

## **Zarządzenie nr 39**

**Rektora Zachodniopomorskiego Uniwersytetu Technologicznego w Szczecinie**

**z dnia 24 marca 2020 r.**

**w sprawie wprowadzenia Regulaminu wynagradzania pracowników  
Zachodniopomorskiego Uniwersytetu Technologicznego w Szczecinie**

Na podstawie art. 23 ust. 2 pkt 5 w związku z art. 126 ustawy z dnia 20 lipca 2018 r. Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce (tekst jedn. Dz. U. z 2020 r. poz. 85) oraz art. 77<sup>2</sup> § 4 ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy (tekst jedn. Dz. U. z 2019 r. poz. 1040, z późn. zm.), w uzgodnieniu z działającymi w Uczelni zakładowymi organizacjami związkowymi, zarządza się, co następuje:

### **§ 1.**

Wprowadza się Regulamin wynagradzania pracowników Zachodniopomorskiego Uniwersytetu Technologicznego w Szczecinie, który stanowi załącznik do niniejszego zarządzenia.

### **§ 2.**

Z dniem 8 kwietnia 2020 r. tracą moc:

- 1) zarządzenie nr 121 Rektora ZUT z dnia 23 listopada 2010 r. w sprawie wprowadzenia „Regulaminu premiowania pracowników niebędących nauczycielami akademickimi zatrudnionych w ZUT”, wraz z późniejszymi jego zmianami:
  - zarządzenie nr 7 Rektora ZUT z dnia 27 stycznia 2012 r.
  - zarządzenie nr 3 Rektora ZUT z dnia 2 lutego 2017 r.
- 2) zarządzenie nr 6 Rektora ZUT z dnia 30 stycznia 2019 r. w sprawie Regulaminu przyznawania nauczycielom akademickim nagród rektora za osiągnięcia w pracy zawodowej, wraz z późniejszą jego zmianą – zarządzenie nr 123 Rektora ZUT z dnia 18 grudnia 2019 r.;
- 3) zarządzenie nr 84 Rektora ZUT z dnia 7 listopada 2017 r. w sprawie zasad oraz trybu powierzania zajęć godzin dydaktycznych w wymiarze przekraczającym liczbę godzin ponadwymiarowych z 2017 r., wraz ze zmianą – zarządzenie nr 81 Rektora ZUT z dnia 27 września 2018 r.
- 4) zarządzenie nr 40 Rektora ZUT z dnia 23 lipca 2015 r. w sprawie rocznego wymiaru zajęć dydaktycznych oraz trybu obniżania rocznego wymiaru zajęć dydaktycznych, wraz z późniejszymi jego zmianami:
  - zarządzenie nr 27 Rektora ZUT z dnia 5 maja 2016 r.
  - zarządzenie nr 46 Rektora ZUT z dnia 22 czerwca 2017 r.

- zarządzenie nr 15 Rektora ZUT z dnia 19 lutego 2018 r.
  - zarządzenie nr 20 Rektora ZUT z dnia 5 marca 2018 r.
  - zarządzenie nr 80 Rektora ZUT z dnia 27 września 2018 r.
  - zarządzenie nr 11 Rektora ZUT z dnia 19 lutego 2019 r.
- 5) zarządzenie nr 122 Rektora ZUT z dnia 18 grudnia 2019 r. w sprawie Zasad przyznawania pracownikom dodatkowego wynagrodzenia za ponadprzeciętną aktywność naukową.

### **§ 3.**

1. Do nagród Rektora dla nauczycieli akademickich:
  - za osiągnięcia naukowe i dydaktyczne przyznawane za rok 2019,
  - za osiągnięcia organizacyjne przyznawane za rok akademicki 2019/2020,
  - za całokształt dorobku obejmującego okres do 2019 rokustosuje się dotychczasowe przepisy, o których mowa w § 2 pkt 2.
2. Do wynagrodzenia za godziny zajęć dydaktycznych oraz godziny ponadwymiarowe należnego za okres do 30 września 2020 r. stosuje się przepisy dotychczasowe, o których mowa w § 2 pkt 3 i 4.

### **§ 4.**

Zarządzenie wchodzi w życie z dniem podpisania, przy czym Regulamin, o którym mowa w § 1, wchodzi w życie z dniem 8 kwietnia 2020 r., z zastrzeżeniem że § 35 ust. 2 Regulaminu wchodzi w życie z dniem 1 stycznia 2021 r.

Rektor

dr hab. inż. Jacek Wróbel, prof. ZUT

# **Regulamin**

## **wynagradzania pracowników**

**Zachodniopomorskiego Uniwersytetu Technologicznego**  
**w Szczecinie**

**Szczecin 2020**

## Spis treści

<b>Rozdział I</b> Postanowienia ogólne .....	4
Składniki wynagrodzenia .....	5
Termin wypłaty wynagrodzenia .....	7
<b>Rozdział II</b> Wynagrodzenie zasadnicze .....	8
<b>Rozdział III</b> Dodatek za staż pracy .....	9
<b>Rozdział IV</b> Dodatek funkcyjny .....	10
<b>Rozdział V</b> Dodatek zadaniowy .....	11
Postanowienia ogólne .....	11
Dodatek zadaniowy za prowadzenie zajęć dydaktycznych .....	12
<b>Rozdział VI</b> Wynagrodzenie za godziny ponadwymiarowe .....	13
<b>Rozdział VII</b> Wynagrodzenie za godziny nadliczbowe .....	13
<b>Rozdział VIII</b> Dodatek za ponadprzeciętną aktywność naukową .....	14
<b>Rozdział IX</b> Premia regulaminowa dla pracowników niebędących nauczycielami akademickimi .....	15
<b>Rozdział X</b> Nagroda Rektora dla nauczycieli akademickich .....	18
<b>Rozdział XI</b> Nagroda Rektora dla pracowników niebędących nauczycielami akademickimi .....	19
<b>Rozdział XII</b> Dodatkowe wynagrodzenie .....	21
<b>Rozdział XIII</b> Dodatek za pracę w porze nocnej .....	23
<b>Rozdział XIV</b> Dodatek za pracę w systemie równoważnego czasu pracy .....	23
<b>Rozdział XV</b> Wynagrodzenie urlopowe .....	24
<b>Rozdział XVI</b> Dodatkowe wynagrodzenie roczne ("trzynastka") .....	25
<b>Rozdział XVII</b> Nagroda jubileuszowa .....	25
<b>Rozdział XVIII</b> Odprawa emerytalna lub rentowa .....	26
<b>Rozdział XIX</b> Odprawa pośmiertna .....	27
<b>Rozdział XX</b> Odprawa pieniężna z tytułu rozwiązania umowy o pracę z przyczyn niedotyczących pracownika .....	28
<b>Rozdział XXI</b> Ekwiwalent za niewykorzystany urlop wypoczynkowy .....	28
<b>Rozdział XXII</b> Ekwiwalent za pranie odzieży roboczej lub używanie własnej odzieży .....	29
<b>Rozdział XXIII</b> Zwrot kosztów podróży oraz ryczałt za używanie własnego samochodu do celów służbowych, a także zwrot niektórych kosztów podróży niebędącej podróżą służbową .....	29
<b>Rozdział XXIV</b> Wynagrodzenie za czas niezdolności do pracy .....	30

<b>Rozdział XXV</b> Wynagrodzenie za pracę w projektach.....	31
<b>Rozdział XXVI</b> Postanowienia końcowe i przejściowe .....	32
<b>Załączniki nr 1–9</b>	
Kryteria, zasady i tryb przyznawania nagród Rektora dla nauczycieli akademickich .....	35
Zasady przyznawania pracownikom dodatku do wynagrodzenia za ponadprzeciętną aktywność naukową .....	43
Miesięczne minimalne stawki wynagrodzenia zasadniczego nauczycieli akademickich zatrudnionych w grupach pracowników badawczo-dydaktycznych, badawczych i dydaktycznych .....	48
Dodatkowe wynagrodzenia nauczycieli akademickich w postępowaniach awansowych.....	49
Tabela 1. Dodatkowe wynagrodzenie związane z udziałem w pracach komisji rekrutacyjnej na studia .....	50
Tabela 2. Dodatkowe wynagrodzenie związane z udziałem w pracach komisji rekrutacyjnej na studia podyplomowe i inne formy kształcenia oraz do Szkoły Doktorskiej.....	51
Dodatkowe jednorazowe wynagrodzenie nauczycieli akademickich za sprawowanie opieki lub kierowanie studenckimi praktykami zawodowymi.....	52
Wynagrodzenie nauczycieli akademickich za godziny nadwymiarowe.....	53
Miesięczne stawki dodatku funkcyjnego osób powołanych do pełnienia funkcji kierowniczych w Uczelni, o których mowa w art. 23 ust. 2 pkt 6 i art. 34 ust. 1 pkt 6 ustawy .....	54
Wykaz podstawowych stanowisk, kwalifikacji, miesięcznego minimalnego wynagrodzenia zasadniczego i dodatku funkcyjnego pracowników niebędących nauczycielami akademickimi .....	55

**Rozdział I**  
**Postanowienia ogólne**

**§ 1.**

1. Regulamin wynagradzania pracowników ZUT, zwany dalej „Regulaminem”, określa zasady wynagradzania za pracę oraz pozostałe świadczenia związane z pracą, a także zasady ustalania ich wysokości, warunki ich przyznawania i terminy wypłaty oraz szczegółowe wymagania kwalifikacyjne dla niektórych stanowisk pracy.
2. Podstawę prawną ustalenia Regulaminu stanowią przepisy: art. 77<sup>2</sup> ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeksu pracy (tekst jedn. Dz. U. z 2019 r., poz. 1040 i 1043) oraz art. 23 ust. 1, art. 126 ust. 2, art. 136 ust. 2 pkt 6 i art. 184 ustawy z dnia 20 lipca 2018 r. – Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce (tekst jedn. Dz. U. z 2020 r. poz. 85).

**§ 2.**

Ilekczeń w Regulaminie jest mowa o:

- 1) **pracodawcy lub Uczelni** – należy przez to rozumieć Zachodniopomorski Uniwersytet Technologiczny w Szczecinie;
- 2) **pracowniku, bez bliższego określenia** – należy przez to rozumieć pracowników ZUT, zarówno nauczycieli akademickich, jak i pracowników niebędących nauczycielami akademickimi, zatrudnionych na podstawie przepisów prawa pracy, bez względu na charakter zawartej umowy lub mianowania, rodzaj wykonywanej pracy, zajmowane stanowisko i wymiar czasu pracy;
- 3) **ustawie** – należy przez to rozumieć ustawę z dnia 20 lipca 2018 r. Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce;
- 4) **k.p.** – należy przez to rozumieć ustawę z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy;
- 5) **Regulaminie** – należy przez to rozumieć niniejszy Regulamin wynagradzania pracowników ZUT;
- 6) **Regulaminie pracy** – należy przez to rozumieć Regulamin pracy Zachodniopomorskiego Uniwersytetu Technologicznego w Szczecinie;
- 7) **umowie o pracę** – rozumie się przez to zarówno umowę o pracę, jak i mianowanie;
- 8) **wynagrodzeniu profesora** – należy przez to rozumieć stawkę wynagrodzenia określoną w rozporządzeniu wydanym na podstawie art. 137 ust. 2 ustawy;
- 9) **indywidualnym wynagrodzeniu** – należy przez to rozumieć wynagrodzenie pracownika ustalone w zależności od rodzaju pracy i stosowanego systemu wynagrodzeń;
- 10) **najniższym wynagrodzeniu zasadniczym** – należy przez to rozumieć miesięczne minimalne stawki wynagrodzenia zasadniczego pracowników, określone w załącznikach do niniejszego Regulaminu;

- 11) **jednostce organizacyjnej** – należy przez to rozumieć jednostki organizacyjne określone w Statucie oraz Regulaminie organizacyjnym ZUT, pionowy Rektora, prorektorów, kanclerza i kvestora;
- 12) **kierownikowi jednostki organizacyjnej** – należy przez to rozumieć Rektora, prorektorów, kanclerza i jego zastępców, kvestora, dziekanów, dyrektorów lub kierowników jednostek ogólnouczeniowych oraz kierowników jednostek międzywydziałowych;
- 13) **subwencji** – należy przez to rozumieć środki finansowe, o których mowa w art. 366 pkt 1 i 2 ustawy;
- 14) **dotacji** – należy przez to rozumieć inne niż subwencja środki finansowe, przyznawane Uczelni z budżetu państwa;
- 15) **godzinach ponadwymiarowych** – należy przez to rozumieć wykonanie przez nauczycieli akademickich godzin powyżej rocznego wymiaru zajęć dydaktycznych określonego w Regulaminie pracy, w tym po zastosowaniu obniżek udzielonych przez Rektora. Wymiar godzin ponadwymiarowych ustala się na podstawie rozliczenia faktycznie przepracowanych godzin;
- 16) **godzinach nadliczbowych** – należy przez to rozumieć pracę ponad obowiązujące pracownika niebędącego nauczycielem akademickim normy czasu pracy.

### **§ 3.**

1. Regulamin obejmuje swoimi postanowieniami wszystkich pracowników Uczelni.
2. Przed dopuszczeniem nowo zatrudnionego pracownika do pracy, należy zapoznać go z treścią Regulaminu, zaś oświadczenie pracownika o zapoznaniu się z Regulaminem umieszcza się w jego dokumentacji pracowniczej.
3. Decyzje w sprawie ustalenia wysokości wynagrodzenia zasadniczego, dodatku funkcyjnego i innych składników wynagrodzenia pracowników, w tym nauczycieli akademickich, uwzględniając w szczególności kwalifikacje, indywidualną ocenę, osiągnięcia pracowników, staż pracy, a także wagę powierzanych zadań, podejmuje Rektor lub osoba przez niego upoważniona odrębnym pełnomocnictwem.

### **Składniki wynagrodzenia**

#### **§ 4.**

1. Ustala się następujące składniki wynagrodzenia obowiązujące w Uczelni:
  - 1) stałe, które pracownik otrzymuje:
    - a) wynagrodzenie zasadnicze,
    - b) dodatek za staż pracy;

- 2) zmienne, które pracownik może otrzymać:
  - a) dodatek funkcyjny,
  - b) dodatek zadaniowy,
  - c) dodatkowe wynagrodzenie;
  - d) wynagrodzenie za godziny ponadwymiarowe,
  - e) wynagrodzenie za godziny nadliczbowe,
  - f) premię regulaminową – w przypadku pracowników niebędących nauczycielami akademickimi,
  - g) dodatek za ponadprzeciętną aktywność naukową.
2. Niezależnie od postanowień ust. 1 pracownikowi przysługują dodatki określone w przepisach k.p., w tym dodatek za pracę w porze nocnej.
3. Pracownikom przysługuje dodatkowe wynagrodzenie roczne (tzw. trzynastka) w wysokości i na zasadach określonych w przepisach o dodatkowym wynagrodzeniu rocznym pracowników państwowej sfery budżetowej.
4. Pracownikom przysługuje także wynagrodzenie za okres przebywania na urlopie, jak również świadczenia przysługujące w okresie czasowej niezdolności do pracy, na zasadach i w wysokości określonej w przepisach prawa pracy oraz przepisach ustawy.

#### **§ 5.**

1. Pracownikom, na zasadach określonych niniejszym Regulaminem, przysługują także:
  - 1) nagroda jubileuszowa;
  - 2) odprawa emerytalna lub rentowa;
  - 3) odprawa pieniężna z tytułu rozwiązania umowy o pracę z przyczyn niedotyczących pracownika;
  - 4) ekwiwalent za niewykorzystany urlop wypoczynkowy w związku z rozwiązaniem stosunku pracy;
  - 5) ekwiwalent za pranie odzieży roboczej.
2. Pracownikom może być przyznany:
  - 1) ryczałt za używanie własnego samochodu do celów służbowych;
  - 2) zwrot kosztów podróży służbowej.
3. Pracownikowi może być przyznana za osiągnięcia w pracy zawodowej nagroda Rektora.
4. W razie śmierci pracownika w czasie trwania stosunku pracy lub w czasie pobierania po jego rozwiązaniu zasiłku z tytułu niezdolności do pracy wskutek choroby, rodzinie przysługuje od Uczelni odprawa pośmiertna, o której mowa w § 48 i § 49 Regulaminu.



## **Termin wypłaty wynagrodzenia**

### **§ 6.**

Termin, miejsce i czas wypłaty wynagrodzeń określa Regulamin pracy Zachodniopomorskiego Uniwersytetu Technologicznego w Szczecinie.

### **§ 7.**

1. Wynagrodzenie przysługuje za pracę wykonaną. Za czas niewykonania pracy pracownik zachowuje prawo do wynagrodzenia tylko wówczas, gdy przepisy prawa pracy tak stanowią. Pracownik nie może zrzec się prawa do wynagrodzenia, ani przenieść tego prawa na inną osobę.
2. Pracodawca, na żądanie pracownika, jest obowiązany udostępnić do wglądu dokumenty, na podstawie których zostało obliczone jego wynagrodzenie.
3. Pracodawca jest zobowiązany do ochrony poufności informacji dotyczących indywidualnych wynagrodzeń pracowników i innych świadczeń przysługujących pracownikom, z wyłączeniem wynagrodzeń osób, do których zastosowanie mają przepisy ustawy o dostępie do informacji publicznej.
4. Wysokość indywidualnych wynagrodzeń pracowników jest zaliczana do dóbr osobistych i podlega zakazowi ujawniania przez pracowników i Uczelnię na zasadzie wzajemności. Postanowienie ust. 3 stosuje się odpowiednio.
5. Wynagrodzenia Rektora, kvestora (głównego księgowego) oraz osób pełniących funkcje organów Uczelni, jeżeli Statut Uczelni przewiduje inne organy Uczelni, są jawne.

### **§ 8.**

W Regulaminie określa się:

- 1) Kryteria, zasady i tryb przyznawania nagród Rektora nauczycielom akademickim – załącznik nr 1;
- 2) Zasady przyznawania pracownikom dodatku do wynagrodzenia za ponadprzeciętną aktywność naukową – załącznik nr 2;
- 3) Miesięczne minimalne stawki wynagrodzenia zasadniczego nauczycieli akademickich zatrudnionych w grupach pracowników badawczo-dydaktycznych, badawczych i dydaktycznych – załącznik nr 3;
- 4) Dodatkowe wynagrodzenia nauczycieli akademickich w postępowaniach awansowych – załącznik nr 4;
- 5) Dodatkowe wynagrodzenia związane z udziałem w pracach komisji rekrutacyjnej na studia, studia podyplomowe i inne formy kształcenia oraz do Szkoły Doktorskiej – załącznik nr 5;
- 6) Dodatkowe wynagrodzenia nauczycieli akademickich za sprawowanie opieki lub kierowanie studenckimi praktykami zawodowymi – załącznik nr 6;

- 7) Wynagrodzenie nauczycieli akademickich za godziny ponadwymiarowe – załącznik nr 7;
- 8) Miesięczne stawki dodatku funkcyjnego Rektora oraz osób powołanych do pełnienia funkcji kierowniczych w Uczelni – załącznik nr 8;
- 9) Wykaz podstawowych stanowisk, kwalifikacji, miesięcznego minimalnego wynagrodzenia zasadniczego i dodatku funkcyjnego pracowników niebędących nauczycielami akademickimi – załącznik nr 9.

## **Rozdział II**

### **Wynagrodzenie zasadnicze**

#### **§ 9.**

1. Wysokość wynagrodzenia zasadniczego uzależniona jest w szczególności od rodzaju wykonywanej pracy, kwalifikacji wymaganych przy jej wykonywaniu, kwalifikacji posiadanych przez pracownika i jego doświadczenia, umiejętności i praktyki, a także odpowiedzialności i wysiłku, z którym wiąże się dana praca, oraz znaczenia wykonywanej pracy dla pracodawcy.
2. Maksymalne wynagrodzenie zasadnicze ustalone w oparciu o kryteria, o których mowa w ust. 1, nie może przekraczać 300% minimalnego wynagrodzenia zasadniczego dla danego stanowiska pracy określonego w załącznikach do Regulaminu.
3. Wynagrodzenie zasadnicze stanowi stałą kwotę wynikającą z umowy o pracę, ustaloną na podstawie miesięcznych minimalnych stawek wynagrodzenia pracownika.
4. Godzinową stawkę wynagrodzenia zasadniczego oblicza się poprzez podzielenie wynagrodzenia zasadniczego wynikającego z umowy o pracę pracownika przez liczbę godzin pracy przypadającą do przepracowania w danym miesiącu, a w odniesieniu do nauczycieli akademickich – przez liczbę 156. W przypadku potrzeby ustalenia uśrednionej miesięcznej liczby godzin pracy pracownika niebędącego nauczycielem akademickim przyjmuje się jako dzielnik liczbę 168.

#### **§ 10.**

1. Wynagrodzenie zasadnicze nauczycieli akademickich zatrudnionych na stanowiskach:
  - 1) profesora – nie może być niższe niż określone w przepisach wydanych na podstawie art. 137 ust. 2 ustawy (zwane dalej "wynagrodzeniem profesora");
  - 2) profesora uczelni – nie może być niższe niż 83% wynagrodzenia profesora;
  - 3) adiunkta – nie może być niższe niż 73% wynagrodzenia profesora;
  - 4) pozostałych – nie może być niższe niż 50 %wynagrodzenia profesora.
2. Wysokość minimalnego wynagrodzenia zasadniczego nauczycieli akademickich zatrudnionych na poszczególnych stanowiskach i posiadających określone kwalifikacje określa załącznik nr 3 do Regulaminu.

3. Wynagrodzenie zasadnicze Rektora ustala minister właściwy ds. szkolnictwa wyższego na wniosek Rady Uczelni. Wynagrodzenie zasadnicze Rektora nie może być wyższe niż 300% średniego wynagrodzenia zasadniczego w Uczelni osób zatrudnionych na stanowisku, na którym zatrudniony jest Rektor, obliczanego na podstawie średniego wynagrodzenia za rok kalendarzowy poprzedzający rok wyboru Rektora.

#### **§ 11.**

Wysokość minimalnego wynagrodzenia zasadniczego pracowników niebędących nauczycielami akademickimi zatrudnionych na poszczególnych stanowiskach i posiadających określone kwalifikacje, określa załącznik nr 9 do Regulaminu.

#### **§ 12.**

Pracownikowi zatrudnionemu w niepełnym wymiarze czasu pracy przysługuje wynagrodzenie zasadnicze w wysokości proporcjonalnej do wymiaru czasu pracy wynikającego z zawartej umowy o pracę.

### **Rozdział III**

#### **Dodatek za staż pracy**

#### **§ 13.**

1. Dodatek za staż pracy przysługuje w wysokości 1% wynagrodzenia zasadniczego za każdy rok zatrudnienia. Dodatek jest wypłacany w okresach miesięcznych, poczynając od czwartego roku zatrudnienia, z tym że wysokość tego dodatku nie może przekroczyć 20% wynagrodzenia zasadniczego.
2. Jeżeli pracownik nabywa prawo do dodatku za staż pracy lub prawo do wyższej stawki tego dodatku pierwszego dnia miesiąca – dodatek przysługuje za ten miesiąc.
3. Jeżeli pracownik nabywa prawo do dodatku za staż pracy lub prawo do wyższej stawki tego dodatku w ciągu miesiąca – dodatek przysługuje począwszy od pierwszego dnia miesiąca następującego po miesiącu, w którym pracownik nabył to prawo.
4. Dodatek za staż pracy przysługuje pracownikowi za dni, za które otrzymuje wynagrodzenie, oraz za dni nieobecności w pracy z powodu niezdolności do pracy wskutek choroby albo konieczności osobistego sprawowania opieki nad dzieckiem lub chorym członkiem rodziny, za które otrzymuje wynagrodzenie lub zasiłek z ubezpieczenia społecznego.

#### **§ 14.**

1. Do okresów zatrudnienia uwzględnianych przy obliczaniu wysokości dodatku za staż pracy zalicza się:
  - 1) zakończone okresy zatrudnienia, z zastrzeżeniem ust. 3;

- 2) inne okresy uwzględniane na podstawie odrębnych przepisów jako okresy, od których zależą uprawnienia pracownicze;
  - 3) okresy asystenckich studiów przygotowawczych, odbytych na podstawie przepisów dotyczących zasad i warunków tworzenia w szkołach wyższych asystenckich studiów przygotowawczych;
  - 4) okresy pobytu za granicą, wynikające ze skierowania udzielonego na podstawie przepisów o kierowaniu za granicę pracowników w celach naukowych, dydaktycznych i szkoleniowych.
2. W przypadku pozostawania przez pracownika w więcej niż jednym zatrudnieniu, okresy uprawniające do dodatku za staż pracy uwzględnia się odrębnie dla każdego stosunku pracy.
  3. Przy ustalaniu okresów uprawniających do dodatku za staż pracy nie uwzględnia się tej części zakończonych okresów zatrudnienia u innego pracodawcy, u którego pracownik jest lub był jednocześnie zatrudniony, które pokrywają się z okresami zatrudnienia w Uczelni.
  4. Okresy, o których mowa w ust. 1 pkt 1, zalicza się na podstawie świadectwa pracy, a okresy, o których mowa w ust. 1 pkt 2–4, na podstawie innego dokumentu potwierdzającego ich wystąpienie.

## **Rozdział IV**

### **Dodatek funkcyjny**

#### **§ 15.**

1. Dodatek funkcyjny przysługuje pracownikom pełniącym funkcje związane z kierowaniem zespołem osób, z tym że zespół ten nie może liczyć mniej niż pięć osób, łącznie z osobą kierującą tym zespołem. Wysokość dodatku funkcyjnego nie może przekroczyć 67% wynagrodzenia profesora.
2. Pracownikom, którzy organizują i kierują pracą brygady składającej się z co najmniej pięciu osób zatrudnionych na stanowiskach robotniczych, łącznie z brygadystą, przysługuje dodatek funkcyjny w wysokości nieprzekraczającej 15% jego wynagrodzenia zasadniczego.
3. Wysokość dodatku funkcyjnego ustalana jest indywidualnie i jest uzależniona od liczby pracowników kierowanego zespołu oraz od stopnia złożoności zadań. Do liczby pracowników kierowanego zespołu, o którym mowa w ust. 1 i 2, nie wlicza się pracowników korzystających z usprawiedliwionej nieobecności w pracy trwającej dłużej niż 6 miesięcy.
4. Dodatek funkcyjny przysługuje od pierwszego dnia powierzenia funkcji, o których mowa w ust. 1 lub 2, do ostatniego dnia miesiąca, w którym nastąpiło zakończenie pełnienia funkcji lub wykonywania czynności.

5. Wysokość dodatków funkcyjnych dla pracowników niebędących nauczycielami akademickimi określa załącznik nr 9 do Regulaminu. Wysokość dodatków funkcyjnych Rektora oraz osób powołanych do pełnienia funkcji kierowniczych w Uczelni określa załącznik nr 8 do Regulaminu.

#### **§ 16.**

1. Pracownik zachowuje prawo do dodatku funkcyjnego w czasie usprawiedliwionej nieobecności w pracy, nie dłużej jednak niż przez okres 3 miesięcy, z zastrzeżeniem ust. 2.
2. Dodatek funkcyjny nie przysługuje pracownikowi w przypadku zaprzestania pełnienia funkcji, w szczególności w związku z udzieleniem pracownikowi urlopu innego niż urlop wypoczynkowy. Dodatek funkcyjny nie przysługuje nauczycielowi akademickiemu także w okresie zawieszenia w pełnieniu obowiązków na podstawie przepisów ustawy.

### **Rozdział V**

#### **Dodatek zadaniowy**

##### **Postanowienia ogólne**

#### **§ 17.**

1. Dodatek zadaniowy może być przyznany z tytułu czasowego zwiększenia obowiązków służbowych lub czasowego powierzenia dodatkowych zadań albo ze względu na charakter pracy lub na warunki jej wykonywania.
2. Łączna wysokość dodatku zadaniowego nie może przekroczyć 80% sumy wynagrodzenia zasadniczego i dodatku funkcyjnego pracownika.

#### **§ 18.**

1. Dodatek zadaniowy przyznawany może być jednorazowo lub na czas określony, z możliwością jego przedłużenia na kolejny okres.
2. Dodatek przyznaje odpowiednio Rektor:
  - 1) z własnej inicjatywy;
  - 2) na wniosek przełożonego pracownika;
  - 3) na wniosek kierownika innej jednostki organizacyjnej, pozytywnie zaopiniowany przez przełożonego pracownika.
3. Dodatek przyznawany jest jako określony procent sumy wynagrodzenia zasadniczego i dodatku funkcyjnego pracownika.
4. Dodatek może zostać przyznany, jeśli jednostka organizacyjna posiada środki finansowe na ten cel, w szczególności ze środków innych niż subwencja i dotacje.

## **Dodatek zadaniowy za prowadzenie zajęć dydaktycznych**

### **§ 19.**

1. Nauczyciel akademicki, któremu powierzono prowadzenie zajęć dodatkowych dla studenta indywidualnego, tzn.:
  - 1) studiującego według indywidualnego programu studiów, albo
  - 2) realizującego indywidualne studia międzydziedzinowe, w przypadku gdy zajęcia te wykraczają poza program studiów i nie jest możliwe, by student dołączył do grupy studenckiej realizującej takie zajęcia,otrzymuje wynagrodzenie, w formie dodatku zadaniowego z tytułu okresowego powierzenia dodatkowych zadań w okresie semestru, w którym prowadzone są te zajęcia, w wysokości:
  - 1% wynagrodzenia zasadniczego – za mniej niż 15 godzin zajęć dydaktycznych,
  - 2% wynagrodzenia zasadniczego – za 15–30 godzin zajęć dydaktycznych,
  - 3% wynagrodzenia zasadniczego – za więcej niż 30 godzin zajęć dydaktycznych.
2. Dodatek wypłacany jest po realizacji zajęć w semestrze, w którym prowadzone były zajęcia według indywidualnego programu studiów.
3. Zajęcia dydaktyczne realizowane w ramach indywidualnego programu studiów nie skutkują naliczaniem obciążenia dydaktycznego z tego tytułu.

### **§ 20.**

1. Nauczycielowi akademickiemu prowadzącemu zajęcia dydaktyczne w języku obcym na wniosek dziekana wydziału, na którym prowadzone są zajęcia, Rektor przyznaje dodatek zadaniowy do wynagrodzenia zasadniczego.
2. Wysokość dodatku uzależniona jest od zrealizowanej na rok akademicki liczby godzin dydaktycznych prowadzonych w języku obcym.
3. Dodatek przyznawany jest w wysokości do 20% wynagrodzenia zasadniczego, z uwzględnieniem liczby godzin dydaktycznych w języku obcym, w tym po zastosowaniu obniżek, przy czym:
  - 20%, gdy liczba godzin zajęć dydaktycznych jest równa lub przewyższająca roczny wymiar zajęć dydaktycznych;
  - do 20%, gdy liczba godzin zajęć dydaktycznych jest mniejsza od rocznego wymiaru zajęć dydaktycznych i wysokość dodatku obliczana jest proporcjonalnie.
4. Dodatek przyznawany jest za semestr, w którym zajęcia dydaktyczne w języku obcym są prowadzone.
5. Dodatek nie przysługuje nauczycielom, dla których język obcy jest językiem ojczystym oraz lektorom języka obcego.

6. Rozliczanie zajęć dydaktycznych w języku obcym następuje jednorazowo po realizacji zajęć w semestrze, w którym te zajęcia zostały przeprowadzone, nie później niż do 15 lipca danego roku akademickiego.
7. Dodatek jest wypłacany po rozliczeniu zajęć dydaktycznych w języku obcym nie później niż do końca danego roku akademickiego, w którym zajęcia zostały zrealizowane.

## **Rozdział VI**

### **Wynagrodzenie za godziny ponadwymiarowe**

#### **§ 21.**

1. Za wykonywanie zajęć dydaktycznych w godzinach ponadwymiarowych nauczycielowi akademickiemu przysługuje wynagrodzenie za godziny ponadwymiarowe, które stanowi iloczyn liczby godzin ponadwymiarowych i godzinowej stawki wynagrodzenia za te godziny.
2. Wynagrodzenie za pracę w godzinach ponadwymiarowych przyznaje się i wypłaca po dokonaniu rozliczenia godzin zajęć dydaktycznych ustalonych zgodnie ze sprawozdaniem z wykonania zajęć, raz w roku, w terminie określonym w Regulaminie pracy.

#### **§ 22.**

1. Wynagrodzenie za godziny ponadwymiarowe przyznaje się za faktycznie przeprowadzone przez danego nauczyciela akademickiego godziny zajęć dydaktycznych, obliczone na zasadach określonych w Regulaminie pracy.
2. Minimalne i maksymalne granice stawek wynagrodzenia za godziny ponadwymiarowe określa załącznik nr 7 do Regulaminu.
3. Wysokość stawek za godziny ponadwymiarowe, w granicach zgodnych z ust. 2, ustala Rektor w drodze zarządzenia. Zmianę wysokości stawek za godziny ponadwymiarowe ustala się nie później niż do końca marca roku poprzedzającego rok akademicki od którego stawki mają obowiązywać.

## **Rozdział VII**

### **Wynagrodzenie za godziny nadliczbowe**

#### **§ 23.**

1. Praca wykonywana ponad obowiązujące pracownika normy czasu pracy, a także ponad przedłużony dobowy wymiar czasu pracy, wynikający z obowiązującego pracownika systemu i rozkładu czasu pracy, stanowi pracę w godzinach nadliczbowych.
2. Wymiar czasu pracy pracownika w okresie rozliczeniowym ulega w tym okresie obniżeniu o liczbę godzin usprawiedliwionej nieobecności w pracy, przypadających do przepracowania w czasie tej nieobecności, zgodnie z przyjętym rozkładem czasu pracy.

3. Pracownikom za pracę w godzinach nadliczbowych – o ile nie otrzymali rekompensaty w postaci dni lub godzin wolnych – oprócz normalnego wynagrodzenia przysługuje dodatek w wysokości:
  - 1) 100% wynagrodzenia – za pracę w godzinach nadliczbowych przypadających:
    - a) w nocy,
    - b) w niedziele i święta, niebędące dla pracownika dniami pracy, zgodnie z obowiązującym go rozkładem czasu pracy,
    - c) w dniu wolnym od pracy, udzielonym pracownikowi w zamian za pracę w niedzielę lub w święto, zgodnie z obowiązującym go rozkładem czasu pracy;
  - 2) 50% wynagrodzenia – za pracę w godzinach nadliczbowych, przypadających w każdym innym dniu.
4. Dodatek w wysokości określonej w ust. 3 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. 3.
5. Podstawą obliczania dodatków określonych w ust. 3 jest wynagrodzenie zasadnicze pracownika.
6. Na wniosek kierownika jednostki organizacyjnej dopuszczalne jest wprowadzenie dla pracownika wykonującego stale pracę poza zakładem pracy ryczałtu za pracę w godzinach nadliczbowych na zasadach określonych w Kodeksie pracy.

## **Rozdział VIII**

### **Dodatek za ponadprzeciętną aktywność naukową**

#### **§ 24.**

1. Dodatek za ponadprzeciętną aktywność naukową może być przyznany za uzyskanie osiągnięcia w postaci:
  - 1) autorstwa lub współautorstwa artykułu naukowego opublikowanego w czasopiśmie naukowym lub w recenzowanych materiałach z międzynarodowej konferencji naukowej, wpisującego się w dyscyplinę naukową wskazaną przez ZUT do ewaluacji;
  - 2) autorstwa lub współautorstwa monografii naukowej w dyscyplinie naukowej wskazanej przez ZUT do ewaluacji oraz redakcji i współredakcji naukowej takich monografii.
2. <sup>1</sup>Z zastrzeżeniem ust. 2a, dodatek za ponadprzeciętną aktywność naukową w postaci zwiększonego wynagrodzenia może być przyznany jednorazowo, na wniosek pracownika, za maksymalnie cztery osiągnięcia w roku kalendarzowym.

---

<sup>1</sup> obowiązuje do 31 grudnia 2021 r.; zmiana wprowadzona zarządzeniem nr 203 Rektora ZUT z dnia 11 grudnia 2020 r.



- 2a. <sup>2</sup>Od roku 2022 dodatek za ponadprzeciętną aktywność naukową w postaci zwiększonego wynagrodzenia może być przyznany jednorazowo, na wniosek pracownika, za maksymalnie trzy osiągnięcia w roku kalendarzowym
3. <sup>3</sup>Z zastrzeżeniem ust. 3a, zasady przyznawania pracownikom dodatku do wynagrodzenia za ponadprzeciętną aktywność naukową, o którym mowa w ust.1, określa załącznik nr 2 do Regulaminu.
- 3a. <sup>4</sup>Zasady przyznawania pracownikom dodatku do wynagrodzenia za ponadprzeciętną aktywność naukową obowiązujące od 2022 roku, o którym mowa w ust.1, określa załącznik nr 2a do Regulaminu

## **Rozdział IX**

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

#### **§ 25.**

1. W zależności od sytuacji finansowej Uczelni wydziela się, w ramach posiadanych środków na wynagrodzenia osobowe, środki na premie regulaminowe dla pracowników niebędących nauczycielami akademickimi.
2. Podstawę naliczenia środków na premie regulaminowe stanowią planowane wynagrodzenia zasadnicze.
3. W terminie do 10 stycznia każdego roku Rektor określa wysokości procentowe premii na dany rok kalendarzowy dla poszczególnych stanowisk i grup pracowniczych. Informuje o tym pracowników za pośrednictwem systemu informatycznego wykorzystywanego w sprawach pracowniczych (np. system e-pracownik).
4. W przypadku zaistnienia sytuacji uzasadniającej konieczność zmniejszenia środków na premie, Rektor koryguje (zmniejsza) te środki poprzez obniżenie jednakowym wskaźnikiem (mnożnikiem) wielkości, o których mowa w § 27 ust. 1. Obniżenie premii nastąpi począwszy od miesiąca następującego po miesiącu, w którym zostanie podana do wiadomości pracowników, w sposób określony w ust. 3, informacja o obniżeniu premii.

#### **§ 26.**

1. Premia regulaminowa jest zmiennym składnikiem wynagrodzenia i jego wysokość ustalana jest na dany rok kalendarzowy.

---

<sup>2</sup> zmiana wprowadzona zarządzeniem nr 203 Rektora ZUT z dnia 11 grudnia 2020 r.

<sup>3</sup> obowiązuje do 31 grudnia 2021 r.; zmiana wprowadzona zarządzeniem nr 203 Rektora ZUT z dnia 11 grudnia 2020 r.

<sup>4</sup> zmiana wprowadzona zarządzeniem nr 203 Rektora ZUT z dnia 11 grudnia 2020 r.

2. Podstawę naliczenia premii regulaminowej stanowi wynagrodzenie zasadnicze pracownika wynikające z zajmowanego stanowiska.
3. Premia za dany miesiąc jest wypłacana łącznie z przysługującym za ten miesiąc wynagrodzeniem w przyjętym dla poszczególnych grup pracowniczych terminie wypłat.

#### **§ 27.**

1. Wysokość premii regulaminowej może kształtować się:
  - 1) do 80% dla kanclerza, kwestora,
  - 2) do 65% dla zastępców kanclerza, zastępców kwestora,
  - 3) do 60% dla kierowników działu lub innej równorzędnej jednostki organizacyjnej, dziekanatu, osiedla studenckiego, hoteli asystenckich, głównego specjalisty, radcy prawnego, rzecznika patentowego, audytora wewnętrznego, administratorów obiektów, dyrektora lub kierownika jednostki ogólnouczelnianej i międzywydziałowej niebędącego nauczycielem akademickim,
  - 4) do 50% dla zastępcy kierownika działu, dziekanatu lub innej równorzędnej jednostki organizacyjnej, zastępcy kierownika osiedla studenckiego, kierownika domu studenckiego, kierownika sekcji (oddziału), starszego specjalisty, specjalisty, administratora sieci, zastępcy dyrektora lub kierownika jednostki ogólnouczelnianej i międzywydziałowej niebędącego nauczycielem akademickim,
  - 5) do 25% dla pracowników zatrudnionych na pozostałych stanowiskach.
2. W uzasadnionych przypadkach, w ramach środków przeznaczonych na premie, Rektor może przyznać premię w wysokości większej, niż określona na dany rok, w tym ponad wysokość ustaloną w ust.1, przy czym jej kwota nie może przekroczyć 80% sumy miesięcznego wynagrodzenia zasadniczego i dodatku funkcyjnego pracownika.
3. Na zasadach określonych w § 28–30 premia określona w ust.1 może zostać przez Rektora obniżona lub pracownik może być jej pozbawiony w całości.

#### **§ 28.**

1. Indywidualna premia stanowi wyraz oceny należytego wykonywania obowiązków pracowniczych oraz uzależniona jest od rodzaju zadań wykonywanych przez pracownika, związanej z tym odpowiedzialności i przysługuje, jeżeli pracownik:
  - a) efektywnie i nienagannie przepracował wyznaczony czas pracy,
  - b) terminowo wykonał zadania wynikające z powierzonego zakresu obowiązków,
  - c) wykonał zadania wyznaczone przez przełożonych przypisane do stanowiska pracy,
  - d) wykazał się właściwym stosunkiem do współpracowników i przełożonych,

- e) przestrzegał zasad określonych w Regulaminie pracy i Kodeksie pracy, dotyczących obowiązków pracowniczych, wyznaczonego czasu pracy, ustalonego porządku i dyscypliny pracy, bezpieczeństwa i higieny pracy oraz p.poż.
2. Pracownik zatrudniony na stanowisku kierowniczym oprócz warunków wykazanych w ust. 1 otrzymuje premię w przyznanej wysokości, jeżeli:
- a) wykonuje nienagannie nadzór nad pracą podległej jednostki, tj. ustalone zadania wykonywane są terminowo i bez zarzutu,
  - b) szkoli podległych pracowników i sprzyja rozwojowi zawodowemu podległych pracowników,
  - c) wykazuje się kreatywnością, sprawnością organizacyjną, gotowością do podejmowania dodatkowych albo nowych zadań.

### **§ 29.**

1. Pracownikowi można obniżyć premię regulaminową do 50% jej wysokości za:
- 1) w sposób oczywisty niewłaściwe i nieterminowe wykonywanie pracy wynikającej z zakresu obowiązków lub poleceń przełożonego;
  - 2) naruszenie porządku i dyscypliny pracy, w szczególności nieprzestrzeganie ustalonego czasu pracy, więcej niż raz;
  - 3) oczywiste nieprzestrzeganie zasad współżycia społecznego;
  - 4) istotne naruszenie przepisów bhp lub p.poż.
2. Pracownika można pozbawić w całości premii regulaminowej w przypadku ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych, a w szczególności:
- 1) nieusprawiedliwionej całodziennej nieobecności w pracy lub powtarzającego się nieusprawiedliwionego opuszczania części dnia pracy, w tym spóźnień;
  - 2) naruszenia przepisów o wychowaniu w trzeźwości i przeciwdziałaniu alkoholizmowi albo o przeciwdziałaniu narkomanii;
  - 3) przywłaszczenia mienia Uczelni lub przez oczywiste zaniedbanie i doprowadzenie do uszkodzenia, zniszczenia lub utraty mienia Uczelni;
  - 4) spowodowania umyślnej lub wynikającej z oczywistego zaniedbania szkody w mieniu Uczelni;
  - 5) stwierdzenia przypadku niewłaściwego wykorzystywania zwolnienia lekarskiego, w sprzeczności z obowiązującymi przepisami;
  - 6) nieuprawnionego korzystania ze świadczeń z zakładowego funduszu świadczeń socjalnych;
  - 7) powtarzającego się niewłaściwego lub nieterminowego wykonywania pracy wynikającej z zakresu obowiązków lub poleceń przełożonego;

- 8) nieprzestrzegania przepisów bhp lub p.poż. powodującego bezpośrednie zagrożenie dla życia lub zdrowia innych osób;
  - 9) innych przypadków ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych wynikających z prawa pracy.
3. Pracownikowi nie przysługuje premia w przypadku:
    - 1) rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika w trybie art. 52 Kp.,
    - 2) nieusprawiedliwionej nieobecności w pracy trwającej dłużej niż jeden dzień,
    - 3) opuszczenia stanowiska pracy bez usprawiedliwienia,
    - 4) zawinionego przez pracownika wyrządzenia szkody pracodawcy,
    - 5) ukarania na piśmie karą porządkową.
  4. Pozbawienie lub obniżenie premii następuje w miesiącu następującym po miesiącu, w którym pracownik otrzymał decyzję Rektora o pozbawieniu lub obniżeniu premii, nie później jednak niż 3 miesiące od dopuszczenia się naruszenia o którym mowa w ust. 1, 2 lub ust. 3.
  5. Częściowe lub całkowite pozbawienie premii może być stosowane niezależnie od kar porządkowych określonych w Regulaminie pracy.

#### **§ 30.**

1. Pozbawienie pracownika premii regulaminowej lub obniżenie jej wysokości następuje na uzasadniony wniosek bezpośredniego przełożonego. Przełożony przekazuje kopię wniosku pracownikowi.
2. Decyzję o pozbawieniu premii regulaminowej podejmuje Rektor po uprzednim wysłuchaniu pracownika. Od decyzji Rektora przysługuje pracownikowi prawo do złożenia wniosku o ponowne rozpatrzenie sprawy w terminie 7 dni od otrzymania decyzji. Rektor rozpatruje wnioski w terminie 14 dni od dnia jego złożenia. W przypadku uwzględnienia wniosku pracownikowi wypłaca się zaległą premię w terminie najbliższej wypłaty wynagrodzenia.

### **Rozdział X**

#### **Nagroda Rektora dla nauczycieli akademickich**

#### **§ 31.**

1. Na nagrody Rektora dla nauczycieli akademickich Uczelnia nalicza corocznie środki w wysokości 2% planowanych przez Uczelnię rocznych środków na wynagrodzenia osobowe dla nauczycieli akademickich.
2. Środki na nagrody Rektora wyodrębnia się w rocznym planie rzeczowo-finansowym Uczelni.
3. Na nagrody Rektora za osiągnięcia organizacyjne przeznaczają się łącznie nie więcej niż 15% środków na nagrody.

4. Nagroda Rektora ma charakter uznaniowy, pracownikowi nie przysługuje roszczenie o jej przyznanie.

#### **§ 32.**

1. Nauczycielom akademickim zatrudnionym w Uczelni mogą być przyznawane nagrody Rektora za osiągnięcia w pracy zawodowej w zakresie:
  - 1) działalności naukowej;
  - 2) działalności dydaktycznej;
  - 3) działalności organizacyjnej;
  - 4) całokształtu dorobku.

#### **§ 33.**

1. Rektor przyznaje nagrodę nauczycielowi akademickiemu, dla którego na dzień 30 września roku przyznawania nagrody ZUT jest podstawowym miejscem pracy.
2. Nauczyciel akademicki może otrzymać w danej kategorii osiągnięć tylko jedną nagrodę: indywidualną lub zespołową.

#### **§ 34.**

Poza nagrodą pieniężną nauczyciel akademicki, który otrzymał nagrodę Rektora, otrzymuje dyplom uznania wskazujący na charakter nagrody; kopię dyplomu włącza się do dokumentacji pracowniczej pracownika.

#### **§ 35.**

1. Otrzymanie za dane osiągnięcie nagrody właściwego ministra lub Prezesa Rady Ministrów nie wyklucza możliwości otrzymania nagrody Rektora.
2. Nauczyciel akademicki, który otrzymał negatywną ocenę okresową lub został ukarany karą dyscyplinarną, nie może otrzymać nagrody przed upływem roku od dnia uprawomocnienia się oceny lub ukarania.

#### **§ 36.**

Szczegółowe kryteria, zasady i tryb przyznawania nagród Rektora dla nauczycieli akademickich określa załącznik nr 1 do Regulaminu.

### **Rozdział XI**

#### **Nagroda Rektora dla pracowników niebędących nauczycielami akademickimi**

#### **§ 37.**

1. Na nagrody Rektora dla pracowników niebędących nauczycielami akademickimi Uczelnia nalicza corocznie środki na nagrody w wysokości 1% planowanych przez Uczelnię rocznych wynagrodzeń osobowych pracowników niebędących nauczycielami akademickimi.

2. Środki na nagrody Rektora wyodrębnia się w rocznym planie rzeczowo-finansowym Uczelni.
3. Z ogólnej kwoty środków, o których mowa w ust. 1, wyodrębnia się rezerwę Rektora w wysokości 15% naliczonych środków z przeznaczeniem na nagrody.
4. Środki na nagrody Rektora dla pracowników niebędących nauczycielami akademickimi dzielone są na poszczególne jednostki Uczelni: wydziały, Szkołę Doktorską, jednostki międzywydziałowe i ogólnouczelniane, pionowy organizacyjne administracji centralnej Uczelni proporcjonalnie do udziału wynagrodzeń osobowych tej grupy pracowników danej jednostki lub pionu w wynagrodzeniach osobowych tej grupy ogółem w Uczelni, według stanu na dzień 31 grudnia roku, za który przyznawane są nagrody.
5. Rektor przydziela środki, podzielone zgodnie z ust. 4, na poszczególne wydziały, Szkołę Doktorską, jednostki międzywydziałowe i ogólnouczelniane, pionowy organizacyjne administracji Uczelni oraz określa minimalną wysokość nagrody.

### **§ 38.**

1. Nagroda może być przyznana pracownikowi za szczególne osiągnięcia w pracy zawodowej, a w szczególności za:
  - 1) wzorowe i samodzielne wykonywanie obowiązków służbowych;
  - 2) wyróżniający się stosunek do współpracowników i interesantów;
  - 3) innowacyjność pracownika oraz osiąganie szczególnych wyników indywidualnych lub zespołowych w realizowaniu zadań;
  - 4) zaangażowanie pracownika w wykonywaniu ważnych i pilnych zadań;
  - 5) znaczący wkład w poprawę jakości funkcjonowania Uczelni, w tym w zakresie związanym z systemem zarządzania jakością;
  - 6) efektywna pomoc w rozwoju zawodowym współpracowników, w tym adaptacji społeczno-zawodowej nowo zatrudnianych pracowników.
2. Z zastrzeżeniem ust. 3, nagroda może być przyznawana pracownikowi zatrudnionemu w Uczelni w miesiącu przyznawania nagród, który przepracował w Uczelni cały rok kalendarzowy, za który nagroda jest przyznawana.
3. Pracownik nie nabywa prawa do nagrody, jeżeli w okresie, za który jest ona przyznawana:
  - 1) został ukarany karą za naruszenie porządku i dyscypliny pracy;
  - 2) miał nieusprawiedliwioną nieobecność w pracy;
  - 3) miał usprawiedliwione nieobecności w pracy trwające łącznie dłużej niż dziewięćdziesiąt dni.

4. Wnioski o przyznanie nagród indywidualnych Rektora przedstawiają:
  - 1) prorektorzy;
  - 2) dyrektor Szkoły Doktorskiej;
  - 3) dziekani oraz dyrektorzy/kierownicy jednostek międzywydziałowych i ogólnouczelnianych;
  - 4) kanclerz oraz kvestor.
5. Przy wnioskowaniu o nagrodę Rektora uwzględnia się w szczególności wyniki oceny okresowej pracowników niebędących nauczycielami akademickimi. Nagrody nie może otrzymać pracownik, który z ostatniej oceny okresowej uzyskał ocenę "poniżej oczekiwań".
6. Nagroda ma charakter uznaniowy, pracownikowi nie przysługuje roszczenie o jej przyznanie.

### **§ 39.**

Poza nagrodą pieniężną pracownik, który otrzymał nagrodę Rektora, otrzymuje dyplom uznania wskazujący na charakter nagrody; kopię dyplomu włącza się do dokumentacji pracowniczej pracownika.

## **Rozdział XII**

### **Dodatkowe wynagrodzenie**

#### **§ 40.**

1. Nauczycielom akademickim przysługuje dodatkowe wynagrodzenie za:
  - 1) sprawowanie funkcji promotora w postępowaniu w sprawie nadania stopnia doktora;
  - 2) sprawowanie funkcji promotora pomocniczego w postępowaniu w sprawie nadania stopnia doktora;
  - 3) opracowanie recenzji w postępowaniach w sprawie nadania stopnia doktora i doktora habilitowanego;
  - 4) członkostwo w komisji habilitacyjnej, w tym udział w opracowaniu opinii komisji;
  - 5) udział w pracach komisji rekrutacyjnej;
  - 6) udział w pracach komisji egzaminacyjnej kandydatów na studia;
  - 7) przygotowanie testów kwalifikacyjnych lub zadań egzaminacyjnych dla kandydatów na studia
  - 8) kierowanie studenckimi praktykami zawodowymi lub sprawowanie opieki nad tymi praktykami.
2. Pracownikom niebędącym nauczycielami akademickimi przysługuje dodatkowe wynagrodzenie za:
  - 1) udział w pracach komisji rekrutacyjnej;
  - 2) udział w pracach komisji egzaminacyjnej kandydatów na studia.

3. Wynagrodzenie, o którym mowa w ust. 1 pkt 1 i 2, przysługuje po podjęciu przez uprawniony organ uchwały o nadaniu stopnia naukowego doktora. Wynagrodzenie, o którym mowa w ust. 1 pkt 3, przysługuje po wydaniu sporządzonej recenzji. Wynagrodzenie, o którym mowa w ust. 1 pkt 4, przysługuje po podjęciu przez uprawniony organ uchwały w przedmiocie nadania lub odmowy nadania stopnia doktora habilitowanego. Wynagrodzenia, o których mowa w ust. 1-4, wypłaca się w terminie 30 dni od dnia spełnienia warunków, o których mowa w niniejszym ustępie.
4. Stawki wynagrodzenia, o którym mowa w ust. 1 pkt 1-4, określa załącznik nr 4 do Regulaminu. Stawki wynagrodzenia, o którym mowa w ust. 1 pkt 5 oraz ust. 2 pkt 1 określa załącznik nr 5 do Regulaminu.
5. Pracownik biorący udział w pracach komisji egzaminacyjnej kandydatów na studia otrzymuje wynagrodzenie stanowiące iloczyn liczby kandydatów przystępujących do testu kwalifikacyjnego/egzaminu oraz stawki 18 zł; przy czym dodatkowe wynagrodzenie nie może być niższe niż 36 zł.
6. Nauczyciel akademicki za przygotowanie testu kwalifikacyjnego lub zadań egzaminacyjnych dla kandydatów na studia otrzymuje wynagrodzenie w wysokości 500 zł. W przypadku gdy test/zadania egzaminacyjne przygotowane są przez większą liczbę nauczycieli, kwota, o której mowa w zdaniu pierwszym, dzielona jest pomiędzy te osoby.
7. Wynagrodzenia osób uczestniczących w pracach komisji rekrutacyjnej oraz w pracach komisji egzaminacyjnej kandydatów na studia wypłaca się:
  - do 15 listopada – w przypadku rekrutacji prowadzonej na semestr zimowy,
  - do 15 kwietnia – w przypadku rekrutacji prowadzonej na semestr letni.
8. Wynagrodzenie osób, o których mowa w ust. 1 pkt 7, wypłaca się nie później niż 60 dni po zakończeniu zadania.
9. Nauczycielom akademickim przysługuje dodatkowe jednorazowe wynagrodzenie za kierowanie studenckimi praktykami zawodowymi lub sprawowanie opieki nad tymi praktykami. Stawki tego wynagrodzenia, określa załącznik nr 6 do Regulaminu.
10. Wynagrodzenie, o którym mowa w ust. 9, wypłacane jest do 31 października, po zatwierdzeniu sprawozdania rocznego z realizacji praktyk zawodowych za poprzedni rok akademicki.
11. Pracownikom biorącym udział w pracach komisji rekrutacyjnej na studia podyplomowe i inne formy kształcenia i do Szkoły Doktorskiej przysługuje w danym roku akademickim dodatkowe wynagrodzenie, które stanowi iloczyn liczby kandydatów, którzy złożyli dokumenty i stawki określonej w załączniku nr 5 do Regulaminu.



12. Pracownikom biorącym udział w pracach komisji rekrutacyjnej do Szkoły Doktorskiej może zostać wypłacony w danym roku akademickim dodatkowe wynagrodzenie za przeprowadzenie rozmowy kwalifikacyjnej, który stanowi iloczyn liczby kandydatów, którzy przystąpili do rozmowy kwalifikacyjnej i stawki określonej w załączniku nr 5 do Regulaminu.
13. Wynagrodzenie pracowników, uczestniczących w pracach komisji rekrutacyjnej na studia podyplomowe i inne formy kształcenia, wypłaca się jednorazowo po zakończeniu rekrutacji, nie później niż:
  - do 15 grudnia – w przypadku rekrutacji prowadzonej na semestr zimowy,
  - do 30 kwietnia – w przypadku rekrutacji prowadzonej na semestr letni.
14. Wynagrodzenie pracowników biorących udział w pracach komisji rekrutacyjnej do Szkoły Doktorskiej wypłaca się po zakończeniu danej rekrutacji, nie później niż do 30 listopada roku rekrutacji.
15. Pracownikowi za udział w pracach komisji rekrutacyjnych przysługuje w danym roku akademickim dodatkowe wynagrodzenie w wysokości uzależnionej od liczby kandydatów na studia, którzy złożyli dokumenty i pełnionej funkcji w komisji, łącznie nieprzekraczającej 45% stawki wynagrodzenia profesora.

### **Rozdział XIII**

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

##### **§ 41.**

1. Porę nocną określa Regulamin pracy.
2. Pracownikowi wykonującemu pracę w porze nocnej przysługuje dodatek do wynagrodzenia za każdą godzinę pracy w porze nocnej w wysokości 20% godzinowej stawki wynagrodzenia zasadniczego, nie niższej niż 20% godzinowej stawki wynikającej z minimalnego wynagrodzenia za pracę, określonego w odrębnych przepisach.
3. Dodatek za pracę w porze nocnej wypłaca się w terminie wypłaty wynagrodzenia za dany miesiąc, na podstawie ewidencji czasu pracy i informacji przekazanych przez bezpośredniego przełożonego pracownika.

### **Rozdział XIV**

#### **Dodatek za pracę w systemie równoważnego czasu pracy**

##### **§ 42.**

1. Pracownikom zatrudnionym w systemie równoważnego czasu pracy za każdą godzinę pracy na drugiej zmianie przysługuje dodatek w wysokości 10% godzinowej stawki wynagrodzenia zasadniczego.

2. Dodatek za pracę w systemie równoważnego czasu pracy wypłaca się w terminie wypłaty wynagrodzenia za dany miesiąc, na podstawie ewidencji czasu pracy i informacji przekazanych przez bezpośredniego przełożonego pracownika.

## **Rozdział XV**

### **Wynagrodzenie urlopowe**

#### **§ 43.**

1. Wynagrodzenie urlopowe pracowników niebędących nauczycielami akademickimi ustala się zgodnie z przepisami prawa pracy. Za czas urlopu przysługuje wynagrodzenie, jakie pracownik by otrzymał, gdyby w tym czasie pracował. Zmienne składniki wynagrodzenia mogą być obliczane na podstawie przeciętnego wynagrodzenia z okresu 3 miesięcy poprzedzających miesiąc rozpoczęcia urlopu; w przypadkach znacznego wahania wysokości wynagrodzenia okres ten może być przedłużony do 12 miesięcy.
2. Wynagrodzenie urlopowe nauczycieli akademickich obliczane jest na zasadach określonych w ustawie. Nauczycielowi przysługuje w okresie urlopu wypoczynkowego wynagrodzenie, jakie otrzymywałby, gdyby w tym czasie pracował.
3. Zmienne składniki wynagrodzenia, takie jak:
  - 1) wynagrodzenie za pracę w godzinach nadwymiarowych,
  - 2) dodatek za pracę wykonywaną w warunkach szkodliwych dla zdrowia lub uciążliwych,
  - 3) dodatkowe wynagrodzenie za:
    - a) udział w pracach związanych z postępowaniem rekrutacyjnym,
    - b) udział w działalności leczniczej, profilaktycznej i diagnostycznej, prowadzonej przez wydziały weterynaryjne uczelni rolniczych,
    - c) kierowanie i sprawowanie opieki nad studenckimi praktykami zawodowymiuwzględnia 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.
4. Wynagrodzenie za jeden dzień urlopu wypoczynkowego w części ustalonej na podstawie zmiennych składników wynagrodzenia oblicza się, dzieląc podstawę wymiaru, ustaloną zgodnie z ust. 3, 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.

5. Wynagrodzenie za czas płatnych urlopów, o których mowa w art. 130 i art. 131 ust. 1 ustawy, oblicza się jak wynagrodzenie za urlop wypoczynkowy.

## **Rozdział XVI**

### **Dodatkowe wynagrodzenie roczne ("trzynastka")**

#### **§ 44.**

1. Wszystkim pracownikom Uczelni przysługuje dodatkowe wynagrodzenie roczne.
2. Pracownik, który nie przepracował w Uczelni całego roku kalendarzowego, nabywa prawo do wynagrodzenia rocznego w wysokości proporcjonalnej do okresu przepracowanego, pod warunkiem że okres ten wynosi co najmniej 6 miesięcy, z zastrzeżeniem przepisów ustawy z dnia 12 grudnia 1997 r. o dodatkowym wynagrodzeniu rocznym dla pracowników jednostek sfery budżetowej.
3. Do ustalania wysokości i zasad przyznawania wynagrodzenia, o którym mowa w ust. 1, stosuje się przepisy ustawy, o której mowa w ust. 2.
4. Wynagrodzenie, o którym mowa w ust. 1, wypłaca się nie później niż do 31 marca roku następującego po roku, którego ono dotyczy. W przypadku rozwiązania stosunku pracy w związku z likwidacją pracodawcy wynagrodzenie wypłaca się w dniu rozwiązania stosunku pracy.
5. Dodatkowe wynagrodzenie roczne nie przysługuje w przypadku:
  - 1) nieusprawiedliwionej nieobecności w pracy trwającej dłużej niż dwa dni;
  - 2) stawienia się do pracy lub przebywania w pracy w stanie nietrzeźwości;
  - 3) wymierzenia pracownikowi kary dyscyplinarnej wydalenia z pracy;
  - 4) rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika.

## **Rozdział XVII**

### **Nagroda jubileuszowa**

#### **§ 45.**

1. Wszystkim pracownikom przysługuje nagroda jubileuszowa za wieloletnią pracę.
2. Wysokość nagrody jubileuszowej wynosi:
  - 1) 75% wynagrodzenia miesięcznego – za 20 lat pracy;
  - 2) 100% wynagrodzenia miesięcznego – za 25 lat pracy;
  - 3) 150% wynagrodzenia miesięcznego – za 30 lat pracy;
  - 2) 200% wynagrodzenia miesięcznego – za 35 lat pracy;
  - 3) 300% wynagrodzenia miesięcznego – za 40 lat pracy;
  - 4) 400% wynagrodzenia miesięcznego – za 45 lat pracy.

3. Do okresu pracy uprawniającego pracownika do nagrody zalicza się wszystkie zakończone okresy zatrudnienia oraz inne okresy, jeżeli na podstawie odrębnych przepisów podlegają one zaliczeniu do okresu pracy, od którego zależą uprawnienia pracownicze. Pracownikowi pozostającemu jednocześnie w więcej niż jednym stosunku pracy okresy uprawniające do nagrody ustala się odrębnie dla każdego stosunku pracy.
4. Przy ustalaniu okresów uprawniających do nagrody jubileuszowej nie uwzględnia się tej części zakończonych okresów zatrudnienia u innego pracodawcy, u którego pracownik jest lub był jednocześnie zatrudniony, które pokrywają się z okresami zatrudnienia w Uczelni.
5. Pracownik nabywa prawo do nagrody w Uczelni, w której jest zatrudniony w dniu upływu okresu uprawniającego go do nagrody.
6. W przypadku rozwiązania stosunku pracy z powodu przejścia na emeryturę albo rentę z tytułu niezdolności do pracy, nagroda przysługuje, jeżeli do nabycia prawa do nagrody zgodnie z ust. 2 brakuje mniej niż 12 miesięcy.

#### **§ 46.**

1. Podstawę do obliczenia wysokości nagrody jubileuszowej stanowi wynagrodzenie przysługujące pracownikowi w dniu jej wypłaty, a jeżeli dla pracownika jest to korzystniejsze – wynagrodzenie przysługujące w dniu nabycia prawa do nagrody, przy czym uwzględnia się składniki wynagrodzenia i inne świadczenia ze stosunku pracy przyjmowane do obliczania ekwiwalentu pieniężnego za urlop wypoczynkowy.
2. Jeżeli pracownik nabył prawo do nagrody, będąc zatrudnionym w innym wymiarze czasu pracy niż w dniu jej wypłaty, podstawę do obliczenia wysokości nagrody stanowi wynagrodzenie przysługujące pracownikowi w dniu nabycia prawa do nagrody.

### **Rozdział XVIII**

#### **Odprawa emerytalna lub rentowa**

#### **§ 47.**

1. Pracownikowi przechodzącemu na emeryturę albo rentę z tytułu niezdolności do pracy przysługuje prawo do jednorazowej odprawy w wysokości 300% wynagrodzenia zasadniczego otrzymanego za ostatni pełny miesiąc zatrudnienia, z zastrzeżeniem ust. 3.
2. W przypadku pracowników będących nauczycielami akademickimi odprawa, o której mowa w ust. 1, przysługuje w Uczelni tylko wówczas, gdy stanowi ona podstawowe miejsce pracy w rozumieniu ustawy. Nauczyciele akademicy, dla których Uczelnia nie stanowi podstawowego miejsca pracy, otrzymują odprawę w wysokości 100% wynagrodzenia zasadniczego otrzymanego za ostatni pełny miesiąc zatrudnienia.

3. Pracownikowi przechodzącemu na emeryturę w roku kalendarzowym, w którym nabędzie prawo do emerytury, przysługuje prawo do jednorazowej odprawy w wysokości:
  - 1) 350% wynagrodzenia zasadniczego otrzymanego za ostatni pełny miesiąc zatrudnienia – po przepracowaniu w Uczelni więcej niż 20 lat;
  - 2) 400% wynagrodzenia zasadniczego otrzymanego za ostatni pełny miesiąc zatrudnienia – po przepracowaniu w Uczelni więcej niż 30 lat.
4. Pracownik, który otrzymał odprawę, nie może ponownie nabyć do niej prawa.

## **Rozdział XIX**

### **Odprawa pośmiertna**

#### **§ 48.**

1. W razie śmierci pracownika w czasie trwania stosunku pracy lub w czasie pobierania po jego rozwiązaniu zasiłku z tytułu niezdolności do pracy wskutek choroby, rodzinie przysługuje od Uczelni odprawa pośmiertna.
2. Wysokość odprawy, o której mowa w § 1, jest uzależniona od okresu zatrudnienia pracownika w Uczelni i wynosi:
  - 1) jednomiesięczne wynagrodzenie, jeżeli pracownik był zatrudniony krócej niż 10 lat;
  - 2) trzymiesięczne wynagrodzenie, jeżeli pracownik był zatrudniony co najmniej 10 lat;
  - 3) sześciomiesięczne wynagrodzenie, jeżeli pracownik był zatrudniony co najmniej 15 lat.

#### **§ 49.**

1. Odprawa pośmiertna przysługuje następującym członkom rodziny pracownika:
  - 1) małżonkowi;
  - 2) innym członkom rodziny, spełniającym warunki wymagane do uzyskania renty rodzinnej w myśl przepisów o emeryturach i rentach z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych.
2. Odprawę pośmiertną dzieli się w częściach równych pomiędzy wszystkich uprawnionych członków rodziny. Jeżeli po zmarłym pracowniku pozostał tylko jeden członek rodziny uprawniony do odprawy pośmiertnej, przysługuje mu odprawa w wysokości połowy odpowiedniej kwoty określonej w § 48 ust. 2.
3. Odprawa pośmiertna nie przysługuje członkom rodziny, o których mowa w ust. 1, jeżeli pracodawca ubezpieczył pracownika na życie, a odszkodowanie wypłacone przez instytucję ubezpieczeniową jest nie niższe niż odprawa pośmiertna przysługująca zgodnie z § 48 ust. 2 albo ust. 2 zdanie drugie niniejszego paragrafu. Jeżeli odszkodowanie jest niższe od odprawy pośmiertnej, pracodawca jest obowiązany wypłacić rodzinie kwotę stanowiącą różnicę między tymi świadczeniami.

4. Odprawę wypłaca się na wniosek uprawnionych, nie później niż w terminie 30 dni od dnia złożenia wniosku. Wnioskujący o wypłatę odprawy składa oświadczenie dotyczące innych znanych mu uprawnionych, zgodnie z ust. 1, do otrzymania odprawy.

## **Rozdział XX**

### **Odprawa pieniężna**

#### **z tytułu rozwiązania umowy o pracę z przyczyn niedotyczących pracownika**

##### **§ 50.**

1. W razie rozwiązania z pracownikiem umowy o pracę w okolicznościach określonych w przepisach o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników, w szczególności w związku z likwidacją stanowiska pracy, pracownikowi przysługuje odprawa pieniężna na zasadach określonych w tych przepisach.
2. Odprawę wypłaca się w ostatnim dniu trwania stosunku pracy.

## **Rozdział XXI**

### **Ekwiwalent za niewykorzystany urlop wypoczynkowy**

##### **§ 51.**

1. W przypadku niewykorzystania przysługującego urlopu w całości lub w części z powodu rozwiązania lub wygaśnięcia stosunku pracy pracownikowi przysługuje ekwiwalent pieniężny.
2. W przypadku nauczycieli akademickich ekwiwalent pieniężny za okres niewykorzystanego urlopu wypoczynkowego ustala się, stosując zasady obowiązujące przy obliczaniu wynagrodzenia za urlop wypoczynkowy.
3. W przypadku pracowników niebędących nauczycielami akademickimi ekwiwalent pieniężny za okres niewykorzystanego urlopu wypoczynkowego ustala się zgodnie z przepisami prawa pracy.
4. Pracodawca nie ma obowiązku wypłacenia ekwiwalentu pieniężnego za niewykorzystany urlop, w przypadku gdy strony postanowią o wykorzystaniu urlopu w czasie pozostawania pracownika w stosunku pracy na podstawie kolejnej umowy o pracę zawartej z Uczelnią bezpośrednio po rozwiązaniu lub wygaśnięciu poprzedniej umowy o pracę.
5. Ekwiwalent za niewykorzystany urlop wypłaca się w ostatnim dniu trwania stosunku pracy.

## **Rozdział XXII**

### **Ekwiwalent za pranie odzieży roboczej lub używanie własnej odzieży**

#### **§ 52.**

1. Pracownikom zatrudnionym w Uczelni – w warunkach działania niebezpiecznych i szkodliwych dla zdrowia czynników, w przypadku kiedy odzież może ulec zniszczeniu lub znacznemu zabrudzeniu oraz ze względu na wymagania technologiczne lub sanitarne – przysługują środki ochrony indywidualnej, odzież i obuwie robocze oraz środki higieny osobistej na zasadach określonych w Regulaminie pracy oraz przepisach wewnętrznych obowiązujących w Uczelni.
2. Rodzaje środków ochrony indywidualnej, odzież i obuwie robocze oraz środki higieny osobistej przysługujące pracownikom na poszczególnych stanowiskach pracy w wyznaczonym okresie użytkowania ustala komisja bhp.
3. Rektor – po zasięgnięciu opinii komisji bezpieczeństwa i higieny pracy – może ustalić stanowiska, na których dopuszcza się używanie przez pracowników – za ich zgodą – własnej odzieży i obuwia roboczego, spełniających wymagania bezpieczeństwa i higieny pracy. W przypadku użytkowania własnej odzieży i obuwia roboczego pracownikowi przysługuje ekwiwalent pieniężny za używanie własnej odzieży do celów służbowych w wysokości obliczonej na podstawie aktualnych cen.
4. Za pranie odzieży roboczej wykonywane przez pracownika we własnym zakresie i za jego zgodą przysługuje ekwiwalent pieniężny w zależności od grupy zabrudzenia.
5. Podział stanowisk pracy na grupy zabrudzenia odzieży roboczej oraz wysokość ekwiwalentu za pranie odzieży roboczej określa Rektor odrębnym zarządzeniem.
6. Wypłaty ekwiwalentu dokonuje się łącznie z wypłatą wynagrodzenia za dany kwartał.

## **Rozdział XXIII**

### **Zwrot kosztów podróży oraz ryczałt za używanie własnego samochodu do celów służbowych, a także zwrot niektórych kosztów podróży niebędącej podróżą służbową**

#### **§ 53.**

1. Pracownikowi wykonującemu na polecenie pracodawcy zadanie służbowe poza miejscowością, w której znajduje się siedziba pracodawcy, lub poza stałym miejscem pracy przysługują należności na pokrycie kosztów związanych z podróżą służbową.
2. Szczegółowe zasady delegowania i rozliczania kosztów wyjazdów krajowych i zagranicznych pracowników Uczelni określa Rektor w drodze zarządzenia.

## Rozdział XXIV

### Wynagrodzenie za czas niezdolności do pracy

#### § 54.

1. Za czas niezdolności pracownika do pracy wskutek:
  - 1) choroby lub odosobnienia w związku z chorobą zakaźną – pracownik zachowuje prawo do 80% wynagrodzenia;
  - 2) wypadku w drodze do pracy lub z pracy albo choroby przypadającej w czasie ciąży – pracownik zachowuje prawo do 100% wynagrodzenia;
  - 3) poddania się niezbędnym badaniom lekarskim przewidzianym dla kandydatów na dawców komórek, tkanek i narządów oraz poddania się zabiegowi pobrania komórek, tkanek i narządów – pracownik zachowuje prawo do 100% wynagrodzenia.
2. Wynagrodzenie, o którym mowa w ust. 1, przysługuje za czas niezdolności do pracy trwającej łącznie:
3. do 33 dni w ciągu roku kalendarzowego;
4. do 14 dni w ciągu roku kalendarzowego, w przypadku pracownika, który ukończył 50. rok życia.
5. Wynagrodzenie, o którym mowa w ust. 1, oblicza się według zasad obowiązujących w odrębnych przepisach 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:
  - 1) nie ulega obniżeniu w przypadku ograniczenia podstawy wymiaru zasiłku chorobowego;
  - 2) nie przysługuje w przypadkach, w których pracownik nie ma prawa do zasiłku chorobowego.
7. Za czas niezdolności do pracy określonej w niniejszym paragrafie 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. Postanowienia niniejszego paragrafu 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.
9. Dodatek funkcyjny i dodatek zadaniowy przysługuje w czasie usprawiedliwionej nieobecności w pracy, nie dłużej jednak niż przez okres 3 miesięcy w roku. Dodatki, o których mowa w zdaniu poprzednim, nie stanowią podstawy do ustalenia wynagrodzenia za czas niezdolności do pracy, o którym mowa w ust. 1 (wynagrodzenie chorobowe), oraz zasiłku chorobowego.



10. Rektor, w drodze odrębnego zarządzenia, określa zasady wypłat nauczycielom akademickim świadczeń pieniężnych za czas usprawiedliwionej nieobecności z powodu choroby, opieki nad chorym członkiem rodziny i macierzyństwa, w tym odliczenia wynagrodzenia za czas usprawiedliwionej nieobecności za czas choroby w najbliższym terminie płatności.

## **Rozdział XXV**

### **Wynagrodzenie za pracę w projektach**

#### **§ 55.**

1. Wynagrodzenie osób realizujących zadania na rzecz projektów finansowanych ze źródeł pochodzących z innych źródeł niż określone w art. 365 pkt 1, 2, 4 i 5 oraz art. 459 ustawy Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce ustala się z uwzględnieniem form wynagrodzenia określonych w Regulaminie oraz zgodnie z wymogami i wytycznymi programu, z którego finansowany jest projekt lub postanowieniami umów dotyczących realizacji projektów.
2. Wynagrodzenie za pracę w projektach ustalane jest indywidualnie dla każdej osoby biorącej w nich udział, w zależności od posiadanych kwalifikacji, praktyki, doświadczenia, odpowiedzialności i wysiłku, związanych z danym stanowiskiem oraz zakresu (ilości) i znaczenia powierzonych obowiązków, zgodnie z obowiązującym w Uczelni Regulaminem.
3. Wynagrodzenie za pracę w projektach kalkulowane jest zgodnie z zasadami określonymi w umowach grantowych oraz wytycznych finansowych do programów lub przewodnikami po modelowych umowach grantowych, z zastrzeżeniem postanowień Regulaminu.
4. Nie jest kosztem kwalifikowalnym w projekcie wynagrodzenie pracowników w związku z podjęciem pracy w projekcie lub projektach finansowanych ze źródeł zewnętrznych i na okres ich trwania, w części, która jest wynikiem jego zwiększenia ponad wynagrodzenie ustalone zgodnie z Regulaminem.
5. Wysokość wynagrodzenia zasadniczego pracownika zatrudnionego na danym stanowisku ustala się zgodnie z postanowieniami ust. 1 wyłącznie na potrzeby i na czas trwania projektu. Postanowienia zdania poprzedniego stosuje się odpowiednio do zatrudnienia do realizacji projektu w niepełnym wymiarze czasu pracy.
6. W przypadku przekroczenia stawek wynagrodzenia, obowiązujących w Uczelni, kierownik projektu dołącza do wniosku o zatrudnienie pisemne oświadczenie o konieczności ustalenia poziomu wynagrodzenia wraz z uzasadnieniem.
7. Stawkę godzinową podstawową za pracę w projekcie kalkuluje się zgodnie z postanowieniami umów grantowych dotyczących kwalifikowalności kosztów osobowych w projektach i Regulaminem.

8. Rektor, w drodze odrębnego zarządzenia, określa szczegółowe zasady wynagradzania osób realizujących zadania na rzecz projektów finansowanych ze źródeł zewnętrznych, w tym pozabudżetowych/pozadotacyjnych, z uwzględnieniem postanowień niniejszego Regulaminu.

## **Rozdział XXVI**

### **Postanowienia końcowe i przejściowe**

#### **§ 56.**

1. Przyznane okresowe składniki wynagrodzeń, w tym dodatki specjalne i zadaniowe oraz tzw. dodatki ze środków pozabudżetowych, wypłacane są na dotychczasowych zasadach, w wysokości i w okresie, na który zostały przyznane.
2. Wnioski dotyczące przyznania okresowych składników wynagrodzenia, o których mowa w ust. 1, nierozpatrzone do dnia wejścia w życie Regulaminu podlegają rozpatrzeniu na zasadach dotychczasowych.

#### **§ 57.**

Wynagrodzenia w projektach, dla których umowy zostały zawarte lub wynegocjowane przed dniem wejścia w życie Regulaminu, ustala się na zasadach dotychczasowych. Dla projektów, o którym mowa w zdaniu poprzednim, możliwe jest ustalenie wynagrodzeń na podstawie postanowień Regulaminu, o ile nie są one sprzeczne z zawartymi lub wynegocjowanymi umowami.

#### **§ 58.**

Wynagrodzenia zasadnicze pracowników, z którymi stosunek pracy nawiązano przed dniem wejścia w życie Regulaminu, nie mogą być niższe niż wynikające z dotychczasowych umów o pracę, z wyjątkiem przypadków określonych w Kodeksie pracy.

#### **§ 59.**

1. Bezpośredni przełożeni pracowników mają obowiązek zapoznania ich z postanowieniami Regulaminu w terminie 3 miesięcy od dnia wejścia w życie Regulaminu. Regulamin podaje się do wiadomości pracowników poprzez umieszczenie go na stronie internetowej Uczelni oraz przesłanie na służbowe adresy poczty elektronicznej.
2. Każdy nowo zatrudniany pracownik zobowiązany jest potwierdzić zapoznanie się z Regulaminem poprzez złożenie stosownego oświadczenia, które umieszcza się w aktach osobowych pracownika.

## **§ 60.**

1. W terminie do dnia 30 września 2020 r., w stosunku do pracowników, z którymi nawiązano stosunek pracy do dnia 31 grudnia 2018 r. włącznie, postanowienia Regulaminu stosuje się w zakresie, w jakim nie są one mniej korzystne niż przepisy ustawy z dnia 27 lipca 2005 r. – Prawo o szkolnictwie wyższym (tekst jedn. Dz. U. z 2017 r. poz. 2183, z późn. zm.) i rozporządzenia wydanego na podstawie art. 151 ust. 1 tej ustawy.
2. Zmiany umów o pracę zawartych z pracownikami, związane z koniecznością dostosowania ich treści do Regulaminu, zostaną dokonane w terminie 6 miesięcy od dnia wejścia w życie Regulaminu, nie później niż do 30 września 2020 r.
3. Dział Kadr w terminie 6 miesięcy od dnia wejścia w życie Regulaminu, nie później niż do 30 września 2020 r.:
  - 1) dostosuje stanowiska pracowników niebędących nauczycielami akademickimi do określonych w Regulaminie;
  - 2) dostosuje wynagrodzenia zasadnicze pracowników niebędących nauczycielami akademickimi do określonych w Regulaminie, mając na uwadze pozostawienie dotychczasowych wysokości tego wynagrodzenia wynikających z określonych w umowach o pracę stawek wynagrodzenia zasadniczego.
  - 3) dostosuje dodatki za staż pracy do postanowień Regulaminu.

## **§ 61.**

1. Do nagród Rektora dla nauczycieli akademickich:
  - za osiągnięcia naukowe i dydaktyczne za rok 2020 i lata następne,
  - za osiągnięcia organizacyjne za rok akademicki 2020/2021 i lata następne,
  - za całokształt dorobku obejmującego okres do końca roku 2020 i lata następne.stosuje się postanowienia Regulaminu.
2. Do nagród Rektora dla pracowników niebędących nauczycielami akademickimi za rok 2019 i lata następne stosuje się postanowienia niniejszego Regulaminu.

## **§ 62.**

Dodatek do wynagrodzenia za ponadprzeciętną aktywność naukową ma zastosowanie do osiągnięć naukowych, które opublikowano w roku 2019 lub latach następnych.

## **§ 63.**

W odniesieniu do spraw nieuwzględnionych w Regulaminie mają zastosowanie przepisy prawa pracy, zarówno powszechnie obowiązującego, jak i zawarte w wewnętrznych aktach normatywnych Uczelni, a także indywidualnie uzgodnione w umowach o pracę warunki pracy i płacy.

**§ 64.**

Treść Regulaminu została uzgodniona z zakładowymi organizacjami związkowymi.

**§ 65.**

Regulamin wchodzi w życie z dniem 8 kwietnia 2020 r.

**Kryteria, zasady i tryb przyznawania nagród Rektora  
dla nauczycieli akademickich**

**I Postanowienia ogólne**

**§ 1.**

1. Do nagrody Rektora dla nauczycieli akademickich przedstawiane są osiągnięcia, w których jako miejsce afiliacji autora wskazany jest ZUT, wprowadzone do Polskiej Bibliografii Naukowej (PBN) będącej elementem Zintegrowanego Systemu Informacji o Nauce i Szkolnictwie Wyższym POL-on.
2. Z zastrzeżeniem § 4 ust. 1 i 3, nagrodę za osiągnięcia naukowe i dydaktyczne przyznaje się za osiągnięcia uzyskane w poprzednim roku kalendarzowym, a nagrodę za osiągnięcia organizacyjne przyznaje się za osiągnięcia uzyskane w danym roku akademickim.
3. Ilekroć w niniejszych zasadach mowa jest o osiągnięciach naukowych w postaci monografii naukowej, redakcji monografii naukowej, rozdziału w monografii, artykułu naukowego lub recenzowanego materiału z konferencji międzynarodowej, rozumie się przez to uzyskanie osiągnięcia opublikowanego w monografiach, czasopismach lub materiałach konferencyjnych, o których mowa w obowiązujących w roku poprzedzającym przyznanie nagrody wykazach wydawnictw i czasopism, określonych na podstawie art. 267 ust. 2 pkt 2 ustawy z dnia 20 lipca 2018 r. Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce, zwanej dalej „ustawą”, oraz wpisujących się w dyscyplinę naukową wskazaną przez ZUT do ewaluacji za okres obejmujący rok publikacji artykułu.

**§ 2.**

1. Za osiągnięcia naukowe może być przyznana nagroda indywidualna, z zastrzeżeniem § 6.
2. Za osiągnięcia dydaktyczne może być przyznana jedna nagroda: indywidualna lub zespołowa.
3. Wysokość nagrody ustalana jest jako wartość procentowa minimalnej stawki wynagrodzenia zasadniczego profesora, określonej rozporządzeniem Ministra Nauki i Szkolnictwa Wyższego na podstawie art. 137 ust. 2 ustawy, obowiązującej na dzień 30 czerwca roku, w którym przyznano nagrodę. Kwotę przyznanej nagrody zaokrągla się do pełnych dziesiątek złotych.
4. Wysokości nagród I, II i III stopnia za osiągnięcia naukowe oraz dydaktyczne wynoszą w przypadku:
  - a) nagrody indywidualnej:
    - I stopnia do 300% stawki,
    - II stopnia do 200% stawki,
    - III stopnia do 100% stawki;

- b) nagrody zespołowej:
  - I stopnia do 600% stawki,
  - II stopnia do 400% stawki,
  - III stopnia do 200% stawki.
- 5. We wniosku o przyznanie nagrody zespołowej za osiągnięcia dydaktyczne należy uwzględnić wszystkich członków zespołu, którzy są nauczycielami akademickimi. Podział nagrody pomiędzy członków zespołu powinien być uzależniony od wkładu pracy poszczególnych osób, a część nagrody przypadająca na członka zespołu nie może przekraczać wysokości nagrody indywidualnej tego samego stopnia.
- 6. Wysokość nagrody za całokształt dorobku odpowiada wysokości nagrody indywidualnej I stopnia za osiągnięcia naukowe i dydaktyczne.
- 7. Decyzję o wysokości nagrody za osiągnięcia organizacyjne podejmuje Rektor, przy czym nie może ona być wyższa od wysokości nagrody indywidualnej I stopnia za osiągnięcia naukowe i dydaktyczne.

## **II Zasady przyznawania nagród Rektora za osiągnięcia naukowe**

### **§ 3.**

1. Nagrodę indywidualną za osiągnięcia w działalności naukowej może otrzymać nauczyciel akademicki, który w roku kalendarzowym poprzedzającym jej przyznanie miał osiągnięcia w postaci:
  - 1) artykułów naukowych opublikowanych w czasopiśmie naukowych i w recenzowanych materiałach z międzynarodowych konferencji naukowych, zamieszczonych w wykazie sporządzonym zgodnie z przepisami wydanymi na podstawie art. 267 ust. 2 pkt 2 lit. b ustawy, zwanym dalej „wykazem czasopism”, o minimalnej liczbie punktów 40;
  - 2) monografii naukowych wydanych przez wydawnictwa zamieszczone w wykazie sporządzonym zgodnie z przepisami wydanymi na podstawie art. 267 ust. 2 pkt 2 lit. A ustawy, zwanym dalej „wykazem wydawnictw”, redakcji naukowych takich monografii i rozdziałów w takich monografiach, o minimalnej liczbie punktów 40;
  - 3) udzielonych patentów na wynalazki;
  - 4) rozliczonych projektów obejmujących badania naukowe lub prace rozwojowe, finansowane w trybie konkursowym:
    - a) przez instytucje zagraniczne lub organizacje międzynarodowe,
    - b) ze środków, o których mowa w art. 365 pkt 9, 11 i 12 ustawy;
  - 5) rozliczonych projektów finansowanych w ramach Narodowego Programu Rozwoju Humanistyki;

- 6) rozliczonych projektów obejmujących badania naukowe lub prace rozwojowe, finansowanych przez przedsiębiorców lub podmioty działające na rzecz rozwoju nauki;
  - 7) komercjalizacji wyników badań naukowych lub prac rozwojowych lub know-how związanego z tymi wynikami.
2. Przy ocenie osiągnięć w działalności naukowej, o których mowa w ust. 1 pkt 1–2, w ramach dyscyplin naukowych należących do dziedziny nauk społecznych uwzględnia się także:
- 1) monografie naukowe wydane przez wydawnictwa niezamieszczone w wykazie wydawnictw, stanowiące rezultat projektów finansowanych w konkursach ogłoszonych od dnia 1 stycznia 2019 r. przez Narodowe Centrum Nauki oraz w ramach Narodowego Programu Rozwoju Humanistyki, które uzyskały pozytywny wynik w ramach wdrożonych w tych konkursach procedur oceny jakości monografii, a także redakcje naukowe takich monografii i rozdziały w takich monografiach, o minimalnej liczbie punktów 40;
  - 2) monografie naukowe wydane przez wydawnictwa niezamieszczone w wykazie wydawnictw ani niestanowiące rezultatu projektów finansowanych przez Narodowe Centrum Nauki oraz w ramach Narodowego Programu Rozwoju Humanistyki, które uzyskały pozytywny wynik oceny eksperckiej, a także redakcje naukowe takich monografii i rozdziały w takich monografiach, o minimalnej liczbie punktów 40.
3. Przy ocenie osiągnięć w działalności naukowej, o których mowa w ust. 1-2, przyznaje się liczbę punktów na zasadach wynikających z rozporządzenia ministra właściwego ds. szkolnictwa wyższego i nauki wydanego na podstawie art. 267 ust. 2 pkt 1 ustawy.
4. Suma punktów za osiągnięcia stanowi końcową liczbę punktów za osiągnięcia w działalności naukowej i jest podstawą do tworzenia listy rankingowej kandydatów do nagród za osiągnięcia naukowe I, II i III stopnia.

#### **§ 4.**

1. Niezależnie od: miejsca na liście rankingowej, o której mowa w § 3 ust. 4, oraz od nagrody, o której mowa w § 6, za osiągnięcia naukowe w postaci:
  - 1) autorstwa lub współautorstwa rozdziału w monografii naukowej wydanej przez wydawnictwo zamieszczone w wykazie wydawnictw sporządzonym zgodnie z przepisami wydanymi na podstawie art. 267 ust. 2 pkt 2 lit. a ustawy, o liczbie punktów nie mniejszej niż 200;
  - 2) autorstwa lub współautorstwa monografii naukowej wydanej przez wydawnictwo zamieszczone w wykazie wydawnictw sporządzonym zgodnie z przepisami wydanymi na podstawie art. 267 ust. 2 pkt 2 lit. a ustawy, o liczbie punktów mniejszej niż 200;

- 3) autorstwa lub współautorstwa artykułu naukowego opublikowanego w czasopiśmie naukowym lub w recenzowanych materiałach z międzynarodowej konferencji naukowej, zamieszczonych w wykazie czasopism sporządzonym zgodnie z przepisami wydanymi na podstawie art. 267 ust. 2 pkt 2 lit. b ustawy, o liczbie punktów 70;
- 4) autorstwa lub współautorstwa artykułu naukowego opublikowanego w czasopiśmie naukowym lub w recenzowanych materiałach z międzynarodowej konferencji naukowej, zamieszczonych w wykazie czasopism sporządzonym zgodnie z przepisami wydanymi na podstawie art. 267 ust. 2 pkt 2 lit. b ustawy, o liczbie punktów 40;

przyznawana jest, z zastrzeżeniem ust. 2, odrębna nagroda za aktywność naukową, według zasady:

- a) dla każdego osiągnięcia, o którym mowa w ust. 1 pkt 1 – w wysokości do  $\frac{30}{k}\%$  minimalnego wynagrodzenia, o którym mowa w § 2 ust 2, dla każdego współautora z ZUT, nie mniej niż 3,0%;
- b) dla każdego osiągnięcia, o którym mowa w ust. 1 pkt 2-3 – w wysokości do  $(\frac{30}{k}\sqrt{\frac{k}{m}})\%$  minimalnego wynagrodzenia, o którym mowa w § 2 ust 2, dla każdego współautora z ZUT, nie mniej niż 3,0%;
- c) dla każdego osiągnięcia, o którym mowa w ust. 1 pkt 4 – w wysokości do  $(\frac{20}{k}\sqrt{\frac{k}{m}})\%$  minimalnego wynagrodzenia, o którym mowa w § 2 ust 2, dla każdego współautora z ZUT, nie mniej niż 2,0%;

gdzie  $k$  – oznacza liczbę współautorów z ZUT a  $m$  – liczbę wszystkich współautorów.

2. Łączna liczba osiągnięć, o których mowa w ust. 1, za które wypłacana będzie nagroda za aktywność naukową, dla jednego nauczyciela akademickiego w roku nie może być większa od czterech.

3. Za osiągnięcia w postaci:

- 1) autorstwa lub współautorstwa monografii naukowej wydanej przez wydawnictwo zamieszczone w wykazie wydawnictw sporządzonym zgodnie z przepisami wydanymi na podstawie art. 267 ust. 2 pkt 2 lit. a ustawy, o liczbie punktów nie mniejszej niż 200 oraz redakcji lub współredakcji naukowej takiej monografii;
- 2) autorstwa lub współautorstwa artykułu naukowego opublikowanego w czasopiśmie naukowym lub w recenzowanych materiałach z międzynarodowej konferencji naukowej, zamieszczonych w wykazie czasopism sporządzonym zgodnie z przepisami wydanymi na podstawie art. 267 ust. 2 pkt 2 lit. b ustawy, o liczbie punktów 100, 140 oraz 200;

przyznawane jest wynagrodzenie dodatkowe za ponadprzeciętną aktywność naukową, na podstawie odrębnego zarządzenia Rektora i ze środków innych niż wymienione w § 1 ust. 2.



## § 5.

Za osiągnięcia będące podstawą nadania stopnia naukowego lub tytułu naukowego przyznawana jest nagroda:

a) I stopnia, za uzyskanie:

- tytułu naukowego profesora,
- stopnia doktora habilitowanego, o ile okres od uzyskania stopnia doktora do uzyskania stopnia doktora habilitowanego nie przekroczył sześciu lat;

b) II stopnia, za uzyskanie stopnia doktora habilitowanego, o ile okres od uzyskania stopnia doktora do uzyskania stopnia doktora habilitowanego przekroczył sześć lat;

c) III stopnia, za uzyskanie stopnia doktora, gdy w toku przewodu praca doktorska kandydata do nagrody została uznana za wyróżniającą się, a okres do uzyskania stopnia doktora nie przekroczył czterech lat:

- od rozpoczęcia zatrudnienia kandydata na uczelni na stanowisku asystenta, który nie był uczestnikiem studiów doktoranckich lub szkoły doktorskiej, lub
- od rozpoczęcia studiów doktoranckich przez kandydata, który był uczestnikiem studiów doktoranckich lub szkoły doktorskiej.

## § 6.

Nagrodę indywidualną lub zespołową może otrzymać nauczyciel akademicki, który w roku kalendarzowym poprzedzającym jej przyznanie, miał szczególne osiągnięcia w działalności naukowej o znaczeniu światowym lub ogólnopolskim potwierdzone w mediach, m.in.:

- medal lub wyróżnienie na targach;
- wyróżnienie w konkursach międzynarodowych;
- wyróżnienie na konferencjach lub kongresach międzynarodowych;
- inne udokumentowane szczególne osiągnięcia naukowe

### **III Zasady przyznawania nagród Rektora za osiągnięcia dydaktyczne**

## § 7.

1. Nagrodę I stopnia za osiągnięcia dydaktyczne może otrzymać w szczególności nauczyciel akademicki, który w roku kalendarzowym poprzedzającym przyznanie nagrody, miał dorobek obejmujący co najmniej autorstwo podręcznika lub skryptu wydanego w wydawnictwie zamieszczonym w wykazie wydawnictw sporządzonym zgodnie z przepisami wydanymi na podstawie art. 267 ust. 2 pkt 2 lit. a ustawy, autorstwo artykułu dydaktycznego i zrealizował konkretne przedsięwzięcia powodujące istotną poprawę poziomu pracy dydaktycznej, m.in.:

- prowadzenie prac dyplomowych wyróżnionych w konkursach ogólnopolskich;
- współautorstwo programu nowego kierunku studiów lub specjalności;

- uruchomienie nowego laboratorium dydaktycznego.
2. Nagrodę II stopnia za osiągnięcia dydaktyczne może otrzymać nauczyciel akademicki, który w roku kalendarzowym poprzedzającym przyznanie nagrody miał dorobek obejmujący co najmniej współautorstwo podręcznika bądź skryptu wydanego w wydawnictwie, o którym mowa w ust. 1, lub w Wydawnictwie Uczelnianym i zrealizował konkretne przedsięwzięcia powodujące istotną poprawę warunków pracy dydaktycznej, m.in.:
- prowadzenie prac dyplomowych wyróżnionych w konkursach ogólnopolskich, regionalnych lub branżowych;
  - współautorstwo programu nowego kierunku studiów lub specjalności;
  - uruchomienie nowego laboratorium dydaktycznego.
3. Nagrodę III stopnia za osiągnięcia dydaktyczne może otrzymać w szczególności nauczyciel akademicki, który w roku kalendarzowym poprzedzającym przyznanie nagrody miał istotne osiągnięcia w pracy dydaktycznej, m.in.:
- prowadzenie prac dyplomowych wyróżnionych w konkursach regionalnych lub branżowych;
  - uruchomienie nowych dydaktycznych stanowisk laboratoryjnych;
  - udział w pracach komisji konkursów i olimpiad ogólnopolskich lub regionalnych dla szkół ponadgimnazjalnych organizowanych lub współorganizowanych przez ZUT;
  - opieka nad Studenckim Kołem Naukowym, którego członek w roku kalendarzowym poprzedzającym przyznanie nagrody został laureatem konkursu ogólnopolskiego.
4. Wnioski o nagrody zespołowe za osiągnięcia dydaktyczne powinny dotyczyć spójnej tematyki (zadania), nazwanej wspólnym tytułem.

#### **IV Zasady przyznawania nagród Rektora za osiągnięcia organizacyjne**

##### **§ 8.**

Nagroda za osiągnięcia organizacyjne może być przyznana za osiągnięcia polegające na:

- a) wyróżniającej się działalności na rzecz sprawnego działania uczelni, w tym m.in. za efektywne i prowadzące do ich harmonijnego rozwoju kierowanie jednostkami organizacyjnymi uczelni, aktywne przewodniczenie komisjom uczelnianym, skuteczne rozwiązywanie problemów w ramach udzielonego pełnomocnictwa Rektora itp.;
- b) wyróżniającej się czynnej działalności na rzecz organizacji Nocy Naukowców, Festiwalu Nauki, imprez promocyjnych na rzecz ZUT (Dni Owada, Dni Otwarte, zajęcia popularnonaukowe dla uczniów szkół ponadpodstawowych itp.) oraz w realizacji zajęć w ramach Dziecięcego Uniwersytetu Technologicznego lub Uniwersytetu Trzeciego Wieku i tym podobnych inicjatyw;

- c) uzyskaniu finansowania na działalność Uczelni ze środków pochodzących spoza Programów Ramowych Unii Europejskiej lub spoza ministerstwa właściwego do spraw nauki lub podległych mu jednostek, o ile kandydat nie pobiera z tego tytułu wynagrodzenia w ramach projektu.

## **V Zasady przyznawania nagród Rektora za całokształt dorobku**

### **§ 9.**

Nagrodę za całokształt dorobku może otrzymać nauczyciel akademicki zatrudniony w Zachodniopomorskim Uniwersytecie Technologicznym w Szczecinie co najmniej 10 lat na stanowisku profesora, który ma wybitny dorobek naukowy, wyróżniające wyniki w zakresie kształcenia i rozwoju kadry naukowej oraz wykazał się szczególnymi innymi osiągnięciami poprawiającymi wizerunek uczelni. Nagrodę za całokształt dorobku można uzyskać raz.

## **VI Tryb przyznawania nagród**

### **§ 10.**

1. Wnioski o przyznanie nagród, wygenerowane za pomocą systemu panel.zut.edu.pl (zakładka E-usługi), nauczyciele akademicy składają w Dziale Nauki, za pośrednictwem kierownika swojej jednostki organizacyjnej, w terminie:
  - a) za osiągnięcia naukowe, o których mowa w § 3 ust. 1-2, za osiągnięcia dydaktyczne, o których mowa w § 6 i 7 oraz za całokształt dorobku:
    - do 31 marca roku następującego po roku, za który ma być przyznana nagroda;
  - b) za osiągnięcia organizacyjne, o których mowa w § 8:
    - w terminie do 30 czerwca roku akademickiego, za który ma być przyznana nagroda;
  - c) za osiągnięcia naukowe, o których mowa w § 4 ust. 1:
    - na bieżąco, jednak nie później niż w terminie do 31 marca roku następującego po roku, za który ma być przyznana nagroda, z zastrzeżeniem ust. 2;
  - d) za osiągnięcia naukowe, o których mowa w § 5:
    - na bieżąco, jednak nie później niż w terminie do 31 marca roku następującego po roku, za który ma być przyznana nagroda, z zastrzeżeniem ust. 3.
2. Wniosek o przyznanie nagrody za osiągnięcia, o których mowa w ust. 1 pkt c, w których jako miejsce afiliacji autora wskazany jest ZUT, można złożyć po ich wprowadzeniu do Polskiej Bibliografii Naukowej (PBN) będącej elementem Zintegrowanego Systemu Informacji o Nauce i Szkolnictwie Wyższym POL-on, z zastrzeżeniem, że wypłata nagrody nastąpi na bieżąco, ale nie wcześniej niż po wejściu w życie rozporządzenia MNiSW wprowadzającego wykazy wydawnictw oraz czasopism naukowych i recenzowanych materiałów z międzynarodowych konferencji naukowych, o których mowa w art. 267 ust. 2 pkt 2 ustawy.

3. Do wniosku o nagrodę za osiągnięcia, o których mowa w ust. 1 pkt d, nauczyciel akademicki przedkłada dokument potwierdzający uzyskanie osiągnięcia.

#### **§ 11.**

1. Wnioski o nagrody za osiągnięcia naukowe, o których mowa w § 3 ust. 1-2, oraz dydaktyczne opiniuje rektorska komisja ds. nagród i odznaczeń i przedstawia Rektorowi listy rankingowe, stanowiące podstawę do podjęcia decyzji o przyznaniu nagrody i o jej stopniu.
2. Rektorska komisja ds. nagród i odznaczeń opiniuje i przedstawia Rektorowi wnioski o nagrody za całokształt dorobku oraz za osiągnięcia naukowe, o których mowa w § 6.
3. Listę osób nagrodzonych za osiągnięcia, o których mowa w ust. 1-2, podaje się do wiadomości na tablicy ogłoszeń rektoratu i na stronie intranetowej ZUT, nie później niż 14 dni przed ich wypłatą. Lista osób nagrodzonych zawiera w przypadku:
  - nagród za osiągnięcia dydaktyczne informację o stopniu nagrody;
  - nagród za osiągnięcia naukowe informację o stopniu nagrody i liczbie uzyskanych punktów.

## **Zasady przyznawania pracownikom dodatku do wynagrodzenia za ponadprzeciętną aktywność naukową**

### **§ 1.**

Niniejsze Zasady przyznawania pracownikom dodatku do wynagrodzenia za ponadprzeciętną aktywność naukową tworzą system motywacyjny aktywności naukowej w Zachodniopomorskim Uniwersytecie Technologicznym w Szczecinie.

### **§ 2.**

1. Pracownikowi, dla którego ZUT jest podstawowym miejscem pracy i który uzyskał osiągnięcie w postaci:

1) autorstwa lub współautorstwa artykułu naukowego opublikowanego w czasopiśmie naukowym lub w recenzowanych materiałach z międzynarodowej konferencji naukowej, zamieszczonych w obowiązującym w dniu wygenerowania wniosku wykazie czasopism wydanych na podstawie art. 267 ust. 2 pkt 2 lit. b ustawy z dnia 20 lipca 2018 r. Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce, o liczbie punktów 100, 140 i 200, oraz wpisujących się w dyscyplinę naukową wskazaną przez ZUT do ewaluacji za okres obejmujący rok publikacji artykułu, przyznawany jest dodatek do wynagrodzenia według zasady:

a) dla każdej, z zastrzeżeniem § 3 ust. 1, publikacji o liczbie punktów 200 – w wysokości do  $60/k\%$ , dla każdego współautora z ZUT, nie mniej niż 6,0%;

b) dla każdej, z zastrzeżeniem § 3 ust. 1, publikacji o liczbie punktów 140 – w wysokości do  $50/k\%$ , dla każdego współautora z ZUT, nie mniej niż 5,0%;

c) dla każdej, z zastrzeżeniem § 3 ust. 1, publikacji o liczbie punktów 100 – w wysokości do  $40/k\%$ , dla każdego współautora z ZUT, nie mniej niż 4,0 ,

gdzie  $k$  – oznacza liczbę współautorów, będących pracownikami ZUT na dzień publikacji artykułu

minimalnej stawki wynagrodzenia zasadniczego profesora, określonej rozporządzeniem Ministra Nauki i Szkolnictwa Wyższego, wydanego na podstawie art. 137 ust. 2 ustawy z dnia 20 lipca 2018 r. Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce, obowiązującej na dzień 30 czerwca roku poprzedzającego rok, w którym złożono wniosek;

---

<sup>5</sup> obowiązuje do 31 grudnia 2021 r.; zmiana wprowadzona zarządzeniem nr 203 Rektora ZUT z dnia 11 grudnia 2020 r.

2) autorstwa lub współautorstwa monografii naukowej w dyscyplinie naukowej wskazanej przez ZUT do ewaluacji za okres obejmujący rok publikacji monografii wydanej przez wydawnictwo zamieszczone w obowiązującym – w dniu wygenerowania wniosku – wykazie wydanym na podstawie art. 267 ust. 2 pkt 2 lit. a ustawy z dnia 20 lipca 2018 r. Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce, oraz redakcji i współredakcji naukowej takich monografii, przyznawane jest dodatkowe wynagrodzenie według zasady:

a) dla każdej, z zastrzeżeniem § 3 ust. 1, monografii o liczbie punktów nie mniejszej niż 200 – w wysokości do  $\frac{60}{k}\%$ , dla każdego współautora z ZUT, nie mniej niż 6,0%,

b) dla każdej, z zastrzeżeniem § 3 ust. 1, redakcji monografii, o której mowa w pkt a – w wysokości do  $\frac{40}{k}\%$ , dla każdego współredaktora z ZUT, nie mniej niż 4,0%,

gdzie  $k$  – oznacza liczbę współredaktorów, będących pracownikami ZUT

minimalnej stawki wynagrodzenia zasadniczego profesora, określonej rozporządzeniem Ministra Nauki i Szkolnictwa Wyższego wydanego na podstawie art. 137 ust. 2 ustawy z dnia 20 lipca 2018 r. Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce, obowiązującej na dzień 30 czerwca roku poprzedzającego rok, w którym złożono wniosek.

2. Wysokość dodatku do wynagrodzenia, o którym mowa w § 2, ustala Rektor po podziale środków finansowych na utrzymanie i rozwój potencjału dydaktycznego oraz potencjału badawczego na dany rok budżetowy.

### **§ 3.**

1. Dodatek do wynagrodzenia może być przyznany na wniosek pracownika za maksymalnie cztery osiągnięcia w roku kalendarzowym, wprowadzone do Polskiej Bibliografii Naukowej, będącej elementem Zintegrowanego Systemu Informacji o Nauce i Szkolnictwie Wyższym POL-on, w których jako miejsce afiliacji autora wskazany jest ZUT, dla których złożone zostało oświadczenie, o którym mowa w art. 265 ust. 13 ustawy, upoważniające ZUT do wykazania tych osiągnięć na potrzeby ewaluacji.

2. Wniosek, o którym mowa w ust. 1, wygenerowany za pomocą systemu panel.zut.edu.pl należy złożyć w Dziale Nauki, nie później niż do 31 marca roku następującego po roku uzyskania osiągnięcia.

3. Wypłata dodatku za osiągnięcia wskazane we wniosku, o którym mowa w ust.1, nie wyklucza możliwości uwzględnienia go we wniosku o nagrodę Rektora.

**Zasady przyznawania pracownikom dodatku do wynagrodzenia  
za ponadprzeciętną aktywność naukową  
obowiązujące od 2022 roku**

**§ 1.**

Niniejsze Zasady przyznawania pracownikom dodatku do wynagrodzenia za ponadprzeciętną aktywność naukową tworzą system motywacyjny aktywności naukowej i promocji współpracy interdyscyplinarnej w Zachodniopomorskim Uniwersytecie Technologicznym w Szczecinie.

**§ 2.**

1. Pracownikowi, dla którego ZUT jest podstawowym miejscem pracy i który uzyskał osiągnięcie w postaci:
  - a) autorstwa lub współautorstwa artykułu naukowego opublikowanego w czasopiśmie naukowym lub w recenzowanych materiałach z międzynarodowej konferencji naukowej, zamieszczonych w obowiązującym w dniu wygenerowania wniosku wykazie czasopism wydanych na podstawie art. 267 ust. 2 pkt 2 lit. b ustawy z dnia 20 lipca 2018 r. Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce, o liczbie punktów 100, 140 i 200 oraz wpisujących się w dyscyplinę naukową wskazaną przez ZUT do ewaluacji za okres obejmujący rok publikacji artykułu;
  - b) autorstwa lub współautorstwa monografii naukowej w dyscyplinie naukowej wskazanej przez ZUT do ewaluacji za okres obejmujący rok publikacji monografii wydanej przez wydawnictwo zamieszczone w obowiązującym – w dniu wygenerowania wniosku – wykazie wydanych na podstawie art. 267 ust. 2 pkt 2 lit. a ustawy z dnia 20 lipca 2018 r. Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce, o liczbie punktów nie mniej niż 200 oraz redakcji i współredakcji naukowej takich monografii,z zastrzeżeniem § 3 ust. 2, przyznawany jest dodatek do wynagrodzenia według zasady wskazanej w Tabeli.

---

<sup>6</sup> obowiązuje od 2022 roku; zmiana wprowadzona zarządzeniem nr 203 Rektora ZUT z dnia 11 grudnia 2020 r.

**Tabela. Maksymalna wysokość stawki dodatku do wynagrodzenia za ponadprzeciętną aktywność naukową**

Liczba punktów MNiSW	1 dyscyplina, dla której ZUT upoważniono do wykazania osiągnięcia na potrzeby ewaluacji (Maksymalna stawka dodatku do wynagrodzenia)	2 dyscypliny, dla których ZUT upoważniono do wykazania osiągnięcia na potrzeby ewaluacji (Maksymalna stawka dodatku do wynagrodzenia)	3 lub więcej dyscyplin, dla których ZUT upoważniono do wykazania osiągnięcia na potrzeby ewaluacji (Maksymalna stawka dodatku do wynagrodzenia)	Uwagi
Dot. publikacji (§ 2 ust.1 pkt a)				
200	1,0· 60%·s/k	1,4· 60%·s/(k-1)	1,6· 60%·s/(k-2)	Nie mniej niż 6%
140	1,0·50%·s/k	1,3· 50%·s/(k-1)	1,4· 50%·s/(k-2)	Nie mniej niż 5%
100	1,0·40%·s/k	1,2· 40%·s/(k-1)	1,3· 40%·s/(k-2)	Nie mniej niż 4%
Dot. monografii (§ 2 ust. 1 pkt b)				
Autorstwo	1,0· 60%·s/k	1,4· 60%·s/(k-1)	1,6· 60%·s/(k-2)	Nie mniej niż 6%
Redakcja	1,0· 40%·s/k	1,2· 40%·s/(k-1)	1,4· 40%·s/(k-2)	Nie mniej niż 4%

gdzie: k – liczba współautorów, będących pracownikami ZUT na dzień publikacji osiągnięcia,  
s – minimalna stawka wynagrodzenia zasadniczego profesora, określona rozporządzeniem Ministra Nauki i Szkolnictwa Wyższego, wydanym na podstawie art. 137 ust. 2 ustawy z dnia 20 lipca 2018 r. Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce, obowiązująca na dzień 30 czerwca roku poprzedzającego rok, w którym złożono wniosek.

2. Liczba dyscyplin, o której mowa w ust. 1 Tabela, oznacza sumaryczną liczbą dyscyplin, dla których autorzy upoważnili ZUT do wykazania osiągnięcia na potrzeby ewaluacji, przy czym przyjmuje się, że każdy autor reprezentuje jedną dyscyplinę.
3. Wysokość dodatku do wynagrodzenia, o którym mowa w § 1, ustala Rektor po podziale środków finansowych na utrzymanie i rozwój potencjału dydaktycznego oraz potencjału badawczego na dany rok budżetowy

### § 3.

1. Dodatek do wynagrodzenia może być przyznany na wniosek pracownika za osiągnięcia wprowadzone do Polskiej Bibliografii Naukowej, będącej elementem Zintegrowanego Systemu Informacji o Nauce i Szkolnictwie Wyższym POL-on, w których jako miejsce afiliacji autora wskazany jest ZUT, dla których złożone zostało oświadczenie, o którym mowa w art. 265 ust. 13 ustawy, upoważniające ZUT do wykazania tych osiągnięć na potrzeby ewaluacji.



2. Dodatek do wynagrodzenia w roku kalendarzowym może być przyznany za nie więcej jak 3 osiągnięcia, w tym za maksymalnie:
  - a) jedno osiągnięcie, dla którego ZUT upoważniony został do jego wykazania na potrzeby ewaluacji jednej dyscypliny,
  - b) dwa osiągnięcia, dla których ZUT upoważniony został do ich wykazania na potrzeby ewaluacji dwóch dyscyplin,
  - c) trzy osiągnięcia, dla których ZUT upoważniony został do ich wykazania na potrzeby ewaluacji trzech lub więcej dyscyplin.
3. Wniosek, o którym mowa w ust. 1, wygenerowany za pomocą systemu panel2.zut.edu.pl należy złożyć w Dziale Nauki, nie później niż do 31 marca roku następującego po roku uzyskania osiągnięcia.
4. Wpłata dodatku do wynagrodzenia za osiągnięcia wskazane we wniosku, o którym mowa w ust. 1, nie wyklucza możliwości uwzględnienia go we wniosku o nagrodę Rektora.

**Miesięczne minimalne stawki wynagrodzenia zasadniczego nauczycieli  
akademickich zatrudnionych w grupach pracowników badawczo-dydaktycznych,  
badawczych i dydaktycznych  
(za pełny wymiar czasu pracy)**

Lp. Grupa stanowisk	Stanowisko i kwalifikacje	Minimalne wynagrodzenie zasadnicze (zł)
1 Profesorowie	profesor	6410
	profesor uczelni posiadający stopień naukowy doktora habilitowanego	5449
	profesor uczelni nieposiadający stopnia naukowego doktora habilitowanego	5321
2 Adiunkci		4680
3 Asystenci, lektorzy, instruktorzy	asystent	3465
	starszy lektor	3500
	lektor	3398
	starszy instruktor	3500
	instruktor	3398

**Dodatkowe wynagrodzenia nauczycieli akademickich  
w postępowaniach awansowych**

Lp.	Funkcja	Wynagrodzenie jednorazowe* - procent wynagrodzenia profesora	Uwagi
1	Promotor w przewodzie doktorskim	83 %	Przysługuje po nadaniu stopnia
2	Promotor pomocniczy w przewodzie doktorskim	50 %	Przysługuje po nadaniu stopnia
3	Recenzent w przewodzie doktorskim	27 %	Przysługuje po sporządzeniu recenzji w terminie
4	Recenzent w postępowaniu habilitacyjnym	33 %	Przysługuje po sporządzeniu recenzji w terminie
5	Recenzent w postępowaniu o tytuł profesora	40 %	Przysługuje po sporządzeniu recenzji w terminie
6	Przewodniczący, sekretarz komisji habilitacyjnej	33 %	Przysługuje po zakończeniu postępowania w sprawie nadania stopnia
7	Członek komisji habilitacyjnej	17 %	Przysługuje po zakończeniu postępowania w sprawie nadania stopnia

\* w zaokrągleniu do pełnych złotych w górę

**Tabela 1. Dodatkowe wynagrodzenie  
związane z udziałem w pracach komisji rekrutacyjnej na studia**

Lp.	Funkcja w komisji	Liczba kandydatów, którzy złożyli dokumenty	Maksymalna stawka wynagrodzenia (zł)
1	Przewodniczący	do 50	400
2	Zastępca przewodniczącego	do 50	300
3	Sekretarz	do 50	350
4	Członek	do 50	250
5	Przewodniczący	od 51 do 100	600
6	Zastępca przewodniczącego	od 51 do 100	500
7	Sekretarz	od 51 do 100	550
8	Członek	od 51 do 100	350
9	Przewodniczący	od 101 do 150	800
10	Zastępca przewodniczącego	od 101 do 150	600
11	Sekretarz	od 101 do 150	700
12	Członek	od 101 do 150	500
13	Przewodniczący	od 151 do 200	1100
14	Zastępca przewodniczącego	od 151 do 200	900
15	Sekretarz	od 151 do 200	1000
16	Członek	od 151 do 200	700
17	Przewodniczący	od 201 do 250	1400
18	Zastępca przewodniczącego	od 201 do 250	1200
19	Sekretarz	od 201 do 250	1300
20	Członek	od 201 do 250	900
21	Przewodniczący	od 251 do 300	1600
22	Zastępca przewodniczącego	od 251 do 300	1400
23	Sekretarz	od 251 do 300	1500

Lp.	Funkcja w komisji	Liczba kandydatów, którzy złożyli dokumenty	Maksymalna stawka wynagrodzenia (zł)
24	Członek	od 251 do 300	1100
25	Przewodniczący	od 301 do 350	1900
26	Zastępca przewodniczącego	od 301 do 350	1700
27	Sekretarz	od 301 do 350	1800
28	Członek	od 301 do 350	1300
29	Przewodniczący	powyżej 351	2200
30	Zastępca przewodniczącego	powyżej 351	2000
31	Sekretarz	powyżej 351	2100
32	Członek	powyżej 351	1500

**Tabela 2. Dodatkowe wynagrodzenie  
związane z udziałem w pracach komisji rekrutacyjnej  
na studia podyplomowe i inne formy kształcenia oraz do Szkoły Doktorskiej**

Lp.	Funkcja w komisji	Stawka wynagrodzenia (w zł) od kandydata który złożył dokumenty (studia podyplomowe i inne formy kształcenia)	Stawka wynagrodzenia (w zł) od kandydata który złożył dokumenty (Szkoła Doktorska)	Stawka wynagrodzenia (w zł) od kandydata za przeprowadzenie rozmowy kwalifikacyjnej (Szkoła Doktorska)
1	Przewodniczący	12,00	15,00	50,00
2	Członkowie	9,00	10,00	40,00
3	Sekretarz	9,00	10,00	20,00

**Dodatkowe jednorazowe wynagrodzenie nauczycieli akademickich  
za sprawowanie opieki lub kierowanie studenckimi praktykami zawodowymi**

Lp.	Rodzaj	Liczba studentów	Maksymalna jednorazowa roczna stawka wynagrodzenia (zł) Opiekun/Kierownik
1	Praktyki zawodowe	do 20	1000
2	Praktyki zawodowe	21–50	1500
3	Praktyki zawodowe	51–100	2000
4	Praktyki zawodowe	101–150	2500
5	Praktyki zawodowe	151–200	2800
6	Praktyki zawodowe	powyżej 200	3100

### Wynagrodzenie nauczycieli akademickich za godziny ponadwymiarowe

Lp. Grupa stanowisk nauczycieli akademickich	Nauczyciele akademicy wg stanowisk	minimalne wynagrodzenie za godzinę ponadwymiarową (odpowiadającą 45 min.) (zł)	maksymalne wynagrodzenie za godzinę ponadwymiarową (odpowiadającą 45 min.) (zł)
1 Profesorowie	profesor	98	212
	profesor uczelni posiadający stopień naukowy doktora habilitowanego	83	180
	profesor uczelni nieposiadający stopnia naukowego doktora habilitowanego	80	176
2 Adiunkci	adiunkt	69	155
3 Asystenci, lektorzy, instruktorzy	asystent	47	115
	starszy lektor	47	115
	lektor	45	113
	starszy instruktor	47	115
	instruktor	45	113

**Miesięczne stawki dodatku funkcyjnego  
osób powołanych do pełnienia funkcji kierowniczych w Uczelni,  
o których mowa w art. 23 ust. 2 pkt 6 i art. 34 ust. 1 pkt 6 ustawy**

Lp.	Funkcja	minimalna stawka dodatku funkcyjnego (zł)	maksymalna stawka dodatku funkcyjnego (zł)
1	Prorektor	3205	4295
2	Dziekan	1923	3205
3	Przewodniczący Rady Dyscypliny	1282	3205
4	Dyrektor Szkoły Doktorskiej	1603	2885
5	Prodziekan	1282	2885
6	Kierownik lub dyrektor jednostki ogólnouczelnianej, kierownik jednostki międzywydziałowej	321	2885
7	Zastępca kierownika lub dyrektora jednostki ogólnouczelnianej, zastępca kierownika jednostki międzywydziałowej	321	2564
8	Kierownik katedry	449	1923
9	Kierownik lub dyrektor jednostki ogólnowyziałowej (laboratorium, centrum)	321	1923



**Wykaz podstawowych stanowisk, kwalifikacji, miesięcznego minimalnego wynagrodzenia  
zasadniczego i dodatku funkcyjnego  
pracowników niebędących nauczycielami akademickimi**

Tabela A

**Badawczo-technicznych, inżynieryjno-technicznych, administracyjnych i obsługi**

Lp. Stanowisko (lub stanowisko równorzędne)	Kwalifikacje/ wykształcenie	liczba lat pracy	Minimalne wynagrodzenie zasadnicze (zł)	Minimalny dodatek funkcyjny (zł)
1 Kanclerz	wyższe magisterskie	8, w tym 4 na stanowisku kierowniczym	6410	1923
2 Kwestor	wyższe magisterskie	8, w tym 4 na stanowisku kierowniczym	6410	1923
3 Zastępca kanclerza	wyższe magisterskie	6, w tym 3 na stanowisku kierowniczym lub samodzielnym	5128	962
4 Zastępca kwestora	wyższe magisterskie	6, w tym 2 na stanowisku kierowniczym lub samodzielnym	5128	962
5 Dyrektor centrum	wyższe	6 w tym 2 na stanowisku kierowniczym lub samodzielnym	3.846	321
6 Zastępca dyrektora Centrum	wyższe	5	3205	321
7 Radca prawny	wg odrębnych przepisów	wg odrębnych przepisów	3975	321
8 Rzecznik patentowy	wg odrębnych przepisów	wg odrębnych przepisów	3846	-
9 Audytor wewnętrzny	wg odrębnych przepisów	wg odrębnych przepisów	3462	-

Lp. Stanowisko (lub stanowisko równorzędne)	Kwalifikacje/ wykształcenie	liczba lat pracy	Minimalne wynagrodzenie zasadnicze (zł)	Minimalny dodatek funkcyjny (zł)
10 Pełnomocnik do spraw ochrony informacji niejawnych, Inspektor ochrony danych	wg odrębnych przepisów	wg odrębnych przepisów	3013	193
11 Kierownik działu lub innej równorzędnej jednostki organizacyjnej, kierownik biura, kierownik dziekanatu, kierownik ośrodka, kierownik osiedla studenckiego, kierownik hoteli asystenckich	wyższe	4 w tym 2 na stanowisku zastępcy kierownika lub gł. specjalisty lub 3 lata na stanowisku specjalisty	3205	321
12 główny specjalista	wyższe	5 w tym 2 na stanowisku starszego specjalisty	3205	-
13 zastępca kierownika działu lub innej równorzędnej jednostki organizacyjnej, zastępca kierownika osiedla studenckiego	wyższe	5	2885	193
14 Kierownik domu studenckiego	wyższe	3	2885	193
15 Kierownik sekcji, zastępca kierownika dziekanatu	wyższe	4	2885	129
16 Administrator sieci	wyższe	5	3013	-
17 Administrator obiektu	wyższe	2	2885	129
	średnie	4	2885	129
18 Starszy specjalista, główny windyktor	wyższe	4	2436	-
19 Rzecznik prasowy	wyższe	2	2436	-
20 Specjalista	wyższe	3	2250	-
	średnie	8	2250	-
21 Główny specjalista ds. bezpieczeństwa i higieny pracy	wg odrębnych przepisów	wg odrębnych przepisów	3205	193

Lp. Stanowisko (lub stanowisko równorzędne)	Kwalifikacje/ wykształcenie	liczba lat pracy	Minimalne wynagrodzenie zasadnicze (zł)	Minimalny dodatek funkcyjny (zł)
22 Starszy specjalista ds. bezpieczeństwa i higieny pracy, starszy inspektor ds. bezpieczeństwa i higieny pracy	wg odrębnych przepisów	wg odrębnych przepisów	2629	-
23 Specjalista ds. bezpieczeństwa i higieny pracy, inspektor ds. bezpieczeństwa i higieny pracy	wg odrębnych przepisów	wg odrębnych przepisów	2244	-
24 Starszy inspektor nadzoru	wg odrębnych przepisów	wg odrębnych przepisów	2564	193
25 Inspektor nadzoru	wg odrębnych przepisów	wg odrębnych przepisów	2500	129
26 Starszy referent, samodzielny referent, starszy technik, starszy technolog	wyższe	2	2168	-
	średnie	4	2168	-
27 Starszy mistrz	średnie	8	2168	-
28 Referent, technik, mistrz	wyższe	-	2168	-
	średnie	2	2168	-
29 Recepcjonista	zasadnicze zawodowe	4	2168	
30 Konserwator	średnie/ odpowiednie uprawnienia	2	2168	-
	zasadnicze zawodowe/ odpowiednie uprawnienia	6	2168	-
	podstawowe/ odpowiednie uprawnienia	8	2168	-

Lp. Stanowisko (lub stanowisko równorzędne)	Kwalifikacje/ wykształcenie	liczba lat pracy	Minimalne wynagrodzenie zasadnicze (zł)	Minimalny dodatek funkcyjny (zł)
31 Pomoc techniczna, administracyjna, laborant, elektromonter, elektryk, hartownik, hydraulik, malarz, mechanik, ślusarz, ślusarz-spawacz	zasadnicze zawodowe	1	2168	-
	podstawowe/ odpowiednie uprawnienia	2	2168	-
32 Pracownik gospodarczy, placowy, starszy portier, szatniarka/szatniarz	podstawowe	-	2168	-
33 Pomocniczy pracownik obsługi/inne stanowiska	podstawowe	-	2168	-

**Tabela B**  
**Kwalifikacje, miesięczne minimalne wynagrodzenie zasadnicze  
pracowników zatrudnionych na stanowiskach robotniczych**

Lp.	Wymagane kwalifikacje	Wysokość minimalnego wynagrodzenia zasadniczego (zł)
1	Kierowca autobusu – według odrębnych przepisów	2308
2	Kierowca samochodu ciężarowego – według odrębnych przepisów	2244
3	Robotnicy wysoko wykwalifikowani, legitymujący się dyplomem technika lub mistrza w zawodzie, w zakresie którego wykonują samodzielnie trudne i precyzyjne prace	2244
4	Robotnicy przyuczeni, posiadający umiejętności fachowe w zakresie potrzebnym do wykonywania prac o charakterze pomocniczym	2180
5	Robotnicy bez przygotowania zawodowego	2168
6	Robotnicy wykwalifikowani, posiadający umiejętności fachowe w zakresie wymaganym do wykonywania prac pod nadzorem lub samodzielnie	2168
7	Robotnicy posiadający przygotowanie zawodowe do wykonywania samodzielnej pracy o charakterze złożonym	2168
8	Kierowca samochodu osobowego – według odrębnych przepisów	2168

Tabela C

**Kwalifikacje, miesięczne minimalne stawki wynagrodzenia zasadniczego i dodatków funkcyjnych  
pracowników bibliotecznych i informacji naukowej**

## I.

**Miesięczne minimalne stawki wynagrodzenia zasadniczego  
pracowników zatrudnionych na stanowiskach dyplomowanych bibliotekarzy  
oraz dyplomowanych pracowników dokumentacji i informacji naukowej**

Lp.	Stanowisko	Kwalifikacje	Minimalne wynagrodzenie zasadnicze (w zł)
1	Starszy kustosz dyplomowany, starszy dokumentalista dyplomowany	wg odrębnych przepisów	4167
2	Kustosz dyplomowany, dokumentalista dyplomowany	wg odrębnych przepisów	3270

## II.

**Stanowiska, kwalifikacje i miesięczne minimalne stawki wynagrodzenia zasadniczego  
pozostałych pracowników bibliotecznych  
oraz pracowników dokumentacji i informacji naukowej**

Lp.	Stanowisko (lub stanowisko równorzędne)	Kwalifikacje/ wykształcenie	liczba lat pracy	Minimalne wynagrodzenie zasadnicze (zł)
1	Kustosz biblioteczny	wyższe magisterskie	10	2821
2	Starszy bibliotekarz, starszy dokumentalista	wykształcenie	6	2500
		średnie	10	2500
3	Bibliotekarz, dokumentalista, konserwator książki	wyższe	-	2244
		średnie	4	2244
4	Starszy technik dokumentalista	wyższe	-	2308
		średnie	4	2308
5	Młodszy bibliotekarz, młodszy dokumentalista, młodszy konserwator książki	średnie	-	2180
6	Technik dokumentalista	średnie	-	2168
7	Starszy magazynier biblioteczny, starszy technik dokumentalista	średnie lub zasadnicze zawodowe	-	2168

Lp.	Stanowisko (lub stanowisko równorzędne)	Kwalifikacje/ wykształcenie	liczba lat pracy	Minimalne wynagrodzenie zasadnicze (zł)
8	Magazynier biblioteczny	średnie lub zasadnicze zawodowe	-	2168
9	Technik-konserwator książki	średnie	-	2168
10	Młodszy technik dokumentalista	średnie	-	2168
	Pomocnik biblioteczny	podstawowe	-	2168

### III.

#### Miesięczne stawki dodatku funkcyjnego dla pełniących funkcje kierownicze w bibliotece

Lp.	Funkcja	Stawka minimalnego dodatku funkcyjnego (zł)
1	Dyrektor biblioteki głównej	962
2	Zastępca dyrektora biblioteki głównej	641
3	Kierownik oddziału (sekcji) w bibliotece głównej, kierownik biblioteki albo ośrodka informacji naukowej jednostki organizacyjnej Uczelni	193
	Zastępca kierownika oddziału (sekcji) w bibliotece lub ośrodku informacji naukowej	64

### Tabela D

#### Stanowiska, kwalifikacje i miesięczne minimalne wynagrodzenia pracowników działalności wydawniczej i poligraficznej

Lp. Stanowisko (lub stanowisko równorzędne)	Wymagania kwalifikacyjne/ wykształcenie	liczba lat pracy	Minimalna wysokość (zł) wynagrodzenia zasadniczego	Minimalna wysokość (zł) dodatku funkcyjnego
1 Kierownik (dyrektor) wydawnictwa, redaktor naczelny	wyższe	5	3590	321
2 Starszy redaktor	wyższe	4	2757	-
3 Redaktor techniczny	średnie	3	2308	-
4 Redaktor	wyższe	2	2308	-
5 Grafik	wyższe	1	2500	-
	średnie	2	2308	-

Lp. Stanowisko (lub stanowisko równorzędne)	Wymagania kwalifikacyjne/ wykształcenie	liczba lat pracy	Minimalna wysokość (zł) wynagrodzenia zasadniczego	Minimalna wysokość (zł) dodatku funkcyjnego
6 Operator składu komputerowego lub grafiki komputerowej	wyższe	-	2500	-
	średnie	2	2308	-
7 Informatyk	wyższe	-	2372	-
	średnie	2	2244	-
8 Korektor	Średnie	2	2168	-