przyznawania dodatku funkcyjnego, dodatku stażowego i dodatku zadaniowego;
 - 3) zasady przyznawania dodatku za godziny nadwymiarowe i nadliczbowe;
 - 4) zasady przyznawania nagrody jubileuszowej, odprawy emerytalno-rentowej i odprawy pośmiertnej;
 - 5) zasady przyznawania dodatkowego wynagrodzenia rocznego;
 - 6) zasady przyznawania nagród, premii.

**Załącznik Nr 1 do Zarządzenia Nr 55/2025 Rektora ASP w Łodzi z dnia 14.08.2025 roku
w sprawie zmiany Regulaminu wynagradzania pracowników Akademii Sztuk
Pięknych im. Władysława Strzebińskiego w Łodzi**

§ 4

Ustala się tabele:

- 1) tabelę podstawowych stanowisk pracy, wymagań kwalifikacyjnych i miesięcznych minimalnych stawek wynagrodzenia zasadniczego pracowników bibliotecznych oraz pracowników dokumentacji i informacji naukowej, stanowiącą załącznik nr 1 do Regulaminu;
- 2) tabelę podstawowych stanowisk pracy, wymagań kwalifikacyjnych i miesięcznych minimalnych stawek wynagrodzenia zasadniczego pracowników administracyjnych, stanowiącą załącznik nr 2 do Regulaminu;
- 3) tabelę podstawowych stanowisk pracy, wymagań kwalifikacyjnych, miesięcznych minimalnych stawek wynagrodzenia zasadniczego pracowników zatrudnionych na stanowiskach inżynieryjno-technicznych, stanowiącą załącznik nr 3 do Regulaminu;
- 4) tabelę podstawowych stanowisk pracy, wymagań kwalifikacyjnych i miesięcznych minimalnych stawek wynagrodzenia zasadniczego pracowników obsługi, stanowiącą załącznik nr 4 do Regulaminu;

§ 5

1. Wynagrodzenie otrzymywane za pracę w pełnym wymiarze czasu pracy nie może być niższe od obowiązującego na dany rok wynagrodzenia minimalnego, przewidzianego przepisami powszechnie obowiązującymi ustalonego na podstawie art. 2 ust. 5 ustawy z dnia 10 października 2002 r. o minimalnym wynagrodzeniu za pracę i ogłoszonego w Monitorze Polskim.
2. Pracownik zatrudniony w niepełnym wymiarze czasu pracy otrzymuje wynagrodzenie zasadnicze oraz pozostałe składniki wynagrodzenia za pracę w wysokości proporcjonalnej do wymiaru czasu pracy wynikającego ze stosunku pracy.
3. Godzinową stawkę wynagrodzenia zasadniczego oraz dodatków określonych stawką miesięczną, ustala się dzieląc miesięczną stawkę przez liczbę godzin pracy przypadających do przepracowania w danym miesiącu.
4. Pracownikowi przysługuje wynagrodzenie za pracę wykonaną. Za czas niewykonywania pracy pracownik zachowuje prawo do wynagrodzenia tylko wówczas, gdy tak stanowią przepisy Kodeksu pracy lub inne przepisy prawa pracy.
5. Pracodawca jest zobowiązany do ochrony poufności informacji dotyczących indywidualnych wynagrodzeń i innych świadczeń. Nie dotyczy to wynagrodzeń osób, co do których zastosowanie mają przepisy regulujące udostępnianie informacji publicznej.

II. Wynagrodzenie i inne świadczenia związane z pracą
Zasady wynagradzania

§ 6

1. Wysokość wynagrodzenia zasadniczego, dodatku funkcyjnego i innych składników wynagrodzenia pracownika ustala Rektor lub inna upoważniona przez Rektora osoba.
2. Rektor w szczególności ustala:
 - 1) miesięczne stawki wynagrodzenia zasadniczego nauczycieli akademickich zatrudnionych na stanowiskach badawczo-dydaktycznych, badawczych i dydaktycznych,
 - 2) godzinowe stawki za godziny nadwymiarowe nauczycieli akademickich zatrudnionych na stanowiskach badawczo-dydaktycznych, badawczych i dydaktycznych,
 - 3) miesięczne stawki dodatku funkcyjnego nauczycieli pełniących funkcje kierownicze,
 - 4) miesięczne stawki wynagrodzenia zasadniczego pracowników niebędących nauczycielami akademickimi,
 - 5) miesięczne stawki dodatku funkcyjnego dla pracowników niebędących nauczycielami akademickimi.
3. Wynagrodzenie zasadnicze i dodatek funkcyjny Rektora ustala minister właściwy do spraw kultury i dziedzictwa narodowego na wniosek Rady Uczelni.
4. Rada uczelni może przyznać Rektorowi dodatek zadaniowy na zasadach, o których mowa w art. 138 ust. 3 ustawy. W pozostałym zakresie wynagrodzenie i inne świadczenia związane z pracą Rektora określają odpowiednie przepisy prawa pracy i ubezpieczeń społecznych.

§ 7

1. Pracownikowi przysługuje wynagrodzenie za pracę wynikające ze stosunku pracy odpowiadające rodzajowi świadczonej pracy i kwalifikacjom wymaganych przy jej wykonywaniu, z uwzględnieniem ilości i jakości wykonywanej pracy.
2. Wynagrodzenie zasadnicze i dodatek za staż pracy stanowią stałe składniki wynagrodzenia. Pozostałe składniki wynagrodzenia, określone w Regulaminie, stanowią zmienne składniki wynagrodzenia.
3. Wynagrodzenie zasadnicze, dodatek za staż pracy, dodatek funkcyjny i dodatek zadaniowy są wypłacane nauczycielowi akademickiemu z góry, a pozostałe składniki wynagrodzenia - z dołu.
4. Prawo do wynagrodzenia wypłacanego z góry wygasa z ostatnim dniem miesiąca, w którym ustał stosunek pracy, z tym że pracownik zachowuje wynagrodzenie wypłacone za ten miesiąc.
5. Wynagrodzenie zasadnicze nauczyciela akademickiego w okresie zawieszenia w pełnieniu obowiązków, może ulec obniżeniu nie więcej niż o 50%, a tymczasowo

**Załącznik Nr 1 do Zarządzenia Nr 55/2025 Rektora ASP w Łodzi z dnia 14.08.2025 roku
w sprawie zmiany Regulaminu wynagradzania pracowników Akademii Sztuk
Pięknych im. Władysława Strzemińskiego w Łodzi**

aresztowanego ulega obniżeniu nie więcej niż o 50%, począwszy od pierwszego dnia miesiąca kalendarzowego następującego po miesiącu, w którym nastąpiło zawieszenie. Obniżenie powyższe obowiązuje w okresie nie dłuższym niż przewidują to przepisy powszechnie obowiązujące, w tym kodeksu pracy. W okresie zawieszenia nie przysługują zmienne składniki wynagrodzenia, o których mowa w ust. 2 powyżej.

Składniki wynagrodzenia oraz świadczenia związane z pracą
§ 8

1. Na zasadach określonych niniejszym Regulaminem, w Akademii obowiązują następujące składniki wynagrodzenia:
 - 1) wynagrodzenie zasadnicze,
 - 2) dodatek za staż pracy;
 - 3) dodatek funkcyjny;
 - 4) dodatek za pracę w porze nocnej;
 - 5) dodatek za pracę w systemie zmianowym;
 - 6) dodatek za pracę w godzinach nadliczbowych;
 - 7) wynagrodzenie za pracę w godzinach nadwymiarowych;
 - 8) dodatki zadaniowe;
 - 9) dodatkowe wynagrodzenie roczne (tzw. trzynastka);
 - 10) wynagrodzenia dodatkowe;
 - 11) dodatkowe wynagrodzenie akademickie dla nauczycieli akademickich za znaczące osiągnięcia naukowe i/lub artystyczne;
 - 12) premia;
 - 13) nagroda.
2. Obok składników wynagrodzenia wskazanych w ust. 1, osobom uprawnionym przysługują następujące świadczenia związane z pracą:
 - 1) nagroda jubileuszowa;
 - 2) należności z tytułu podróży służbowej;
 - 3) odprawa emerytalna lub rentowa;
 - 4) odprawa pośmiertna;
 - 5) odprawa pieniężna z tytułu rozwiązania umowy o pracę z przyczyn nie dotyczących pracownika;
 - 6) ekwiwalent za niewykorzystany urlop wypoczynkowy;
 - 7) inne, niewymienione wynikające z odrębnych przepisów.
3. Pracownikom objętym niniejszym Regulaminem przysługują także wynagrodzenia urlopowe za okres nieobecności w pracy, jak również świadczenia przysługujące w okresie czasowej niezdolności do pracy, określone w przepisach odrębnych.

§ 9

Wynagrodzenie zasadnicze

1. Wynagrodzenie zasadnicze ustalane jest w stawkach miesięcznych i płatne jest z dołu z zastrzeżeniem § 7 ust. 3.
2. Wysokość miesięcznego wynagrodzenia zasadniczego dla nauczyciela akademickiego nie może być niższa niż 50% wynagrodzenia profesora, z tym że dla:
 - 1) profesora uczelni- wynosi nie mniej niż 83%,
 - 2) adiunkta- wynosi nie mniej niż 73%
- wynagrodzenia profesora.
- 2a. Wynagrodzenie zasadnicze stanowi stałą kwotę wynikającą z umowy o pracę i nie może być niższe niż minimalne wynagrodzenie za pracę ustalone na podstawie art. 2 ust. 5 ustawy z dnia 10 października 2002 r. o minimalnym wynagrodzeniu za pracę i ogłoszonego w Monitorze Polskim. Wynagrodzenie zasadnicze Rektora ustala minister właściwy ds. szkolnictwa wyższego na wniosek Rady Uczelni.
3. Stawki wynagrodzenia zasadniczego wskazane w ust. 2 powyżej oraz ich wysokość zależą w szczególności od:
 - 1) wykształcenia jakim legitymuje się pracownik, jego kwalifikacji i doświadczenia zawodowego;
 - 2) staranności i zaangażowania w wykonywanie obowiązków pracowniczych;
 - 3) uzyskanej w toku okresowych analiz oceny pracy pracownika;
 - 4) zajmowanego stanowiska i stażu pracy na tym stanowisku;
 - 5) zakresu wykonywanej pracy oraz związanej z nią odpowiedzialności;
 - 6) okresu jaki upłynął od ostatniej podwyżki;
 - 7) stażu pracy w Akademii.
4. Podwyższenie stawki wynagrodzenia zasadniczego pracownika uzależnione jest także od ogólnej kwoty przeznaczonej na ten cel w ramach limitu wynagrodzeń osobowych ustalonego przez Akademię w danym roku kalendarzowym.
5. Ogólną kwotę środków przeznaczonych na podwyższenie stawek wynagrodzeń pracowniczych oraz ich podział na poszczególne jednostki organizacyjne ustala Rektor.
6. Kierownik jednostki organizacyjnej składa pisemny wniosek do Rektora o zmianę wynagrodzenia pracownikowi zatrudnionemu w kierowanej przez niego jednostce organizacyjnej wraz z uzasadnieniem i proponuje wysokość zmiany stawki wynagrodzenia.
7. Ostateczną decyzję o zmianie wynagrodzenia podejmuje Rektor.

**Załącznik Nr 1 do Zarządzenia Nr 55/2025 Rektora ASP w Łodzi z dnia 14.08.2025 roku
w sprawie zmiany Regulaminu wynagradzania pracowników Akademii Sztuk
Pięknych im. Władysława Strzebińskiego w Łodzi**

Pozostałe składniki wynagrodzenia

§ 10

Dodatek stażowy

1. Pracownikowi Akademii przysługuje dodatek za staż pracy w wysokości 1% wynagrodzenia zasadniczego, liczonego za każdy rok pracy. Dodatek wypłacany jest w okresach miesięcznych, poczynając od czwartego roku pracy, z tym że nie może przekroczyć 20% wynagrodzenia zasadniczego.
2. Do okresu uprawniającego do dodatku za staż pracy wlicza się zakończone okresy zatrudnienia we wszystkich zatrudniających pracownika wcześniej zakładach pracy.
3. Do okresu pracy uprawniającego do dodatku za staż pracy wlicza się także:
 - 1) inne okresy, uwzględniane na podstawie przepisów odrębnych, jako okresy, od których zależą uprawnienia pracownicze;
 - 2) okresy asystenckich studiów przygotowawczych, odbytych na podstawie przepisów dotyczących zasad i warunków tworzenia w szkołach wyższych asystenckich studiów przygotowawczych;
 - 3) okresy pobytu za granicą wynikające ze skierowania udzielonego na podstawie przepisów o kierowaniu za granicę pracowników w celach naukowych, dydaktycznych i szkoleniowych.
4. Dodatek za staż pracy przysługuje za dni, za które pracownik otrzymuje wynagrodzenie, oraz za dni nieobecności w pracy z powodu niezdolności do pracy spowodowanej chorobą albo koniecznością osobistego sprawowania opieki nad dzieckiem lub chorym członkiem rodziny, za które zachowuje prawo do wynagrodzenia lub otrzymuje zasiłek z ubezpieczenia społecznego (chorobowy, opiekuńczy, świadczenie rehabilitacyjne).
5. Jeżeli nabycie prawa do dodatku za staż pracy lub prawa do 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 to prawo.
6. W przypadku jednoczesnego pozostawania pracownika w więcej niż jednym stosunku pracy, okresy uprawniające do dodatku za staż pracy ustala się odrębnie dla każdego stosunku pracy.
7. Przy ustalaniu okresów uprawniających do dodatku za staż pracy okresy, o których mowa w ust. 2, uwzględnia się na podstawie świadectwa pracy, a okresy, o których mowa w ust. 3, na podstawie innego dokumentu potwierdzającego ich odbycie, z tym że w przypadku pozostawania przez pracownika jednocześnie w więcej niż jednym stosunku pracy okresy, o których mowa w ust. 2 i ust. 3, uwzględnia się po przedłożeniu przez pracownika oświadczenia o ich nieuwzględnieniu u innego pracodawcy.

§ 11

Dodatek funkcyjny

1. Dodatek funkcyjny przysługuje pracownikowi z tytułu kierowania zespołem, w skład którego wchodzi nie mniej niż 5 pracowników, w tym osoba kierująca, z wyjątkiem dodatku funkcyjnego Rektora, który regulowany jest odrębnymi przepisami.
2. Wysokość dodatku funkcyjnego nie może przekroczyć 67% wynagrodzenia profesora i jest uzależniona od liczby członków zespołu oraz stopnia złożoności realizowanych przez ten zespół zadań, z wyjątkiem dodatku funkcyjnego Rektora, który jest regulowany odrębnymi przepisami.
3. Inspektorowi nadzoru inwestorskiego może zostać przyznany dodatek funkcyjny za czas wykonywania czynności w ramach nadzoru inwestorskiego.
4. Pracownikom, którzy dodatkowo organizują i kierują pracą brygady składającej się z co najmniej 5 osób (łącznie z brygadzystą) zatrudnionych na stanowiskach robotniczych, przysługuje dodatek funkcyjny w wysokości nieprzekraczającej 15% wynagrodzenia zasadniczego wynikającego z osobistego zaszeregowania.
5. Dodatek funkcyjny przysługuje od pierwszego dnia powierzenia funkcji, o których mowa w ust. 1, albo wykonywania czynności, o których mowa w ust. 3 i 4, do ostatniego dnia miesiąca, w którym nastąpiło zakończenie pełnienia funkcji lub wykonywania czynności.
6. W przypadku zatrudnienia w niepełnym wymiarze czasu pracy dodatek funkcyjny przysługuje pracownikowi w wysokości obliczonej proporcjonalnie do wymiaru etatu.
7. Pracownik zachowuje prawo do dodatku funkcyjnego w czasie usprawiedliwionej nieobecności w pracy, nie dłużej jednak niż przez okres trzech miesięcy tej nieobecności.
8. Dodatek funkcyjny nie przysługuje nauczycielowi akademickiemu w okresie zawieszenia w pełnieniu obowiązków, od pierwszego dnia miesiąca następującego po miesiącu, w którym nastąpiło zawieszenie.
9. Dodatek funkcyjny nie przysługuje w przypadku zaprzestania pełnienia funkcji, w szczególności w związku z udzieleniem pracownikowi urlopów określonych w trybie art. 130 ustawy, jak również urlopów bezpłatnych. innych niż urlop wypoczynkowy.

§ 12

Dodatek za pracę w porze nocnej

Pracownikowi wykonującemu pracę w porze nocnej przysługuje dodatek do wynagrodzenia za każdą godzinę pracy w porze nocnej w wysokości 20% stawki godzinowej wynikającej ze służącego pracownikowi wynagrodzenia zasadniczego, nie niższy jednak od dodatku ustalonego na podstawie art. 151^{§1} Kodeksu pracy.

§ 13

Dodatek za pracę w zmianowym systemie czasu pracy

Pracownikowi zatrudnionemu w zmianowym systemie pracy za każdą godzinę pracy na drugiej zmianie przysługuje dodatek w wysokości 10% stawki godzinowej wynikającej ze służącego pracownikowi wynagrodzenia zasadniczego. Dodatek ten przysługuje również pracownikowi zatrudnionemu na stanowisku kierowniczym, dla którego praca w systemie zmianowym wynika z harmonogramu pracy.

§ 14

W Akademii nie obowiązują dodatki za pracę w warunkach szkodliwych dla zdrowia lub uciążliwych.

§ 15

Dodatek za godziny nadliczbowe

1. Pracownikom za pracę w godzinach nadliczbowych – o ile nie otrzymali rekompensaty w postaci dni wolnych – oprócz normalnego wynagrodzenia przysługuje dodatek w wysokości:
 - 1) 100% wynagrodzenia – za pracę w godzinach nadliczbowych przypadających:
 - a) w nocy,
 - b) w niedziele i święta, niebędące dla pracownika dniami pracy, zgodnie z obowiązującym go rozkładem czasu pracy,
 - c) w dniu wolnym od pracy udzielonym pracownikowi w zamian za pracę w niedzielę lub w święto, zgodnie z obowiązującym go rozkładem czasu pracy;
 - 2) 50% wynagrodzenia – za pracę w godzinach nadliczbowych, przypadających w każdym innym dniu.
2. Dodatek w wysokości określonej w ust. 1 pkt.1) przysługuje także za każdą godzinę pracy nadliczbowej z tytułu przekroczenia przeciętnej tygodniowej normy czasu pracy w przyjętym okresie rozliczeniowym, chyba że przekroczenie tej normy nastąpiło w wyniku pracy w godzinach nadliczbowych, za które pracownikowi przysługuje prawo do dodatku w wysokości określonej w ust. 1.
3. Podstawą obliczania dodatków określonych w ust. 1 jest wynagrodzenie zasadnicze pracownika.
4. Na wniosek kierownika jednostki organizacyjnej dopuszczalne jest wprowadzenie dla pracownika ryczałtu za pracę w godzinach nadliczbowych na zasadach określonych przepisami Kodeksu pracy.

§ 16

Wynagrodzenie za godziny nadwymiarowe

1. Za pracę w godzinach nadwymiarowych nauczyciele akademicki otrzymują wynagrodzenie wynikające z godzinowej stawki za godziny nadwymiarowe dla nauczycieli akademickich zatrudnionych na stanowiskach badawczo-dydaktycznych, badawczych i dydaktycznych.
2. Wysokość stawek wynagrodzenia za pracę w godzinach nadwymiarowych wynosi dla poszczególnych stanowisk badawczo-dydaktycznych, badawczych i dydaktycznych 1,8 % stawki minimalnego miesięcznego wynagrodzenia, o którym mowa w § 9 ust. 2.
3. Wysokość stawki ustaloną według zasad określonych w ust. 2 powyżej zaokrągla się w górę do pełnych złotych.
4. Stawki, o których mowa w ust. 2 z uwzględnieniem zasady wskazanej w ust. 3 powyżej, Rektor określa w drodze zarządzenia.
5. Wynagrodzenie za pracę w godzinach nadwymiarowych przyznaje się po dokonaniu rozliczenia godzin zajęć dydaktycznych ustalonych zgodnie z planem, raz w roku w terminie 2 miesięcy, licząc od dnia zakończenia roku akademickiego.
6. Wynagrodzenie za pracę w godzinach nadwymiarowych ustala się na podstawie stawek obowiązujących w ostatnim dniu okresu, którego dotyczy rozliczenie tych godzin.
7. Wynagrodzenie za pracę w godzinach nadwymiarowych nie podlega przeliczeniu w przypadku zmiany stawek dokonanej po rozliczeniu tych godzin.

§ 17

Dodatki zadaniowe

1. Z tytułu zwiększenia obowiązków służbowych lub powierzenia dodatkowych zadań albo ze względu na charakter pracy lub szczególne warunki jej wykonywania pracownikowi mogą zostać przyznane dodatki zadaniowe.
2. Dodatek może być przyznany na czas określony, a w przypadku stałego zwiększenia obowiązków służbowych lub powierzenia dodatkowych zadań albo ze względu na charakter pracy lub warunki wykonywania pracy — również na czas nieokreślony. W takim przypadku odwołanie decyzji o przyznaniu dodatku — następuje w drodze kolejnej decyzji Rektora z zachowaniem przepisów prawa pracy dotyczących zmiany warunków pracy i płacy.
3. Dodatek zadaniowy wypłaca się w ramach posiadanych środków na wynagrodzenia, przy czym wysokość dodatku nie może przekroczyć 80% sumy wynagrodzenia zasadniczego i dodatku funkcyjnego Pracownika.
4. Pracownik może w jednym czasie otrzymać kilka dodatków, pod warunkiem, że każdy z dodatków jest przyznawany za inny zakres zadań. Dodatek przysługuje w czasie usprawiedliwionej nieobecności w pracy, nie dłużej jednak niż przez okres

**Załącznik Nr 1 do Zarządzenia Nr 55/2025 Rektora ASP w Łodzi z dnia 14.08.2025 roku
w sprawie zmiany Regulaminu wynagradzania pracowników Akademii Sztuk
Pięknych im. Władysława Strzemińskiego w Łodzi**

- 3 miesiący. Dodatek ten pomniejszany jest proporcjonalnie za czas absencji chorobowej bądź nieobecności w pracy związanej z koniecznością sprawowania osobistej opieki nad dzieckiem lub chorym członkiem rodziny, za które zachowuje prawo do wynagrodzenia lub otrzymuje zasiłek z ubezpieczenia społecznego.
5. Decyzję o przyznaniu dodatku zadaniowego podejmuje Rektor lub pracownik przez niego upoważniony z własnej inicjatywy albo na wniosek kierownika jednostki organizacyjnej lub kierownika projektu.
 6. Decyzja o przyznaniu dodatku zadaniowego zawiera informację na temat okresu obowiązywania przyznanego dodatku, z zastrzeżeniem ust. 2 powyżej, zakresu zwiększonych obowiązków lub zadań albo charakteru pracy lub warunków jej wykonywania oraz maksymalnego wymiaru czasu pracy poświęconego na realizację obowiązków lub zadań.
 7. Na podstawie decyzji Rektora lub osoby przez niego upoważnionej pracownik jest informowany o warunkach przyznanego dodatku.
 8. Dodatek zadaniowy w przypadku realizacji projektu wypłacany jest na podstawie przepracowanej liczby godzin w danym miesiącu wyłącznie w przypadku, jeśli pracownik zadeklarował w danym miesiącu w ewidencji czasu pracy przepracowanie godzin na rzecz danego zadania, na który przyznano dodatek zadaniowy.

§ 18

Dodatkowe wynagrodzenie roczne (tzw. trzynastka)

1. Pracownikom Akademii przysługuje dodatkowe wynagrodzenie roczne na zasadach określonych w obowiązujących przepisach o dodatkowym wynagrodzeniu rocznym pracowników jednostek sfery budżetowej.
2. Pracownik nabywa prawo do wynagrodzenia rocznego w pełnej wysokości po przepracowaniu u danego pracodawcy całego roku kalendarzowego.
3. Pracownik który nie przepracował u danego pracodawcy całego roku kalendarzowego, nabywa prawo do wynagrodzenia rocznego w wysokości proporcjonalnej do okresu przepracowanego, pod warunkiem, że okres ten wynosi co najmniej 6 miesięcy.
4. Przepracowanie co najmniej 6 miesięcy warunkujących nabycie prawa do wynagrodzenia rocznego nie jest wymagane w przypadkach :
 - 1) nawiązania stosunku pracy w trakcie roku kalendarzowego z nauczycielem akademickim zgodnie z organizacją pracy Akademii,
 - 2) rozwiązywania stosunku pracy w związku z:
 - a) przejściem na emeryturę, rentę szkoleniową albo rentę z tytułu niezdolności do pracy lub świadczenie rehabilitacyjne,
 - b) przeniesieniem służbowym, powołaniem lub wyborem,
 - c) likwidacją pracodawcy lub zmniejszeniem zatrudnienia z przyczyn dotyczących pracodawcy,
 - d) likwidacją jednostki organizacyjnej Akademii lub jej reorganizacją,
 - 3) podjęcia zatrudnienia :
 - a) w wyniku przeniesienia służbowego,

**Załącznik Nr 1 do Zarządzenia Nr 55/2025 Rektora ASP w Łodzi z dnia 14.08.2025 roku
w sprawie zmiany Regulaminu wynagradzania pracowników Akademii Sztuk
Pięknych im. Władysława Strzebińskiego w Łodzi**

- b) na podstawie powołania lub wyboru,
 - c) w związku z likwidacją poprzedniego pracodawcy albo ze zmniejszeniem zatrudnienia z przyczyn dotyczących tego pracodawcy,
 - d) w związku z likwidacją jednostki organizacyjnej poprzedniego pracodawcy lub jej reorganizacją,
 - e) po zwolnieniu z czynnej służby wojskowej albo po spełnieniu obowiązku zastępczej służby poborowych,
- 4) korzystania :
- a) z urlopu wychowawczego,
 - b) z urlopu macierzyńskiego,
 - c) urlopu ojcowskiego,
 - d) z urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego,
 - e) z urlopu dla poratowania zdrowia,
 - f) przez nauczyciela akademickiego z urlopu do celów naukowych, artystycznych lub kształcenia zawodowego,
- 5) korzystania z urlopu rodzicielskiego,
- 6) wygaśnięcia stosunku pracy w związku ze śmiercią pracownika.
5. Pracownik nie nabywa prawa do dodatkowego wynagrodzenia rocznego w przypadkach gdy w roku, za który służy dodatkowe wynagrodzenie nastąpiły okoliczności:
- 1) nieusprawiedliwionej nieobecności w pracy trwającą dłużej niż 2 dni ,
 - 2) stawienia się do pracy lub przebywaniem w pracy w stanie nietrzeźwości,
 - 3) wymierzenia pracownikowi kary dyscyplinarnej wydalenia z pracy,
 - 4) rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika.
6. Wynagrodzenie roczne ustala się w wysokości 8,5 % sumy wynagrodzenia za pracę otrzymanego przez pracownika w ciągu roku kalendarzowego, za który przysługuje to wynagrodzenie, uwzględniając wynagrodzenie i inne świadczenia ze stosunku pracy przyjmowane do obliczenia ekwiwalentu pieniężnego za urlop wypoczynkowy, a także wynagrodzenie za urlop wypoczynkowy oraz wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy przysługujące pracownikowi, który podjął pracę w wyniku przywrócenia do pracy.
7. Dodatkowe wynagrodzenie roczne jest wypłacane nie później niż w ciągu pierwszych trzech miesięcy roku kalendarzowego po roku, za który przysługuje to wynagrodzenie.

Dodatkowe wynagrodzenia

§ 19

Wynagrodzenie za udział w pracach komisji rekrutacyjnej i do spraw potwierdzania efektów kształcenia

1. Nauczycielowi akademickiemu za udział w pracach komisji rekrutacyjnej lub w sekretariacie komisji rekrutacyjnej na dany kierunek, formę i poziom studiów przysługuje jednorazowo w danym roku akademickim wynagrodzenie dodatkowe.
2. Wynagrodzenie dodatkowe o którym mowa w ust.1, nie może być wyższe niż 70% stawki minimalnego wynagrodzenia zasadniczego asystenta. Wysokość wynagrodzenia uzależniona jest od uzyskanego przychodu za postępowanie rekrutacyjne na dany kierunek, formę i poziom studiów na dany rok akademicki.
3. Nauczycielowi akademickiemu biorącemu udział w pracach kierunkowej komisji ds. potwierdzania efektów uczenia się przysługuje jednorazowo w danym roku akademickim dodatkowe wynagrodzenie za udział w pracach komisji danego kierunku. Wynagrodzenie ustalane jest w oparciu o stawkę godzinową określoną oddzielnym zarządzeniem Rektora w oparciu o kalkulację pracy w komisji.

§ 20

Wynagrodzenie za kierowanie studenckimi praktykami zawodowymi

Nauczycielowi akademickiemu za sprawowanie opieki nad studenckimi praktykami zawodowymi przysługuje jednorazowo w danym roku akademickim wynagrodzenie dodatkowe nieprzekraczające 65% stawki minimalnego wynagrodzenia zasadniczego asystenta.

§ 21

Dodatkowe wynagrodzenie akademickie dla nauczycieli akademickich za wyróżniające osiągnięcia naukowe i/lub artystyczne

1. Nauczycielom akademickim zatrudnionym w Akademii Rektor może przyznać dodatkowe wynagrodzenie za znaczące osiągnięcia naukowe i/lub artystyczne mające zasadniczy wpływ na wyniki ewaluacji i ocenę Akademii, zwane dalej „dodatkowym wynagrodzeniem akademickim”.
2. Dodatkowe wynagrodzenie akademickie ma charakter uznaniowy i może zostać przyznane pracownikom badawczo-dydaktycznym i badawczym Akademii, którzy łącznie spełniają następujące warunki:
 - 1) prowadzą działalność naukową udokumentowaną znaczącymi osiągnięciami w pracy naukowej i/lub artystycznej za okres poprzedzający przyznanie dodatkowego wynagrodzenia, lub potwierdzoną opatentowanymi bądź skomercjalizowanymi efektami pracy badawczej w roku poprzedzającym przyznanie dodatkowego wynagrodzenia,
 - 2) są zatrudnieni w Akademii jako podstawowym miejscu pracy,
 - 3) w roku akademickim poprzedzającym przyznanie dodatkowego wynagrodzenia zrealizowali ustalone pensum dydaktyczne.

**Załącznik Nr 1 do Zarządzenia Nr 55/2025 Rektora ASP w Łodzi z dnia 14.08.2025 roku
w sprawie zmiany Regulaminu wynagradzania pracowników Akademii Sztuk
Pięknych im. Władysława Strzebińskiego w Łodzi**

3. Kandydatów do otrzymania dodatkowego wynagrodzenia akademickiego spośród pracowników badawczych i badawczo-dydaktycznych zgłaszają dziekani.
4. Listy kandydatów sporządzone przez dziekanów powinny zawierać uzasadnienie zgłoszenia i wynikać z list rankingowych uwzględniających punktację za działalność artystyczną/naukową i osiągnięcia w tym zakresie, opracowanych za okres objęty ewaluacją jakości działalności naukowej oraz działalności naukowej potwierdzonej opatentowanymi bądź skomercjalizowanymi efektami pracy badawczej w roku poprzedzającym przyznanie dodatkowego wynagrodzenia akademickiego.
5. Listy kandydatów powinny zostać zgłoszone do Biura Rektora/Rektoratu do końca lutego każdego roku kalendarzowego.
6. Pracownikom, którzy otrzymują dodatkowe wynagrodzenie akademickie w danym roku kalendarzowym, może być przyznane dodatkowe wynagrodzenie akademickie również w następnych latach.
7. Zespół w składzie: prorektor właściwy dla obszaru nauki i/lub ewaluacji Akademii, dziekani, prodziekani oraz pracownik kierujący jednostką organizacyjną ds. pracowniczych analizuje złożone listy kandydatów, przeprowadza selekcję kandydatów na podstawie oceny ich osiągnięć oraz rekomenduje Rektorowi listę pracowników, którym proponuje przyznać dodatkowe wynagrodzenie akademickie, w ramach przeznaczonego na dany rok finansowy limitu środków.
8. O przyznaniu dodatkowego wynagrodzenia akademickiego pracownik jest powiadamiany pisemnie przez Rektora.
9. Dodatkowe wynagrodzenie akademickie, nie może przekroczyć miesięcznie 30% średniego miesięcznego wynagrodzenia brutto wypłacanego w Akademii w roku poprzedzającym przyznanie dodatkowego wynagrodzenia akademickiego.
10. Dodatkowe wynagrodzenie akademickie wypłacane jest z góry przez 1 rok (12 miesięcy), po przeprowadzeniu procedury kwalifikacyjnej, o której mowa w niniejszym paragrafie, z wyrównaniem od dnia 1 stycznia danego roku za który służy to wynagrodzenie. W okresie urlopu bezpłatnego, urlopu dla poratowania zdrowia lub wyjazdu na staż zawiesza się wypłatę dodatkowego wynagrodzenia akademickiego.
11. Planowaną liczbę wynagradzanych dodatkowym wynagrodzeniem akademickim pracowników z poszczególnych jednostek organizacyjnych oraz wysokość dodatkowego wynagrodzenia akademickiego w danym roku kalendarzowym określa Rektor, biorąc pod uwagę możliwości finansowe Akademii.
12. Brak płynności finansowej Akademii lub inne zdarzenia losowe skutkujące znaczącymi wydatkami finansowymi mogą stanowić podstawę do zawieszenia przez Rektora przyznawania dodatkowego wynagrodzenia akademickiego, o którym mowa powyżej.

**Załącznik Nr 1 do Zarządzenia Nr 55/2025 Rektora ASP w Łodzi z dnia 14.08.2025 roku
w sprawie zmiany Regulaminu wynagradzania pracowników Akademii Sztuk
Pięknych im. Władysława Strzemińskiego w Łodzi**

**§ 22
Premia**

1. Pracownikowi niebędącemu nauczycielem akademickim może być przyznana premia uznaniowa.
2. Zasady przyznawania premii, o której mowa w ust. 1, określa załącznik nr 5 do regulaminu.
3. Druk wniosku o przyznanie premii uznaniowej stanowi załącznik nr 6 do regulaminu.

**§ 23
Nagrody Rektora**

1. Pracownicy mogą otrzymać w danym roku kalendarzowym nagrody Rektora za osiągnięcia w pracy zawodowej.
2. Na nagrody Rektora dla nauczycieli akademickich Akademia nalicza środki w wysokości 2% planowanych rocznych środków na wynagrodzenia osobowe dla tej grupy pracowników.
3. Na nagrody Rektora dla pracowników niebędących nauczycielami Akademia nalicza środki finansowe w wysokości 1% planowanych rocznych środków na wynagrodzenia osobowe dla tej grupy pracowników.
4. Szczegółowe zasady i tryb przyznawania nagród Rektora dla nauczycieli akademickich określa załącznik nr 7 do regulaminu.
5. Szczegółowe zasady i tryb przyznawania nagród Rektora dla pracowników niebędących nauczycielami akademickimi określa załącznik nr 8 do regulaminu.

Wynagrodzenie za czas urlopu oraz wynagrodzenie za czas niezdolności do pracy
§ 24

1. Nauczycielowi akademickiemu przysługuje w okresie urlopu wypoczynkowego wynagrodzenie, jakie otrzymywałby, gdyby w tym czasie pracował. Zmienne składniki wynagrodzenia są obliczane na podstawie średniego wynagrodzenia z okresu 12 miesięcy poprzedzających miesiąc rozpoczęcia urlopu. Jeśli zatrudnienie trwało krócej, to średnie wynagrodzenie oblicza się z całego okresu zatrudnienia z uwzględnieniem stawek wynagrodzenia obowiązujących w okresie urlopu wypoczynkowego.
2. Wynagrodzenie nauczyciela akademickiego za czas płatnego urlopu naukowego oraz płatnego urlopu w celu odbycia za granicą kształcenia, stażu naukowego albo dydaktycznego, uczestnictwa w konferencji albo uczestnictwa we wspólnych badaniach naukowych prowadzonych z podmiotem zagranicznym na podstawie umowy o współpracy naukowej, a także za czas płatnego urlopu dla poratowania zdrowia oblicza się jak wynagrodzenie za urlop wypoczynkowy.
3. Okresy płatnych urlopów, o których mowa w ust.2 powyżej zalicza się do okresów, od których zależą uprawnienia pracownicze.

**Załącznik Nr 1 do Zarządzenia Nr 55/2025 Rektora ASP w Łodzi z dnia 14.08.2025 roku
w sprawie zmiany Regulaminu wynagradzania pracowników Akademii Sztuk
Pięknych im. Władysława Strzebińskiego w Łodzi**

4. Pracownikowi niebędącemu nauczycielem akademickim za czas urlopu wypoczynkowego przysługuje wynagrodzenie, jakie otrzymywałby, gdyby w tym czasie pracował. Zmienne składniki wynagrodzenia uwzględnia się w łącznej wysokości wypłaconej pracownikowi w okresie 3 miesięcy kalendarzowych poprzedzających miesiąc rozpoczęcia urlopu. W przypadkach znacznego wahania wysokości składników wynagrodzenia okres ten może być przedłużony do 12 miesięcy.
5. Za czas nieobecności pracownika w pracy spowodowanej: chorobą, wypadkiem w drodze do/z pracy, wypadkiem w pracy, poddaniem się niezbędnym badaniom lekarskim przewidzianym dla kandydatów na dawców komórek, tkanek i narządów oraz poddaniem się zabiegowi pobrania komórek, tkanek i narządów lub koniecznością sprawowania osobistej opieki nad dzieckiem bądź członkiem rodziny lub korzystaniem z urlopów związanych z rodzicielstwem (wyłączając urlopy wychowawcze) pracownik zachowuje prawo do wynagrodzenia na zasadach określonych w odrębnych przepisach.

Świadczenia związane z pracą

§ 25

Nagrody jubileuszowe

1. Pracownikom Akademii z tytułu wieloletniej pracy przysługuje nagroda jubileuszowa.
2. Wysokość nagrody jubileuszowej jest uzależniona od okresu zatrudnienia i wynosi :
 - 1) 75 % miesięcznego wynagrodzenia - po 20 latach pracy,
 - 2) 100 % miesięcznego wynagrodzenia - po 25 latach pracy,
 - 3) 150 % miesięcznego wynagrodzenia - po 30 latach pracy,
 - 4) 200 % miesięcznego wynagrodzenia - po 35 latach pracy,
 - 5) 300 % miesięcznego wynagrodzenia - po 40 latach pracy,
 - 6) 400 % miesięcznego wynagrodzenia - po 45 latach pracy.
3. Do okresu uprawniającego pracownika do nagrody jubileuszowej zalicza się wszystkie zakończone okresy zatrudnienia oraz inne okresy, jeżeli na podstawie odrębnych przepisów, podlegają one zaliczeniu do okresu pracy, od którego zależą uprawnienia pracownicze, a w szczególności:
 - 1) okres, za który sąd przyznał wynagrodzenie pracownikowi przywróconemu do pracy, jeśli pracownik podjął pracę,
 - 2) okres pobierania świadczeń z ubezpieczenia społecznego po ustaniu stosunku pracy pracownicy w ciąży lub w trakcie urlopu macierzyńskiego, jeżeli rozwiązanie stosunku pracy nastąpiło z powodu upadłości lub likwidacji pracodawcy,
 - 3) okresy czynnej i zawodowej służby wojskowej, okresy służby w Policji, UOP, ABW, AW, SKW, SWW, CBA, Służbie Więziennej, Straży Granicznej i Państwowej Straży Pożarnej — w zakresie i na zasadach przewidzianych przepisami ustaw dotyczących wyżej wymienionych służb,

**Załącznik Nr 1 do Zarządzenia Nr 55/2025 Rektora ASP w Łodzi z dnia 14.08.2025 roku
w sprawie zmiany Regulaminu wynagradzania pracowników Akademii Sztuk
Pięknych im. Władysława Strzebińskiego w Łodzi**

- 4) okres pobierania zasiłku dla bezrobotnych i okresy pobierania stypendium otrzymywanego przez bezrobotnego w trakcie szkolenia, na które został skierowany przez starostę, stypendium otrzymywanego w trakcie odbywania stażu na podstawie skierowania starosty, stypendium otrzymywanego przez uczestnika przygotowania zawodowego dorosłych,
 - 5) udokumentowane okresy zatrudnienia za granicą u pracodawcy zagranicznego,
 - 6) niektóre okresy pracy w gospodarstwie rolnym:
 - a) okresy prowadzenia indywidualnego gospodarstwa rolnego lub pracy w takim gospodarstwie prowadzonym przez współmałżonka,
 - b) przypadające przed dniem 1 stycznia 1983 r. okresy pracy po ukończeniu 16. roku życia w gospodarstwie rolnym prowadzonym przez rodziców lub teściów, poprzedzające objęcie tego gospodarstwa i rozpoczęcie jego prowadzenia osobiście lub wraz ze współmałżonkiem,
 - c) przypadające po dniu 31 grudnia 1982 r. okresy pracy w indywidualnym gospodarstwie rolnym w charakterze domownika w rozumieniu przepisów o ubezpieczeniu społecznym rolników indywidualnych i członków ich rodzin,
 - 7) okresy odbywania studiów doktoranckich — nie więcej jednak niż 4 lata i pod warunkiem uzyskania stopnia doktora,
 - 8) okres pobierania stypendiów sportowych.
4. Pracownik jest obowiązany udokumentować swoje prawo do nagrody, jeżeli w jego aktach osobowych brak jest odpowiedniej dokumentacji.
 5. Pracownikowi pozostającemu jednocześnie w więcej niż jednym stosunku pracy okresy uprawniające do nagrody ustala się odrębnie dla każdego stosunku pracy.
 6. Wypłata nagrody następuje niezwłocznie po nabyciu do niej prawa.
 7. Podstawę obliczenia wysokości nagrody jubileuszowej stanowi wynagrodzenie przysługujące pracownikowi w dniu jej wypłaty albo – jeżeli dla pracownika jest to korzystniejsze - wynagrodzenie przysługujące mu w dniu nabycia prawa do nagrody, przy czym uwzględnia się składniki wynagrodzenia i inne świadczenia za stosunku pracy przyjmowane do obliczania ekwiwalentu pieniężnego za urlop wypoczynkowy
 8. Jeżeli pracownik nabył prawo do nagrody jubileuszowej, będąc zatrudnionym w innym wymiarze czasu pracy niż w dniu jej wypłaty, podstawę obliczenia nagrody stanowi wynagrodzenie przysługujące pracownikowi w dniu nabycia prawa do nagrody.
 9. W przypadku rozwiązania stosunku pracy z powodu przejścia na emeryturę lub rentę z tytułu niezdolności do pracy, pracownikowi Akademii, któremu do nabycia prawa do nagrody brakuje mniej niż 12 miesięcy, licząc od dnia rozwiązania stosunku pracy, nagrodę tę wypłaca się w dniu rozwiązania stosunku pracy.

§ 26

Należności z tytułu podróży służbowej

Pracownikowi wykonującemu na polecenie pracodawcy zadanie służbowe poza miejscowością, w której znajduje się siedziba Akademii przysługują należności na pokrycie kosztów związanych z podróżą w wysokości określonej w odpowiednich przepisach. Szczegółowe zasady określa Rektor w drodze zarządzenia.

§ 27

Odprawa emerytalna i rentowa

1. Pracownicy mają prawo do świadczeń na podstawie przepisów o emeryturach i rentach.
2. Nauczyciel akademicki przechodzący na emeryturę lub rentę z tytułu niezdolności do pracy ma prawo stosownie do art. 146 ust. 1 Ustawy, do jednorazowej odprawy w Akademii pod warunkiem, że Akademia stanowi jego podstawowe miejsce pracy, w wysokości 300% wynagrodzenia zasadniczego otrzymanego za ostatni pełny miesiąc zatrudnienia.
3. Pracownikowi niebędącemu nauczycielem akademickim spełniającemu warunki uprawniające do renty z tytułu niezdolności do pracy lub emerytury, przysługuje odprawa pieniężna na zasadach określonych w ust. 2 powyżej.
4. Pracownik, który otrzymał odprawę, nie może ponownie nabyć do niej prawa.

§ 28

Odprawa pośmiertna

1. W przypadku śmierci pracownika podczas trwania stosunku pracy lub w czasie pobierania po jego rozwiązaniu zasiłku z tytułu niezdolności do pracy wskutek choroby, rodzinie przysługuje od pracodawcy odprawa pośmiertna.
2. Wysokość i zasady podziału odprawy pośmiertnej pomiędzy członków rodziny określa art. 93 Kodeksu Pracy.

§ 29

**Odprawa związana z rozwiązaniem stosunku pracy
z przyczyn nietyczących pracownika**

W razie rozwiązania z pracownikiem umowy o pracę w okolicznościach określonych w ustawie z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn nietyczących pracowników, pracownikowi przysługuje odprawa pieniężna na zasadach określonych w tej ustawie.

§ 30

Ekwiwalent za niewykorzystany urlop wypoczynkowy

W przypadku niewykorzystania urlopu wypoczynkowego z powodu rozwiązania lub wygaśnięcia stosunku pracy, pracownikowi przysługuje ekwiwalent pieniężny za okres niewykorzystanego urlopu na zasadach określonych odrębnymi przepisami.

**Załącznik Nr 1 do Zarządzenia Nr 55/2025 Rektora ASP w Łodzi z dnia 14.08.2025 roku
w sprawie zmiany Regulaminu wynagradzania pracowników Akademii Sztuk
Pięknych im. Władysława Strzemińskiego w Łodzi**

III. Postanowienia końcowe

§ 31

1. W sprawach nie uregulowanych niniejszym Regulaminem zastosowanie mają przepisy powszechnie obowiązujące.
2. Treść niniejszego Regulaminu została uzgodniona z zakładowymi organizacjami związkowymi.
3. Zmiana treści Regulaminu może nastąpić jedynie z zachowaniem formy pisemnej, w tym samym trybie, co jego ustanowienie, albo przez wydanie nowego Regulaminu, z zachowaniem wymogów określonych przepisami prawa.
4. Regulamin wchodzi w życie w terminie nie krótszym niż po upływie 2 tygodni od dnia podania go do wiadomości pracowników w sposób przyjęty w Akademii.

Wykaz Załączników do Regulaminu:

1. **Załącznik nr 1** – Tabela podstawowych stanowisk pracy, wymagań kwalifikacyjnych i miesięcznych minimalnych stawek wynagrodzenia zasadniczego pracowników bibliotecznych i pracowników dokumentacji i informacji naukowej.
2. **Załącznik nr 2** - Tabela podstawowych stanowisk pracy, wymagań kwalifikacyjnych i miesięcznych minimalnych stawek wynagrodzenia zasadniczego pracowników administracyjnych.
3. **Załącznik nr 3** - Tabela podstawowych stanowisk pracy, wymagań kwalifikacyjnych, miesięcznych minimalnych stawek wynagrodzenia zasadniczego pracowników zatrudnionych na stanowiskach inżynieryjno-technicznych.
4. **Załącznik nr 4** - Tabela podstawowych stanowisk pracy, wymagań kwalifikacyjnych i miesięcznych minimalnych stawek wynagrodzenia zasadniczego pracowników obsługi.
5. **Załącznik nr 5** - Regulamin premiowania pracowników Akademii Sztuk Pięknych im. Władysława Strzemińskiego w Łodzi niebędących nauczycielami akademickimi.
6. **Załącznik nr 6** – druk wniosku o przyznanie premii uznaniowej.
7. **Załącznik nr 7** – Regulamin nagród Rektora dla nauczycieli akademickich Akademii Sztuk Pięknych im. Władysława Strzemińskiego w Łodzi.
8. **Załącznik nr 8** - Regulamin nagród Rektora dla pracowników niebędących nauczycielami akademickimi Akademii Sztuk Pięknych im. Władysława Strzemińskiego w Łodzi

**Załącznik Nr 1 do Zarządzenia Nr 55/2025 Rektora ASP w Łodzi z dnia 14.08.2025 roku
w sprawie zmiany Regulaminu wynagradzania pracowników Akademii Sztuk
Pięknych im. Władysława Strzebińskiego w Łodzi**

Załącznik nr 1 do Regulaminu wynagradzania pracowników w brzmieniu obowiązującym od 1 IX 2025 (tj. ogłoszony zarządzeniem Rektora Nr 55 z dnia 14.08.2025 r., obowiązujący od 1 IX 2025)

Tabela podstawowych stanowisk pracy, wymagań kwalifikacyjnych i miesięcznych minimalnych stawek wynagrodzenia zasadniczego pracowników bibliotecznych i pracowników dokumentacji i informacji naukowej

L.p.	Stanowisko	Wymagania kwalifikacyjne		Stawka minimalna
		Wykształcenie	Liczba lat pracy	
1	Kustosz	wyższe magisterskie	8	Zgodnie z przepisami dotyczącymi minimalnego wynagrodzenia
2	starszy bibliotekarz, starszy dokumentalista, starszy konserwator książki,	wyższe magisterskie	6	
		wyższe licencjackie	8	
3	bibliotekarz, dokumentalista, konserwator książki	wyższe magisterskie	2	
		wyższe licencjackie	3	
		średnie	4	
4	młodszy bibliotekarz, młodszy dokumentalista, młodszy konserwator książki,	średnie	0	
5	magazynier biblioteczny	średnie	0	
6	pomocnik biblioteczny	podstawowe	0	

**Załącznik Nr 1 do Zarządzenia Nr 55/2025 Rektora ASP w Łodzi z dnia 14.08.2025 roku
w sprawie zmiany Regulaminu wynagradzania pracowników Akademii Sztuk
Pięknych im. Władysława Strzebińskiego w Łodzi**

Załącznik nr 2 do Regulaminu wynagradzania pracowników w brzmieniu obowiązującym od 1 IX 2025 (tj. ogłoszony zarządzeniem Rektora Nr 55 z dnia 14.08.2025 r., obowiązujący od 1 IX 2025)

Tabela podstawowych stanowisk pracy, wymagań kwalifikacyjnych i miesięcznych minimalnych stawek wynagrodzenia zasadniczego pracowników administracyjnych

Lp.	Stanowisko	Wymagania kwalifikacyjne		Stawka minimalna
		Wykształcenie	Liczba lat pracy	
1	Kancelarz	wyższe magisterskie	10 w tym 5 na stanowisku kierowniczym	Zgodnie z przepisami dotyczącymi minimalnego wynagrodzenia
2	Kwestor	wyższe magisterskie	10 w tym 4 na stanowisku kierowniczym	
3	zastępca kwestora	wyższe magisterskie	7 w tym 2 na stanowisku kierowniczym	
4	dyrektor, w tym biblioteki	wyższe magisterskie	8	
5	zastępca dyrektora	wyższe magisterskie	7	
6	Kierownik	wyższe magisterskie	7	
7	zastępca kierownika	wyższe magisterskie	6	
8	koordynator	wyższe magisterskie	7	
		średnie	10	
9	główny specjalista	wyższe	6	
10	redaktor naczelny	wyższe	5	
11	starszy specjalista	wyższe	5	
12	Specjalista	wyższe	4	
		średnie	8	
13	redaktor, redaktor techniczny	wyższe	3	
14	samodzielny referent	wyższe	2	
		średnie	4	
15	starszy referent	wyższe	0	
		średnie	2	

**Załącznik Nr 1 do Zarządzenia Nr 55/2025 Rektora ASP w Łodzi z dnia 14.08.2025 roku
w sprawie zmiany Regulaminu wynagradzania pracowników Akademii Sztuk
Pięknych im. Władysława Strzemińskiego w Łodzi**

16	Referent	średnie	0	
17	pomocnik admin.	średnie	0	
18	Audytor wewnętrzny	według odrębnych przepisów		

19	Radca prawny	według odrębnych przepisów	
20	Główny specjalista do spraw bezpieczeństwa i higieny pracy	według odrębnych przepisów	
21	Starszy specjalista do spraw bezpieczeństwa i higieny pracy	według odrębnych przepisów	
22	Rzecznik patentowy	według odrębnych przepisów	
23	Specjalista do spraw bezpieczeństwa i higieny pracy	według odrębnych przepisów	
24	Starszy inspektor nadzoru inwestorskiego	według odrębnych przepisów	
25	Starszy inspektor do spraw bezpieczeństwa i higieny pracy	według odrębnych przepisów	
26	Inspektor nadzoru inwestorskiego	według odrębnych przepisów	
27	Inspektor do spraw bezpieczeństwa i higieny pracy	według odrębnych przepisów	
28	Pełnomocnik ds. ochrony informacji niejawnych	według odrębnych przepisów	

**Załącznik Nr 1 do Zarządzenia Nr 55/2025 Rektora ASP w Łodzi z dnia 14.08.2025 roku
w sprawie zmiany Regulaminu wynagradzania pracowników Akademii Sztuk
Pięknych im. Władysława Strzemińskiego w Łodzi**

Załącznik nr 3 do Regulaminu wynagradzania pracowników w brzmieniu 1 IX 2025 (tj. ogłoszony zarządzeniem Rektora Nr 55 z dnia 14.08.2025 r., obowiązujący od 1 IX 2025)

Tabela podstawowych stanowisk pracy, wymagań kwalifikacyjnych i miesięcznych minimalnych stawek wynagrodzenia zasadniczego pracowników inżynieryjno-technicznych

Lp.	Stanowisko	Wymagania kwalifikacyjne		Stawka minimalna
		Wykształcenie	Liczba lat pracy	
1	kierownik	wyższe magisterskie	7	Zgodnie z przepisami dotyczącymi minimalnego wynagrodzenia
2	zastępca kierownika	wyższe magisterskie	6	
3	główny specjalista	wyższe	6	
4	starszy specjalista	wyższe	5	
		średnie	10	
5	specjalista	wyższe	4	
		średnie	8	
6	samodzielny technik	wyższe	2	
		średnie	4	
7	starszy technik	wyższe	0	
		średnie	2	
8	technik	średnie	0	

**Załącznik Nr 1 do Zarządzenia Nr 55/2025 Rektora ASP w Łodzi z dnia 14.08.2025 roku
w sprawie zmiany Regulaminu wynagradzania pracowników Akademii Sztuk
Pięknych im. Władysława Strzemińskiego w Łodzi**

Załącznik nr 4 do Regulaminu wynagradzania pracowników w brzmieniu obowiązującym od 1 IX 2025 (tj. ogłoszony zarządzeniem Rektora Nr 55 z dnia 14.08.2025 r., obowiązujący od 1 IX 2025)

Tabela podstawowych stanowisk pracy, wymagań kwalifikacyjnych i miesięcznych minimalnych stawek wynagrodzenia zasadniczego pracowników obsługi

Lp.	Stanowisko	Wymagania kwalifikacyjne	Stawka minimalna
		Wykształcenie	
1	Konserwator	zasadnicze zawodowe lub inny dokument potwierdzający kwalifikacje fachowe	Zgodnie z przepisami dotyczącymi minimalnego wynagrodzenia
2	robotnik wysoko wykwalifikowany	średnie techniczne lub dyplom mistrza w zawodzie, w zakresie którego wykonuje samodzielnie trudne i precyzyjne prace	
3	robotnik wykwalifikowany	zasadnicze zawodowe lub inny dokument potwierdzający kwalifikacje fachowe	
4	robotnik, robotnik gospodarczy, robotnik do prac ciężkich	podstawowe	
5	portier, strażnik	podstawowe	
6	woźny/a, szatniarz	podstawowe	
7	porządkowy/a	podstawowe	
8	Kierowca	wg odrębnych przepisów	

**Załącznik Nr 1 do Zarządzenia Nr 55/2025 Rektora ASP w Łodzi z dnia 14.08.2025 roku
w sprawie zmiany Regulaminu wynagradzania pracowników Akademii Sztuk
Pięknych im. Władysława Strzemińskiego w Łodzi**

Załącznik nr 5 do Regulaminu wynagradzania pracowników w brzmieniu obowiązującym od 1 IX 2025 (tj. ogłoszony zarządzeniem Rektora Nr 55 z dnia 14.08.2025 r., obowiązujący od 1 IX 2025)

**Regulamin
premiowania pracowników Akademii Sztuk Pięknych im. Władysława
Strzemińskiego w Łodzi niebędących nauczycielami akademickimi**

§ 1

Regulaminem objęci są wszyscy pracownicy Akademii Sztuk Pięknych w Łodzi niebędący nauczycielami akademickimi.

§ 2

1. W ramach osobowego funduszu płac przeznacza się środki na premie uznaniowe.
2. Premię uznaniową przyznaje Rektor.

§ 3

1. Premia uznaniowa dla pracowników objętych niniejszym Regulaminem premiowania stanowi procent zasadniczego wynagrodzenia miesięcznego, wynikającego z osobistego zaszeregowania pracownika.
2. Premia uznaniowa może być przyznana pracownikowi, który wykazał szczególne zaangażowanie, samodzielność i innowacyjność lub realizował dodatkowe zadania powierzone przez przełożonego, w szczególności w nagłych lub pilnych przypadkach uzasadnionych potrzebami Akademii, za które nie otrzymał innego składnika wynagrodzenia.
3. Przy podejmowaniu decyzji o przyznawaniu premii uznaniowej może być brany pod uwagę także stopień trudności i skomplikowania powierzonych pracownikowi zadań oraz wykazanie przez pracownika znaczącej inicjatywy w proponowaniu nowych rozwiązań przyczyniających się do lepszego funkcjonowania Akademii.
4. Premia uznaniowa ma charakter wyróżniający, nieobligatoryjny i zależy wyłącznie od decyzji pracodawcy, a pracownikowi nie przysługuje roszczenie o jej przyznanie i wypłatę.

§ 4

1. Premia przyznawana jest na wniosek.
2. Z wnioskiem o przyznanie premii uznaniowej mogą wystąpić:
 - a) osoby kierujące jednostką organizacyjną – w przypadku pracowników im podległych,
 - b) Prorektorzy, Kanclerz - w przypadku kierowników jednostek organizacyjnych i samodzielnych stanowisk im podległych,
 - c) Rektor – w przypadku samodzielnych stanowisk, Kanclerza oraz innych pracowników Akademii podległych bezpośrednio Rektorowi.

**Załącznik Nr 1 do Zarządzenia Nr 55/2025 Rektora ASP w Łodzi z dnia 14.08.2025 roku
w sprawie zmiany Regulaminu wynagradzania pracowników Akademii Sztuk
Pięknych im. Władysława Strzemińskiego w Łodzi**

3. Podziału środków pochodzących z funduszu premii uznaniowej w ramach funduszu, o którym jest mowa w § 2 ust. 1 dokonuje Rektor.
4. Wysokość funduszu może ulec zmianie w zależności od możliwości finansowych Akademii.
5. Wniosek powinien zawierać imię i nazwisko pracownika, zajmowane stanowisko, jednostkę organizacyjną, kwotę wnioskowanej premii i szczegółowe uzasadnienie przyznania premii.

§ 5

Premia uznaniowa jest składnikiem wynagrodzenia, który wchodzi do podstawy obliczania wynagrodzenia pracownika za czas choroby oraz zasiłku chorobowego, opiekuńczego i macierzyńskiego.

§ 6

1. Wysokość premii uznaniowej nie może przekroczyć 80% zasadniczego wynagrodzenia miesięcznego, wynikającego z osobistego zaszeregowania pracownika.
2. Premia uznaniowa jest płatna wraz z miesięcznym wynagrodzeniem; wypłata premii uznaniowej następuje wraz z wypłatą najbliższego wynagrodzenia pod warunkiem, że wniosek o jej przyznanie został złożony w jednostce organizacyjnej ds. płac do 15. dnia miesiąca; premie, co do których wniosek został złożony później będą wypłacane wraz z wynagrodzeniem następującym po wynagrodzeniu najbliższym.

**Załącznik Nr 1 do Zarządzenia Nr 55/2025 Rektora ASP w Łodzi z dnia 14.08.2025 roku
w sprawie zmiany Regulaminu wynagradzania pracowników Akademii Sztuk
Pięknych im. Władysława Strzemińskiego w Łodzi**

Załącznik nr 6 do Regulaminu wynagradzania pracowników w brzmieniu obowiązującym od 1 IX 2025 (tj. ogłoszony zarządzeniem Rektora Nr 55 z dnia 14.08.2025 r., obowiązujący od 1 IX 2025)

.....
jednostka organizacyjna

WNIOSEK O PRYZNANIE PREMII UZNANIOWEJ

Lp.	nazwisko i imię pracownika	wynagrodzenie zasadnicze	wnioskowana wysokość premii uznaniowego	premia przyznana za okres
1	2	3	4	5
1				
2				
3				
4				
5				
6				
7				
8				
9				
10				
RAZEM				

.....
data i podpis wnioskodawcy

Przyznaję premie w wysokości wskazanej w kolumnie 4 powyższej tabeli:

.....
podpis Rektora/Kancelerza

**Załącznik Nr 1 do Zarządzenia Nr 55/2025 Rektora ASP w Łodzi z dnia 14.08.2025 roku
w sprawie zmiany Regulaminu wynagradzania pracowników Akademii Sztuk
Pięknych im. Władysława Strzemińskiego w Łodzi**

Załącznik nr 7 do Regulaminu wynagradzania pracowników w brzmieniu obowiązującym od 1IX 2025 (tj. ogłoszony zarządzeniem Rektora Nr 55 z dnia 14.08.2025 r., obowiązujący od 1IX 2025)

**Regulamin
nagród Rektora dla nauczycieli akademickich
Akademii Sztuk Pięknych im. Władysława Strzemińskiego w Łodzi**

§ 1

Nauczyciele akademicki zatrudnieni w Akademii na podstawie stosunku pracy mogą otrzymać za osiągnięcia w pracy zawodowej nagrodę rektora w ramach utworzonego funduszu nagród dla nauczycieli akademickich Akademii Sztuk Pięknych im. Władysława Strzemińskiego w Łodzi w wysokości 2 % planowanych rocznych wynagrodzeń osobowych tej grupy pracowników.

§ 2

1. Nagrody przyznaje Rektor za wybitne osiągnięcia artystyczne lub/i naukowe, dydaktyczne lub organizacyjne uzyskane w minionym roku akademickim albo za całokształt dorobku.
2. Nagrody mają charakter nagród indywidualnych lub zespołowych.
3. Nagrody za osiągnięcia organizacyjne lub za całokształt dorobku mają charakter nagród indywidualnych.

§ 3

1. Nagrody przyznaje się w szczególności za:
 - 1) udokumentowane oryginalne i twórcze osiągnięcia artystyczne lub/i naukowe mające istotny wpływ na stan wiedzy i kierunki dalszych badań naukowych i poszukiwań artystycznych,
 - 2) udokumentowaną twórczość artystyczną i projektową, patenty i wzory użytkowe o dużym znaczeniu dla kultury narodowej i rozwoju gospodarki,
 - 3) kształcenie kadr artystycznych i naukowych,
 - 4) autorstwo lub współautorstwo wyróżniających się podręczników, skryptów, przewodników metodycznych albo programów nauczania;
 - 5) osiągnięcia organizacyjne, w tym konkretne działania, które spowodowały istotną poprawę warunków pracy dydaktycznej, wyników kształcenia i poziomu prac dyplomowych;
 - 6) wyróżniające się wyniki w kierowaniu jednostkami organizacyjnymi i tworzeniu warsztatu dydaktycznego Akademii.
2. Nagrody mogą być również przyznawane wybitnym nauczycielom akademickim za całokształt ich osiągnięć artystycznych lub/i naukowych i dydaktycznych.
3. Nauczycielom akademickim mogą być również przyznawane nagrody za wkład pracy w jednostkach lub zespołach doradczych i opiniotwórczych uczelni, jeżeli praca ta jest związana z kształceniem kadr oraz rozwojem artystycznym lub naukowym.

**Załącznik Nr 1 do Zarządzenia Nr 55/2025 Rektora ASP w Łodzi z dnia 14.08.2025 roku
w sprawie zmiany Regulaminu wynagradzania pracowników Akademii Sztuk
Pięknych im. Władysława Strzebińskiego w Łodzi**

4. Nagrody za osiągnięcia wymienione w ust. 1, 2 i 3, w szczególnie uzasadnionych przypadkach uczestniczenia w pracach zespołu badawczego, mogą być przyznawane także pracownikom niebędącym nauczycielami akademickimi.

§ 4

1. Wysokość nagrody ustala się przy zastosowaniu mnożnika minimalnej stawki wynagrodzenia zasadniczego profesora w uczelni określonego w odrębnych przepisach w dniu 1 stycznia roku, w którym przyznano nagrodę.
2. Rektor może przyznać nauczycielowi akademickiemu nagrody indywidualne i zespołowe za osiągnięcia naukowe, dydaktyczne oraz organizacyjne w wysokości:
 - 1) indywidualna:
 - a) I stopnia – do trzykrotności stawki,
 - b) II stopnia – do dwukrotności stawki,
 - c) III stopnia – do wysokości jednej stawki;
 - 2) zespołowa:
 - a) I stopnia – do sześciokrotności stawki,
 - b) II stopnia – do czterokrotności stawki,
 - c) III stopnia – do dwukrotności stawki.
3. Rektor może przyznać nauczycielowi akademickiemu nagrodę za całokształt dorobku w wysokości do ośmiokrotności stawki.
4. Wysokość nagród zaokrągla się do pełnych dziesiątek złotych.

§ 5

W ramach przyznanej nagrody zespołowej podział pomiędzy członków zespołu uzależniony jest od wkładu pracy poszczególnych osób z tym, że nagroda na jednego członka zespołu nie może przekroczyć wysokości nagrody indywidualnej tego samego stopnia.

§ 6

1. Nagrody Rektora przyznawane są corocznie na koniec roku kalendarzowego. Przy czym nagrody za całokształt dorobku mogą być przyznawane w innym terminie.
2. W danym roku kalendarzowym pracownikowi służy prawo tylko do jednej nagrody Rektora (indywidualnej lub zespołowej).
3. W danym roku kalendarzowym z tego samego tytułu nauczycielowi akademickiemu może być przyznana nagroda indywidualna lub zespołowa ministra lub Rektora.

§ 7

1. Nagrody Rektora nauczycielom akademickim mogą być przyznawane z inicjatywy Rektora lub na wniosek dziekana.
2. Wniosek o nagrodę Rektora powinien zawierać:
 - 1) imię i nazwisko (imiona i nazwiska) osoby zgłaszanej do nagrody wraz z określeniem posiadanego stopnia i tytułu naukowego oraz zajmowanego stanowiska,
 - 2) określenie zakresu osiągnięć stanowiących podstawę do nagrody,

**Załącznik Nr 1 do Zarządzenia Nr 55/2025 Rektora ASP w Łodzi z dnia 14.08.2025 roku
w sprawie zmiany Regulaminu wynagradzania pracowników Akademii Sztuk
Pięknych im. Władysława Strzemińskiego w Łodzi**

- 3) uzasadnienie wniosku, zawierającego omówienie konkretnych osiągnięć i efektów pracy określonych kategorią nagrody,
 - 4) proponowany stopień nagrody (przy nagrodzie zespołowej również propozycje co do podziału nagrody między współtwórcami),
 - 5) załączniki świadczące o wykonaniu określonej pracy będącej przedmiotem wniosku (wykaz wystaw, projektów, patentów, publikacji, książek, skryptów itp. w okresie minionego roku akademickiego). W przypadku nagrody za całokształt dorobku wykaz wybranych, szczególnie zasługujących na wyróżnienie konkretnych osiągnięć.
3. Wnioski o nagrody za wybitne osiągnięcia artystyczne lub/i naukowe, dydaktyczne lub organizacyjne uzyskane w danym roku akademickim należy składać po jego zakończeniu do Rektora w okresie między 1 października, a 15 listopada; wnioski o nagrody za całokształt dorobku winny być składane w terminie nie później niż miesiąc przed przewidywaną datą wręczenia nagrody.
 4. Złożone wnioski pod względem formalnym i merytorycznym opiniuje Rektorska Komisja ds. Nagród i Odznaczeń; Komisja, wraz z protokołem posiedzenia, przekazuje Rektorowi listę nazwisk nauczycieli akademickich rekomendowanych przez Komisję do nagród wraz z podaniem proponowanego stopnia nagrody oraz wskazaniem czy rekomendacja dotyczy nagrody indywidualnej czy zespołowej.
 5. O przyznaniu nagrody nauczyciel akademicki jest informowany na piśmie. Dokument informujący o przyznaniu nagrody sporządza się w 2 egzemplarzach; jeden otrzymuje nagrodzony, a drugi egzemplarz zostaje przekazany do akt osobowych nagrodzonego.

§ 8

Tryb wręczenia nagrody ustala Rektor.

**Załącznik Nr 1 do Zarządzenia Nr 55/2025 Rektora ASP w Łodzi z dnia 14.08.2025 roku
w sprawie zmiany Regulaminu wynagradzania pracowników Akademii Sztuk
Pięknych im. Władysława Strzemińskiego w Łodzi**

Załącznik nr 8 do Regulaminu wynagradzania pracowników w brzmieniu obowiązującym od 1IX 2025 (tj. ogłoszony zarządzeniem Rektora Nr 55 z dnia 14.08.2025 r. obowiązujący od 1IX 2025)

**Regulamin
nagród Rektora dla pracowników niebędących nauczycielami akademickimi
Akademii Sztuk Pięknych im. Władysława Strzemińskiego w Łodzi**

§ 1

1. Pracownicy niebędący nauczycielami akademickimi mogą otrzymać za osiągnięcia w pracy zawodowej nagrodę Rektora w ramach utworzonego funduszu nagród dla pracowników Akademii Sztuk Pięknych im. Władysława Strzemińskiego w Łodzi niebędących nauczycielami akademickimi w wysokości łącznej 1 % planowanych rocznych wynagrodzeń osobowych tej grupy pracowników.
2. Fundusz, o którym mowa w ust. 1, przeznaczony jest na nagrody dla pracowników zatrudnionych w ASP w Łodzi na podstawie stosunku pracy.
3. Nagroda może być przyznana pracownikowi, który w Akademii przepracował nie mniej niż dwa lata.

§ 2

1. Nagrody z funduszu, o którym mowa w § 1, przyznaje Rektor.
2. Nagrody Rektora przyznawane są corocznie na koniec roku kalendarzowego.

§ 3

Nagroda może być przyznana pracownikowi za szczególne osiągnięcia w pracy zawodowej, za przejawianie znaczącej inicjatywy w proponowaniu nowych rozwiązań przyczyniających się do lepszego funkcjonowania i rozwoju ASP w Łodzi, podnoszenie wydajności i jakości pracy, wykonywanie przez pracownika w sposób wzorowy obowiązków służbowych oraz zadań wykraczających poza zakres obowiązków.

§ 4

1. Rektor przyznaje nagrody indywidualne i zespołowe: I, II i III stopnia.
2. Nagrody indywidualne mogą być przyznane w wysokości:
 - 1) I stopnia – do trzykrotności stawki minimalnego wynagrodzenia za pracę obowiązującego w roku przyznania nagrody, ustalanego na podstawie art. 2 ust. 5 ustawy z dnia 10 października 2002 r. o minimalnym wynagrodzeniu za pracę.
 - 2) II stopnia – do dwukrotności stawki minimalnego wynagrodzenia za pracę obowiązującego w roku przyznania nagrody, ustalanego na podstawie art. 2 ust. 5 ustawy z dnia 10 października 2002 r. o minimalnym wynagrodzeniu za pracę.
 - 3) III stopnia – do kwoty stawki minimalnego wynagrodzenia za pracę obowiązującego w roku przyznania nagrody, ustalanego na podstawie art. 2 ust. 5 ustawy z dnia 10 października 2002 r. o minimalnym wynagrodzeniu za pracę.
3. W odniesieniu do nagród zespołowych stosuje się przelicznik: 2 razy wysokość nagrody indywidualnej określonej w ust. 2 do podziału pomiędzy wszystkich uprawnionych do nagrody członków zespołu.

**Załącznik Nr 1 do Zarządzenia Nr 55/2025 Rektora ASP w Łodzi z dnia 14.08.2025 roku
w sprawie zmiany Regulaminu wynagradzania pracowników Akademii Sztuk
Pięknych im. Władysława Strzemińskiego w Łodzi**

§ 5

1. Z wnioskiem o przyznanie nagrody mogą wystąpić:
 - 1) prorektorzy – w stosunku do pracowników jednostek bezpośrednio im podporządkowanych;
 - 2) dziekani – w stosunku do pracowników zatrudnionych w jednostkach organizacyjnych wydziału;
 - 3) Kanclerz - w stosunku do pracowników jednostek bezpośrednio mu podlegających w uzgodnieniu z kierownikami i koordynatorami tych jednostek;
 - 4) Dyrektor Biblioteki Akademii- w stosunku do podległych mu pracowników.
 - 5) Kwestor- w stosunku do podległych mu pracowników
 - 6) Dyrektor Akademickiego Centrum Designu- w stosunku do podległych mu pracowników.
2. Rektor przyznaje nagrody z własnej inicjatywy Kanclerzowi, Kwestorowi oraz pracownikom jednostek organizacyjnych, które mu bezpośrednio podlegają.
3. Rektor może przyznać nagrodę z własnej inicjatywy innym pracownikom niewymienionym w ust. 2.

§ 6

1. Wniosek o przyznanie nagrody powinien zawierać w szczególności:
 - 1) określenie rodzaju i wysokości proponowanej nagrody;
 - 2) określenie stopnia proponowanej nagrody;
 - 3) merytoryczne uzasadnienie proponowanej nagrody.
2. W przypadku nagrody zespołowej we wniosku należy określić wysokość nagród proponowanych dla poszczególnych członków zespołu. Wniosek o przyznanie nagrody zespołowej powinien uwzględniać wszystkich członków zespołu.
3. Wnioski o nagrody należy składać do Rektora w terminie do dnia 15 listopada roku kalendarzowego, za który przyznawana jest nagroda Rektora.

Złożone wnioski pod względem formalnym i merytorycznym opiniuje Rektorska Komisja ds. Nagród i Odznaczeń. Komisja, wraz z protokołem posiedzenia, przekazuje Rektorowi listę nazwisk pracowników niebędących nauczycielami akademickimi rekomendowanych przez Komisję do nagrody wraz z podaniem proponowanego stopnia nagrody oraz wskazaniem czy rekomendacja dotyczy nagrody indywidualnej czy zespołowej.

§ 7

1. Tryb wręczenia nagrody ustala Rektor.
2. O przyznaniu nagrody pracownik niebędący nauczycielem akademickim jest informowany na piśmie. Dokument informujący o przyznaniu nagrody sporządza się w dwóch egzemplarzach ; jeden otrzymuje nagrodzony, a drugi egzemplarz zostaje przekazany do akt osobowych nagrodzonego.