

Zarządzenie Nr 79/2026
Rektora Uniwersytetu Warmińsko-Mazurskiego w Olsztynie
z dnia 15 października 2026 roku

w sprawie zmiany Zarządzenia Nr 34/2020 Rektora Uniwersytetu Warmińsko-Mazurskiego w Olsztynie z dnia 13 marca 2020 roku w sprawie wprowadzenia Regulaminu wynagradzania pracowników Uniwersytetu Warmińsko-Mazurskiego w Olsztynie (ze zm.)

Działając na podstawie art. 23 ust. 1 i 2 pkt 5, art. 126 ust. 2 i art. 147 ust. 1 ustawy z dnia 20 lipca 2018 - Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce (t.j. Dz.U. z 2024 r., poz. 1571 ze zm.), art. 5, art. 77² ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy (t.j. Dz.U. z 2025 r., poz. 277 ze zm.) oraz na podstawie § 17 ust. 4 Statutu Uniwersytetu Warmińsko-Mazurskiego w Olsztynie, wprowadzonego Uchwałą Nr 494 Senatu Uniwersytetu Warmińsko-Mazurskiego w Olsztynie z dnia 21 maja 2019 roku w sprawie Statutu Uniwersytetu Warmińsko-Mazurskiego w Olsztynie (ze zm.), w uzgodnieniu z zakładowymi organizacjami związków zawodowych, zarządza się, co następuje:

§ 1

1. W Regulaminie wynagradzania pracowników Uniwersytetu Warmińsko-Mazurskiego w Olsztynie, stanowiącym załącznik do Zarządzenia Nr 34/2020 Rektora Uniwersytetu Warmińsko-Mazurskiego w Olsztynie z dnia 13 marca 2020 roku w sprawie wprowadzenia Regulaminu wynagradzania pracowników Uniwersytetu Warmińsko-Mazurskiego w Olsztynie (ze zm.), wprowadza się następujące zmiany:

- 1) w § 4 skreśla się ust. 2 i 3,
- 2) w § 4 ust. 14 pkt 13 otrzymuje brzmienie:
„13) wydziały - operator maszyn rolniczych, pracownik produkcji zwierzęcej, pracownik rolny,”,
- 3) w § 4 ust. 14 na końcu pkt 15 stawia się przecinek i dodaje się pkt 16 w brzmieniu:
„16) Centrum Administracji Miasteczka Akademickiego – recepcjonista.”,
- 4) w § 5 ust. 1 pkt 6-10 otrzymują numerację 7-11,
- 5) w § 5 ust. 1 pkt 6 otrzymuje brzmienie:
„6) dodatek uzupełniający,”,
- 6) w § 5 ust. 1 pkt 9 lit. d-g otrzymują numerację f-i,
- 7) w § 5 ust. 1 pkt 9 lit. d-e otrzymują brzmienie:
„d) sprawowanie funkcji członka komisji nostryfikacyjnej, członka komisji egzaminacyjnej oraz recenzenta w postępowaniach, o których mowa w art. 327 i art. 328 Ustawy,
e) komercjalizację badań,”,
- 8) w § 5 ust. 2 pkt 5-9 otrzymują numerację 7-11,
- 9) w § 5 ust. 2 pkt 5-6 otrzymują brzmienie:
„5) dodatek projektowy,
6) dodatek uzupełniający,”,

10) w § 7 skreśla się ust. 4 i 5,

11) § 8 otrzymuje brzmienie:

„Dodatek za staż pracy

§ 8

1. Pracownikowi przysługuje dodatek za staż pracy z tytułu:

- 1) zatrudnienia na podstawie stosunku pracy,
- 2) służby w Policji, Urzędzie Ochrony Państwa, Agencji Bezpieczeństwa Wewnętrznego, Agencji Wywiadu, Służbie Kontrwywiadu Wojskowego, Służbie Wywiadu Wojskowego, Centralnym Biurze Antykorupcyjnym, Biurze Ochrony Rządu, Służbie Ochrony Państwa, Służbie Więziennej, Straży Granicznej, Państwowej Straży Pożarnej, Straży Marszałkowskiej i Służbie Celno-Skarbowej w zakresie i na zasadach przewidzianych odrębnymi przepisami;
- 3) prowadzenia przez osobę fizyczną pozarolniczej działalności, o której mowa w art. 8 ust. 6 ustawy z dnia 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych, oraz okresy pozostawania osobą współpracującą z osobą fizyczną prowadzącą tę działalność, za które zostały opłacone składki na ubezpieczenia emerytalne, rentowe lub wypadkowe;
- 4)
 - a) wykonywania przez osobę fizyczną umowy zlecenia lub innej umowy o świadczenie usług, do której zgodnie z przepisami Kodeksu cywilnego stosuje się przepisy dotyczące zlecenia,
 - b) wykonywania przez osobę fizyczną umowy agencyjnej,
 - c) pozostawania przez osobę fizyczną osobą współpracującą z osobą, o której mowa w lit a lub b,
 - d) pozostawania przez osobę fizyczną członkiem rolniczej spółdzielni produkcyjnej,
 - e) pozostawania przez osobę fizyczną członkiem spółdzielni kółek rolniczych – w których ta osoba fizyczna podlegała ubezpieczeniom emerytalnemu i rentowym;
- 5) podejmowania przez osobę fizyczną działalności gospodarczej niepodlegającej ubezpieczeniom emerytalnemu i rentowym na podstawie art. 18 ust. 1 ustawy z dnia 6 marca 2018 r. Prawo przedsiębiorców;
- 6) pozostawania osobą współpracującą z osobą fizyczną wymienioną w pkt 5, za który zostały opłacone składki na ubezpieczenia emerytalne, rentowe lub wypadkowe;
- 7) zawieszenia działalności gospodarczej przez osobę prowadzącą pozarolniczą działalność gospodarczą, o której mowa w art. 8 ust. 6 pkt 1 ustawy z dnia 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych, w celu sprawowania osobistej opieki nad dzieckiem, za który zostały opłacone składki na ubezpieczenia emerytalne i rentowe;
- 8) sprawowania przez osobę współpracującą osobistej opieki nad dzieckiem, za który zostały opłacone składki na ubezpieczenie emerytalne i rentowe;
- 9) wykonywania pracy zarobkowej na innej podstawie niż stosunek pracy przebyty za granicą;
- 10) okres asystenckich studiów przygotowawczych, odbytych na podstawie przepisów dotyczących zasad i warunków tworzenia w szkołach wyższych asystenckich studiów przygotowawczych;
- 11) okresy pobytu za granicą, wynikające ze skierowania udzielonego na podstawie przepisów o kierowaniu za granicę pracowników w celach naukowych, dydaktycznych i szkoleniowych;
- 12) inne okresy uwzględniane na podstawie przepisów odrębnych jako okresy, od których zależą uprawnienia pracownicze.

2. Do okresu zatrudnienia wlicza się także udokumentowane okresy, o których mowa w ust. 1 pkt 3-6 i 9, w których osoba fizyczna nie podlegała ubezpieczeniom emerytalnemu i rentowym na podstawie odrębnych przepisów.
3. W przypadku nakładania się okresów, o których mowa w ust. 1, lub nakładania się tych okresów na okres pozostawania w stosunku pracy do okresu zatrudnienia wlicza się okres najkorzystniejszy dla osoby, której okresy będą podlegały wliczeniu do okresu zatrudnienia.
4. W przypadku jednoczesnego pozostawania w więcej niż jednym stosunku pracy w Uniwersytecie, okresy uprawniające do dodatku za staż pracy ustala się odrębnie dla każdego stosunku pracy na podstawie oświadczenia pracownika traktując jednakże okres równoczesnego pozostawania w dwóch lub większej liczbie stosunków pracy jako jedno zatrudnienie.
5. Dodatek za staż pracy przysługuje w wysokości 1% wynagrodzenia zasadniczego za każdy rok zatrudnienia. Dodatek wypłacany jest w okresach miesięcznych, poczynając od czwartego roku zatrudnienia, z tym, że wysokość tego dodatku nie może przekroczyć 20% wynagrodzenia zasadniczego.
6. 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 związku z zatrudnieniem w innym dniu niż pierwszy dzień miesiąca – dodatek przysługuje za ten miesiąc;
 - 3) w innym dniu niż pierwszy dzień miesiąca – dodatek przysługuje począwszy od pierwszego dnia miesiąca następującego po miesiącu, w którym pracownik nabył to prawo.
7. 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 otrzymuje wynagrodzenie chorobowe lub zasiłek z ubezpieczenia społecznego.
8. Dodatek za staż pracy nie przysługuje za okres wyczekiwania na nabycie świadczeń zasiłkowych.
9. Przy ustalaniu okresów uprawniających do dodatku za staż pracy uwzględnia się:
 - 1) zakończone okresy zatrudnienia – na podstawie świadectwa pracy,
 - 2) w przypadkach, o których mowa w ust. 1 pkt 3, 6-8 – na podstawie zaświadczenia wydanego przez ZUS o opłaceniu za dany okres składek na ubezpieczenie emerytalne, rentowe lub wypadkowe z danego tytułu,
 - 3) w przypadkach, o których mowa w ust. 1 pkt 4 – na podstawie zaświadczenia wydanego przez ZUS o podleganiu ubezpieczeniom emerytalnemu i rentowemu,
 - 4) w przypadkach, o których mowa w ust. 1 pkt 4 lit a, gdy umowy nie podlegały ubezpieczeniom społecznym na podstawie odrębnych przepisów lub zawarte zostały przed 1999 r. – na podstawie umów zlecenia, wystawianych do nich rachunków lub zaświadczeń zleceniodawcy,
 - 5) w przypadkach, o których mowa w ust. 1 pkt 9 – na podstawie zawartych umów, dowodów otrzymywania wynagrodzenia, zaświadczeń o zatrudnieniu wydanych przez zagranicznego pracodawcę lub o objęciu zagranicznym ubezpieczeniem społecznym wydanych przez zagraniczną instytucję ubezpieczeniową wraz z tłumaczeniem przysięgłym wszystkich składanych dokumentów.”,

12) § 10 i § 11 otrzymują brzmienie:

„Dodatek zadaniowy

§ 10

1. Dodatek zadaniowy może być przyznany z tytułu czasowego zwiększenia obowiązków służbowych lub czasowego powierzenia dodatkowych zadań albo ze względu na charakter pracy lub warunki jej wykonywania.
2. Dodatek zadaniowy jest finansowany ze środków pozostających w dyspozycji Uniwersytetu, w szczególności ze środków pochodzących z subwencji.
3. Dodatek zadaniowy przyznaje się na czas określony, odpowiadający okresowi wykonywania zadań stanowiących podstawę jego przyznania.
4. Dodatek zadaniowy może być ustalony:
 - 1) według indywidualnej stawki godzinowej pracownika i liczby godzin zaangażowania w realizację dodatkowych zadań;
 - 2) w kwocie ryczałtowej – za czynności, których wykonywanie nie jest możliwe do ścisłego powiązania z czasem pracy;
 - 3) jako procent wynagrodzenia zasadniczego pracownika;
 - 4) według stawki określonej w przepisach powszechnie obowiązujących.
5. Miesięczna wysokość dodatku zadaniowego nie może przekroczyć 80% sumy miesięcznego wynagrodzenia zasadniczego i dodatku funkcyjnego pracownika, jeżeli pracownik jest uprawniony do tego dodatku.
6. Wysokość dodatku ustala się z uwzględnieniem w szczególności zakresu dodatkowych obowiązków lub zadań, przewidywanego nakładu pracy, stopnia złożoności zadań, zakresu odpowiedzialności, wymaganych kwalifikacji lub kompetencji oraz okresu wykonywania dodatkowych zadań. W przypadku wykonywania przez pracownika różnych dodatkowych zadań dodatki zadaniowe są sumowane, z zachowaniem limitu, o którym mowa w ust. 5, oraz zasad dotyczących łącznego zaangażowania pracownika określonych w § 11b.
7. Dodatek zadaniowy nie może być przyznany za zadania lub czynności, za które pracownik otrzymuje inny dodatkowy składnik wynagrodzenia.
8. Dodatek zadaniowy przyznawany z tytułu czasowego zwiększenia obowiązków służbowych lub czasowego powierzenia dodatkowych zadań nie może służyć do stałego wynagradzania obowiązków stanowiących trwały element zakresu obowiązków pracownika.
9. W przypadku, gdy zadania stanowiące podstawę przyznania dodatku nabierają charakteru stałego, właściwy przełożony dokonuje oceny zasadności zmiany zakresu obowiązków lub warunków zatrudnienia pracownika, a w przypadku pracownika niebędącego nauczycielem akademickim – również zasadności zmiany opisu lub wartościowania stanowiska.
10. Dodatek zadaniowy przyznaje Rektor z własnej inicjatywy albo na uzasadniony wniosek kierownika jednostki organizacyjnej, w której zatrudniony jest pracownik.
11. Prawo do dodatku ustaje z upływem okresu, na który został przyznany, albo z dniem zaprzestania wykonywania zadań stanowiących podstawę jego przyznania.

Dodatek projektowy

§ 11

1. Pracownikowi uczestniczącemu w realizacji projektu finansowanego lub współfinansowanego ze źródeł zewnętrznych może być przyznany dodatek projektowy za wykonywanie zadań związanych z realizacją tego projektu. Dla każdego projektu ustala się odrębny dodatek projektowy.
2. Dodatek projektowy może być przyznany, jeżeli budżet projektu przewiduje możliwość finansowania wynagrodzenia w tej formie, a jego przyznanie jest zgodne z warunkami konkursu, programu, umowy o finansowanie oraz zasadami kwalifikowalności wydatków.
3. Dodatek projektowy jest finansowany wyłącznie ze środków przeznaczonych na realizację projektu.

4. Dodatek projektowy przyznaje się jednorazowo albo na czas określony, nie dłuższy niż okres wykonywania przez pracownika zadań w projekcie.
5. Dodatek projektowy może być ustalony:
 - 1) według stawki godzinowej i zaangażowania czasowego, zgodnie z zasadami obowiązującymi dla projektu;
 - 2) w kwocie ryczałtowej – za czynności, których wykonywanie nie jest możliwe do ścisłego powiązania z czasem pracy;
 - 3) jako procent wynagrodzenia zasadniczego pracownika – jeżeli taki sposób wynagradzania jest dopuszczalny zgodnie z zasadami finansowania projektu.
6. Miesięczna wysokość dodatku projektowego nie może przekroczyć 80% średniego miesięcznego wynagrodzenia zasadniczego pracownika.
7. Średnie miesięczne wynagrodzenie zasadnicze, o którym mowa w ust. 6, ustala się jako średnią arytmetyczną wynagrodzenia zasadniczego należnego pracownikowi za okres 12 miesięcy poprzedzających miesiąc ustalenia wysokości dodatku.
8. W przypadku pracownika zatrudnionego w Uniwersytecie przez okres krótszy niż 12 miesięcy, średnie miesięczne wynagrodzenie zasadnicze ustala się za okres faktycznego zatrudnienia poprzedzający miesiąc ustalenia wysokości dodatku.
9. W przypadku pracownika, który podejmuje zatrudnienie na Uniwersytecie w związku z realizacją projektu, w tym projektu finansowanego ze środków zewnętrznych, i któremu dodatek jest przyznawany od dnia rozpoczęcia zatrudnienia, podstawę ustalenia maksymalnej wysokości dodatku stanowi wynagrodzenie zasadnicze określone w umowie o pracę i należne w miesiącu rozpoczęcia realizacji zadań związanych z projektem.
10. W przypadku zmiany wysokości wynagrodzenia zasadniczego w okresie, o którym mowa w ust. 7 lub 8, do ustalenia średniego miesięcznego wynagrodzenia zasadniczego przyjmuje się wynagrodzenie zasadnicze należne w poszczególnych miesiącach tego okresu. Przy zmianie wymiaru etatu w trakcie badanego okresu średnie miesięczne wynagrodzenie zasadnicze ustala się proporcjonalnie do aktualnego wymiaru etatu.
11. W szczególnie uzasadnionych przypadkach Rektor może przyznać dodatek projektowy w wysokości do 300% średniego miesięcznego indywidualnego wynagrodzenia zasadniczego pracownika ustalanego na zasadach określonych w ust. 7-10, jeżeli uzasadniają to w szczególności zakres i złożoność zadań, zakres odpowiedzialności, wymagane kwalifikacje lub kompetencje albo szczególne znaczenie projektu dla Uniwersytetu, a warunki konkursu, programu lub umowy o finansowanie oraz zatwierdzony kosztorys projektu umożliwiają sfinansowanie dodatku w takiej wysokości wraz z obciążeniami pracodawcy. Przyznanie dodatku projektowego w wysokości przekraczającej limit określony w ust. 6 wymaga szczegółowego uzasadnienia we wniosku.
12. W przypadku projektów, w których wysokość lub sposób ustalania wynagrodzenia określa instytucja finansująca, stosuje się zasady i limity ustalone przez tę instytucję.
13. Przy ustalaniu wysokości dodatku projektowego uwzględnia się w szczególności rodzaj i zakres zadań, wymiar zaangażowania w realizację projektu, stopień złożoności zadań, zakres odpowiedzialności, wymagane kwalifikacje i kompetencje oraz warunki finansowe projektu.
14. Dodatek projektowy nie może być przyznany za zadania, za które pracownik otrzymuje już wynagrodzenie w innej formie, chyba że zasady finansowania projektu wyraźnie dopuszczają łączenie tych form wynagrodzenia i nie prowadzi to do podwójnego finansowania tego samego kosztu.
15. Dodatek projektowy przyznaje Rektor na wniosek kierownika projektu, zaopiniowany przez kierownika jednostki organizacyjnej, w której zatrudniony jest pracownik, oraz właściwą jednostkę administracji Uniwersytetu odpowiedzialną za obsługę projektu.

W odniesieniu do kierownika projektu wniosek składa właściwy kierownik jednostki organizacyjnej, a jeżeli kierownik projektu jest jednocześnie kierownikiem tej jednostki – właściwy Prorektor, Kanclerz albo inna osoba wskazana przez Rektora.

16. Z zastrzeżeniem § 11b ust. 14, dodatek projektowy wypłaca się z dołu, po zakończeniu przyjętego okresu rozliczeniowego, potwierdzeniu prawidłowego wykonania zadania lub usług oraz zatwierdzeniu rozliczenia stanowiącego podstawę ustalenia jego wysokości: nauczycielom akademickim – w terminie kolejnej wypłaty wynagrodzenia, pracownikom niebędącym nauczycielami akademickimi – w terminie wypłaty wynagrodzenia za dany miesiąc, a pracownikom obsługi – do 10. dnia następnego miesiąca.
17. Prawo do dodatku projektowego ustaje z upływem okresu, na który został przyznany, z dniem zaprzestania wykonywania przez pracownika zadań w projekcie albo z dniem ustania możliwości jego finansowania ze środków projektu.
18. Do pomniejszania dodatku projektowego za okresy nieobecności w pracy oraz do uwzględniania go w podstawie wymiaru świadczeń z ubezpieczenia społecznego stosuje się § 11b ust. 15–18.”,

13) dodaje się § 11a i § 11b w brzmieniu:

„Dodatek uzupełniający § 11a

1. Pracownikowi może być przyznany dodatek uzupełniający za wykonywanie dodatkowych zadań związanych z odpłatną działalnością Uniwersytetu finansowaną z przychodów ze źródeł zewnętrznych, niebędącą projektem, o którym mowa w § 11. Dla każdego zadania ustala się odrębny dodatek uzupełniający.
2. Dodatek uzupełniający może być przyznany w szczególności za:
 - 1) wykonywanie odpłatnych prac, badań, analiz, ekspertyz, opinii, konsultacji oraz usług laboratoryjnych, technicznych, medycznych, weterynaryjnych, specjalistycznych lub innych usług świadczonych przez Uniwersytet na rzecz podmiotów zewnętrznych;
 - 2) realizację prac i usług zleconych Uniwersytetowi przez podmioty zewnętrzne;
 - 3) prowadzenie zajęć dydaktycznych na studiach podyplomowych, kursach, szkoleniach oraz w innych odpłatnych formach kształcenia (z wyłączeniem studiów niestacjonarnych i odpłatnych studiów stacjonarnych), jeżeli zajęcia te nie zostały zaliczone do pensum dydaktycznego pracownika;
 - 4) inne dodatkowe zadania wykonywane w ramach działalności Uniwersytetu generujące przychody zewnętrzne.
3. Dodatek uzupełniający jest finansowany ze środków pochodzących z przychodów uzyskanych przez Uniwersytet w związku z realizacją przedsięwzięcia stanowiącego podstawę jego przyznania.
4. Warunkiem przyznania dodatku uzupełniającego jest zabezpieczenie w kosztorysie przedsięwzięcia lub kosztorysie jednostki prowadzącej odpłatną wydzieloną działalność usługową środków na jego wypłatę wraz z pełnymi kosztami pracodawcy, po uprzednim zabezpieczeniu kosztów bezpośrednich realizacji przedsięwzięcia, kosztów pośrednich lub narzutu Uniwersytetu oraz innych kosztów związanych z jego realizacją.
5. Dodatek uzupełniający może być przyznany jednorazowo albo na czas określony.
6. Dodatek uzupełniający może być ustalony:
 - 1) w kwocie ryczałtowej – za czynności, których wykonywanie nie jest możliwe do ścisłego powiązania z czasem pracy;
 - 2) według stawki określonej w przepisach powszechnie obowiązujących lub według stawki ustalonej ze zleceniodawcą, pomnożonej przez liczbę godzin zaangażowania;
 - 3) jako procent wartości zrealizowanych i rozliczonych usług;

- 4) jako procent wyniku ekonomicznego działalności.
7. Wysokość dodatku uzupełniającego nie może przekroczyć 80% średniego miesięcznego wynagrodzenia zasadniczego pracownika ustalonego na zasadach określonych w § 11 ust. 7–10.
 8. W przypadkach szczególnie uzasadnionych Rektor może podwyższyć wysokość dodatku ponad limit określony w ust. 7, jeżeli uzasadniają to w szczególności stopień złożoności zadań, zakres odpowiedzialności, wymagane kwalifikacje lub kompetencje albo efekt ekonomiczny działalności, a wysokość przychodu i budżet przeznaczony na realizację przedsięwzięcia pozwalają na jego sfinansowanie wraz z pełnymi kosztami pracodawcy. Przyznanie dodatku uzupełniającego w wysokości przekraczającej limit określony w ust. 7 wymaga szczegółowego uzasadnienia we wniosku.
 9. W przypadku odpłatnej działalności usługowej Uniwersytetu, w której wysokość przychodów jest uzależniona od rodzaju, liczby lub wartości wykonanych usług, wysokość dodatku może uwzględniać skalę rzeczywiście wykonanych i rozliczonych usług oraz wynik ekonomiczny działalności.
 10. Zasady kalkulacji dodatku, w tym okres rozliczeniowy, sposób ewidencjonowania wykonanych usług i zaangażowania pracownika oraz mierniki stanowiące podstawę ustalenia dodatku, określa się przed rozpoczęciem okresu rozliczeniowego.
 11. Wysokość dodatku ustala się po zakończeniu okresu rozliczeniowego, na podstawie rzeczywiście wykonanych i rozliczonych usług, faktycznie uzyskanych przychodów i poniesionych kosztów oraz po zweryfikowaniu pokrycia pełnych kosztów działalności.
 12. Dodatek uzupełniający nie może być przyznany za zadania lub czynności stanowiące zwykły zakres obowiązków pracownika, chyba że ich dodatkowe wykonywanie pozostaje w bezpośrednim związku z odpłatnym przedsięwzięciem i powoduje udokumentowane zwiększenie zakresu pracy pracownika.
 13. Dodatek uzupełniający nie może być przyznany za zadania, za które pracownik otrzymał inny dodatkowy składnik wynagrodzenia.
 14. Dodatek uzupełniający przyznaje Rektor z własnej inicjatywy albo na uzasadniony wniosek kierownika jednostki organizacyjnej, w której zatrudniony jest pracownik, lub osoby odpowiedzialnej za realizację odpłatnego przedsięwzięcia.
 15. Z zastrzeżeniem § 11b ust. 14, dodatek uzupełniający wypłaca się z dołu, po zakończeniu przyjętego okresu rozliczeniowego, potwierdzeniu prawidłowego wykonania zadania lub usług oraz zatwierdzeniu rozliczenia stanowiącego podstawę ustalenia jego wysokości: nauczycielom akademickim – w terminie kolejnej wypłaty wynagrodzenia, pracownikom niebędącym nauczycielami akademickimi – w terminie wypłaty wynagrodzenia za dany miesiąc, a pracownikom obsługi – do 10. dnia następnego miesiąca.
 16. Prawo do dodatku uzupełniającego ustaje z upływem okresu, na który został przyznany, z dniem zaprzestania wykonywania zadań stanowiących podstawę jego przyznania albo w przypadku ustania możliwości jego finansowania z przychodów, o których mowa w ust. 3.
 17. Do pomniejszania dodatku uzupełniającego za okresy nieobecności w pracy oraz do uwzględniania go w podstawie wymiaru świadczeń z ubezpieczenia społecznego stosuje się § 11b ust. 15–18.

Zasady wspólne dotyczące dodatków

§ 11b

1. Przyznanie dodatków, o których mowa w § 10–11a, ma charakter fakultatywny i jest uzależnione od wystąpienia przesłanek określonych w Regulaminie oraz dostępności środków finansowych właściwych dla danego rodzaju dodatku.

2. Wniosek o przyznanie dodatku powinien określać co najmniej: dane pracownika, rodzaj dodatku, zakres zadań stanowiących podstawę jego przyznania, okres wykonywania zadań, proponowaną wysokość w kwocie brutto, źródło finansowania oraz uzasadnienie przyznania dodatku i sposobu jego kalkulacji, a w przypadku dodatku projektowego i uzupełniającego – również pozycję kosztorysu lub inny dokument potwierdzający zabezpieczenie środków.
3. Przyznanie dodatku albo zatwierdzenie zasad ustalania jego wysokości następuje co do zasady przed rozpoczęciem wykonywania zadań stanowiących podstawę jego przyznania. Jeżeli konkretna wysokość dodatku jest uzależniona od rzeczywiście wykonanych usług, osiągniętego rezultatu lub wyniku ekonomicznego, ustala się ją po zakończeniu okresu rozliczeniowego, zgodnie z zasadami zatwierdzonymi przed rozpoczęciem wykonywania zadań.
4. Za wykonanie tego samego zadania lub czynności pracownikowi nie może być przyznany więcej niż jeden dodatkowy składnik wynagrodzenia. Niedopuszczalne jest w szczególności równoczesne wynagradzanie tego samego zadania dodatkiem zadaniowym, projektowym i uzupełniającym, niezależnie od źródła jego finansowania.
5. W przypadku wykonywania przez pracownika różnych dodatkowych zadań, stanowiących podstawę przyznania jednego lub więcej dodatków, wymiar zaangażowania pracownika ustala się odrębnie dla każdego zadania. Na potrzeby oceny możliwości realizacji tych zadań sumuje się zaangażowanie godzinowe pracownika wynikające ze wszystkich wykonywanych dodatkowych zadań, niezależnie od rodzaju dodatku i źródła finansowania. Łączny wymiar zaangażowania nie może przekraczać dopuszczalnych limitów czasu pracy.
6. Przed przyznaniem dodatku właściwy przełożony lub osoba wnioskująca o jego przyznanie jest zobowiązana do oceny łącznego zaangażowania pracownika, z uwzględnieniem wymiaru czasu pracy wynikającego ze stosunku pracy oraz zaangażowania w inne projekty i pozostałe dodatkowe zadania realizowane na rzecz Uniwersytetu.
7. W przypadku stwierdzenia, że łączne zaangażowanie pracownika uniemożliwia rzeczywiste wykonanie kolejnego zadania w deklarowanym wymiarze, dodatek nie może zostać przyznany w proponowanej wysokości lub przy proponowanym wymiarze zaangażowania. W takim przypadku wniosek podlega odpowiedniej korekcie.
8. Przy ustalaniu wysokości dodatku należy zachować proporcjonalność pomiędzy jego wysokością a zakresem, czasochłonnością, stopniem złożoności i odpowiedzialności, wymaganymi kwalifikacjami lub kompetencjami oraz – jeżeli charakter działalności to uzasadnia – wartością rzeczywiście wykonanych i rozliczonych usług lub wynikiem ekonomicznym związanym z realizacją powierzonych zadań.
9. W przypadku ustalania wysokości dodatku zadaniowego dla pracownika niebędącego nauczycielem akademickim podstawę kalkulacji stanowią w szczególności stopień zaangażowania pracownika w realizację dodatkowych zadań, określony liczbą godzin niezbędnych do ich wykonania, indywidualna stawka godzinowa pracownika oraz poziom złożoności, odpowiedzialności i wymaganych kompetencji związanych z powierzonym zadaniem.
10. Indywidualną stawkę godzinową pracownika, wyłącznie na potrzeby kalkulacji dodatku, ustala się przez podzielenie miesięcznego wynagrodzenia zasadniczego pracownika przez liczbę godzin pracy przypadających do przepracowania w miesiącu, dla którego ustalany jest dodatek.
11. Jeżeli charakter zadania nie pozwala na racjonalne określenie wymiaru zaangażowania godzinowego, dodatek może zostać ustalony kwotowo lub procentowo, z uwzględnieniem zakresu, stopnia złożoności i odpowiedzialności związanej z realizacją zadania oraz limitów właściwych dla danego rodzaju dodatku.

12. W przypadku dodatku uzupełniającego ustalanego na podstawie rodzaju, liczby, wartości lub wyniku ekonomicznego wykonanych usług wymiar zaangażowania godzinowego pracownika może nie stanowić bezpośredniej podstawy ustalenia wysokości dodatku. Podlega on jednak ewidencjonowaniu albo rzetelnemu oszacowaniu w zakresie niezbędnym do oceny łącznego zaangażowania pracownika.
13. Przy kalkulacji kosztorysów projektów i odpłatnych przedsięwzięć, z których finansowany jest dodatek projektowy lub dodatek uzupełniający, należy zabezpieczyć pełny koszt wynagrodzenia, obejmujący kwotę dodatku brutto, obciążenia pracodawcy oraz – jeżeli obowiązek jego naliczenia wynika z przepisów prawa lub zasad finansowania – przypadającą na ten dodatek część dodatkowego wynagrodzenia rocznego wraz z obciążeniami pracodawcy.
14. Dodatki, o których mowa w § 10-11a, wypłaca się w terminach wynikających z zasad ich przyznania i rozliczania, z uwzględnieniem przepisów odrębnych, umowy lub dokumentacji finansowania projektu albo przedsięwzięcia. Dodatek uzupełniający lub projektowy, którego wysokość zależy od rzeczywiście wykonanych i rozliczonych usług, etapu realizacji zadań lub wyniku ekonomicznego, wypłaca się po rozliczeniu przedsięwzięcia.
15. Dodatki, o których mowa w § 10-11a, podlegają proporcjonalnemu pomniejszeniu za okres niezdolności do pracy, za który pracownikowi przysługuje wynagrodzenie za czas choroby albo zasiłek z ubezpieczenia społecznego, oraz za inne okresy usprawiedliwionej nieobecności w pracy, za które pracownik nie zachowuje prawa do wynagrodzenia, z zastrzeżeniem ust. 16 i 17.
16. Jeżeli wysokość dodatku jest ustalana na podstawie rzeczywiście wykonanych i rozliczonych usług, liczby godzin zaangażowania, etapu realizacji zadań albo wyniku ekonomicznego, wpływ nieobecności uwzględnia się przy ustalaniu należnej kwoty dodatku na podstawie faktycznego wykonania zadań; w takim przypadku nie stosuje się dodatkowego proporcjonalnego pomniejszenia, o którym mowa w ust. 15.
17. Dodatku projektowego nie pomniejsza się za okres nieobecności, o którym mowa w ust. 15, wyłącznie wtedy, gdy zasady finansowania projektu wyraźnie dopuszczają zachowanie prawa do tego dodatku za okres nieobecności, a przyznanie dodatku na takich zasadach wynika z decyzji o jego przyznaniu. Kierownik projektu składa, przed naliczeniem dodatku za każdy miesiąc objęty nieobecnością, pisemne oświadczenie potwierdzające spełnienie tych warunków i możliwość sfinansowania dodatku ze środków projektu.
18. Dodatki, o których mowa w § 10–11a, jako składniki wynagrodzenia ze stosunku pracy, uwzględnia się w podstawie wymiaru świadczeń z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa na zasadach określonych w przepisach odrębnych. W przypadku ustania prawa do dodatku albo zaprzestania jego wypłaty stosuje się przepisy odrębne, z uwzględnieniem okresu, za który składnik ten przysługiwał.
19. Limity procentowe określone w § 10–11a odnoszą się do podstawy wskazanej w przepisie określającym limit dla danego rodzaju dodatku.
20. Przyznanie dodatku nie powoduje trwałej zmiany wynagrodzenia zasadniczego ani innych warunków wynagradzania pracownika.”,

14) w § 16 ust. 2-6 otrzymują numerację 4-8,

15) w § 16 ust. 2 i 3 otrzymują brzmienie:

- „2. Wysokość dodatkowego wynagrodzenia za sprawowanie funkcji członka komisji nostryfikacyjnej, członka komisji egzaminacyjnej oraz recenzenta w postępowaniach, o których mowa w art. 327 i art. 328 Ustawy, określa Rektor.
3. Wysokość dodatkowego wynagrodzenia za komercjalizację badań jest ustalana

zgodnie z odrębnymi przepisami.”,

16) w § 23 dodaje się ust. 3-5 w brzmieniu:

- „3. Jeżeli w dniu wejścia w życie przepisów wprowadzających zaliczalność do okresów, od których uzależnia się uprawnienia pracownicze, okresów niepodlegających dotychczas wliczeniu upływa okres uprawniający pracownika do dwóch lub więcej nagród jubileuszowych, wypłaca mu się tylko jedną nagrodę - najwyższą.
4. Pracownikowi, który w dniu wejścia w życie przepisów, o których mowa w ust. 3, ma okres zatrudnienia, wraz z innymi okresami wliczanymi do tego okresu, dłuższy niż wymagany do nagrody jubileuszowej danego stopnia, a w ciągu 12 miesięcy od tego dnia upływie okres uprawniający go do nabycia nagrody jubileuszowej wyższego stopnia, nagrodę niższą wypłaca się w pełnej wysokości, a w dniu nabycia prawa do nagrody wyższej - różnicę między kwotą nagrody wyższej a kwotą nagrody niższej.
5. Przepisy ust. 3 i 4 stosuje się odpowiednio, jeżeli w dniu, w którym pracownik udokumentował swoje prawo do nagrody jubileuszowej, był uprawniony do nagrody wyższego stopnia oraz gdy pracownik nabędzie to prawo w ciągu 12 miesięcy od tego dnia.”.

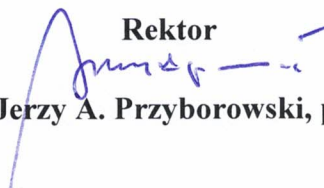
2. Załącznik nr 1 do Regulaminu wynagradzania pracowników Uniwersytetu Warmińsko-Mazurskiego w Olsztynie otrzymuje brzmienie nadane w załączniku nr 1 do niniejszego zarządzenia.
3. Załącznik nr 2 do Regulaminu wynagradzania pracowników Uniwersytetu Warmińsko-Mazurskiego w Olsztynie otrzymuje brzmienie nadane w załączniku nr 2 do niniejszego zarządzenia.
4. W „Kategoriach zaszeregowania i przedziałach wynagrodzenia zasadniczego w grupie pracowników niebędących nauczycielami akademickimi” zawartych w załączniku nr 3 do Regulaminu wynagradzania pracowników Uniwersytetu Warmińsko-Mazurskiego w Olsztynie wprowadza się następujące zmiany:
 - 1) tytuł kolumny „Przedziały wynagrodzenia zasadniczego w grupie” zastępuje się sformułowaniem „Przedziały minimalnego wynagrodzenia zasadniczego w grupie”,
 - 2) przedział wynagrodzenia zasadniczego w grupie P1 w I kategorii zaszeregowania kwotą „4 666 zł” zastępuje się sformułowaniem „minimalne wynagrodzenie za pracę”.
5. W „Tabeli miesięcznych stawek dodatku funkcyjnego dla nauczycieli akademickich” zawartej w załączniku nr 4 do Regulaminu wynagradzania pracowników Uniwersytetu Warmińsko-Mazurskiego w Olsztynie dodaje się wiersz 13 w brzmieniu:

13.	Przewodniczący Rady Naukowej Szkoły Doktorskiej	1 300 zł
-----	---	----------

§ 2

1. Zarządzenie wchodzi w życie z dniem 1 listopada 2026 roku.
2. Traci moc Zarządzenie Nr 33/2024 Rektora Uniwersytetu Warmińsko-Mazurskiego w Olsztynie z dnia 29 kwietnia 2024 roku w sprawie wprowadzenia Regulaminu zatrudniania i wynagradzania pracowników Uniwersytetu Warmińsko-Mazurskiego w Olsztynie wykonujących zadania w projektach finansowanych ze źródeł zewnętrznych.
3. Dla pracowników zatrudnionych w Uniwersytecie w dniu 1 stycznia 2026 roku termin na złożenie wniosku o doliczenie do stażu pracy okresów pracy, o których mowa w § 8 ust. 1 pkt 3-9 Regulaminu wynagradzania pracowników Uniwersytetu Warmińsko-Mazurskiego w Olsztynie (ze zm.), i udokumentowanie tego faktu upływa w dniu 31 grudnia 2027 roku.

4. Składniki wynagrodzenia przyznane przed dniem wejścia w życie niniejszego zarządzenia na podstawie dotychczasowych zasad są wypłacane na tych zasadach do upływu okresu, na które zostały przyznane lub do dnia zaprzestania wykonywania zadań stanowiących podstawę ich przyznania, chyba że strony dokonają ich zmiany zgodnie z przepisami obowiązującymi po wejściu w życie niniejszego zarządzenia.


Rektor

dr hab. Jerzy A. Przyborowski, prof. UWM