

**REGULAMIN WYNAGRADZANIA PRACOWNIKÓW
AKADEMII MUZYCZNEJ
im. IGNACEGO JANA PADEREWSKIEGO
W POZNANIU**

stanowiący załącznik do zarządzenia Rektora Akademii Muzycznej im. I. J. Paderewskiego
w Poznaniu
z dnia 30 marca 2020 r.

Spis treści

POSTANOWIENIA WSTĘPNE.....	2
RODZAJE ŚWIADCZEŃ	4
Wynagrodzenie zasadnicze	4
Dodatek za staż pracy	4
Dodatek funkcyjny	5
Dodatek zadaniowy.....	6
Wynagrodzenie za godziny ponadwymiarowe.....	6
Wynagrodzenie za godziny nadliczbowe.....	6
Premie	7
Inne dodatki	7
Nagroda jubileuszowa	7
Dodatkowe wynagrodzenie roczne	8
Nagroda rektora	8
Odprawa.....	8
Pozostałe świadczenia.....	8
TRYB I WARUNKI PRYZNAWANIA I WYPŁATY ŚWIADCZEŃ	9
Tryb przyznawania świadczeń	9
Terminy wypłaty świadczeń	9
POSTANOWIENIA KOŃCOWE.....	10

POSTANOWIENIA WSTĘPNE

§ 1

1. Regulamin wynagradzania został nadany na podstawie art. 126 ust. 2 ustawy oraz art. 77² kodeksu pracy, przy uwzględnieniu właściwych przepisów prawa powszechnie obowiązującego dotyczących stosunku pracy.
2. Regulamin wynagradzania określa warunki wynagradzania za pracę i przyznawania innych świadczeń związanych z pracą.
3. Przepisy niniejszego regulaminu obowiązują wszystkich pracowników świadczących pracę w ramach stosunku pracy w Akademii bez względu na zajmowane stanowisko, rodzaj i wymiar czasu pracy, okres, na jaki nawiązano stosunek pracy, a także sposób jego nawiązania, z zastrzeżeniem ust. 4.
4. Niezależnie od postanowień regulaminu:
 - 1) wynagrodzenie rektora – ustala minister nadzorujący Akademię, na wniosek rady uczelni,
 - 2) czynności z zakresu prawa pracy w stosunku do rektora wykonuje przewodniczący rady uczelni,
 - 3) wynagrodzenie członków rady uczelni (z tytułu pełnienia tej funkcji) ustala senat.
5. Wszystkie kwoty wynikające z regulaminu podane są w złotych polskich.

§ 2

Użyte w regulaminie określenia mają następujące znaczenie:

- 1) ustawa - ustawa z dnia 20 lipca 2019 r. Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce (Dz. U. z 2020 r., poz. 85 z późn. zmianami);
- 2) kodeks pracy - ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy (Dz. U. z 2019 r., poz. 1040 z późn. zmianami);
- 3) pracodawca, Akademia - Akademia Muzyczna imienia Ignacego Jana Paderewskiego w Poznaniu;
- 4) regulamin – niniejszy regulamin wynagradzania;
- 5) statut – Statut Akademii;
- 6) rada uczelni, rektor, senat, kanclerz – właściwe organy lub funkcje kierownicze Akademii;
- 7) pracownik – osoba zatrudniona w ramach stosunku pracy w Akademii;
- 8) jednostka organizacyjna – komórka organizacyjna i samodzielne stanowisko pracy wyodrębnione w strukturze organizacyjnej Akademii w pionie badawczo-dydaktycznym lub administracyjnym;
- 9) przełożony – odpowiednio: kierownik jednostki organizacyjnej bądź osoba bezpośrednio sprawująca kierownictwo nad pracownikiem zgodnie ze schematem struktury organizacyjnej Akademii;
- 10) kierownik jednostki organizacyjnej – osoba piastująca stanowisko kierownika jednostki organizacyjnej w szczególności dziekanów, dyrektorów instytutu, kierowników katedr lub zakładów, jednostek ogólnouczelnianych, kierowników działów, biur, jednostek pomocniczych i innych, których zakres obowiązków lub regulamin organizacyjny przyznaje taki status,
- 11) minimalne wynagrodzenie – minimalne wynagrodzenie za pracę w rozumieniu ustawy z dnia 10 października 2002 r. o minimalnym wynagrodzeniu za pracę (Dz. U. z 2018 r., poz. 2177).

§ 3

1. Wynagrodzenie pracownika uczelni publicznej składa się z:
 - 1) wynagrodzenia zasadniczego,
 - 2) dodatku za staż pracy- które stanowią stałe składniki wynagrodzenia.
2. Pracownik uczelni publicznej może otrzymywać:
 - 1) dodatek funkcyjny,
 - 2) dodatek zadaniowy,
 - 3) wynagrodzenie za godziny ponadwymiarowe albo godziny nadliczbowe,
 - 4) dodatek za pracę w warunkach szkodliwych dla zdrowia lub uciążliwych,
 - 5) premię - w przypadku pracownika niebędącego nauczycielem akademickim,
 - 6) inne dodatki określone w regulaminie.

§ 4

1. Wynagrodzenie przysługuje za pracę wykonaną. Za czas niewykonywania pracy pracownik zachowuje prawo do wynagrodzenia tylko wówczas, gdy przepisy prawa pracy tak stanowią.

2. Pracownikowi za czas niewykonywania pracy, jeżeli był gotów do jej wykonywania, a doznał przeszkód z przyczyn dotyczących pracodawcy, przysługuje wynagrodzenie wynikające z jego osobistego zaszeregowania. W każdym przypadku wynagrodzenie to nie może być jednak niższe od wysokości minimalnego wynagrodzenia za pracę.

RODZAJE ŚWIADCZEŃ

Wynagrodzenie zasadnicze

§ 5

1. Pracownikowi przysługuje wynagrodzenie odpowiadające rodzajowi świadczonej pracy i kwalifikacjom wymaganym przy jej wykonywaniu, z uwzględnieniem ilości i jakości wykonywanej pracy określone w umowie o pracę, jednak nie niższe od minimalnego wynagrodzenia za pracę, zaś w przypadku nauczycieli akademickich – minimalnego wynagrodzenia zasadniczego ustalonego w oparciu o przepisy ustawy.
2. Pracownikom zatrudnionym w niepełnym wymiarze czasu pracy przysługuje wynagrodzenie zasadnicze i inne składniki wynagrodzenia w wysokości proporcjonalnej do wymiaru czasu pracy określonego w umowie o pracę.
3. Wynagrodzenie pracownika określa się z uwzględnieniem tabel stanowiących załączniki do niniejszego regulaminu:
 - 1) tabeli miesięcznych stawek wynagrodzenia zasadniczego nauczycieli akademickich – załącznik nr 1,
 - 2) tabel miesięcznych stawek wynagrodzenia zasadniczego pracowników niebędących nauczycielami akademickimi - załącznik nr 2.

Dodatek za staż pracy

§ 6

1. Pracownikowi przysługuje dodatek za staż pracy w wysokości 1% wynagrodzenia zasadniczego za każdy rok zatrudnienia. Dodatek jest wypłacany w okresach miesięcznych, poczynając od czwartego roku zatrudnienia z tym, że wysokość tego dodatku nie może przekroczyć 20% wynagrodzenia zasadniczego.
2. Jeżeli nabycie prawa do dodatku za staż pracy lub prawa do wyższej stawki tego dodatku nastąpiło:
 - 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.
3. Przy ustalaniu okresów uprawniających do dodatku za staż pracy uwzględnia się:
 - 1) zakończone okresy zatrudnienia;
 - 2) inne okresy uwzględniane na podstawie przepisów odrębnych jako okresy, od których zależą uprawnienia pracownicze;
 - 3) okresy asystenckich studiów przygotowawczych, odbytych na podstawie przepisów dotyczących zasad i warunków tworzenia w szkołach wyższych asystenckich studiów przygotowawczych;

- 4) okresy pobytu za granicą wynikające ze skierowania udzielonego na podstawie przepisów o kierowaniu za granicę pracowników w celach naukowych, dydaktycznych i szkoleniowych.
4. Przy ustalaniu okresów uprawniających do dodatku za staż pracy okresy, o których mowa w ust. 3 pkt 1, uwzględnia się na podstawie świadectwa pracy, a okresy, o których mowa w ust. 3 pkt 2-4 - na podstawie innego dokumentu potwierdzającego ich odbycie, z tym, że w przypadku pozostawania przez pracownika jednocześnie w więcej niż jednym stosunku pracy okresy, o których mowa w ust. 3, uwzględnia się po przedłożeniu przez pracownika oświadczenia o ich nieuwzględnieniu u innego pracodawcy.
5. Dodatek za staż pracy przysługuje za dni, za które pracownik otrzymuje wynagrodzenie, z tym, że dodatek stażowy ulega proporcjonalnemu zmniejszeniu za dni nieobecności w pracy z powodu niezdolności do pracy spowodowanej chorobą albo konieczności osobistego sprawowania opieki nad dzieckiem lub chorym członkiem rodziny, za które zachowuje prawo do wynagrodzenia za czas choroby lub otrzymuje zasiłek z ubezpieczenia społecznego.
6. W przypadku jednoczesnego pozostawania 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 nie uwzględnia się okresów zatrudnienia u innego pracodawcy, u którego pracownik jest lub był jednocześnie zatrudniony, oraz innych okresów, o których mowa w ust. 3 pkt 2-4, uwzględnionych u innego pracodawcy.

Dodatek funkcyjny

§ 7

1. Z tytułu kierowania zespołem, w skład którego wchodzi nie mniej niż 5 osób (w tym osoba kierująca) pracownikowi przysługuje dodatek funkcyjny.
2. Wysokość dodatku funkcyjnego określa rektor w oparciu o tabelę miesięcznych stawek dodatku funkcyjnego dla pracowników pełniących funkcje kierownicze stanowiącej załącznik nr 3 do regulaminu, przy czym wartość dodatku nie może przekroczyć 67% wynagrodzenia profesora i jest uzależniona od liczby członków zespołu oraz stopnia złożoności zadań.
3. Dodatek funkcyjny przysługuje od pierwszego dnia zatrudnienia na stanowiskach, o których mowa w ust. 1, do ostatniego dnia miesiąca, w którym nastąpiło zakończenie zatrudnienia.
4. Pracownik zachowuje prawo do dodatku funkcyjnego w czasie usprawiedliwionej nieobecności w pracy, nie dłużej jednak niż przez okres 3 miesięcy.
5. Dodatek funkcyjny ulega proporcjonalnemu zmniejszeniu za dni nieobecności w pracy z powodu niezdolności do pracy spowodowanej chorobą albo konieczności osobistego sprawowania opieki nad dzieckiem lub chorym członkiem rodziny, za które zachowuje prawo do wynagrodzenia za czas choroby lub otrzymuje zasiłek z ubezpieczenia społecznego.
6. Dodatek funkcyjny nie przysługuje nauczycielowi akademickiemu w okresie zawieszenia w pełnieniu obowiązków.

Dodatek zadaniowy

§ 8

1. Pracownikowi, może być przyznany dodatek zadaniowy 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. Rektor przyznaje dodatek zadaniowy z inicjatywy własnej lub na wniosek kierownika jednostki organizacyjnej.
4. Dodatek zadaniowy przyznaje się na czas określony, a w przypadku stałego zwiększenia obowiązków służbowych lub stałego powierzenia dodatkowych zadań albo ze względu na charakter pracy lub warunki jej wykonywania - na czas nieokreślony.
5. Dodatek zadaniowy ulega proporcjonalnemu zmniejszeniu za dni nieobecności w pracy z powodu niezdolności do pracy spowodowanej chorobą albo konieczności osobistego sprawowania opieki nad dzieckiem lub chorym członkiem rodziny, za które zachowuje prawo do wynagrodzenia za czas choroby lub otrzymuje zasiłek z ubezpieczenia społecznego.

Wynagrodzenie za godziny ponadwymiarowe

§ 9

Za pracę w godzinach ponadwymiarowych, o których mowa w art. 127 ustawy, nauczyciel akademicki otrzymuje wynagrodzenie ustalone na podstawie tabeli wynagrodzenia za pracę w godzinach ponadwymiarowych, stanowiącej załącznik nr 4 do regulaminu

Wynagrodzenie za godziny nadliczbowe

§ 10

1. Za pracę w godzinach nadliczbowych, oprócz wynagrodzenia zasadniczego, przysługuje pracownikom niebędącym nauczycielami akademickimi dodatek w wysokości:
 - 1) 100% wynagrodzenia - za pracę w godzinach nadliczbowych przypadających:
 - w nocy,
 - w niedziele i święta niebędące dla pracownika dniami pracy, zgodnie z obowiązującym go rozkładem czasu pracy,
 - w dniu wolnym od pracy udzielonym pracownikowi w zamian za pracę w niedzielę lub w święto, zgodnie z obowiązującym go rozkładem czasu pracy;
 - 2) 50% wynagrodzenia - za pracę w godzinach nadliczbowych przypadających w każdym innym dniu niż określony w pkt 1.
2. Dodatek w wysokości określonej w ust. 1 pkt 1 przysługuje także za każdą godzinę pracy nadliczbowej z tytułu przekroczenia przeciętnej tygodniowej normy czasu pracy w przyjętym okresie rozliczeniowym, chyba że przekroczenie tej normy nastąpiło w wyniku pracy w godzinach nadliczbowych, za które pracownikowi przysługuje prawo do dodatku w wysokości określonej w ust 1.
3. Wynagrodzenie stanowiące podstawę obliczania dodatku, o którym mowa w ust. 1, obejmuje wynagrodzenie pracownika wynikające z jego osobistego zaszeregowania określonego stawką godzinową lub miesięczną.

Premie

§ 11

1. Pracownik niebędący nauczycielem akademickim ma prawo otrzymać premię na warunkach i w wysokości wynikającej z Regulaminu premiowania, stanowiącego załącznik nr 5 do regulaminu.
2. Przyznanie i wypłata premii uzależniona jest od wielkości wydzielonych przez Akademię na ten cel środków finansowych.

Inne dodatki

§ 12

1. Pracownikom niebędącym nauczycielami akademickimi przysługują dodatki do wynagrodzenia zasadniczego za pracę:
 - 1) w porze nocnej,
 - 2) w niedziele i święta,
 - 3) na drugiej zmianie.
2. Pracownikowi wykonującemu pracę w porze nocnej przysługuje dodatek do wynagrodzenia za każdą godzinę pracy w porze nocnej w wysokości 20% stawki godzinowej wynikającej z minimalnego wynagrodzenia za pracę.
3. Pracownikowi wykonującemu pracę w niedziele i święta, w przypadkach, o których mowa w art. 151¹⁰ pkt 1-9 i 11 kodeksu pracy, pracodawca jest obowiązany zapewnić inny dzień wolny od pracy stosownie do przepisów kodeksu pracy.
4. Jeżeli nie jest możliwe wykorzystanie dnia wolnego od pracy w zamian za pracę w niedzielę lub święto do końca okresu rozliczeniowego pracownikowi przysługuje dodatek do wynagrodzenia w wysokości określonej w § 10 ust. 1 pkt 1, za każdą godzinę pracy w niedzielę lub święto.
5. Pracownikowi zatrudnionemu w zmianowym systemie pracy za każdą godzinę pracy na drugiej zmianie przysługuje dodatek w wysokości 10% godzinowej stawki wynagrodzenia zasadniczego.

Nagroda jubileuszowa

§ 13

1. Pracownikowi uczelni publicznej przysługuje prawo do nagrody jubileuszowej z tytułu wieloletniej pracy w wysokości:
 - 1) 75% wynagrodzenia miesięcznego - za 20 lat pracy;
 - 2) 100% wynagrodzenia miesięcznego - za 25 lat pracy;
 - 3) 150% wynagrodzenia miesięcznego - za 30 lat pracy;
 - 4) 200% wynagrodzenia miesięcznego - za 35 lat pracy;
 - 5) 300% wynagrodzenia miesięcznego - za 40 lat pracy;
 - 6) 400% wynagrodzenia miesięcznego - za 45 lat pracy.
2. Do okresu pracy uprawniającego pracownika do nagrody 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. Pracownik nabywa prawo do nagrody w Akademii, jeśli jest w niej zatrudniony w dniu upływu okresu uprawniającego go do nagrody.

4. Pracownikowi pozostającemu jednocześnie w więcej niż 1 stosunku pracy okresy uprawniające do nagrody ustala się odrębnie dla każdego stosunku pracy.
5. W przypadku rozwiązania stosunku pracy z powodu przejścia na emeryturę albo rentę z tytułu niezdolności do pracy, nagroda przysługuje, jeżeli do nabycia prawa do nagrody zgodnie z ust. 1 brakuje mniej niż 12 miesięcy.
6. Podstawę do obliczenia wysokości nagrody jubileuszowej stanowi wynagrodzenie przysługujące pracownikowi w dniu jej wypłaty, a jeżeli dla pracownika jest to korzystniejsze - wynagrodzenie przysługujące w dniu nabycia prawa do nagrody, przy czym uwzględnia się składniki wynagrodzenia i inne świadczenia ze stosunku pracy przyjmowane do obliczania ekwiwalentu pieniężnego za urlop wypoczynkowy.
7. Jeżeli pracownik nabył prawo do nagrody, będąc zatrudnionym w innym wymiarze czasu pracy niż w dniu jej wypłaty, podstawę do obliczenia wysokości nagrody stanowi wynagrodzenie przysługujące pracownikowi w dniu nabycia prawa do nagrody.

Dodatkowe wynagrodzenie roczne

§ 14

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

Nagroda rektora

§ 15

1. Nauczyciele akademicki oraz pracownicy niebędący nauczycielami akademickimi mogą otrzymać za osiągnięcia w pracy zawodowej nagrody rektora.
2. Zasady przyznawania nagród rektora określają odrębne załączniki (nr 6 i 7) do niniejszego Regulaminu.
3. Uczelnia publiczna nalicza środki na nagrody rektora w wysokości:
 - 1) 2% planowanych przez uczelnię rocznych środków na wynagrodzenia osobowe dla nauczycieli akademickich;
 - 2) 1% planowanych przez uczelnię rocznych środków na wynagrodzenia osobowe dla pracowników niebędących nauczycielami akademickimi.

Odprawa

§ 16

1. Nauczycielowi akademickiemu, dla którego stanowi podstawowe miejsce pracy, przechodzącemu na emeryturę albo rentę z tytułu niezdolności do pracy przysługuje prawo do jednorazowej odprawy, w wysokości 300% wynagrodzenia zasadniczego otrzymanego za ostatni pełny miesiąc zatrudnienia.
2. Przepis ust. 1 stosuje się odpowiednio do pracownika niebędącego nauczycielem akademickim.
3. Pracownik, który otrzymał odprawę, nie może ponownie nabyć do niej prawa.

Pozostałe świadczenia

§ 17

Dodatkowe świadczenia dla pracowników wynikające z bezwzględnie obowiązujących przepisów prawa, w szczególności:

- 1) diety i inne należności z tytułu podróży służbowych,
 - 2) wynagrodzenie za czas niezdolności do pracy z powodu choroby,
 - 3) odprawa pośmiertna dla członków rodziny zmarłego pracownika,
- wypłacane są w wysokości i na zasadach określonych w regulujących te świadczenia przepisach.

TRYB I WARUNKI PRYZNAWANIA I WYPŁATY ŚWIADCZEŃ

Tryb przyznawania świadczeń

§ 18

1. Wynagrodzenie za pracę pracownika określa i ustala rektor na podstawie przepisów regulaminu i przepisów prawa powszechnie obowiązującego.
2. Wynagrodzenie zasadnicze i inne świadczenia opisane w regulaminie, z zastrzeżeniem § 8 ust 3 ustalane i wypłacane są bez potrzeby wnioskowania.

Terminy wypłaty świadczeń

§ 19

1. Wynagrodzenie zasadnicze, dodatek za staż pracy, dodatek funkcyjny i dodatek zadaniowy są wypłacane nauczycielowi akademickiemu miesięcznie z góry. Prawo do wynagrodzenia wypłacanego z góry wygasa z ostatnim dniem miesiąca, w którym ustał stosunek pracy z tym, że pracownik zachowuje wypłacone za ten miesiąc wynagrodzenie.
2. Wynagrodzenie zasadnicze i składniki wynagrodzenia wypłacane z góry, o których mowa w ust. 1, są wypłacane w pierwszym dniu miesiąca. Jeżeli pierwszy dzień miesiąca jest dniem ustawowo wolnym od pracy, wynagrodzenie zasadnicze i składniki wynagrodzenia wypłacane z góry wypłaca się w pierwszym dniu roboczym następującym po tym dniu.
3. Świadczenia, o których mowa w ust. 1, a także inne dodatki, o których mowa w § 12, dla pracowników niebędących nauczycielami akademickimi wypłacane są z dołu, do 26 dnia miesiąca. Jeżeli termin wypłaty przypada w dzień wolny od pracy wypłaty dokonuje się w ostatnim poprzedzającym dniu roboczym.
4. Wynagrodzenie za pracę w godzinach ponadwymiarowych:
 - 1) przyznaje się po dokonaniu rozliczenia godzin zajęć dydaktycznych ustalonych zgodnie z planem, raz w roku, po zakończeniu roku akademickiego, o ile rektor nie zarządzi rozliczania w krótszych okresach;
 - 2) ustala się na podstawie stawek obowiązujących w ostatnim dniu okresu, którego dotyczy rozliczenie, o którym mowa w pkt 1;
 - 3) nie podlega przeliczeniu w przypadku zmiany stawek określonych zgodnie z § 9, dokonanej po rozliczeniu, o którym mowa w pkt 1.
5. Świadczenia o charakterze jednorazowym wypłacane są niezwłocznie, nie później niż wraz najbliższą wypłatą wynagrodzenia zasadniczego następującą po dniu od ich przyznania zgodnie z regulaminem.

6. Świadczenia o charakterze jednorazowym wypłacane w związku z przejściem na rentę lub emeryturę następują po przedstawieniu przez zainteresowanego właściwej decyzji organu rentowego lub emerytalnego o przyznaniu świadczenia.

POSTANOWIENIA KOŃCOWE

§ 20

1. Stawkę godzinową wynagrodzenia zasadniczego oraz dodatków do wynagrodzenia określanych stawką miesięczną, wynikających z osobistego zaszeregowania pracownika, ustala się, dzieląc tę stawkę przez liczbę godzin pracy przypadających do przepracowania w danym miesiącu, a w przypadku nauczycieli akademickich - przez liczbę 156.
2. Wynagrodzenie za czas urlopu wypoczynkowego ze zmiennych składników wynagradzania dla nauczycieli akademickich ustala się: dzieląc podstawę wynagrodzenia ze zmiennych składników za okres 12 miesięcy przez 251 dni, a następnie mnoży przez liczbę dni urlopu.

§ 21

1. Z zastrzeżeniem ust. 2 indywidualne wynagrodzenie pracownika jest objęte tajemnicą służbową.
2. Wynagrodzenia rektora, kustosa oraz osób pełniących funkcje organów Akademii są jawne.

§ 22

1. Regulamin wchodzi w życie po upływie 2 tygodni od dnia podania go do wiadomości pracowników, w sposób przyjęty w Akademii tj. po wywieszeniu na tablicy ogłoszeń oraz na stronie internetowej Akademii a zatem w dniu 13 kwietnia 2020 r.
2. Regulamin może być przez pracodawcę zmieniony lub uzupełniony w trybie przewidzianym przez przepisy prawa pracy dla jego wydania.
3. W zakresie nieuregulowanym regulaminem i ustawą do wynagrodzenia i przyznawania innych świadczeń związanych z pracą pracowników w Akademii znajduje zastosowanie kodeks pracy.