Załącznik
do Zarządzenia nr 34/2020
Rektora UWM
z dnia 13 marca 2020 r.

REGULAMIN WYNAGRADZANIA PRACOWNIKÓW UNIWERSYTETU WARMIŃSKO-MAZURSKIEGO W OLSZTYNIE

Obowiązujący od dnia 1 kwietnia 2020 r.

Przepisy wstępne

§ 1

1. Niniejszy Regulamin wynagradzania pracowników Uniwersytetu Warmińsko-Mazurskiego w Olsztynie, zwany dalej „Regulaminem”, ustala zasady i warunki wynagradzania za pracę oraz przyznawania innych świadczeń związanych z pracą dla pracowników Uniwersytetu Warmińsko-Mazurskiego w Olsztynie, zwanym dalej „Uniwersytetem”.
2. Postanowienia Regulaminu mają zastosowanie do wszystkich pracowników Uniwersytetu.

§ 2

W sprawach dotyczących ustalania zasad i warunków wynagradzania za pracę oraz przyznawania innych świadczeń związanych z pracą, nieuregulowanych w niniejszym Regulaminie, mają zastosowanie przepisy ustawy z dnia 20 lipca 2018 roku Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce (t.j. Dz.U. z 2020 roku poz. 85), zwanej dalej „Ustawą”, przepisy Kodeksu pracy (t.j. Dz.U. z 2019 roku poz. 1040, z późn. zm.), a także przepisy innych ustaw i aktów prawnych wydanych na podstawie tych ustaw.

§ 3

Ustala się:
1) tabelę miesięcznych minimalnych stawek wynagrodzenia zasadniczego nauczycieli akademickich zatrudnionych na stanowiskach badawczo-dydaktycznych, badawczych i dydaktycznych, stanowiącą załącznik nr 1 do Regulaminu;
2) tabelę stanowisk pracy, wymagań kwalifikacyjnych i miesięcznych minimalnych stawek wynagrodzenia zasadniczego pracowników bibliotecznych oraz pracowników dokumentacji i informacji naukowej, stanowiącą załącznik nr 2 do Regulaminu;
3) tabelę podstawowych stanowisk pracy, wymagań kwalifikacyjnych i miesięcznych minimalnych stawek wynagrodzenia zasadniczego pracowników zatrudnionych na stanowiskach badawczo-technicznych, stanowiącą załącznik nr 3 do Regulaminu;
4) tabelę podstawowych stanowisk pracy, wymagań kwalifikacyjnych i miesięcznych minimalnych stawek wynagrodzenia zasadniczego pracowników zatrudnionych na stanowiskach inżynieryjno-technicznych, stanowiącą załącznik nr 4 do Regulaminu;
5) tabelę podstawowych stanowisk pracy, wymagań kwalifikacyjnych i miesięcznych minimalnych stawek wynagrodzenia zasadniczego pracowników zatrudnionych na stanowiskach artystycznych, stanowiącą załącznik nr 5 do Regulaminu,
6) tabelę podstawowych stanowisk pracy, wymagań kwalifikacyjnych i miesięcznych minimalnych stawek wynagrodzenia zasadniczego pracowników zatrudnionych na stanowiskach administracyjnych, stanowiącą załącznik nr 6 do Regulaminu,
7) tabelę podstawowych stanowisk pracy, wymagań kwalifikacyjnych i miesięcznych minimalnych stawek wynagrodzenia zasadniczego pracowników zatrudnionych na stanowiskach informatycznych, stanowiącą załącznik nr 7 do Regulaminu,

8) tabelę podstawowych stanowisk pracy, wymagań kwalifikacyjnych i miesięcznych minimalnych stawek wynagrodzenia zasadniczego pracowników działalności wydawniczej i poligraficznej, stanowiącą załącznik nr 8 do Regulaminu,
9) tabelę podstawowych stanowisk pracy, wymagań kwalifikacyjnych i miesięcznych minimalnych stawek wynagrodzenia zasadniczego pracowników zatrudnionych na stanowiskach robotniczych i obsługi, stanowiącą załącznik nr 9 do Regulaminu.

Zasady i warunki wynagradzania za pracę

§ 4

1. Wynagrodzenie za pracę powinno być tak ustalone, aby odpowiadało w szczególności rodzajowi wykonywanej pracy i kwalifikacjom wymaganym przy jej wykonywaniu, a także uwzględniało ilość i jakość świadczonej pracy.
2. Wysokość składników wynagrodzenia ustala się w ramach środków przewidzianych na wynagrodzenia osobowe w planie rzeczowo-finansowym Uniwersytetu.
3. Źródłem finansowania wynagrodzeń pracowników Uniwersytetu mogą być w szczególności subwencje, dotacje celowe, dotacje podmiotowe na zadania związane z zapewnieniem osobom niepełnosprawnym warunków do pełnego udziału w procesie przyjmowania na studia, do szkół doktorskich, kształceniu na studiach i w szkołach doktorskich, przychody własne Uniwersytetu oraz środki pochodzące z projektów realizowanych przez Uniwersytet.
4. Wynagrodzenie zasadnicze i dodatek funkcyjny oraz dodatek zadaniowy dla Rektora określa minister właściwy ds. szkolnictwa wyższego i nauki na wniosek Rady Uczelni.
5. Decyzje w sprawie wysokości wynagrodzenia zasadniczego, dodatku funkcyjnego i innych składników wynagrodzenia pracownika podejmuje Rektor.
6. Rektor może upoważnić inne osoby do podejmowania decyzji, o których mowa w ust. 5.
7. Wysokość wynagrodzenia pracownika zatrudnionego w pełnym miesięcznym wymiarze czasu pracy nie może być niższa od wysokości minimalnego wynagrodzenia ustalonego w trybie i na zasadach określonych odrębnymi przepisami.
8. Pracownikowi zatrudnionemu w niepełnym wymiarze czasu pracy przysługują składniki wynagrodzenia w wysokości proporcjonalnej do wymiaru czasu pracy, wynikającego ze stosunku pracy.
9. Wynagrodzenie przysługuje za pracę wykonaną. Za czas niewykonywania pracy pracownikowi przysługuje prawo do wynagrodzenia tylko wówczas, gdy przepisy prawa pracy tak stanowią.
10. Pracownik nie może zrzec się prawa do wynagrodzenia ani przenieść tego prawa na inną osobę.
11. Godzinową stawkę wynagrodzenia zasadniczego oraz dodatków do wynagrodzenia określonych stawką miesięczną, wynikających z osobistego zaszeregowania pracownika, ustala się dzieląc miesięczną stawkę przez liczbę godzin pracy przypadających do przepracowania w danym miesiącu, a w odniesieniu do nauczycieli akademickich – przez liczbę 156.
12. Wypłata wynagrodzenia dokonywana jest na wskazany przez pracownika rachunek bankowy, chyba że pracownik złożył w Dziale Płac wniosek o wypłatę wynagrodzenia do rąk własnych.

13. Wynagrodzenie zasadnicze, dodatek za staż pracy, dodatek funkcyjny i dodatki zadaniowe są wypłacane nauczycielowi akademickiemu z góry 1 dnia każdego miesiąca, z wyłączeniem dodatków przyznawanych zgodnie z odrębnymi przepisami za realizację zadań w projektach, które będą wypłacane po przepracowaniu miesiąca z wynagrodzeniem miesięcznym. Pozostałe składniki wynagrodzenia wypłacane są z dołu, po rozliczeniu pracy lub zadań.
14. Pozostali pracownicy otrzymują wynagrodzenie z dołu 29 dnia każdego miesiąca (28 lutego w roku nieprzestępnym), a w przypadku pracowników, którzy pracują w oparciu o miesięczny harmonogram pracy, w tym pracowników zatrudnionych w kategorii stanowisk: robotników, pracowników obsługi oraz pracowników poligrafii - z dołu 10 dnia każdego miesiąca za miesiąc poprzedni.
15. Jeżeli termin wypłaty przypada w niedzielę lub dzień ustawowo wolny od pracy albo w tzw. dniu dodatkowo wolnym od pracy (sobota), wówczas wypłaty dokonuje się:
1) dla nauczycieli akademickich – w pierwszym dniu roboczym następującym po takim dniu,
2) dla pozostałych pracowników – w poprzedzającym dniu roboczym.
16. Jeżeli ustalenie prawa do danego składnika wynagrodzenia bądź wysokość wynagrodzenia jest uzależnione od dokumentów będących w posiadaniu pracownika, wypłaty takiego składnika wynagrodzenia dokonuje się w terminie do 30 dni od dostarczenia przez pracownika właściwych i prawidłowo wypełnionych dokumentów.

Składniki wynagrodzenia
§ 5

1. Pracownikowi będącemu nauczycielem akademickim, w zależności od grupy, w której pracownik jest zatrudniony, zajmowanego stanowiska, pełnionych funkcji, posiadanych kwalifikacji, ilości i jakości świadczonej pracy, indywidualnych osiągnięć oraz stażu pracy, przysługują:
1) wynagrodzenie zasadnicze,
2) dodatek za staż pracy,
3) dodatek funkcyjny,
4) dodatek zadaniowy,
5) dodatek za udział w komisji rekrutacyjnej,
6) wynagrodzenie za godziny ponadwymiarowe albo godziny nadliczbowe,
7) dodatek za pracę w warunkach szkodliwych dla zdrowia lub uciążliwych,
8) wynagrodzenie dodatkowe za:
a) sprawowanie funkcji promotora, promotora pomocniczego i recenzenta w postępowaniu w sprawie nadania stopnia doktora, stopnia doktora habilitowanego lub tytułu profesora oraz członka komisji habilitacyjnej, a także funkcji recenzenta w postępowaniu, o którym mowa w art. 238 ust. 2 Ustawy,
b) opracowanie recenzji lub ocenę dorobku w postępowaniach kwalifikacyjnych prowadzonych przez komisję konkursową, o której mowa w § 45 ust. 1 Statutu,
c) wynagrodzenie za opiekę nad praktykami studenckimi,
d) wynagrodzenie za prowadzenie pracy dyplomowej,
e) pełnienie funkcji społecznego inspektora pracy.

2. Pracownikowi niebędącemu nauczycielem akademickim, w zależności od rodzaju pracy, zajmowanego stanowiska, pełnionych funkcji, posiadanych kwalifikacji, ilości i jakości świadczonej pracy, indywidualnych osiągnięć oraz ogólnego stażu pracy, przysługują:
1) wynagrodzenie zasadnicze,
2) dodatek za staż pracy,
3) dodatek funkcyjny,
4) dodatek zadaniowy,
5) dodatek za udział w komisji rekrutacyjnej,
6) dodatek za pracę w warunkach szkodliwych dla zdrowia lub uciążliwych,
7) wynagrodzenie dodatkowe za pełnienie funkcji społecznego inspektora pracy,
8) dodatki za pracę:
a) w godzinach nadliczbowych, w niedzielę i święta oraz w dni wolne od pracy, wynikające z pięciodniowego tygodnia pracy,
b) w porze nocnej,
c) na drugiej zmianie,
9) premie.

Inne świadczenia związane z pracą
§ 6

1. Pracownikowi Uniwersytetu przysługują następujące świadczenia związane z pracą:
1) nagroda Rektora,
2) nagroda grantowa,
3) nagroda za najlepszą publikację naukową lub dzieło artystyczne,
4) dodatkowe wynagrodzenie roczne,
5) nagroda jubileuszowa,
6) jednorazowa odprawa z tytułu przejścia na emeryturę lub rentę,
7) diety i inne należności z tytułu podróży służbowej,
8) ryczałt za używanie własnych samochodów do celów służbowych,
9) wynagrodzenie za czas niezdolności do pracy,
10) ekwiwalent za niewykorzystany urlop,
11)ekwiwalent za pranie odzieży i naprawę obuwia roboczego oraz ekwiwalent za używanie własnej odzieży i obuwia roboczego,
12) dofinansowanie do zakupu okularów korygujących wzrok albo soczewek kontaktowych,
13) inne przewidziane w przepisach szczególnych.
2. Nauczycielowi akademickiemu przysługuje wynagrodzenie w okresie urlopu wypoczynkowego oraz za czas płatnych urlopów, o których mowa w art. 130 i art. 131 ust. 1 Ustawy.
3. Pracownikowi niebędącemu nauczycielem akademickim przysługuje wynagrodzenie za czas urlopu wypoczynkowego oraz za czas płatnych urlopów.

Wynagrodzenie zasadnicze
§ 7

1. Pracownikowi przysługuje wynagrodzenie zasadnicze w wysokości określonej w jego indywidualnej umowie o pracę lub w akcie mianowania.
2. Wynagrodzenie zasadnicze ustala się na poziomie wynikającym z tabel określonych w załącznikach nr 1-9 do niniejszego Regulaminu lub wyższym.
3. Minimalna stawka wynagrodzenia zasadniczego, określona w załącznikach nr 1-9 do niniejszego Regulaminu, przysługuje za pełny wymiar czasu pracy.
4. Pracownik badawczo-dydaktyczny otrzymuje wynagrodzenie zasadnicze za wykonywanie obowiązków określonych w art. 115 ust. 1 pkt 3 oraz ust. 2 Ustawy, a także innych obowiązków ustalonych dla tej grupy pracowników, danego stanowiska i tego pracownika zgodnie z obowiązującymi na Uniwersytecie Statutem, Regulaminem pracy oraz indywidualnym zakresem obowiązków.
5. Pracownik badawczy otrzymuje wynagrodzenie zasadnicze za wykonywanie obowiązków określonych w art. 115 ust. 1 pkt 2 oraz ust. 2 Ustawy, a także innych obowiązków ustalonych dla tej grupy pracowników, danego stanowiska i tego pracownika zgodnie z obowiązującym na Uniwersytecie Statutem, Regulaminem pracy oraz indywidualnym zakresem obowiązków.
6. Pracownik dydaktyczny otrzymuje wynagrodzenie zasadnicze za wykonywanie obowiązków określonych w art. 115 ust. 1 pkt 1 oraz ust. 2 Ustawy, a także innych obowiązków ustalonych dla tej grupy pracowników, danego stanowiska i tego pracownika zgodnie z obowiązującymi na Uniwersytecie Statutem, Regulaminem pracy oraz indywidualnym zakresem obowiązków.

Dodatek za staż pracy

§ 8

1. Pracownikowi przysługuje dodatek za staż pracy 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.
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 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.
3. Przy ustalaniu okresów uprawniających do dodatku za staż pracy uwzględnia się:
1) zakończone okresy zatrudnienia – na podstawie świadectwa pracy,
2) inne okresy uwzględniane na podstawie przepisów odrębnych jako okresy, od których zależą uprawnienia pracownicze,
3) okres 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. 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 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.
6. Dodatek za staż pracy nie przysługuje za okres wyczekiwania na nabycie świadczeń zasiłkowych.

Dodatek funkcyjny

§ 9

1. Dodatek funkcyjny przysługuje pracownikom z tytułu kierowania zespołem, w skład którego wchodzi nie mniej niż 5 osób (w tym osoba kierująca).
2. Wysokość dodatku funkcyjnego nie może przekroczyć 67% wynagrodzenia profesora i jest uzależniona od liczby członków zespołu oraz stopnia złożoności zadań.
3. Wysokość dodatku funkcyjnego ustala się na poziomie wynikającym z tabel określonych w załącznikach nr 10-13 do niniejszego Regulaminu lub wyższym, z zastrzeżeniem ust. 4.
4. Wysokość dodatku funkcyjnego dla dziekanów, prodziekanów, przewodniczących rad naukowych dyscyplin i przewodniczących zespołów ds. dyscyplin jest ustalana na podstawie zasad określonych w załączniku nr 14 do Regulaminu.
5. Dodatek funkcyjny przysługuje od pierwszego dnia zatrudnienia lub powierzenia funkcji, o której mowa w ust. 1, do ostatniego dnia pełnienia funkcji.
6. Pracownik zachowuje prawo do dodatku funkcyjnego w czasie usprawiedliwionej nieobecności w pracy, nie dłużej jednak niż przez okres 3 miesięcy.
7. Z dniem pozbawienia pracownika dodatku funkcyjnego przestaje on być wliczany do podstawy wymiaru świadczeń określonych w ustawie o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa.

Dodatek zadaniowy

§ 10

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. Dodatek zadaniowy podziela stan prawny wynagrodzenia zasadniczego – w razie nieobecności w pracy pracownika z powodu choroby oraz w innych przypadkach

określonych w ustawie o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa; dodatek zadaniowy jest wliczany do podstawy wymiaru przewidzianego w ustawie o zasiłkach.
4. Dodatek zadaniowy przysługuje w czasie usprawiedliwionej nieobecności w pracy, nie dłużej jednak niż przez okres 3 miesięcy.
5. Z dniem pozbawienia pracownika dodatku zadaniowego przestaje on być wliczany do podstawy wymiaru świadczeń określonych w ustawie o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa.

Dodatek za udział w komisji rekrutacyjnej
§ 11

1. Przewodniczącemu i członkom komisji rekrutacyjnej przysługuje dodatek za udział w komisji rekrutacyjnej.
2. Dodatek płatny jest za każde postępowanie rekrutacyjne, po zakończeniu danego postępowania.
3. Wysokość dodatku określa Rektor biorąc pod uwagę w szczególności liczbę kandydatów objętych danym postępowaniem rekrutacyjnym.

Wynagrodzenie za godziny ponadwymiarowe albo godziny nadliczbowe nauczyciela akademickiego
§ 12

1. W przypadku realizacji przez nauczyciela akademickiego godzin dydaktycznych w wymiarze wyższym niż wymiar rocznego pensum dydaktycznego określonego dla danego stanowiska, po uwzględnieniu pełnionej funkcji, przysługuje mu dodatkowe wynagrodzenie za godziny ponadwymiarowe.
2. Godziny ponadwymiarowe, stanowiące faktycznie przepracowane godziny dydaktyczne ponad pensum ustalone dla danego stanowiska, rozliczane są według stawek określonych przez Rektora.
3. Godziny dydaktyczne niepełnozatrudnionego nauczyciela akademickiego zrealizowane ponad wymiar pensum dydaktycznego obliczonego proporcjonalnie do wymiaru zatrudnienia, rozliczane są jako godziny ponadwymiarowe.
4. Rozliczenie godzin ponadwymiarowych następuje raz w roku po zakończeniu zajęć dydaktycznych w semestrze letnim, nie później niż 2 miesiące od zakończenia roku akademickiego.
5. Wcześniejsze rozliczenie godzin ponadwymiarowych, wypracowanych w semestrze zimowym, jest możliwe wyłącznie w przypadku rozwiązania stosunku pracy.
6. W okresie przebywania na urlopach naukowych, na urlopie zdrowotnym, na urlopach związanych z rodzicielstwem (urlopie macierzyńskim, urlopie rodzicielskim i urlopie ojcowskim) lub w czasie choroby, godziny zajęć dydaktycznych, wynikające z pensum dydaktycznego ustalonego dla danego stanowiska, które według planu zajęć przypadałyby w okresie tej nieobecności, uznaje się za godziny usprawiedliwione.
7. Nauczycielowi akademickiemu, dla którego nie zaplanowano obciążenia dydaktycznego z powodu:
1) zatrudnienia po rozpoczęciu roku akademickiego;

2) przewidzianej nieobecności w pracy związanej w szczególności z urlopem naukowym, długotrwałą chorobą, urlopem bezpłatnym lub innym zwolnieniem od pracy, odbywaniem służby wojskowej, urlopem macierzyńskim, urlopem na warunkach urlopu macierzyńskiego, urlopem rodzicielskim lub urlopem ojcowskim;

3) ustania stosunku pracy przed zakończeniem roku akademickiego

zalicza się do przepracowanych godzin zajęć dydaktycznych jedną trzydziestą rocznego pensum dydaktycznego ustalonego dla danego stanowiska, za każdy tydzień nieobecności przypadającej w okresie, w którym na Uniwersytecie są prowadzone zajęcia dydaktyczne.

8. Godziny dydaktyczne zaliczone do pensum dydaktycznego w czasie usprawiedliwionej nieobecności w pracy nie są uwzględniane przy ustalaniu wysokości godzin ponadwymiarowych.

Dodatek za pracę w warunkach szkodliwych dla zdrowia lub uciążliwych

§ 13

1. Pracownikowi może być przyznany dodatek za pracę w warunkach szkodliwych dla zdrowia lub uciążliwych.
2. Zasady przyznawania dodatku za pracę w warunkach szkodliwych dla zdrowia lub uciążliwych określa Rektor.

Wynagrodzenia dodatkowe

§ 14

1. Wysokość dodatkowego wynagrodzenia nauczycieli akademickich za sprawowanie funkcji promotora, promotora pomocniczego i recenzenta w postępowaniu w sprawie nadania stopnia doktora, stopnia doktora habilitowanego lub tytułu profesora oraz członka komisji habilitacyjnej, a także funkcji recenzenta w postępowaniu, o którym mowa w art. 238 ust. 2 Ustawy, jest ustalana zgodnie z odrębnymi przepisami.
2. W razie znacznego obciążenia zadaniami wynikającymi z pełnionej funkcji społecznemu inspektorowi pracy na wniosek zakładowych organizacji związkowych może być przyznane miesięczne wynagrodzenie w wysokości i na zasadach określonych w odrębnych przepisach.
3. Wysokość wynagrodzenia za opiekę nad praktykami studenckimi określa Rektor.
4. Wysokość wynagrodzenia za prowadzenie pracy dyplomowej określa Rektor.
5. Z dniem pozbawienia pracownika wynagrodzenia dodatkowego przestaje ono być wliczane do podstawy wymiaru świadczeń określonych w ustawie o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa.

Dodatki za pracę w godzinach nadliczbowych, w niedzielę i święta oraz w dni wolne od pracy wynikające z pięciodniowego tygodnia pracy

§ 15

Pracownik ma prawo do dodatków za pracę w godzinach nadliczbowych, w niedzielę i święta oraz w dni wolne od pracy wynikające z pięciodniowego tygodnia pracy, w wysokości i na zasadach określonych w odrębnych przepisach.

Dodatek za pracę w porze nocnej

§ 16

Pracownikowi wykonującemu pracę w porze nocnej przysługuje dodatek do wynagrodzenia za każdą godzinę pracy w porze nocnej w wysokości 20% stawki godzinowej wynagrodzenia zasadniczego pracownika, nie mniej niż 20% stawki godzinowej wynikającej z minimalnego wynagrodzenia za pracę, ustalanego na podstawie odrębnych przepisów.

Dodatek za pracę na drugiej zmianie

§ 17

Pracownikowi zatrudnionemu w zmianowym systemie pracy za każdą godzinę pracy na drugiej zmianie przysługuje dodatek w wysokości 10% stawki godzinowej wynagrodzenia zasadniczego pracownika.

Premia

§ 18

1. Pracownikowi niebędącemu nauczycielem akademickim może być przyznana:
   1) premia regulaminowa,
   2) premia uznaniowa.
2. Zasady przyznawania premii określa załącznik nr 15.

Nagrody Rektora

§ 19

1. Za osiągnięcia w pracy zawodowej nauczyciele akademiccy oraz pracownicy niebędący nauczycielami akademickimi mogą otrzymać nagrody Rektora.
2. Zasady i tryb przyznawania nagród Rektora określa Rektor.

Nagroda grantowa

§ 20

1. Nauczycielowi akademickiemu może być przyznana nagroda grantowa za uzyskanie projektu badawczego, finansowanego ze środków zewnętrznych, w przypadku, gdy we wniosku zaplanowano koszty pośrednie (ogólne) oraz gdy realizacja tego projektu nie wymaga wniesienia wkładu własnego przez Uniwersytet.
2. Nagroda grantowa przyznawana jest jednorazowo dla zespołu badawczego, po zawarciu przez Uniwersytet z instytucją finansującą umowy o realizację projektu.
3. Nagroda grantowa przyznawana jest na podstawie kwartalnego wykazu umów, o których mowa w ust. 2, zawartych w danym kwartale. Wykazy, o których mowa w zdaniu poprzedzającym, sporządza po zakończeniu każdego kwartału jednostka administracyjna Uniwersytetu, która sprawuje nadzór nad realizacją projektu.
4. Wysokość oraz szczegółowe zasady przyznawania nagrody grantowej określa Rektor.
5. Rektor podejmuje decyzję o przyznaniu nagród grantowych uwzględniając aktualną sytuację finansową Uniwersytetu.

Nagroda za najlepszą publikację naukową lub dzieło artystyczne

§ 21

1. Nauczycielowi akademickiemu może być przyznana nagroda za opublikowanie artykułu naukowego lub autorstwo dzieła artystycznego.
2. Podstawą przyznania nagrody jest publikacja naukowa lub dzieło artystyczne w roku poprzedzającym przyznanie nagrody.
3. Ocenę publikacji naukowych i dzieł artystycznych wskazanych do przyznania nagrody dokonuje właściwa komisja powołana przez Rektora.
4. Publikacje naukowe i dzieła artystyczne będące przedmiotem oceny muszą mieć związek z dyscypliną, do której przypisany jest autor, będący pracownikiem Uniwersytetu, dla którego Uniwersytet jest podstawowym miejscem pracy.
5. Szczegółowe zasady przyznawania nagrody za najlepszą publikację naukową lub dzieło artystyczne określa Rektor.
6. Rektor podejmuje decyzję o przyznaniu nagród za publikację naukową lub dzieło artystyczne uwzględniając aktualną sytuację finansową Uniwersytetu.

Dodatkowe wynagrodzenie roczne

§ 22

1. Pracownikowi przysługuje dodatkowe wynagrodzenie roczne na zasadach określonych w przepisach o dodatkowym wynagrodzeniu rocznym dla pracowników jednostek sfery budżetowej.
2. Wypłata dodatkowego wynagrodzenia rocznego wynikającego z wynagrodzeń wypłacanych za realizację projektów następuje z uwzględnieniem zasad, które określa Rektor.

Nagrody jubileuszowe

§ 23

1. Pracownikowi przysługuje prawo do nagrody jubileuszowej z tytułu wieloletniej pracy na zasadach określonych w Ustawie.
2. Pracownik jest zobowiązany udokumentować swoje prawo do nagrody, jeżeli w jego aktach osobowych brak jest odpowiedniej dokumentacji.

Jednorazowe odprawy z tytułu przejścia na emeryturę albo rentę

§ 24

1. Pracownikowi przechodzącemu na emeryturę albo rentę z tytułu niezdolności do pracy przysługuje prawo do jednorazowej odprawy na zasadach określonych w Ustawie.
2. Pracownik Uniwersytetu, który otrzymał odprawę, nie może ponownie nabyć do niej prawa.

Diety i inne należności z tytułu podróży służbowej

§ 25

Pracownikowi Uniwersytetu przysługują diety i inne należności z tytułu podróży służbowej na zasadach określonych przez Rektora.

Ryczałt za używanie własnych samochodów do celów służbowych

§ 26

1. W sytuacji kiedy pracownik wykorzystuje do celów służbowych samochód prywatny, może otrzymać ryczałt z tego tytułu.
2. Zwrot kosztów używania przez pracownika w celach służbowych do jazd lokalnych samochodów osobowych, motocykli i motorowerów niebędących własnością pracodawcy („pojazd do celów służbowych") następuje na podstawie umowy cywilnoprawnej między pracodawcą a pracownikiem, o używanie pojazdu do celów służbowych, na warunkach określonych w powszechnie obowiązujących przepisach.

Wynagrodzenie za czas niezdolności do pracy

§ 27

1. Za czas niezdolności do pracy wskutek:
1) choroby lub odosobnienia w związku z chorobą zakaźną;
2) wypadku w drodze do pracy lub z pracy;
3) choroby przypadającej w czasie ciąży;
4) poddania się niezbędnym badaniom lekarskim przewidzianym dla kandydatów na dawców komórek, tkanek lub narządów oraz poddania się zabiegowi pobrania komórek, tkanek lub narządów pracownikowi przysługuje wynagrodzenie zgodnie z odrębnymi przepisami.
2. Wynagrodzenie, o którym mowa w ust. 1, oblicza się według zasad obowiązujących przy ustalaniu podstawy wymiaru zasiłku chorobowego i wypłaca za każdy dzień niezdolności do pracy, nie wyłączając dni wolnych od pracy.
3. Wynagrodzenie nie przysługuje w przypadkach, w których pracownik nie ma prawa do zasiłku chorobowego.
4. Za czas niezdolności do pracy, o której mowa w ust. 1, trwającej łącznie dłużej niż 33 dni w ciągu roku kalendarzowego, a w przypadku pracownika, który ukończył 50 rok życia, trwającej łącznie dłużej niż 14 dni w ciągu roku kalendarzowego, pracownikowi przysługuje zasiłek chorobowy na zasadach określonych odrębnymi przepisami.
5. Przepisy ust. 1 i 4 w części dotyczącej pracownika, który ukończył 50 rok życia, dotyczą niezdolności do pracy przypadającej po roku kalendarzowym, w którym pracownik ukończył 50 rok życia.

Wynagrodzenie w okresie urlopu wypoczynkowego oraz za czas płatnych urlopów nauczyciela akademickiego

§ 28

1. Wynagrodzenie nauczyciela akademickiego w okresie urlopu wypoczynkowego oraz za czas płatnych urlopów, o których mowa w art. 130 i art. 131 ust. 1 Ustawy, jest obliczane i wypłacane na zasadach określonych w Ustawie.
2. Wynagrodzenie za jeden dzień urlopu wypoczynkowego w części ustalonej na podstawie składników wynagrodzenia określonych w stawkach miesięcznych w stałej wysokości oraz składników wynagrodzenia określonych procentowo od tych stawek oblicza się, dzieląc sumę tych składników przysługujących w miesiącu wykorzystywania

urlopu przez 21. Tak obliczone wynagrodzenie za jeden dzień urlopu wypoczynkowego mnoży się przez liczbę dni tego urlopu.
3. Wynagrodzenie za jeden dzień urlopu wypoczynkowego w części ustalonej na podstawie zmiennych składników wynagrodzenia oblicza się, dzieląc podstawę wymiaru przez 251 dni. Jeżeli nauczyciel akademicki jest zatrudniony krócej niż dwanaście miesięcy, podstawę wymiaru dzieli się przez liczbę dni roboczych przypadających w okresie jego zatrudnienia. Tak obliczone wynagrodzenie za jeden dzień urlopu wypoczynkowego mnoży się przez liczbę dni tego urlopu.

Wynagrodzenie za czas urlopu pracownika niebędącego nauczycielem akademickim

§ 29

Wynagrodzenie za czas urlopu pracownika niebędącego nauczycielem akademickim jest obliczane i wypłacane na zasadach określonych w Kodeksie pracy i odrębnych przepisach.

Ekwiwalent za niewykorzystany urlop

§ 30

Ekwiwalent za niewykorzystany urlop jest przyznawany, obliczany i wypłacany na zasadach określonych w Kodeksie pracy i odrębnych przepisach.

Ekwiwalent za pranie odzieży i naprawę obuwia roboczego oraz ekwiwalent za używanie własnej odzieży i obuwia roboczego

§ 31

Ekwiwalent za pranie odzieży i naprawę obuwia roboczego oraz ekwiwalent za używanie własnej odzieży i obuwia roboczego jest przyznawany i wypłacany na zasadach określonych przez Rektora.

Dofinansowanie do zakupu okularów korygujących wzrok albo soczewek kontaktowych § 32

Dofinansowanie do zakupu okularów korygujących wzrok albo soczewek kontaktowych jest przyznawane i wypłacane na zasadach określonych przez Rektora.

Świadczenia z Zakładowego Funduszu Świadczeń Socjalnych

§ 33

1. Pracownikom Uniwersytetu przysługują świadczenia pieniężne z Zakładowego Funduszu Świadczeń Socjalnych.
2. Rodzaje świadczeń oraz zasady i tryb ich przyznawania określa Regulamin Zakładowego Funduszu Świadczeń Socjalnych ustalany przez Rektora w uzgodnieniu ze związkami zawodowymi działającymi na Uniwersytecie.
3. Odpis na Zakładowy Fundusz Świadczeń Socjalnych tworzy się zgodnie z przepisami Ustawy.
4. W wyjątkowych, uzasadnionych przypadkach, w szczególności dotyczących ochrony stałości zatrudnienia lub ochrony poziomu wynagrodzeń, odpis na ZFŚS w danym roku

kalendarzowym może zostać pomniejszony o kwotę (lub część) uzgodnioną ze związkami zawodowymi działającymi w Uniwersytecie (za zgodą).
5. Informacja o zmianie wysokości odpisu na ZFŚS jest podawana do wiadomości pracowników w formie decyzji Rektora.

Przepisy przejściowe i końcowe

§ 34

1. W przypadku wzrostu minimalnego wynagrodzenia profesora, rektor w porozumieniu ze związkami zawodowymi, biorąc pod uwagę możliwości finansowe Uniwersytetu, podejmie działania zmierzające do podwyższenia wynagrodzeń również dla pracowników niebędących nauczycielami akademickimi.
Treść Regulaminu została uzgodniona z zakładowymi organizacjami związkowymi.
2. Regulamin wchodzi w życie od dnia 1 października 2020 r., a w przypadku pracowników zatrudnionych od dnia 1 stycznia 2019 r. - od 1 kwietnia 2020 roku.

Załącznik nr 1

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

L.p.	Stanowisko	Stawka minimalna brutto
1.	Profesor	6 410 zł
2.	Profesor uczelni	5 321 zł
3.	Adiunkt, adiunkt kliniczny	4 680 zł
4.	Asystent, asystent kliniczny	3 205 zł
5.	Starszy lektor, trener	3 300 zł
6.	Lektor, instruktor	3 205 zł

Załącznik nr 2

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

L.p.	Stanowisko	Wymagania kwalifikacyjne		Stawka minimalna brutto
		Wykształcenie	Liczba lat pracy	
1.	Kustosz dyplomowany	wyższe	10	3 200 zł
2.	Kustosz	wyższe	7	2 650 zł
3.	Starszy bibliotekarz	wyższe	5	2 500 zł
4.	Bibliotekarz	średnie	2	2 300 zł

Załącznik nr 3

Tabela podstawowych stanowisk pracy, wymagań kwalifikacyjnych i miesięcznych minimalnych stawek wynagrodzenia zasadniczego pracowników zatrudnionych na stanowiskach badawczo-technicznych

L.p.	Stanowisko	Wymagania kwalifikacyjne		Stawka minimalna brutto
		Wykształcenie	Liczba lat pracy	
1.	Starszy specjalista	wyższe	5	2 500 zł
2.	Specjalista	wyższe	3	2 300 zł
		średnie	8	

Załącznik nr 4

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

L.p.	Stanowisko	Wymagania kwalifikacyjne		Stawka minimalna brutto
		Wykształcenie	Liczba lat pracy	
1.	Kierownik	wyższe	7	3 200 zł
2.	Zootechnik	wyższe	5	3 000 zł
3.	Kierownik robót	wyższe	5	2 800 zł
4.	Starszy specjalista	wyższe	5	2 500 zł
5.	Specjalista	wyższe	3	2 200 zł
		średnie	8	
6.	Starszy mistrz, mistrz technolog, laborant	średnie	3	2 167 zł
7.	Starszy technik, technik	średnie	-	2 167 zł

Załącznik nr 5

Tabela podstawowych stanowisk pracy, wymagań kwalifikacyjnych i miesięcznych minimalnych stawek wynagrodzenia zasadniczego pracowników zatrudnionych na stanowiskach artystycznych

L.p.	Stanowisko	Wymagania kwalifikacyjne		Stawka minimalna brutto
		Wykształcenie	Liczba lat pracy	
1.	Choreograf	wyższe	2	3 500 zł
2.	Dyrygent	wyższe	2	3 500 zł
3.	Instruktor	wyższe	2	2 800 zł

Załącznik nr 6

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

L.p.	Stanowisko	Wymagania kwalifikacyjne		Stawka minimalna brutto
		Wykształcenie	Liczba lat pracy	
1.	Kanclerz	wyższe	8, w tym 4 na stanowisku kierowniczym lub samodzielnym	6 000 zł
2.	Kwestor	wyższe	8, w tym 4 na stanowisku kierowniczym	5 500 zł
3.	Zastępca Kanclerza	wyższe	6, w tym 3 na stanowisku kierowniczym lub samodzielnym	4 500 zł
4.	Zastępca Kwestora	wyższe	6, w tym 2 na stanowisku kierowniczym lub samodzielnym	4 200 zł
5.	Dyrektor	wyższe	6 w tym 3 na stanowisku kierowniczym	4 000 zł
6.	Zastępca Dyrektora	wyższe	6 w tym 3 na stanowisku kierowniczym	3 500 zł
7.	Kierownik	wyższe	6	3 000 zł
8.	Zastępca kierownika	wyższe	6	2 800 zł
9.	Główny specjalista	wyższe	4	2 700 zł
		średnie	5	

10.	Starsza księgowa, księgowa	wyższe	3	2 600 zł
		średnie	4	
11.	Starszy specjalista, specjalista	wyższe	4	2 500 zł
		średnie	3	
12.	Administrator obiektu	wyższe	-	2 400 zł
		średnie	4	
13.	Starszy referent, referent	wyższe	-	2 300 zł
		średnie	4	
14.	Kasjer	średnie	3	2 167 zł
Stanowiska uregulowane odrębnymi przepisami				
15.	Audytor wewnętrzny	według odrębnych przepisów		3 500 zł
16.	Radca prawny	według odrębnych przepisów		3 200 zł
17.	Rzecznik patentowy	według odrębnych przepisów		3 100 zł
18.	Szef Straży	według odrębnych przepisów		3 000 zł
19.	Starszy inspektor nadzoru, inspektor nadzoru	według odrębnych przepisów		2 800 zł
20.	Główny specjalista ds. bezpieczeństwa i higieny pracy	według odrębnych przepisów		2 700 zł
21.	Starszy specjalista ds. bezpieczeństwa i higieny pracy, specjalista ds.	według odrębnych przepisów		2 600 zł

	bezpieczeństwa i higieny pracy		
Inne stanowiska (związane z realizacją projektów)			
22.	Kierownik projektu	według odrębnych zasad	4 000 zł
23.	Zastępca kierownika projektu	według odrębnych zasad	3 500 zł
24.	Koordynator	według odrębnych zasad	3 500 zł
25.	Trener	według odrębnych zasad	3 200 zł
26.	Doradca	według odrębnych zasad	3 100 zł
27.	Starszy konsultant	według odrębnych zasad	3 100 zł
28.	Streetworker	według odrębnych zasad	3 000 zł
29.	Asystent kierownika projektu	według odrębnych zasad	3 000 zł
30.	Konsultant	według odrębnych zasad	2 800 zł

Załącznik nr 7

Tabela podstawowych stanowisk pracy, wymagań kwalifikacyjnych i miesięcznych minimalnych stawek wynagrodzenia zasadniczego pracowników zatrudnionych na stanowiskach informatycznych

L.p.	Stanowisko	Wymagania kwalifikacyjne		Stawka minimalna brutto
		Wykształcenie	Liczba lat pracy	
1.	Główny informatyk	wyższe	5	4 500 zł
2.	Główny specjalista	wyższe	5	4 300 zł
3.	Programista	wyższe	5	4 000 zł
4.	Kierownik działu	wyższe	5	3 500 zł
5.	Administrator	wyższe	4	3 100 zł
6.	Starszy informatyk	średnie	3	2 900 zł
7.	Informatyk	średnie	2	2 167 zł
8.	Grafik komputerowy	średnie	2	2 167 zł

Załącznik nr 8

Tabela stanowisk pracy, wymagań kwalifikacyjnych i miesięcznych minimalnych stawek wynagrodzenia zasadniczego pracowników działalności wydawniczej i poligraficznej

L.p.	Stanowisko	Wymagania kwalifikacyjne		Stawka minimalna brutto
		Wykształcenie	Liczba lat pracy	
1.	Redaktor naczelny	wyższe	5	3 700 zł
2.	Kierownik zakładu	wyższe	5	3 500 zł
3.	Starszy redaktor	wyższe	4	3 200 zł
4.	Redaktor	wyższe	2	3 000 zł
5.	Grafik	średnie	2	3 000 zł
6.	Operator składu komputerowego	średnie	2	2 800 zł
7.	Młodszy redaktor	średnie	1	2 650 zł
8.	Maszynista maszyn offsetowych	średnie	1	2 650 zł
9.	Introligator	średnie	1	2 600 zł

Załącznik nr 9

Tabela podstawowych stanowisk pracy, wymagań kwalifikacyjnych i miesięcznych minimalnych stawek wynagrodzenia zasadniczego pracowników zatrudnionych na stanowiskach robotniczych i obsługi

L.p.	Stanowisko	Wymagania kwalifikacyjne		Stawka minimalna brutto
		Wykształcenie	Liczba lat pracy	
1.	Mechanik	zasadnicze zawodowe i/lub inny dokument potwierdzający kwalifikacje fachowe	2	2 700 zł
2.	Operator maszyn i urządzeń	zasadnicze zawodowe i/lub inny dokument potwierdzający kwalifikacje fachowe	1	2 500 zł
3.	Spawacz	zasadnicze zawodowe i/lub inny dokument potwierdzający kwalifikacje fachowe	1	2 450 zł
4.	Elektryk	zasadnicze zawodowe i/lub inny dokument potwierdzający kwalifikacje fachowe	1	2 350 zł
5.	Hydraulik	zasadnicze zawodowe i/lub inny dokument potwierdzający kwalifikacje fachowe	1	2 350 zł
6.	Traktorzysta	zasadnicze zawodowe i/lub inny dokument potwierdzający kwalifikacje fachowe	1	2 350 zł
7.	Konserwator	zasadnicze zawodowe	1	2 350 zł

8.	Szklarz	zasadnicze zawodowe	-	2 300 zł
9.	Murarz	zasadnicze zawodowe	-	2 300 zł
10.	Tapicer, Stolarz	zasadnicze zawodowe	-	2 300 zł
11.	Malarz	zasadnicze zawodowe	-	2 300 zł
12.	Ślusarz	zasadnicze zawodowe	-	2 300 zł
13.	Dekarz	zasadnicze zawodowe	-	2 300 zł
14.	Dozorca	zasadnicze zawodowe	-	2 200 zł
15.	Pracownik gospodarczy, pracownik porządkowy	zasadnicze zawodowe	-	2 167 zł
16.	Szatniarz, starszy portier, portier, recepcjonista	zasadnicze zawodowe	-	2 167 zł
17.	Robotnik, pracownik pomocniczy	zasadnicze zawodowe	-	2 167 zł
Stanowiska uregulowane odrębnymi przepisami				
18.	Dowódca zmiany	według odrębnych przepisów		2 700 zł
19.	Kierowca	według odrębnych przepisów		2 600 zł
20.	Wartownik	według odrębnych przepisów		2 400 zł

Załącznik nr 10

Tabela miesięcznych stawek dodatku funkcyjnego dla nauczycieli akademickich

Lp.	Funkcja	Stawka minimalna brutto
1.	Prorektor	3500 zł
2.	Dziekan/Dyrektor Filii	według odrębnych przepisów
3.	Prodziekan	według odrębnych przepisów
4.	Przewodniczący Rady Naukowej Dyscypliny	według odrębnych przepisów
5.	Zastępca Przewodniczącego Rady Naukowej Dyscypliny	według odrębnych przepisów
6.	Przewodniczący Zespołu ds. Dyscypliny Naukowej	według odrębnych przepisów
8	Dyrektor Instytutu	według odrębnych przepisów
9.	Dyrektor Szkoły	1300 zł
10.	Kierownik Katedry	według odrębnych przepisów
11.	Kierownik Studium Języków Obcych	1 000 zł
12.	Kierownik Studium Wychowania Fizycznego i Sportu	1 000 zł

Załącznik nr 11

Tabela miesięcznych stawek dodatku funkcyjnego dla dyplomowanych bibliotekarzy, dyplomowanych pracowników dokumentacji i informacji naukowej, a także pracowników bibliotecznych oraz pracowników dokumentacji i informacji naukowej niebędącej nauczycielami akademickimi

Lp.	Funkcja	Stawka minimalna brutto
1.	Dyrektor Biblioteki	1 000 zł
2.	Zastępca Dyrektora Biblioteki	500 zł
3.	Kierownik Oddziału	300 zł
4	Kierownik Sekcji	200 zł

Załącznik nr 12

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

Lp.	Funkcja	Stawka minimalna brutto
1.	Kanclerz	1 500 zł
2.	Kwestor	1 000 zł
3.	Zastępca Kanclerza	800 zł
4.	Zastępca Kwestora	600 zł
5.	Dyrektor	500 zł
6.	Inspektor Ochrony Danych Osobowych	500 zł
7.	Kierownik	300 zł
8.	Zastępca kierownika	100 zł

Załącznik nr 13

Dodatek funkcyjny kierowników jednostek będących nauczycielami akademickimi

§ 1

1. Dodatek funkcyjny kierownika katedry uzależniony jest od liczby pracowników zatrudnionych w kierowanej jednostce.
2. Kierownik katedry otrzymuje dodatek funkcyjny w wysokości:
   1) 300 zł, gdy liczba pracowników nie przekracza 10,
   2) 400 zł, gdy liczba pracowników jest większa od 10 i nie przekracza 20,
   3) 500 zł, gdy liczba pracowników jest większa od 20 i nie przekracza 30,
   4) 600 zł, gdy liczba pracowników jest większa od 30.

§ 2

Dodatek funkcyjny kierownika jednostki ogólnouczelnianej uzależniony jest od liczby pracowników zatrudnionych w kierowanej jednostce i stopnia złożoności zadań związanych z wykonywaną funkcją, w wysokości nie wyższej niż 1.500 zł.

§ 3

Kierownicy pozostałych jednostek otrzymują dodatek funkcyjny w wysokości uzależnionej od liczby pracowników zatrudnionych w kierowanej jednostce i stopnia złożoności zadań związanych z wykonywaną funkcją, w wysokości nie wyższej niż 500 zł.

Załącznik nr 14

Dodatek funkcyjny dziekanów, prodziekanów, przewodniczących rad naukowych dyscyplin i przewodniczących zespołów ds. dyscyplin

§ 1

1. Wysokość dodatku funkcyjnego dla dziekana stanowi sumę stałej K oraz dodatkowych składowych, o których mowa w ustępach poniżej ($K + L_p + L_s + L_d + L_{ks} + L_{kn} + L_{ka} + KN$).
2. Stała K wynosi 2.000 zł (słownie: dwa tysiące złotych).
3. Składowa wynikająca z liczby pracowników (L_p) zatrudnionych na wydziale w przeliczeniu na pełne etaty, według stanu na pierwszy dzień semestru poprzedzającego przyznanie dodatku:
   1) do 50 – bez przelicznika;
   2) 51 – 100 przelicznik 0,05K;
   3) 101 – 150 przelicznik 0,1K;
   4) 151 – 200 przelicznik 0,15K;
   5) powyżej 200 przelicznik 0,2K.
4. Składowa wynikająca z liczby studentów (L_s) studiujących na wydziale, według stanu na dzień 31 grudnia roku poprzedzającego przyznanie dodatku:
   1) do 500 bez przelicznika;
   2) 501-1000 przelicznik 0,05K;
   3) 1001 do 1500 przelicznik 0,1K;
   4) 1501 – 2000 przelicznik 0,15K;
   5) 2001 – 2500 przelicznik 0,2K;
   6) powyżej 2500 przelicznik 0,25K.
5. Składowa wynikająca z liczby ewaluowanych dyscyplin naukowych (L_d) na wydziale:
   1) 1 dyscyplina - bez przelicznika;
   2) 2 dyscypliny – przelicznik 0,02K;
   3) 3 dyscypliny – przelicznik 0,04K;
   4) 4 dyscypliny i więcej – przelicznik 0,08K.
6. Składowa wynikająca z liczby kierunków studiów, uzależniony od formy studiów, według stanu na dzień 30 marca w roku przyznania dodatku, z zastrzeżeniem ust. 7:
   1) studia stacjonarne (L_{Ks}):
      a) do 2 kierunków bez przelicznika;
      b) 3 kierunki przelicznik 0,01K;
      c) 4 kierunki przelicznik 0,02K;
      d) 5 kierunków przelicznik 0,03K;
      e) 6 kierunków przelicznik 0,04 K;
      f) powyżej 6 kierunków przelicznik 0,05K.
   2) studia niestacjonarne (L_{Kn}):
      a) do 2 kierunków bez przelicznika;
      b) 3 kierunki przelicznik 0,01K;
      c) 4 kierunki przelicznik 0,02K;

d) 5 kierunków przelicznik 0,03K;
e) 6 kierunków przelicznik 0,04 K;
f) powyżej 6 kierunków przelicznik 0,05 K.

7. Kierunki studiów, o których mowa w ust. 6, są to czynne kierunki studiów z co najmniej 1 grupą dziekańską.

8. Składowa wynikająca z liczby kierunków prowadzonych w języku angielskim lub innym języku obcym, z zastrzeżeniem ust. 9, (L_{Ka}), według stanu na dzień 30 marca w roku przyznania dodatku:

1) 1 kierunek przelicznik 0,1K;
2) 2 kierunki przelicznik 0,2K;
3) 3 kierunki przelicznik 0,3K;
4) 4 kierunki przelicznik 0,4K;
5) 5 kierunków i więcej - przelicznik 0,5K.

9. Kierunki studiów, o których mowa w ust. 8, dotyczą pełnych cykli kształcenia z co najmniej jedną grupą studentów.

10. Składowa wynikająca z kategorii naukowej wydziału (KN):

1) Kategoria A+ - 0,3K
2) kategoria A – 0,20K
3) kategoria B – bez przelicznika.

§ 2

Łączna suma przeznaczona na dodatki funkcyjne dla prodziekanów nie może przekroczyć 1,25-krotności dodatku funkcyjnego dziekana wyliczonego według metody, o której mowa w § 1. W przypadku powołania jednego prodziekana dodatek wynosi 0,75 wysokości dodatku dziekana.

§ 3

1. Wysokość dodatku funkcyjnego dla przewodniczącego rady naukowej dyscypliny stanowi sumę stałej D oraz dodatkowych składowych, o których mowa w ustępach poniżej ($D + N + U_{Dr} + U_{DC} + S_D$).

2. Stała D wynosi 800 zł (słownie: osiemset złotych).

3. Składowa wynikająca z liczby pracowników, którzy zadeklarowali swój dorobek naukowy w danej dyscyplinie, z uwzględnieniem zadeklarowanego w oświadczeniu procentowego udziału w przeliczeniu na 1N (N):

1) do 20 – bez przelicznika;
2) 21 – 40 przelicznik 0,15D;
3) 41 – 60 przelicznik 0,20D;
4) 61 – 80 przelicznik 0,25D;
5) powyżej 80 przelicznik 0,3D.

4. Składowa wynikająca z posiadania uprawnień do nadawania stopnia naukowego doktora lub stopnia doktora w zakresie sztuki (U_{Dr}) z przelicznikiem wynoszącym 0,25.

5. Składowa wynikająca z posiadania uprawnień do nadawania stopnia naukowego doktora habilitowanego lub stopnia doktora habilitowanego w zakresie sztuki (U_{DC}) z przelicznikiem wynoszącym 0,3.

6. Składowa wynikająca z uwzględnienia danej dyscypliny w prowadzeniu szkoły doktorskiej (S_D) z przelicznikiem wynoszącym 0,1.
7. Łączna suma przeznaczona na dodatki funkcyjne dla zastępców przewodniczących rad dyscyplin nie może przekroczyć 0,5 wartości dodatku dla przewodniczącego rady dyscypliny, z zastrzeżeniem ust. 8.
8. Dodatek funkcyjny dla zastępcy przewodniczącego rady dyscypliny przyznaje się w przypadku, gdy składowa N obliczana wg metody opisanej w ust. 3 jest większa niż 60.

Załącznik nr 15

Regulamin premiowania pracowników niebędących nauczycielami akademickimi zatrudnionych na Uniwersytecie Warmińsko-Mazurskim w Olsztynie

§ 1

1. Regulamin premiowania pracowników niebędących nauczycielami akademickimi zatrudnionych na Uniwersytecie Warmińsko-Mazurskim w Olsztynie, zwany dalej „Regulaminem", określa:
   1) rodzaje premii, zasady tworzenia funduszu premii i jego podział,
   2) zasady przyznawania i wypłat premii.
2. Regulamin nie obejmuje pracowników zatrudnionych w klubach kultury.
3. Regulamin nie obejmuje pracowników zatrudnionych w projektach w przypadku, gdy budżet danego projektu nie przewiduje przyznawania pracownikom premii.
4. Pracownikom niebędącym nauczycielami akademickimi może być przyznana premia:
   1) regulaminowa,
   2) uznaniowa.

§ 2

1. W ramach środków na wynagrodzenie osobowe tworzy się fundusz premii w wysokości 20% zasadniczych wynagrodzeń pracowników niebędących nauczycielami akademickimi, z przeznaczeniem na premie dla pracowników niebędących nauczycielami akademickimi. Fundusz premii ujmowany jest w planie wynagrodzeń, tworzonym w ramach planu rzeczowo-finansowego na dany rok kalendarzowy.
2. Nie stanowią podstawy naliczania funduszu premiowego, o którym mowa w ust. 1, wynagrodzenia zasadnicze pracowników za okres korzystania przez nich z urlopów: bezpłatnych, macierzyńskich, rodzicielskich, wychowawczych i innych nieobecności w pracy, za które nie przysługuje wynagrodzenie.
3. Niewykorzystane w danym roku środki z funduszu premii, o którym mowa w ust. 1, nie przechodzą na następne okresy rozliczeniowe.

§ 3

1. Premię z funduszu premii przyznaje się za dni przepracowane z zastrzeżeniem ust. 2.
2. Premia z funduszu premii przysługuje również pracownikowi za okres przebywania przez niego na urlopie wypoczynkowym, okolicznościowym, za dni wolne od pracy udzielone pracownikowi w zamian za przepracowane nadgodziny, w czasie wyjazdu pracownika w podróż służbową, jak również z tytułu innych usprawiedliwionych nieobecności w pracy – nie dotyczy to tych usprawiedliwionych nieobecności, o których mowa w § 2 ust. 2.
3. Pracownik nie zachowuje prawa do premii za okresy pobierania przez niego świadczeń chorobowych.

4. Podstawą naliczenia premii jest wynagrodzenie zasadnicze pracownika, należne za okres, za który przyznawana jest premia.

§ 4

1. Fundusz premii z przeznaczeniem na premie regulaminowe tworzy się w ramach posiadanych środków na wynagrodzenia osobowe, biorąc za podstawę wynagrodzenia zasadnicze pracowników podlegających premiowaniu oraz 20% wskaźnik premiowy.
2. Premiowy wskaźnik procentowy, o którym mowa w ust. 1, na wniosek Rektora może ulec zmniejszeniu w szczególnie trudnej sytuacji finansowej Uniwersytetu. Obniżenie wysokości wskaźnika premiowego w ciągu roku kalendarzowego wymaga uzgodnienia z organizacjami związkowymi działającymi na Uniwersytecie (zgody).
3. Pracownikowi przysługuje prawo do premii regulaminowej, która - z zastrzeżeniem ust. 2 i 4 - wynosi 20 % wynagrodzenia zasadniczego należnego za okres, za który przyznawana jest premia. Premia regulaminowa z zastrzeżeniem ust. 4 naliczana jest bez wniosków premiowych.
4. Pracownikowi, któremu powierzono dodatkowo obowiązki innego nieobecnego w pracy pracownika, może być przyznana premia regulaminowa w zwiększonej wysokości, jednak nie większa niż 40 % wynagrodzenia zasadniczego należnego za okres, za który przyznawana jest premia.
5. Z wnioskiem o przyznanie premii, o której mowa w ust. 4, występuje bezpośredni przełożony (Wzór nr 1). Wniosek zatwierdza prorektor właściwy do spraw kadr.

§ 5

1. Premia regulaminowa może być zmniejszona lub nieprzyznana pracownikowi za dany miesiąc w szczególności, w przypadku:
   1) naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych;
   2) naruszenia przepisów i zasad bezpieczeństwa i higieny pracy oraz przepisów przeciwpożarowych;
   3) nałożenia kary porządkowej przewidzianej w Kodeksie pracy i Regulaminie pracy Uniwersytetu Warmińsko-Mazurskiego w Olsztynie (zwanym dalej „Regulaminem pracy”);
   4) samowolnego opuszczenia stanowiska pracy w czasie pracy;
   5) opuszczenia bez usprawiedliwienia co najmniej jednego dnia roboczego;
   6) naruszenia obowiązku trzeźwości w miejscu pracy;
   7) udokumentowanego niedbalstwa lub niegospodarności.
2. Z wnioskiem o zmniejszenie lub nieprzyznanie premii regulaminowej występuje bezpośredni przełożony (Wzór nr 2). Wniosek zatwierdza prorektor właściwy do spraw kadr.
3. O zmianie wysokości premii regulaminowej lub o nieprzyznaniu premii, informuje pracownika bezpośredni przełożony, nie później niż w dniu wypłaty premii, podając uzasadnienie takiej decyzji.
4. Zmniejszenie lub nieprzyznanie premii regulaminowej nie stanowi kary w rozumieniu przepisów Kodeksu pracy oraz Regulaminu pracy.

§ 6

Premia regulaminowa jest wypłacana w systemie miesięcznym, w terminie wypłaty wynagrodzenia pracownikom niebędącym nauczycielami akademickimi.

§ 7

1. W wyjątkowych, szczególnie uzasadnionych przypadkach, Rektor może przyznać pracownikowi z własnej inicjatywy lub na wniosek prorektora, kanclerza lub kierownika danej jednostki organizacyjnej, premię uznaniową.
2. Premia, o której mowa w ust. 1, jest wypłacana w systemie miesięcznym, w terminie wypłaty wynagrodzenia pracownikom niebędącym nauczycielami akademickimi.
3. Środki przeznaczone na cel, o którym mowa w ust. 1, nie mogą przekroczyć 2% wynagrodzeń zasadniczych pracowników podlegających premiowaniu w miesiącu, za który przyznawana jest premia.
4. Dział Kadr weryfikuje wysokość przyznanej premii, o której mowa w ust. 1, porównując ją z wysokością środków, o której mowa w ust. 3.

Wzór nr 1
do „Regulaminu premiowania
pracowników niebędących
nauczycielami akademickimi w UWM
w Olsztynie”

WNIOSEK
DOTYCZĄCY PRZYZNANIA PREMII REGULAMINOWEJ
W ZWIĘKSZONEJ WYSOKOŚCI

Na podstawie § 4 ust. 5 *Regulaminu premiowania pracowników niebędących nauczycielami akademickimi Uniwersytetu Warmińsko-Mazurskiego w Olsztynie* wnoszę o:

podwyższenie z ……% do ……..%

premii regulaminowej za miesiąc ……..* Pana/i …….....
zatrudnionego/nej w …….
na stanowisku ……...
Uzasadnienie: …….....
…….....
.....

…….
(okres nieobecności zastępowanego pracownika)

……..……
data, podpis i pieczątka Wnioskodawcy

Dział Kadr: …….

……..

Zatwierdzam …….
Prorektor właściwy ds. kadr (data, podpis i pieczątka)

Otrzymuje:
Dział Kadr

* Wniosek należy złożyć do 10 dnia miesiąca następującego po miesiącu, w którym zastępowano pracownika. Jeżeli nieobecność dotyczy dwóch lub więcej miesięcy wówczas za każdy miesiąc należy składać odrębny wniosek.

Wzór nr 2
do „Regulaminu premiowania
pracowników niebędących
nauczycielami akademickimi w UWM
w Olsztynie”

WNIOSEK
DOTYCZĄCY OBNIŻENIA LUB POZBAWIENIA PREMII REGULAMINOWEJ

Na podstawie § 5 ust. 2 *Regulaminu premiowania pracowników niebędących nauczycielami akademickimi Uniwersytetu Warmińsko-Mazurskiego w Olsztynie* wnoszę o:

1. obniżenie z ……% do ……..%*
2. pozbawienie *

premii regulaminowej za miesiąc …….. Pana/i …….....
zatrudnionego/nej w …….
na stanowisku ……...
Uzasadnienie: …….....
…….....
.....
*** niepotrzebne skreślić**

……
data, podpis i pieczątka Wnioskodawcy

Zatwierdzam …….
Prorektor właściwy ds. kadr (data, podpis i pieczątka)

Zostałem/am powiadomiony/a o decyzji pracodawcy

……
data i czytelny podpis pracownika

Otrzymują:
1. pracownik
2. Dział Kadr