

**REGULAMIN WYNAGRADZANIA PRACOWNIKÓW**

**UNIWERSYTETU MEDYCZNEGO   
WE WROCŁAWIU**

**WROCŁAW 2020 r.**

**Spis treści**

[**POSTANOWIENIA OGÓLNE** 4](#_Toc119580073)

[**ZASADY I WARUNKI WYNAGRADZANIA ZA PRACĘ** 5](#_Toc119580074)

[**ŚWIADCZENIA PRZYSŁUGUJĄCE W OKRESIE CZASOWEJ NIEZDOLNOŚCI DO PRACY** 5](#_Toc119580075)

[**WYPŁATA WYNAGRODZENIA** 6](#_Toc119580076)

[**SKŁADNIKI WYNAGRODZENIA ORAZ ŚWIADCZENIA ZWIĄZANE Z PRACĄ** 8](#_Toc119580077)

[**SKŁADNIKI WYNAGRODZENIA** 9](#_Toc119580078)

[**Wynagrodzenie zasadnicze** 9](#_Toc119580079)

[**Dodatek za staż pracy** 9](#_Toc119580080)

[**Dodatek funkcyjny** 10](#_Toc119580081)

[**Dodatek organizacyjny** 11](#_Toc119580082)

[**Dodatek zadaniowy** 12](#_Toc119580083)

[**Dodatek rektora** 13](#_Toc119580084)

[**Dodatek projektowy** 14](#_Toc119580085)

[**Dodatek publikacyjny** 14](#_Toc119580086)

[**Dodatek za pracę w godzinach ponadwymiarowych** 15](#_Toc119580087)

[**Dodatek dla nauczyciela akademickiego z tytułu prowadzenia zajęć w języku angielskim** 15](#_Toc119580088)

[**Dodatek dla nauczyciela akademickiego z tytułu pełnienia funkcji opiekuna roku lub adiunkta dydaktycznego** 15](#_Toc119580089)

[**Dodatek dla biegłych za usługi świadczone na rzecz organów wymiaru sprawiedliwości i innych podmiotów** 15](#_Toc119580090)

[**Dodatek za pracę w godzinach nadliczbowych** 16](#_Toc119580091)

[**Dodatek za pracę w porze nocnej** 17](#_Toc119580092)

[**Dodatek za kierowanie lub sprawowanie opieki nad studenckimi praktykami zawodowymi** 17](#_Toc119580093)

[**Dodatek za udział w pracach komisji rekrutacyjnych** 17](#_Toc119580094)

[**Wynagrodzenie za pełnienie funkcji promotora i recenzenta** 17](#_Toc119580095)

[**Wynagrodzenie za czas urlopu wypoczynkowego** 18](#_Toc119580096)

[**Dodatkowe wynagrodzenie roczne (tzw. trzynastka)** 20](#_Toc119580097)

[**Premia dla pracowników niebędących nauczycielami akademickimi** 20](#_Toc119580098)

[**Nagrody rektora** 20](#_Toc119580099)

[**ŚWIADCZENIA ZWIĄZANE Z PRACĄ** 20](#_Toc119580100)

[**Nagroda jubileuszowa** 20](#_Toc119580101)

[**Należności z tytułu podróży służbowej** 21](#_Toc119580102)

[**Odprawa emerytalna lub rentowa** 21](#_Toc119580103)

[**Odprawa pośmiertna** 21](#_Toc119580104)

[**Odprawa związana z rozwiązaniem stosunku pracy z przyczyn niedotyczących pracownika** 21](#_Toc119580105)

[**Ekwiwalent za niewykorzystany urlop wypoczynkowy** 22](#_Toc119580106)

[**Ekwiwalent za pranie odzieży roboczej** 22](#_Toc119580107)

[**Postanowienia przejściowe** 22](#_Toc119580108)

[**POSTANOWIENIA KOŃCOWE** 22](#_Toc119580109)

# **POSTANOWIENIA OGÓLNE**

**§ 1**

Regulamin wynagradzania pracowników Uniwersytetu Medycznego im. Piastów Śląskich we Wrocławiu (dalej zwany: „Regulaminem”) określa warunki wynagradzania za pracę oraz przyznawania innych świadczeń związanych z pracą.

**§ 2**

1. Regulamin obowiązuje pracowników zatrudnionych w Uniwersytecie Medycznym im. Piastów Śląskich we Wrocławiu (dalej jako: „Uczelnia”), niezależnie od podstawy nawiązania stosunku pracy. Regulamin wraz z podstawą nawiązania z pracownikiem stosunku pracy określa indywidualne warunki wynagradzania pracownika i przyznawania innych świadczeń związanych z pracą, o których mowa w Regulaminie.
2. Ilekroć w niniejszym Regulaminie mowa jest o Pracodawcy – należy przez to rozumieć Uniwersytet Medyczny im. Piastów Śląskich we Wrocławiu.
3. Ilekroć w niniejszym Regulaminie mowa jest o prawie pracy – należy przez to rozumieć przepisy powszechnie obowiązujące oraz Statut Uczelni.
4. Pracodawca jest obowiązany, przed dopuszczeniem każdego pracownika do pracy, zapoznać go z treścią Regulaminu. Oświadczenie pracownika o zapoznaniu się   
   z Regulaminem zostaje dołączone do jego akt osobowych.

**§ 3**

W sprawach dotyczących ustalania wynagrodzenia za pracę i innych świadczeń związanych   
z pracą, nieuregulowanych szczegółowo w niniejszym Regulaminie, zastosowanie mają przepisy powszechnie obowiązujące w szczególności przepisy ustawy z dnia 20 lipca 2018 r. Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce (t.j. Dz.U. 2020, poz. 85 ze zm.) oraz ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeksu pracy (t.j. 2019 poz. 1040 ze zm.), a także innych aktów prawnych wydanych na ich podstawie.

**§ 4**

Ustala się:

1. tabelę miesięcznych minimalnych stawek wynagrodzenia zasadniczego nauczycieli akademickich zatrudnionych w grupie pracowników badawczych, badawczo – dydaktycznych i dydaktycznych, stanowiącą **załącznik nr 1** do Regulaminu,
2. tabelę stanowisk pracy, wymagań kwalifikacyjnych i minimalnych stawek wynagrodzenia zasadniczego pracowników niebędących nauczycielami akademickimi, stanowiącą **załącznik nr 2** do Regulaminu,
3. tabelę miesięcznych stawek dodatku funkcyjnego, stanowiącą **załącznik nr 3** do Regulaminu,
4. tabelę miesięcznych stawek dodatku organizacyjnego, stanowiącą **załącznik nr 4** do Regulaminu,
5. tabelę stawek dodatku za godziny ponadwymiarowe, stanowiącą **załącznik nr 5** do Regulaminu,
6. tabelę stawek dodatku dla nauczycieli akademickich prowadzących zajęcia w języku angielskim, stanowiącą **załącznik nr 6** do Regulaminu,
7. tabelę stawek dodatku za kierowanie i sprawowanie opieki nad studenckimi praktykami zawodowymi, stanowiącą **załącznik nr 7** do Regulaminu,
8. tabele stawek dodatku za udział w pracach komisji rekrutacyjnych, stanowiącą **załącznik nr 8** do Regulaminu.

# **ZASADY I WARUNKI WYNAGRADZANIA ZA PRACĘ**

**§ 5**

1. Wynagrodzenie za pracę ustala się w wysokości odpowiadającej:

1) rodzajowi wykonywanej pracy i

2) kwalifikacjom wymaganym przy jej wykonywaniu,

przy uwzględnieniu:

1) ilości świadczonej pracy i

2) jakości świadczonej pracy.

1. Wynagrodzenie przysługuje za pracę wykonaną. Za czas niewykonywania pracy pracownik zachowuje prawo do wynagrodzenia tylko wówczas, gdy przepisy prawa pracy tak stanowią.
2. Pracownik nie może zrzec się prawa do wynagrodzenia ani przenieść tego prawa na inną osobę.
3. Wysokość wynagrodzenia pracownika zatrudnionego w pełnym miesięcznym wymiarze czasu pracy nie może być niższa od wysokości minimalnego wynagrodzenia ustalonego na zasadach określonych przepisami ustawy o minimalnym wynagrodzeniu za pracę.
4. Pracownikowi zatrudnionemu w niepełnym wymiarze czasu pracy składniki wynagrodzenia przysługują w wysokości proporcjonalnej do wymiaru czasu pracy.
5. Pracodawca, na żądanie pracownika, jest obowiązany udostępnić mu do wglądu dokumenty, na podstawie których zostało obliczone jego wynagrodzenie.
6. Pracodawca jest zobowiązany do ochrony poufności informacji dotyczących indywidualnych wynagrodzeń i innych świadczeń. Nie dotyczy to wynagrodzeń osób, co do których zastosowanie mają przepisy regulujące udostępnianie informacji publicznej.

# **ŚWIADCZENIA PRZYSŁUGUJĄCE W OKRESIE CZASOWEJ NIEZDOLNOŚCI DO PRACY**

**§ 6**

1. Za czas niezdolności pracownika do pracy wskutek:
2. choroby lub odosobnienia w związku z chorobą zakaźną – trwającej łącznie do 33 dni w ciągu roku kalendarzowego, a w przypadku pracownika, który ukończył 50 rok życia – trwającej łącznie do 14 dni w ciągu roku kalendarzowego – pracownik zachowuje prawo do 80 % wynagrodzenia,
3. wypadku w drodze do pracy lub z pracy albo choroby przypadającej w czasie ciąży – w okresie wskazanym w pkt 1 – pracownik zachowuje prawo do 100% wynagrodzenia,
4. poddania się niezbędnym badaniom lekarskim przewidzianym dla kandydatów na dawców komórek, tkanek i narządów oraz poddania się zabiegowi pobrania komórek, tkanek i narządów – w okresie wskazanym w pkt 1 – pracownik zachowuje prawo do 100% wynagrodzenia.
5. 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.
6. Wynagrodzenie, o którym mowa w ust. 1, nie przysługuje w przypadkach, w których pracownikowi nie przysługuje prawo do zasiłku chorobowego.
7. 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 w odrębnych przepisach.
8. Przepisy ust 1 pkt 1) oraz ust 4 w części dotyczącej pracownika, który ukończył 50 rok życia, dotyczą niezdolności pracownika do pracy przypadającej po roku kalendarzowym, w którym pracownik ukończył 50 rok życia.

# **WYPŁATA WYNAGRODZENIA**

**§ 7**

1. Wynagrodzenia dla pracowników są wypłacane w następujących terminach:
2. [[1]](#footnote-1) dla nauczycieli akademickich wynagrodzenie zasadnicze, dodatek za staż pracy, dodatek funkcyjny i dodatek zadaniowy są wypłacane z góry   
   w pierwszym dniu roboczym miesiąca, a pozostałe składniki wynagrodzenia   
   z dołu,
3. [[2]](#footnote-2) z zastrzeżeniem ust. 4, dla pracowników niebędących nauczycielami akademickimi wypłaty wynagrodzenia dokonuje się z dołu za okresy miesięczne 26 dnia każdego miesiąca.
4. Jeżeli termin wypłaty wynagrodzenia przypada na dzień ustawowo wolny od pracy, wypłaty wynagrodzenia nauczycielom akademickim dokonuje się w następującym po nim pierwszym dniu roboczym, a pozostałym pracownikom w dniu roboczym poprzedzającym dzień wypłaty.
5. Zasiłki, o których mowa w ustawie z dnia 25 czerwca 1999 r. o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa (t.j. Dz.U.2019 poz. 645 ze zm.) oraz w ustawie z dnia 30 października 2002 r. o ubezpieczeniu społecznym z tytułu wypadków przy pracy i chorób zawodowych (t.j. Dz.U.2019 poz. 1205 ze zm.) wypłaca się w terminach wypłat wynagrodzeń.
6. [[3]](#footnote-3) Pracownikom, o których mowa w ust. 1 pkt 2, wypłaty dodatków zadaniowych oraz dodatków projektowych dokonuje się za przepracowany miesiąc z dołu nie później niż w ostatnim dniu roboczym każdego miesiąca[[4]](#footnote-4). W przypadku rozliczania dodatków finansowanych ze źródeł innych niż subwencja, na podstawie kart czasu pracy, wypłaty wynagrodzenia dokonuje się do 10 dnia następnego miesiąca. W przypadku rozliczania dodatków zadaniowych finansowanych ze źródeł innych niż subwencja, jeśli przepisy szczególne lub wytyczne projektowe wprowadzają dodatkowe wymogi dotyczące katalogu kosztów kwalifikowanych, wypłaty dodatków zadaniowych dokonuje się do 10 dnia następnego miesiąca. Wypłaty wynagrodzenia za pracę w projektach finansowanych ze źródeł innych niż subwencja dokonuje się do 10 dnia następnego miesiąca.
7. Dodatkowe terminy wypłat określa się na 5, 10, 15, 20 dzień miesiąca oraz ostatni roboczy dzień miesiąca.
8. Wynagrodzenie za urlop wypoczynkowy ze zmiennych składników wynagrodzeń płatne jest:
9. dla nauczycieli akademickich raz w roku nie później niż 15 grudnia po zakończonym roku akademickim,
10. dla pracowników niebędących nauczycielami akademickimi – nie później niż 10 dnia miesiąca następującego po zakończonym kwartale.
11. Wypłata wynagrodzenia za godziny nadliczbowe następuje po trzymiesięcznym okresie rozliczeniowym do dnia 10-go każdego miesiąca następującego po okresie rozliczeniowym (po przedłożeniu kart pracy w terminie 5 dni po okresie rozliczeniowym).
12. Wypłata wynagrodzenia za godziny ponadwymiarowe oraz dodatku za prowadzenie zajęć w języku angielskim następuje po dokonaniu rozliczenia godzin zajęć dydaktycznych, raz w roku, w terminie 2 miesięcy od zakończenia roku akademickiego.
13. Dodatkowe wynagrodzenie roczne wypłacane jest w terminie do dnia 31 marca roku następującego po roku, za który to wynagrodzenie przysługuje.
14. Nagroda jubileuszowa należna do daty wypłaty wynagrodzenia płatna jest w terminach wypłat wynagrodzeń. Nagroda należna po terminie wypłaty wynagrodzenia płatna jest w następnym miesiącu w terminie wypłaty wynagrodzenia lub na pisemny wniosek pracownika może zostać wypłacona w dodatkowych terminach wypłat wskazanych w ust. 5.
15. Premia wypłacana jest w terminie określonym w regulaminie przyznawania premii dla pracowników niebędących nauczycielami akademickimi.
16. Wypłata wynagrodzenia jest dokonywana na wskazany przez pracownika rachunek płatniczy, chyba że pracownik złożył w postaci papierowej lub elektronicznej wniosek   
    o wypłatę wynagrodzenia do rąk własnych.
17. Prawo nauczycieli akademickich do wynagrodzenia wypłacanego miesięcznie z góry wygasa z ostatnim dniem miesiąca, w którym ustał stosunek pracy, z tym że pracownik zachowuje wypłacone za ten miesiąc wynagrodzenie.
18. Dodatek dla biegłych i premia usługowa wypłacane są w terminie 5 dni roboczych od dnia przekazania do Działu Płac kompletnego i zaakceptowanego przez rektora wniosku kierownika Katedry i Zakładu Medycyny Sądowej.

**§ 8**

1. Pracodawca na wniosek pracownika jest obowiązany do udostępnienia mu dokumentacji płacowej do wglądu.
2. Rozliczenie wypłaconego wynagrodzenia za bieżący miesiąc na żądanie pracownika może zostać wydrukowane w Dziale Płac i odebrane osobiście przez zainteresowanego lub osobę przez niego upoważnioną, w formie paska wynagrodzeń, w którym zawarte są wszystkie należności jak i dokonane potrącenia.

**§ 9**

1. Z wynagrodzenia za pracę – po odliczeniu składek na ubezpieczenia społeczne oraz zaliczki na podatek dochodowy od osób fizycznych oraz wpłat dokonywanych do pracowniczego planu kapitałowego, w rozumieniu ustawy z dnia 4 października 2018 r.   
   o pracowniczych planach kapitałowych (Dz. U. 2018 poz. 2215 ze zm.), jeżeli pracownik nie zrezygnował z ich dokonywania – podlegają potrąceniu tylko następujące należności:
2. sumy egzekwowane na mocy tytułów wykonawczych na zaspokojenie świadczeń alimentacyjnych,
3. sumy egzekwowane na mocy tytułów wykonawczych na pokrycie należności innych niż świadczenia alimentacyjne,
4. zaliczki pieniężne udzielone pracownikowi,
5. kary pieniężne przewidziane w art. 108 Kodeksu pracy,
6. inne należności, na potrącenie których pracownik wyraził zgodę na piśmie.
7. Z wynagrodzenia za pracę odlicza się w pełnej wysokości kwoty wypłacone w poprzednim terminie płatności za okres nieobecności w pracy, za który pracownik nie zachowuje prawa do wynagrodzenia.

**§ 10**

1. Wszelkie reklamacje z tytułu błędnego lub niewłaściwego obliczenia wynagrodzenia pracownik składa w formie pisemnej swemu bezpośredniemu przełożonemu bądź w Dziale Płac.
2. Termin załatwienia reklamacji nie może przekroczyć 14 dni.

# **SKŁADNIKI WYNAGRODZENIA ORAZ ŚWIADCZENIA ZWIĄZANE Z PRACĄ**

**§ 11**

1. Wynagrodzenie pracownika Uczelni składa się z:
2. wynagrodzenia zasadniczego,
3. dodatku za staż pracy,

które stanowią stałe składniki wynagrodzenia.

1. Pracownik może otrzymywać:
2. dodatek funkcyjny,
3. dodatek organizacyjny,
4. dodatek zadaniowy,

3a)[[5]](#footnote-5) dodatek rektora,

1. dodatek projektowy,
2. dodatek publikacyjny,
3. dodatek za godziny ponadwymiarowe,
4. dodatek za prowadzenie zajęć w języku angielskim,
5. dodatek za pełnienie funkcji opiekuna roku lub adiunkta dydaktycznego,
6. dodatek dla biegłych za usługi świadczone na rzecz organów wymiaru sprawiedliwości i innych podmiotów,
7. dodatek za pracę w godzinach nadliczbowych,
8. dodatek za każdą godzinę pracy w porze nocnej
9. dodatek za kierowanie lub sprawowanie opieki nad studenckimi praktykami zawodowymi,
10. dodatek za udział w pracach komisji rekrutacyjnych,
11. wynagrodzenie za sprawowanie funkcji promotora w przewodzie doktorskim, opracowanie recenzji i opinii w przewodzie doktorskim, w postępowaniu habilitacyjnym albo w postepowaniu o nadanie tytułu profesora,
12. premię – w przypadku pracownika niebędącego nauczycielem akademickim,
13. nagrodę Rektora,
14. dodatkowe wynagrodzenie roczne.
15. Obok składników wynagrodzenia wskazanych w ust. 1 i 2, osobom uprawnionym przysługują następujące świadczenia związane z pracą:
16. nagroda jubileuszowa,
17. należności z tytułu podróży służbowej,
18. odprawa emerytalna lub rentowa,
19. odprawa pośmiertna,
20. odprawa pieniężna z tytułu rozwiązania umowy o pracę z przyczyn niedotyczących pracownika,
21. ekwiwalent za niewykorzystany urlop wypoczynkowy,
22. ekwiwalent za pranie odzieży roboczej,
23. inne świadczenia związane z pracą, jeśli są przewidziane przepisami prawa powszechnie obowiązującego.
24. Pracownikom objętym niniejszym Regulaminem przysługują także wynagrodzenia: za czas urlopu i za okres nieobecności w pracy określone w przepisach powszechnych oraz   
    w ustawie prawo o szkolnictwie wyższym i nauce (t.j. Dz.U. 2020, poz. 85 ze zm.), jak również świadczenia przysługujące w okresie czasowej niezdolności do pracy.

# **SKŁADNIKI WYNAGRODZENIA**

## **Wynagrodzenie zasadnicze**

**§ 12**

1. Wynagrodzenie zasadnicze stanowi stałą kwotę wynikającą z umowy o pracę.
2. Godzinową stawkę wynagrodzenia zasadniczego oraz dodatków określanych stawką godzinową oblicza się poprzez podzielenie wynagrodzenia zasadniczego pracownika przez liczbę godzin pracy przypadającą do przepracowania w danym miesiącu. Przez „uśrednioną stawkę godzinową” pracownika należy rozumieć stawkę obliczoną   
   z uwzględnieniem, jako dzielnika, liczby 168.
3. Wynagrodzenie zasadnicze i dodatek funkcyjny rektora ustala minister na wniosek rady uczelni.
4. Wynagrodzenie zasadnicze w miesiącu pomniejszane jest o:
5. dni nieobecności w pracy z powodu niezdolności do pracy spowodowanej chorobą albo zwolnienia od wykonywania pracy z powodu konieczności osobistego sprawowania opieki na dzieckiem lub chorym członkiem rodziny. Kwota pomniejszenia wynagrodzenia zasadniczego wyliczana jest następująco: wynagrodzenie zasadnicze podzielone przez ilość dni kalendarzowych   
   w danym miesiącu i następnie pomnożone przez ilość dni kalendarzowych nieobecności w pracy,
6. dni urlopu bezpłatnego. Kwota pomniejszenia wynagrodzenia zasadniczego wyliczana jest następująco: wynagrodzenie zasadnicze podzielone przez ilość dni roboczych w danym miesiącu i następnie pomnożone przez ilość dni roboczych urlopu bezpłatnego.
7. Pracownikowi, który był zwolniony od pracy w godzinach pracy w związku   
   z załatwianiem ważnych spraw osobistych lub rodzinnych przysługuje wynagrodzenie, jeśli odpracował czas zwolnienia.

## **Dodatek za staż pracy**

**§ 13**

1. Pracownikowi przysługuje dodatek za staż pracy w wysokości 1% wynagrodzenia zasadniczego za każdy rok zatrudnienia, wypłacany w okresach miesięcznych, poczynając od czwartego roku zatrudnienia, z tym że wysokość tego dodatku nie może przekroczyć 20% wynagrodzenia zasadniczego.
2. Dodatek stażowy naliczany jest od wynagrodzenia zasadniczego wypłacanego pracownikowi w danym miesiącu przy zachowaniu zasad określonych w § 12 ust. 4.
3. Do okresu uprawniającego do dodatku za staż pracy wlicza się zakończone okresy zatrudnienia we wszystkich zakładach pracy, przy czym równoczesne zatrudnienie w tym samym okresie u kilku pracodawców liczone będzie jako jeden okres zatrudnienia.
4. W przypadku jednoczesnego pozostawania w więcej niż jednym stosunku pracy w Uczelni, okresy uprawniające do dodatku za staż pracy ustala się odrębnie dla każdego stosunku pracy.
5. Do okresu pracy uprawniającego do dodatku za staż pracy wlicza się także:
6. inne okresy, uwzględniane na podstawie przepisów odrębnych, jako okresy, od których zależą uprawnienia pracownicze,
7. okresy asystenckich studiów przygotowawczych, odbytych na podstawie przepisów dotyczących zasad i warunków tworzenia w szkołach wyższych asystenckich studiów przygotowawczych,
8. okresy pobytu za granicą wynikające ze skierowania udzielonego na podstawie przepisów o kierowaniu za granicę pracowników w celach naukowych, dydaktycznych i szkoleniowych.
9. Komplet dokumentów na podstawie, których wyliczana jest wysokość dodatku stażowego pracownik obowiązany jest przekazać do Działu Spraw Pracowniczych przed pierwszym zatrudnieniem w Uczelni – fakt złożenia kompletu dokumentów pracownik potwierdza składając pisemne oświadczenie. Dostarczenie dokumentów potwierdzających uprawnienie do dodatku stażowego po złożeniu ww. oświadczenia skutkuje naliczeniem wyższego dodatku stażowego od pierwszego dnia kolejnego miesiąca.
10. Jeżeli nabycie prawa do dodatku za staż pracy lub prawa do wyższej stawki tego dodatku nastąpiło:
11. pierwszego dnia miesiąca – dodatek przysługuje za ten miesiąc,
12. w innym dniu niż pierwszy dzień miesiąca – dodatek przysługuje, począwszy od pierwszego dnia miesiąca następującego po miesiącu, w którym pracownik nabył to prawo.
13. Przy ustalaniu okresów uprawniających do dodatku za staż pracy okresy, o których mowa w ust. 3 uwzględnia się na podstawie świadectwa pracy, a okresy, o których mowa w ust. 5 – 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.

## **Dodatek funkcyjny**

**§ 14**

1. Dodatek funkcyjny przysługuje z tytułu kierowania zespołem, w skład którego wchodzi nie mniej niż 5 osób, w tym osoba kierująca. Przez kierowanie zespołem rozumie się kierowanie bezpośrednio podległymi merytorycznie pracownikami. Wysokość dodatku funkcyjnego nie może przekroczyć 67 % wynagrodzenia minimalnego profesora, o którym mowa w ustawie prawo o szkolnictwie wyższym i nauce (t.j. Dz.U. 2020, poz. 85 ze zm.) i jest uzależniona od liczby członków zespołu oraz stopnia złożoności zadań. Wysokość dodatku funkcyjnego określa **załącznik nr 3** do niniejszego Regulaminu.
2. Dodatek funkcyjny przysługuje od pierwszego dnia powierzenia funkcji lub zajmowania stanowiska, o której mowa w ust. 1, do ostatniego dnia miesiąca, w którym nastąpiło zakończenie pełnienia funkcji, z zastrzeżeniem ust. 4.
3. W przypadku zatrudnienia w niepełnym wymiarze czasu pracy dodatek funkcyjny przysługuje proporcjonalnie do wymiaru etatu.
4. Z zastrzeżeniem ust. 6 i 7, pracownik zachowuje prawo do dodatku funkcyjnego w okresie niezdolności do pracy i ten dodatek jest wypłacany za okresy pobierania świadczeń chorobowych.
5. Z zastrzeżeniem ust. 6 i 7, dodatek funkcyjny przysługuje również za okres:
6. urlopu wypoczynkowego i okolicznościowego,
7. usprawiedliwionej nieobecności w pracy, jeżeli przepisy szczególne przewidują za dni tej nieobecności wynagrodzenie jak za urlop wypoczynkowy,
8. dwóch dni wolnych od pracy przysługujących, zgodnie z kodeksem pracy, pracownikom wychowującym dzieci do lat 14.
9. Dodatek funkcyjny przysługuje w czasie usprawiedliwionej nieobecności w pracy, nie dłużej jednak niż ciągłej nieobecności przez okres 3 miesięcy.
10. Dodatek funkcyjny nie przysługuje nauczycielowi akademickiemu w okresie zawieszenia w pełnieniu obowiązków.
11. [[6]](#footnote-6)W przypadku zmiany wysokości dodatku funkcyjnego w trakcie miesiąca związanego ze zmianą pełnionej funkcji, nowa stawka dodatku przysługuje od początku następnego miesiąca.

## **Dodatek organizacyjny**

**§ 15**

1. Dodatek organizacyjny przysługuje z tytułu pełnienia funkcji lub zajmowania stanowisk określonych w **załączniku nr 4** do Regulaminu, w wysokości określonej w tym załączniku.
2. Dodatek organizacyjny przysługuje od pierwszego dnia powierzenia funkcji lub zajmowania stanowiska, o którym mowa w **załączniku nr 4** do Regulaminu do ostatniego dnia miesiąca, w którym nastąpiło zakończenie pełnienia funkcji.
3. W przypadku zatrudnienia w niepełnym wymiarze czasu pracy dodatek organizacyjny przysługuje proporcjonalnie do wymiaru etatu.
4. Z zastrzeżeniem ust. 6 i 7, pracownik zachowuje prawo do dodatku organizacyjnego   
   w okresie niezdolności do pracy i ten dodatek jest wypłacany za okresy pobierania świadczeń chorobowych.
5. Z zastrzeżeniem ust. 6 i 7, dodatek organizacyjny przysługuje również za okres:
6. urlopu wypoczynkowego i okolicznościowego,
7. usprawiedliwionej nieobecności w pracy, jeżeli przepisy szczególne przewidują za dni tej nieobecności wynagrodzenie jak za urlop wypoczynkowy,
8. dwóch dni wolnych od pracy przysługujących, zgodnie z kodeksem pracy, pracownikom wychowującym dzieci do lat 14.
9. Dodatek organizacyjny przysługuje w czasie usprawiedliwionej nieobecności w pracy, nie dłużej jednak niż ciągłej nieobecności przez okres 33 dni, z wyłączeniem urlopu wypoczynkowego.
10. Dodatek organizacyjny nie przysługuje nauczycielowi akademickiemu w okresie zawieszenia w pełnieniu obowiązków.
11. W przypadku pracowników niebędących nauczycielami akademickimi, którzy spełniają przesłanki do otrzymania dodatku funkcyjnego i jednocześnie dla ich stanowiska przewidziano dodatek organizacyjny, otrzymują wyłącznie dodatek funkcyjny   
    w wysokości dodatku funkcyjnego lub organizacyjnego, o ile jest on wyższy.

## **Dodatek zadaniowy**

**§ 16**

1. Rektor może przyznać pracownikowi dodatek zadaniowy z tytułu:
   1. czasowego zwiększenia obowiązków służbowych lub
   2. czasowego powierzenia dodatkowych zadań albo
   3. ze względu na charakter pracy lub warunki jej wykonywania.
2. Rektor może przyznać pracownikowi dodatek zadaniowy:

1) z własnej inicjatywy lub

2) na wniosek bezpośredniego przełożonego pracownika, kierownika projektu (po uprzedniej akceptacji przez bezpośredniego przełożonego), zaopiniowany odpowiednio przez:

* 1. w przypadku nauczycieli akademickich - dziekana lub prorektora,
  2. [[7]](#footnote-7) w przypadku pracowników niebędących nauczycielami akademickimi – przez dyrektora generalnego (szefa pionu zgodnie z podległością formalną),

3) [[8]](#footnote-8) na wniosek pracownika – w przypadku pracowników podległych merytorycznie rektorowi,  
po weryfikacji dostępności środków finansowych przez zastępcę dyrektora generalnego ds. finansowych.

1. Dodatek zadaniowy rektorowi może przyznać rada uczelni na zasadach określonych w ust. 2 i 4.
2. Wysokość dodatku zadaniowego nie może przekroczyć miesięcznie 80% sumy wynagrodzenia zasadniczego i dodatku funkcyjnego pracownika.

**§ 17**

1. Z zastrzeżeniem ust. 2 oraz § 22, pracownik zachowuje prawo do dodatku zadaniowego   
   w okresie niezdolności do pracy i ten dodatek jest wypłacany za okresy pobierania świadczeń chorobowych.
2. Dodatek zadaniowy przysługuje w czasie usprawiedliwionej nieobecności w pracy, nie dłużej jednak niż przez okres ciągłej nieobecności 3 miesięcy.

**§ 18**

1. Dodatek zadaniowy może być przyznany na czas określony do 12 miesięcy, jednak nie dłuższy niż do końca roku kalendarzowego, z zastrzeżeniem ust. 2.
2. W przypadku konieczności wykonywania zwiększonych obowiązków służbowych lub powierzenia dodatkowych zadań albo ze względu na charakter pracy lub warunki jej wykonywania trwające przez okres dłuższy niż wskazany w ust. 1 − należy złożyć kolejny wniosek o przyznanie dodatku.

**§ 19**

1. W przypadku wygaśnięcia przesłanek będących podstawą przyznania dodatku zadaniowego, o których mowa w § 16 ust. 1, dodatek zostaje odwołany.
2. Decyzję o odwołaniu dodatku podejmuje rektor, ze skutkiem od miesiąca następującego po dacie jej wydania.
3. Za celowość przyznania dodatku oraz za nadzór nad prawidłową realizacją zwiększonych obowiązków lub dodatkowych zadań pracownika, odpowiada wnioskodawca.

**§ 20**

Dodatki zadaniowe są wypłacane zgodnie z decyzją rektora, za okresy miesięczne.

**§ 21**

(uchylony)[[9]](#footnote-9)

**§ 22**

Z zastrzeżeniem § 17 dodatek zadaniowy przysługuje również za okres:

1. urlopu wypoczynkowego i okolicznościowego,
2. usprawiedliwionej nieobecności w pracy, jeżeli przepisy szczególne przewidują za dni tej nieobecności wynagrodzenie jak za urlop wypoczynkowy,
3. dwóch dni wolnych od pracy przysługujących, zgodnie z kodeksem pracy, pracownikom wychowującym dzieci do lat 14.

## **Dodatek rektora**

**§ 22a[[10]](#footnote-10)**

1. Rektor może przyznać pracownikowi dodatek w szczególności za:

a) wysoką aktywność w realizacji strategii rozwoju uczelni, w tym w zdobywaniu funduszy ze źródeł zewnętrznych przeznaczonych na badania naukowe lub inwestycyjne przyczyniające się do rozwoju uczelni i/lub udoskonalania procesu kształcenia;

b) realizację zadań związanych ze znacznym zaangażowaniem lub wykonywaniem zadań o dużym stopniu trudności i złożoności, podczas realizacji których pracownik wykazuje się samodzielnością i kreatywnością, w tym realizowanie zadań na rzecz projektów finansowanych ze źródeł zewnętrznych.

1. Dodatek, o którym mowa w ust. 1 rektor może przyznać:

a) jednorazowo;

b) na czas określony, nie dłużej niż do końca swojej kadencji.

1. Dodatek rektora ma charakter uznaniowy, pracownikowi nie przysługuje roszczenie   
   o przyznanie dodatku.
2. Dodatek rektora przysługuje w czasie usprawiedliwionej nieobecności w pracy.
3. Dodatek rektora nie jest wliczany do podstawy wynagrodzenia za czas choroby oraz do podstawy wymiaru zasiłków z ubezpieczenia społecznego.
4. W przypadku wygaśnięcia przesłanek będących podstawą przyznania dodatku rektora, dodatek zostaje odwołany. Decyzję o odwołaniu dodatku podejmuje rektor, ze skutkiem od miesiąca następującego po dacie jej wydania.
5. Dodatek rektora wypłacany jest w terminach określonych dla dodatku zadaniowego.

## **Dodatek projektowy**

**§ 23**

1. [[11]](#footnote-11)Za pracę wykonywaną w ramach projektów realizowanych przez Uczelnię, w tym finansowanych ze źródeł innych niż subwencja, pracownikowi może zostać przyznany dodatek projektowy i inne składniki wynagrodzenia przewidziane w projekcie, pod warunkiem zgodności z wytycznymi danego instrumentu finansowego, zabezpieczenia środków na ten cel w budżecie projektu oraz dostępności środków.
2. Dodatek projektowy może zostać przyznany z tytułu realizacji przez pracowników:
   1. projektów badawczych,
   2. projektów dydaktycznych,
   3. innych projektów,

na warunkach określonych w odrębnym zarządzeniu rektora.

1. Wysokość dodatku projektowego może zostać ustalona w formie stawki godzinowej lub określonego procentu wynagrodzenia zasadniczego na zasadach określonych w odrębnym zarządzeniu rektora.

**§ 24**

1. Dodatek projektowy może być przyznany na czas określony do 12 miesięcy, jednak nie dłuższy niż do końca roku kalendarzowego.
2. W przypadku konieczności realizacji zadań, o których mowa w § 23 ust. 2, przez okres dłuższy niż wskazany w ust. 1 − należy złożyć kolejny wniosek o przyznanie dodatku.
3. Dodatek projektowy nie przysługuje nauczycielowi akademickiemu w okresie zawieszenia w pełnieniu obowiązków.

## **Dodatek publikacyjny**

**§ 25**

Zasady i kryteria przyznawania dodatków publikacyjnych określa odrębne zarządzenie rektora.

## **Dodatek za pracę w godzinach ponadwymiarowych**

**§ 26**

1. Za pracę w godzinach ponadwymiarowych nauczyciel akademicki otrzymuje dodatek wynikający z godzinowej stawki za godziny ponadwymiarowe dla nauczycieli akademickich zatrudnionych na stanowiskach badawczo-dydaktycznych i dydaktycznych, określonej w **załączniku nr 5 do Regulaminu**.
2. Dodatek za pracę w godzinach ponadwymiarowych wypłacany jest wyłącznie za godziny faktycznie przepracowane na zasadach określonych w regulaminie pracy.
3. Dodatek za godziny ponadwymiarowe wynikające z realizacji zajęć dla studentów studiów niestacjonarnych prowadzonych w systemie sobotnio - niedzielnym jest wypłacany według stawki 150% wysokości wynagrodzenia za godzinę ponadwymiarową, o której mowa   
   w ust. 1.

## **Dodatek dla nauczyciela akademickiego z tytułu prowadzenia zajęć w języku angielskim**

**§ 27**

Nauczycielowi akademickiemu, z wyłączeniem nauczycieli prowadzących zajęcia   
z wychowania fizycznego, za prowadzenie zajęć w języku angielskim przysługuje dodatek za każdą zrealizowaną godzinę dydaktyczną w wysokości określonej w **załączniku nr 6** do Regulaminu.

Nauczycielowi akademickiemu za prowadzenie zajęć z wychowania fizycznego w języku angielskim, niezależnie od posiadanego tytułu lub stopnia naukowego, przysługuje dodatek w wysokości 15 zł (słownie: piętnaście złotych) za każdą godzinę dydaktyczną.

## **Dodatek dla nauczyciela akademickiego z tytułu pełnienia funkcji opiekuna roku lub adiunkta dydaktycznego**

**§ 28**

* + - 1. Nauczycielom akademickim rektor może przyznać dodatek z tytułu pełnienia funkcji opiekuna roku lub adiunkta dydaktycznego. W przypadku jednoczesnego pełnienia funkcji opiekuna roku i adiunkta dydaktycznego przez tę samą osobę, dodatek wypłacany jest z tytułu każdej z tych funkcji.
      2. [[12]](#footnote-12) Wysokość dodatku, o którym mowa w ust. 1, określa zarządzenie rektora wydane dla danego roku akademickiego.
      3. W przypadku, gdy w danej jednostce organizacyjnej funkcję adiunkta dydaktycznego pełni więcej niż jeden nauczyciel akademicki, wysokość podstawy dodatku z tego tytułu dla każdego z adiunktów oblicza się dzieląc stawkę maksymalną dla jednostki, ustaloną w zarządzeniu rektora, o którym mowa w ust. 2, przez liczbę adiunktów dydaktycznych.
      4. [[13]](#footnote-13) Zasady i tryb przyznania i wypłaty dodatku, o którym mowa w ust. 1, a także zakres zadań i obowiązków, zasady oceny wywiązywania się z tych obowiązków przez opiekuna roku i adiunkta dydaktycznego, określa odrębne zarządzenie rektora.

## **Dodatek dla biegłych za usługi świadczone na rzecz organów wymiaru sprawiedliwości i innych podmiotów**

**§ 29**

* + - 1. Dodatek dla biegłych za usługi świadczone na potrzeby organów wymiaru sprawiedliwości, organów ścigania oraz postępowań prowadzonych przez sądy, prokuratury, osoby prywatne i inne podmioty, wypłacany jest biegłym, specjalistom oraz innym osobom zatrudnionym w Uczelni, na podstawie aneksów do umów o pracę lub aktów mianowania regulujących wykonywanie przez te osoby dodatkowych zadań z tytułu działalności usługowej.
      2. Dodatek, o którym mowa w ust. 1, wypłacany jest z przychodów uzyskiwanych przez Uczelnię z tytułu prowadzonej działalności usługowej, o której mowa w ust. 1.
      3. Wysokość dodatku, o którym mowa w ust. 1, należnego biegłym, specjalistom i innym osobom zatrudnionym w Uczelni, ustalana jest na zasadach określonych w odrębnym zarządzeniu rektora.

## 

## **Dodatek za pracę w godzinach nadliczbowych**

**§ 30**

* + - 1. Pracownikom za pracę w godzinach nadliczbowych – o ile nie otrzymali rekompensaty   
         w postaci czasu wolnego od pracy – oprócz normalnego wynagrodzenia przysługuje dodatek w wysokości:

1. 100% wynagrodzenia – za pracę w godzinach nadliczbowych przypadających:
2. w nocy,
3. w niedziele i święta, niebędące dla pracownika dniami pracy, zgodnie   
   z obowiązującym go rozkładem czasu pracy,
4. w dniu wolnym od pracy udzielonym pracownikowi w zamian za pracę w niedzielę lub w święto, zgodnie z obowiązującym go rozkładem czasu pracy.
5. 50% wynagrodzenia – za pracę w godzinach nadliczbowych, przypadających   
   w każdym innym dniu, niż określony w pkt 1.
   * + 1. 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.
       2. Podstawą obliczania dodatków określonych w ust. 1 i 2 jest wynagrodzenie zasadnicze pracownika.
       3. Czas pracy, z uwzględnieniem pracy w godzinach nadliczbowych nie może przekroczyć przeciętnie 48 godzin tygodniowo w przyjętym okresie rozliczeniowym.
       4. Pracownikowi zatrudnionemu w niepełnym wymiarze czasu pracy dodatek za pracę   
          w godzinach nadliczbowych przysługuje po przepracowaniu 40 godzin tygodniowo.
       5. Na wniosek kierownika jednostki organizacyjnej dopuszczalne jest wprowadzenie dla pracownika ryczałtu za pracę w godzinach nadliczbowych na zasadach określonych   
          w kodeksie pracy.
       6. Rektor, pracownicy sprawujący funkcje kierownicze oraz kierownicy wyodrębnionych jednostek organizacyjnych, wykonują w razie konieczności pracę poza normalnymi godzinami pracy bez prawa do oddzielnego wynagrodzenia oraz dodatku z tytułu pracy   
          w godzinach nadliczbowych, zgodnie z art. 1514 kodeksu pracy.
       7. Kierownikom jednostek organizacyjnych, za pracę w godzinach nadliczbowych przypadających w niedzielę i święto przysługuje prawo do wynagrodzenia oraz dodatku   
          z tytułu pracy w godzinach nadliczbowych w wysokości określonej w ust. 1, jeżeli   
          w zamian za pracę w takim dniu nie otrzymali innego dnia wolnego od pracy.

**§ 31**

* + - 1. Nie stanowi pracy w godzinach nadliczbowych czas odpracowania zwolnienia od pracy, udzielonego pracownikowi, na jego pisemny wniosek, w celu załatwienia spraw osobistych.
      2. W zamian za czas przepracowany w godzinach nadliczbowych pracodawca, na pisemny wniosek pracownika, może udzielić mu w tym samym wymiarze czasu wolnego od pracy.
      3. Udzielenie czasu wolnego w zamian za czas przepracowany w godzinach nadliczbowych może nastąpić także bez wniosku pracownika. W takim przypadku pracodawca udziela czasu wolnego od pracy, najpóźniej do końca okresu rozliczeniowego, w wymiarze   
         o połowę wyższym niż liczba przepracowanych godzin nadliczbowych, jednakże nie może to spowodować obniżenia wynagrodzenia należnego pracownikowi za pełny miesięczny wymiar czasu pracy.
      4. W przypadkach określonych w ust. 2 i 3 pracownikowi nie przysługuje dodatek za pracę   
         w godzinach nadliczbowych.

## **Dodatek za pracę w porze nocnej**

**§ 32**

Pracownikowi wykonującemu pracę w porze nocnej przysługuje dodatkowe wynagrodzenie za każdą godzinę pracy w porze nocnej w wysokości 20% stawki godzinowej wynikającej   
z minimalnego wynagrodzenia za pracę, ustalonego na podstawie odrębnych przepisów. Pora nocna obejmuje 8 godzin, między godzinami 22 a 6.

## **Dodatek za kierowanie lub sprawowanie opieki nad studenckimi praktykami zawodowymi**

**§ 33**

* + - 1. Nauczycielom akademickim przysługuje jednorazowo w danym roku akademickim dodatek za kierowanie studenckimi praktykami zawodowymi lub sprawowanie opieki nad tymi praktykami, w wysokości określonej w **załączniku nr 7** do Regulaminu.
      2. Dodatek, o którym mowa w ust. 1, wypłaca się po rozliczeniu tych praktyk, w terminie do dnia 30 listopada danego roku kalendarzowego.

## **Dodatek za udział w pracach komisji rekrutacyjnych**

**§ 34**

* + - 1. [[14]](#footnote-14) Nauczycielom akademickim oraz pracownikom niebędącym nauczycielami akademickimi przysługuje jednorazowy dodatek za udział w pracach w komisji rekrutacyjnej.
      2. Wysokość dodatku za udział w pracach komisji rekrutacyjnej określona została   
         w **załączniku nr 8** do Regulaminu.
      3. [[15]](#footnote-15) Dodatek za udział w pracach w komisji rekrutacyjnej wypłacany jest w maksymalnej wysokości pod warunkiem uczestniczenia w co najmniej 50% pełnego czasu pracy danej komisji, w co najmniej dwóch naborach. Podstawą obliczenia pełnego czasu pracy danej komisji jest liczba godzin obsługi kandydatów przez komisję w ramach wszystkich list rekrutacyjnych ujętych w harmonogramie rekrutacji. W przypadku uczestniczenia w pracach komisji w mniejszym zakresie, wysokość dodatku obliczana jest proporcjonalnie.

## **Wynagrodzenie za pełnienie funkcji promotora i recenzenta**

**§ 35**

* + - 1. Promotorowi, promotorowi pomocniczemu i recenzentowi w postępowaniu w sprawie nadania stopnia doktora lub stopnia doktora habilitowanego oraz członkowi komisji habilitacyjnej przysługuje jednorazowe wynagrodzenie.
      2. Wynagrodzenie promotora wynosi 83%, a promotora pomocniczego - 50% minimalnego wynagrodzenia profesora określonego w Rozporządzeniu Ministra Nauki i Szkolnictwa Wyższego w sprawie wysokości minimalnego miesięcznego wynagrodzenia zasadniczego dla profesora w uczelni publicznej, w zaokrągleniu do góry do pełnej złotówki.
      3. Wynagrodzenie, o którym mowa w ust. 2, wypłaca się po zakończeniu postępowania   
         w sprawie nadania stopnia doktora, w wyniku którego został on nadany.
      4. Wynagrodzenie recenzenta wynosi w postępowaniu w sprawie nadania:

1. stopnia doktora - 27%,
2. stopnia doktora habilitowanego - 33%,
3. tytułu profesora - 40%

- minimalnego wynagrodzenia profesora określonego w Rozporządzeniu Ministra Nauki   
i Szkolnictwa Wyższego w sprawie wysokości minimalnego miesięcznego wynagrodzenia zasadniczego dla profesora w uczelni publicznej (Dz.U. 2018 poz. 1838), w zaokrągleniu do góry do pełnej złotówki.

* + - 1. Wynagrodzenie członka komisji habilitacyjnej wynosi 17%, a w przypadku gdy pełni on funkcję jej przewodniczącego lub sekretarza - 33% minimalnego wynagrodzenia profesora określonego w Rozporządzeniu Ministra Nauki i Szkolnictwa Wyższego   
         w sprawie wysokości minimalnego miesięcznego wynagrodzenia zasadniczego dla profesora w uczelni publicznej (Dz.U. 2018 poz. 1838) w zaokrągleniu do góry do pełnej złotówki.
      2. Wynagrodzenie, o którym mowa w ust. 5, wypłaca się po zakończeniu postępowania   
         w sprawie nadania stopnia.

## **Wynagrodzenie za czas urlopu wypoczynkowego**

**§ 36**

* + - 1. Wynagrodzenie za czas urlopu wypoczynkowego nauczyciela akademickiego ustala się   
         z uwzględnieniem wynagrodzenia i innych świadczeń ze stosunku pracy, z wyłączeniem:

1. jednorazowych lub nieperiodycznych wypłat za wykonanie określonego zadania bądź za określone osiągniecie, w tym za recenzje,
2. wynagrodzenia za czas gotowości do pracy oraz za czas niezawinionego przez pracownika przestoju,
3. wynagrodzenia za czas urlopu wypoczynkowego,
4. ekwiwalentu pieniężnego za okres niewykorzystanego urlopu wypoczynkowego,
5. nagród jubileuszowych,
6. nagród, o których mowa w art. 145 ustawie prawo o szkolnictwie wyższym   
   i nauce (t.j. Dz.U. 2020, poz. 85 ze zm.),
7. odpraw emerytalnych lub rentowych,
8. dodatkowego wynagrodzenia rocznego,
9. wynagrodzenia za czas niezdolności do pracy wskutek choroby lub odosobnienia w związku z chorobą zakaźną,
10. wynagrodzenia i odszkodowania przysługującego nauczycielowi akademickiemu w razie rozwiązania stosunku pracy.
    * + 1. Składniki wynagrodzenia określone w stawkach miesięcznych w stałej wysokości oraz składniki wynagrodzenia określone procentowo od tych stawek uwzględnia się   
           w wynagrodzeniu urlopowym w wysokości należnej w miesiącu wykorzystywania przez nauczyciela akademickiego urlopu wypoczynkowego.
        2. Wynagrodzenie za jeden dzień urlopu 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 współczynnik urlopowy obliczany na podstawie Rozporządzenia Ministra Pracy   
           i Polityki Społecznej z dnia 8 stycznia 1997 r. w sprawie szczegółowych zasad udzielania urlopu wypoczynkowego, ustalania i wypłacania wynagrodzenia za czas urlopu oraz ekwiwalentu pieniężnego za urlop (Dz.U. 1997, nr 2 poz. 14 ze zm.).
        3. Wynagrodzenie za urlop wypoczynkowy ustala się, mnożąc sumę wynagrodzeń za jeden dzień urlopu obliczonego w sposób określony w ust. 3 przez liczbę dni urlopu udzielonego nauczycielowi akademickiemu.
        4. Zmienne składniki wynagrodzenia, takie jak:
11. wynagrodzenie za pracę w godzinach ponadwymiarowych,
12. dodatkowe wynagrodzenie, o którym mowa w przepisach o wynagradzaniu nauczycieli akademickich, za:
13. udział w pracach związanych z postepowaniem rekrutacyjnym,
14. kierowanie i sprawowanie opieki nad studenckimi praktykami zawodowymi

uwzględnia się przy obliczaniu wynagrodzenia za urlop wypoczynkowy na podstawie wynagrodzenia, do którego nauczyciel akademicki nabył prawo w okresie dwunastu miesięcy poprzedzających miesiąc rozpoczęcia urlopu, zwanego dalej „podstawą wymiaru”, a jeżeli nauczyciel akademicki przed udzieleniem urlopu był zatrudniony na uczelni krócej niż przez okres dwunastu miesięcy - na podstawie wynagrodzenia za ten okres.

* + - 1. Jeżeli zasady wynagradzania lub wysokość stawek wynagrodzenia, o których mowa   
         w ust. 5, w okresie, z którego ustala się podstawę wymiaru, uległy zmianie przed rozpoczęciem przez nauczyciela akademickiego urlopu wypoczynkowego lub w miesiącu wykorzystywania tego urlopu, podstawę wymiaru ustala się ponownie z uwzględnieniem tych zmian.
      2. Wynagrodzenie za jeden dzień urlopu w części ustalonej na podstawie zmiennych składników wynagrodzenia oblicza się, dzieląc podstawę wymiaru ustaloną na podstawie ust. 5 i 6 przez 251 dni. Jeżeli nauczyciel akademicki jest zatrudniony krócej niż dwanaście miesięcy, podstawę wymiaru dzieli się przez liczbę dni pracy przypadających w okresie jego zatrudnienia. Tak obliczone wynagrodzenie za jeden dzień urlopu wypoczynkowego mnoży się przez liczbę dni tego urlopu.
      3. Pracownikowi niebędącemu nauczycielem akademickim, za czas urlopu wypoczynkowego przysługuje wynagrodzenie, jakie by otrzymał, gdyby w tym czasie pracował. Zmienne składniki wynagrodzenia są obliczane na podstawie przeciętnego wynagrodzenia z okresu 3 miesięcy poprzedzających miesiąc rozpoczęcia urlopu.   
         W przypadku znacznego wahania wysokości wynagrodzenia okres ten może być przedłużony do 12 miesięcy.

## **Dodatkowe wynagrodzenie roczne (tzw. trzynastka)**

**§ 37**

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

## **Premia dla pracowników niebędących nauczycielami akademickimi**

**§ 38**

1. Pracownikom niebędącym nauczycielami akademickimi może być przyznana premia:

1. regulaminowa,
2. uznaniowa,
3. usługowa.

2. Zasady przyznawania premii, o której mowa w ust. 1, określa Regulamin przyznawania premii dla pracowników niebędących nauczycielami akademickimi, stanowiący **załącznik nr 9** do Regulaminu.

## **Nagrody rektora**

**§ 39**

* + - 1. Nauczyciele akademiccy i pracownicy niebędący nauczycielami akademickimi mogą otrzymywać za osiągnięcia w pracy zawodowej nagrody rektora.
      2. Zasady przyznawania nagród rektora określa Regulamin przyznawania nagród rektora, stanowiący **załącznik nr 10** do Regulaminu.

**§ 39a[[16]](#footnote-16)**

W przypadku pozyskania dodatkowych środków na wypłatę świadczeń dla pracowników Uczelni, mogą być przyznawane inne świadczenia, w szczególności dodatki i nagrody, na warunkach określonych w odrębnym zarządzeniu rektora.

# **ŚWIADCZENIA ZWIĄZANE Z PRACĄ**

## **Nagroda jubileuszowa**

**§ 40**

* + - 1. Pracownikowi Uczelni przysługuje prawo do nagrody jubileuszowej z tytułu wieloletniej pracy w wysokości:

1. za 20 lat pracy – 75% wynagrodzenia miesięcznego,
2. za 25 lat pracy – 100% wynagrodzenia miesięcznego,
3. za 30 lat pracy – 150% wynagrodzenia miesięcznego,
4. za 35 lat pracy – 200% wynagrodzenia miesięcznego,
5. za 40 lat pracy – 300% wynagrodzenia miesięcznego,
6. za 45 lat pracy – 400% wynagrodzenia miesięcznego.
   * + 1. Do okresu pracy uprawniającego pracownika do nagrody jubileuszowej zalicza się wszystkie zakończone okresy zatrudnienia oraz inne okresy, jeżeli na podstawie odrębnych przepisów podlegają one zaliczeniu do okresu pracy, od którego zależą uprawnienia pracownicze.
       2. Pracownik jest obowiązany udokumentować swoje prawo do nagrody jubileuszowej, jeżeli w jego aktach osobowych brak jest odpowiedniej dokumentacji.
       3. Pracownik nabywa prawo do nagrody jubileuszowej w Uczelni 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. Jeżeli pracownik nabył prawo do nagrody jubileuszowej, będąc zatrudnionym w innym wymiarze czasu pracy niż w dniu jej wypłaty, podstawę obliczenia nagrody stanowi wynagrodzenie przysługujące pracownikowi w dniu nabycia prawa do nagrody.
       6. W przypadku rozwiązania stosunku pracy z powodu przejścia pracownika na emeryturę lub rentę z tytułu niezdolności do pracy, nagroda przysługuje, jeżeli do nabycia prawa do nagrody brakuje mniej niż 12 miesięcy. Nagrodę tę wypłaca się w dniu rozwiązania stosunku pracy.
       7. Podstawę obliczenia 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 obliczenia ekwiwalentu pieniężnego za urlop wypoczynkowy.

**Należności z tytułu podróży służbowej**

**§ 41**

Pracownikowi wykonującemu na polecenie pracodawcy zadania służbowe poza miejscowością w której znajduje się siedziba pracodawcy lub poza stałym miejscem pracy przysługują należności na pokrycie kosztów związanych z podróżą służbową na zasadach określonych w Rozporządzeniu Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 29 stycznia 2013 r. w sprawie należności przysługujących pracownikowi zatrudnionemu w państwowej lub samorządowej jednostce sfery budżetowej z tytułu podróży służbowej (Dz.U. z 2013 r. poz. 167) oraz odrębnym Zarządzeniu Rektora.

## **Odprawa emerytalna lub rentowa**

**§ 42**

* + - 1. Nauczycielowi akademickiemu przechodzącemu na emeryturę albo rentę z tytułu niezdolności do pracy przysługuje prawo do jednorazowej odprawy w uczelni stanowiącej jego podstawowe miejsce pracy, 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.

## **Odprawa pośmiertna**

**§ 43**

* + - 1. W przypadku śmierci pracownika podczas trwania stosunku pracy lub w czasie pobierania po jego rozwiązaniu zasiłku z tytułu niezdolności do pracy wskutek choroby, rodzinie przysługuje odprawa pośmiertna.
      2. Wysokość i zasady przyznawania odprawy pośmiertnej członkom rodziny zmarłego pracownika określają przepisy kodeksu pracy.

## 

## **Odprawa związana z rozwiązaniem stosunku pracy z przyczyn niedotyczących pracownika**

**§ 44**

W przypadku rozwiązania z pracownikiem umowy o pracę w okolicznościach określonych w ustawie z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników (Dz.U. z 2018 r. poz. 1969) pracownikowi przysługuje odprawa pieniężna na zasadach określonych w tej ustawie.

## **Ekwiwalent za niewykorzystany urlop wypoczynkowy**

**§ 45**

* + - 1. Nauczycielom akademickim przysługuje ekwiwalent pieniężny za okres niewykorzystanego urlopu wypoczynkowego w wysokości ustalonej na zasadach obowiązujących przy obliczaniu wynagrodzenia za urlop wypoczynkowy.
      2. Pracownikom niebędącym nauczycielami akademickimi przysługuje ekwiwalent pieniężny za okres niewykorzystanego urlopu wypoczynkowego na zasadach i w wysokości określonej w kodeksie pracy i wydanych na jego podstawie aktach wykonawczych.

## **Ekwiwalent za pranie odzieży roboczej**

**§ 46**

Pracownikom obsługi przysługuje ekwiwalent za pranie odzieży roboczej we własnym zakresie. Miesięczna wysokość ekwiwalentu wynosi 1 % minimalnego wynagrodzenia za pracę ustalonego na podstawie odrębnych przepisów. Wysokość ekwiwalentu wyliczana jest proporcjonalnie do liczby dni przepracowanych w danym miesiącu.

## **Postanowienia przejściowe**

**§ 47**

* + - 1. Dodatki specjalne przyznane na podstawie przepisów dotychczas obowiązujących będą wypłacane i odwoływane na podstawie tych przepisów.
      2. Wynagrodzenia uzupełniające przyznane na podstawie przepisów dotychczas obowiązujących będą wypłacane i odwoływane na podstawie tych przepisów.

2a.[[17]](#footnote-17) W przypadku projektów finansowanych ze źródeł innych niż subwencja, których realizacja rozpoczęła się przed dniem wejścia w życie niniejszego regulaminu, za wykonywanie zadań w ramach tych projektów pracownikowi może zostać przyznane wynagrodzenie uzupełniające na zasadach określonych w Zarządzeniu nr 97/XIV R/2009 Rektora z dnia 30 grudnia 2009 roku, jeżeli nie przyznano mu z tego tytułu innego dodatku do wynagrodzenia.

* + - 1. Nagrody rektora dla nauczycieli akademickich za rok 2020 będą przyznawane według kryteriów opublikowanych w lutym 2020.
      2. Premia uznaniowa dla pracowników niebędących nauczycielami akademickimi za I kwartał roku 2020 zostanie przyznana i wypłacona na podstawie dotychczas obowiązujących przepisów.
      3. Fundusz premii uznaniowej dla pracowników niebędących nauczycielami akademickimi na rok 2020, o którym mowa w § 7 ust. 1 regulaminu premiowania, naliczony zostanie na trzy kwartały roku 2020.
      4. Dodatki specjalne dla adiunktów dydaktycznych i opiekunów roku wypłacone za pierwsze półrocze 2020 roku, zaliczone zostaną na dodatki dla nauczycieli akademickich z tytułu pełnienia funkcji opiekuna roku lub adiunkta dydaktycznego na I i II kwartał 2020 roku w rozumieniu niniejszego Regulaminu. Wypłata dodatków dla nauczycieli akademickich   
         z tytułu pełnienia funkcji opiekuna roku lub adiunkta dydaktycznego za III i IV kwartał roku 2020 nastąpi na zasadach określonych w niniejszym Regulaminie.

# 

# **POSTANOWIENIA KOŃCOWE**

**§ 48**

* + - 1. Treść Regulaminu została uzgodniona z zakładowymi organizacjami związkowymi.
      2. Zmiana treści niniejszego Regulaminu następuje w tym samym trybie co jego wprowadzenie.
      3. Regulamin wchodzi w życie w terminie 2 tygodni od dnia podania go do wiadomości pracowników w sposób przyjęty u Pracodawcy.

1. Zmieniony zarządzeniem nr 79/XVI R/2023 Rektora UMW z dnia 11 maja 2023 r. [↑](#footnote-ref-1)
2. Zmieniony zarządzeniem nr 79/XVI R/2023 Rektora UMW z dnia 11 maja 2023 r. [↑](#footnote-ref-2)
3. Zmieniony zarządzeniem nr 184/XVI R/2022 Rektora UMW z dnia 13 października 2022 r. [↑](#footnote-ref-3)
4. Zdanie pierwsze zmienione zarządzeniem nr 79/XVI R/2023 Rektora UMW z dnia 11 maja 2023 r. [↑](#footnote-ref-4)
5. Dodany zarządzeniem nr 198/XVI R/2022 Rektora UMW z dnia 17 listopada 2022 r. [↑](#footnote-ref-5)
6. Zmieniony zarządzeniem nr 148/XVI R/2022 Rektora UMW z dnia 26 sierpnia 2022 r. [↑](#footnote-ref-6)
7. Zmieniona zarządzeniem nr 253/XVI R/2021 Rektora UMW z dnia 28 października 2021 r. [↑](#footnote-ref-7)
8. Zmieniony zarządzeniem nr 253/XVI R/2021 Rektora UMW z dnia 28 października 2021 r. [↑](#footnote-ref-8)
9. Uchylony zarządzeniem nr 79/XVI R/2023 Rektora UMW z dnia 11 maja 2023 r. [↑](#footnote-ref-9)
10. Dodany zarządzeniem nr 198/XVI R/2022 Rektora UMW z dnia 17 listopada 2022 r. [↑](#footnote-ref-10)
11. Zmieniony zarządzeniem nr 180/XVI R/2021 Rektora UMW z dnia 11 sierpnia 2021 r. [↑](#footnote-ref-11)
12. Zmieniony zarządzeniem nr 105/XVI R/2023 Rektora UMW z dnia 16 czerwca 2023 r. [↑](#footnote-ref-12)
13. Zmieniony zarządzeniem nr 105/XVI R/2023 Rektora UMW z dnia 16 czerwca 2023 r. [↑](#footnote-ref-13)
14. Zmieniony zarządzeniem nr 105/XVI R/2023 Rektora UMW z dnia 16 czerwca 2023 r. [↑](#footnote-ref-14)
15. Dodany zarządzeniem nr 105/XVI R/2023 Rektora UMW z dnia 16 czerwca 2023 r. [↑](#footnote-ref-15)
16. Dodany zarządzeniem nr 198/XVI R/2022 Rektora UMW z dnia 17 listopada 2022 r. [↑](#footnote-ref-16)
17. Dodany zarządzeniem nr 53/XVI R/2021 Rektora UMW z dnia 8 marca 2021 r. [↑](#footnote-ref-17)