

## REGULAMIN WYNAGRADZANIA PRACOWNIKÓW UNIwersYTETU PRZYRODNICZEGO w Lublinie

### Postanowienia ogólne

#### § 1

Niniejszy Regulamin Wynagradzania pracowników Uniwersytetu Przyrodniczego w Lublinie został opracowany na podstawie: art. 126 ust. 2 ustawy z dnia 20 lipca 2018 r. Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce (tj. Dz. U. z 2020 r., poz. 85 z późn. zm.), art. 249 ust. 2 ustawy z dnia 3 lipca 2018 r. przepisy wprowadzające ustawę – Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce (tj. Dz. U. z 2018 r., poz. 1669 z późn. zm.), art. 77<sup>2</sup> ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy (tj. Dz. U z 2019 r., poz. 1040 z późn. zm.).

#### § 2

Regulamin wynagradzania pracowników Uniwersytetu Przyrodniczego w Lublinie, zwany dalej „Regulaminem”, określa zasady i warunki wynagradzania za pracę i inne świadczenia związane z pracą na Uniwersytecie Przyrodniczym w Lublinie oraz minimalne wymagania kwalifikacyjne pracowników niebędących nauczycielami akademickimi.

#### § 3

Ilekróć w Regulaminie jest mowa o:

- 1) **Pracodawcy lub Uczelni** – należy przez to rozumieć Uniwersytet Przyrodniczy w Lublinie;
- 2) **Pracowniku** – należy przez to rozumieć pracowników Uniwersytetu, zarówno nauczycieli akademickich, jak i pracowników niebędących nauczycielami akademickimi zatrudnionych na podstawie przepisów prawa pracy, bez względu na charakter zawartej umowy, rodzaj wykonywanej pracy, zajmowane stanowisko i wymiar czasu pracy;
- 3) **Regulaminie** – należy przez to rozumieć Regulamin Wynagradzania UP w Lublinie obowiązujący w Uniwersytecie Przyrodniczym w Lublinie;
- 4) **Regulaminie pracy** - należy przez to rozumieć Regulamin pracy Uniwersytetu Przyrodniczego w Lublinie;
- 5) **Ustawie** – należy przez to rozumieć ustawę z dnia 20 lipca 2018r. - Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce;
- 6) **Kodeksie pracy** – należy przez to rozumieć ustawę z dnia 26 czerwca 1974r. Kodeks pracy;

- 7) **wynagrodzeniu zasadniczym** – należy przez to rozumieć wynagrodzenie wynikające z indywidualnie przyznanej danemu pracownikowi, w umowie o pracę, stawce wynagrodzenia zasadniczego;
- 8) **kierowniku jednostki organizacyjnej** – należy przez to rozumieć osobę kierującą samodzielną jednostką organizacyjną Uczelni;
- 9) **organizacjach związkowych** – rozumie się przez to wszystkie organizacje związkowe działające w Uczelni;
- 10) **subwencji** – należy przez to rozumieć świadczenie publicznoprawne o charakterze bezzwrotnym, ogólnym, bezwarunkowym i nieodpłatnym, przyznane Uniwersytetowi zgodnie z Ustawą, w ramach finansowania systemu szkolnictwa wyższego i nauki.

#### § 4

1. Regulamin obejmuje swoimi postanowieniami wszystkich pracowników Uczelni.
2. Dział Kadr i Płac zapoznaje z treścią Regulaminu każdego nowo zatrudnionego pracownika przed rozpoczęciem przez niego pracy. Pracownik potwierdza znajomość Regulaminu poprzez podpisanie oświadczenia, które zostaje dołączone do jego akt osobowych.
3. W odniesieniu do spraw nie uwzględnionych w Regulaminie mają zastosowanie przepisy prawa zarówno powszechnie obowiązującego, jak i zawarte w wewnętrznych aktach normatywnych Uczelni, a także indywidualnie uzgodnione w umowach o pracę warunki pracy i płacy.

#### § 5

##### **Ustala się:**

1. tabelę miesięcznych minimalnych stawek wynagrodzenia zasadniczego nauczycieli akademickich zatrudnionych na stanowiskach w grupie pracowników badawczych i badawczo-dydaktycznych oraz w grupie pracowników dydaktycznych, stanowiącą załącznik nr 1 do regulaminu;
2. tabelę podstawowych stanowisk pracy, minimalnych wymagań kwalifikacyjnych i minimalnych stawek wynagrodzenia zasadniczego w grupie pracowników administracji stanowiącą załącznik nr 2 do regulaminu;
3. tabelę podstawowych stanowisk pracy, minimalnych wymagań kwalifikacyjnych i minimalnych stawek wynagrodzenia zasadniczego w grupie pracowników inżynierjno– technicznych, stanowiącą załącznik nr 3 do regulaminu;
4. tabelę podstawowych stanowisk pracy, minimalnych wymagań kwalifikacyjnych i minimalnych stawek wynagrodzenia zasadniczego w grupie bibliotekarzy i pracowników wydawnictwa, stanowiącą załącznik nr 4 do regulaminu;
5. tabelę podstawowych stanowisk pracy, minimalnych wymagań kwalifikacyjnych i minimalnych stawek wynagrodzenia zasadniczego w grupie pracowników obsługi, stanowiącą załącznik nr 5 do regulaminu;
6. tabelę minimalnych miesięcznych stawek dodatku funkcyjnego dla nauczycieli akademickich stanowiącą załącznik nr 6 do regulaminu;

7. tabelę minimalnych miesięcznych stawek dodatku funkcyjnego dla pracowników niebędących nauczycielami akademickimi określa załącznik nr 7 do regulaminu.

## **§ 6**

1. Oprócz stanowisk wymienionych w Regulaminie Wynagradzania istnieje możliwość zatrudniania osób na stanowiska określonych w powszechnie obowiązujących przepisach prawa. W takim przypadku decyzję dotyczącą warunków wynagradzania podejmuje Rektor lub osoba upoważniona przez Rektora.
2. Nazwa stanowiska pracy pracownika niebędącego nauczycielem akademickim może być uszczegółowiona poprzez dodanie do nazwy podstawowego stanowiska pracy rozszerzenia określającego rodzaj zadań realizowanych przez tego pracownika.

## **Zasady i warunki wynagradzania za pracę**

## **§ 7**

1. Wynagrodzenie za pracę ustala się w wysokości odpowiadającej rodzajowi wykonywanej pracy, kwalifikacjom wymaganym przy jej wykonywaniu oraz ilości i jakości pracy świadczonej przez pracownika.
2. Wynagrodzenie przysługuje za pracę wykonaną. Za czas niewykonywania pracy pracownik zachowuje prawo do wynagrodzenia tylko wówczas, gdy przepisy prawa tak stanowią. Za wykonaną pracę pracownicy Uczelni otrzymują wynagrodzenie zgodnie z umową o pracę oraz na podstawie uregulowań niniejszego Regulaminu.
3. Pracownikowi zatrudnionemu w niepełnym wymiarze czasu pracy przysługuje wynagrodzenie w wysokości proporcjonalnej do wymiaru czasu pracy wynikającego z umowy o pracę bądź aktu mianowania.
4. Pracodawca, na żądanie pracownika, jest obowiązany udostępnić do wglądu dokumenty, na podstawie których zostało obliczone jego wynagrodzenie.
5. Stawkę godzinową wynagrodzenia zasadniczego oraz dodatków do wynagrodzenia określanych stawką miesięczną, wynikających z zajmowanego stanowiska, ustala się, dzieląc miesięczną stawkę przez liczbę godzin pracy przypadających do przepracowania w danym miesiącu a w przypadku nauczycieli akademickich – przez liczbę 156, biorąc pod uwagę wysokość wynagrodzenia i dodatków określonych stawką miesięczną.
6. Decyzje w sprawie ustalenia wysokości wynagrodzenia zasadniczego, dodatku funkcyjnego i innych składników wynagrodzenia pracownika podejmuje Rektor, a w zakresie pełnomocnictw udzielonych przez Rektora prorektor właściwy ds. kadr lub kanclerz.
7. Wysokość wynagrodzenia ustala się w ramach środków przewidzianych na wynagrodzenia osobowe w planie rzeczowo-finansowym Uniwersytetu.
8. Wynagrodzenie Rektora i Kwestora są jawne.
9. Wykonywanie obowiązków nauczyciela akademickiego stanowi działalność twórczą o indywidualnym charakterze, a wynagrodzenie nauczyciela akademickiego stanowi

honorarium związane z korzystaniem z praw autorskich lub rozporządzaniem tymi prawami.

10. Sposób i zasady ustalania wynagrodzenia stanowiącego honorarium oraz składniki wynagrodzenia, które stanowią podstawę do uznania ich jako element wynagrodzenia za działalność twórczą o indywidualnym charakterze, określa Rektor w odrębnym zarządzeniu.

### **Terminy i forma wypłaty wynagrodzenia**

#### **§ 8**

1. Wypłaty wynagrodzenia za pracę dokonuje się raz w miesiącu w następujących terminach wypłat:
  - 1) z góry w pierwszym dniu roboczym miesiąca dla nauczycieli akademickich;
  - 2) z dołu do 10 dnia roboczego miesiąca następującego po miesiącu, za który wypłacane jest wynagrodzenie dla pracowników zatrudnionych:
    - a) na stanowiskach w grupie obsługi;
    - b) w gospodarstwach doświadczalnych Uniwersytetu;
  - 3) z dołu w ostatnim dniu roboczym każdego miesiąca dla pozostałych pracowników niebędących nauczycielami akademickimi.
2. Wypłata wynagrodzenia jest dokonywana na wskazany przez pracownika rachunek bankowy. W przypadku gdy pracownik złożył w postaci papierowej lub elektronicznej wniosek o wypłatę wynagrodzenia do rąk własnych, wypłata następuje w formie autowypłaty w oddziałach banku wskazanych przez pracodawcę.
3. Składniki wynagrodzenia za pracę, przysługujące pracownikowi za okresy dłuższe niż jeden miesiąc, wypłaca się z dołu, w terminie wypłaty wynagrodzenia następującym po miesiącu uzyskania prawa do wypłaty tego składnika.
4. Wynagrodzenie zasadnicze, dodatek stażowy, dodatek funkcyjny i dodatek zadaniowy są wypłacane nauczycielowi akademickiemu z góry, a pozostałe składniki wynagrodzenia – z dołu.
5. Prawo do wynagrodzenia wypłacanego z góry wygasa z ostatnim dniem miesiąca, w którym ustał stosunek pracy, z tym że nauczyciel akademicki zachowuje wynagrodzenie wypłacone za ten miesiąc.

### **Składniki wynagradzania oraz świadczenia związane z pracą**

#### **§ 9**

1. Pracownikom Uniwersytetu, odpowiednio do rodzaju pracy i kwalifikacji wymaganych przy jej wykonywaniu, a także ilości i jakości świadczonej pracy przysługują następujące stałe składniki wynagrodzenia:
  - 1) wynagrodzenie zasadnicze;
  - 2) dodatek za staż pracy.

2. Poza składnikami wynagrodzenia określonymi w ust.1 pracownicy mogą otrzymać niżej wymienione zmienne składniki:
  - 1) dodatek funkcyjny;
  - 2) dodatek zadaniowy;
  - 3) dodatek projektowy;
  - 4) premię uznaniową;
  - 5) wynagrodzenie za godziny ponadwymiarowe;
  - 6) wynagrodzenia za zajęcia dydaktyczne niewliczane do pensum;
  - 7) dodatek za zajęcia dydaktyczne w języku obcym;
  - 8) dodatek projakościowy;
  - 9) dodatek kliniczny;
  - 10) dodatek za działalność usługową;
  - 11) dodatek komercjalizacyjny;
  - 12) dodatek rekrutacyjny;
  - 13) dodatkowe wynagrodzenie nauczyciela akademickiego;
  - 14) wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych;
  - 15) dodatek za pracę w porze nocnej;
  - 16) dodatek za pracę w systemie zmianowym;
  - 17) dodatek za pracę w warunkach szkodliwych dla zdrowia lub uciążliwych;
3. Oprócz składników wynagrodzenia wskazanych w ust. 1 i 2 osobom uprawnionym przysługują następujące świadczenia związane z pracą:
  - 1) nagroda;
  - 2) dodatkowe wynagrodzenie roczne (tzw. trzynastka);
  - 3) nagroda jubileuszowa;
  - 4) wynagrodzenie za czas niezdolności do pracy wskutek choroby;
  - 5) odprawy pieniężne z tytułu przejścia na emeryturę lub rentę;
  - 6) odprawa pośmiertna;
  - 7) ekwiwalent za niewykorzystany urlop wypoczynkowy;
  - 8) ekwiwalent za pranie odzieży roboczej oraz za używanie odzieży własnej;
  - 9) inne przewidziane w przepisach szczególnych.
4. Wynagrodzenie zasadnicze nauczyciela akademickiego oraz prawo do zmiennych składników wynagrodzenia w okresie zawieszenia w pełnieniu obowiązków reguluje Ustawa.
5. Nauczycielowi akademickiemu przysługuje wynagrodzenie za okres urlopu wypoczynkowego oraz za czas płatnych urlopów, o których mowa w art. 130 i art. 131 ust. 1 Ustawy, obliczane i wypłacane na zasadach określonych w Ustawie.
6. Pracownikowi niebędącemu nauczycielem akademickim przysługuje wynagrodzenie za czas urlopu, obliczane i wypłacane na zasadach określonych w Kodeksie pracy i innych przepisach.

## **Wynagrodzenie zasadnicze**

### **§ 10**

1. Wynagrodzenie zasadnicze jest kwotą określoną w umowie o pracę lub akcie mianowania, jako miesięczna stawka nie niższa niż ustalona dla stanowiska, na którym zatrudniony jest pracownik, zapewniająca minimalne wynagrodzenie ustalone na podstawie ustawy z dnia 10.10.2002 r. o minimalnym wynagrodzeniu za pracę.
2. Stawki wynagrodzenia zasadniczego, określone w załącznikach nr 1-5 do regulaminu, przysługują za pełny wymiar czasu pracy.
3. Wysokość wynagrodzenia zasadniczego pracownika uzależniona jest w szczególności od rodzaju wykonywanej pracy, kwalifikacji wymaganych dla jej wykonywania, kwalifikacji posiadanych przez pracownika, jego doświadczenia, umiejętności odpowiedzialności i wysiłku, z którym wiąże się wykonywanie pracy oraz znaczenia tej pracy dla realizacji zadań Uczelni.
4. Wynagrodzenie zasadnicze Rektora ustala minister właściwy do spraw szkolnictwa wyższego i nauki na wniosek Rady Uczelni.
5. 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.
6. Wynagrodzenie zasadnicze pracownika może zostać podwyższone na określony czas na podstawie porozumienia zmieniającego. Po zakończeniu okresu wskazanego w zawartym porozumieniu zmieniającym obowiązują warunki umowy sprzed zawarcia porozumienia, z uwzględnieniem ewentualnych zmian stawek wynagrodzenia zasadniczego (regulacji wynagrodzeń zasadniczych) dokonywanych w okresie obowiązywania porozumienia zmieniającego.
7. Maksymalne wynagrodzenie zasadnicze ustalone dla pracownika w oparciu o kryteria, o których mowa w ust. 1 nie mogą przekraczać 300% minimalnego wynagrodzenia zasadniczego dla stanowiska na którym zatrudniony jest pracownik, określonego w załączniku do Regulaminu.
8. Z wynagrodzenia za pracę odlicza się w pełnej wysokości kwoty wypłacone w poprzednim terminie płatności za okres nieobecności w pracy, za który pracownik nie zachowuje prawa do wynagrodzenia.

### **§ 11**

1. Podwyższenie wynagrodzenia zasadniczego pracownika uzależnione jest od ogólnej kwoty przeznaczonej na ten cel w Uczelni w danym roku kalendarzowym.
2. W uzasadnionych przypadkach podwyższenie wynagrodzenia zasadniczego pracownika może mieć charakter indywidualny lub wynikać z regulacji dotyczących poszczególnych grup pracowników (regulacja wynagrodzeń).
3. Regulacja wynagrodzeń zasadniczych przeprowadzana w Uczelni nie może dotyczyć wybranej grupy pracowników.
4. Zasady regulacji wynagrodzeń zasadniczych dotyczące poszczególnych grup pracowników ustala Rektor w uzgodnieniu ze związkami zawodowymi.

5. Indywidualne podwyższenie wynagrodzenia zasadniczego pracownika niebędącego nauczycielem akademickim może nastąpić na podstawie wniosku przełożonego lub wniosku pracownika - z zachowaniem drogi służbowej, w związku z:
  - 1) awansem pracownika na wyższe stanowisko;
  - 2) istotnym zwiększeniem obowiązków;
  - 3) istotnym podwyższeniem kwalifikacji zawodowych wykorzystywanych do realizacji zadań wynikających z zakresu obowiązków pracownika;
  - 4) wdrożenia innowacji w organizacji lub technice wykonywanej pracy;
  - 5) wzorowej i nienagannej pracy, dużej aktywności publikacyjnej lub organizacyjnej w Uczelni.
6. Indywidualne podwyższenie wynagrodzenia zasadniczego pracownika niebędącego nauczycielem akademickim może nastąpić nie częściej niż co 2 lata.
7. Tryb i terminy składania oraz rozpatrywania wniosków o indywidualne podwyższenie wynagrodzenia zasadniczego określa Rektor w odrębnym zarządzeniu po uprzednim uzgodnieniu ze związkami zawodowymi.

### **Dodatek za staż pracy**

#### **§ 12**

1. Pracownikowi przysługuje dodatek za staż pracy w wysokości 1% wynagrodzenia zasadniczego za każdy rok zatrudnienia. Dodatek wypłacany jest w okresach miesięcznych, poczynając od czwartego roku zatrudnienia, z tym że wysokość tego dodatku nie może przekroczyć 20% wynagrodzenia zasadniczego.
2. Do wyliczenia dodatku za staż pracy zaliczeniu podlegają okresy pracy i inne okresy uprawniające do dodatku, tj.:
  - 1) zakończone okresy zatrudnienia;
  - 2) inne okresy uwzględniane na podstawie odrębnych przepisów jako okresy, od których zależą uprawnienia pracownicze.
3. Okresy, o których mowa w ust. 2 pkt 1 zalicza się na podstawie świadectwa pracy, a okresy, o których mowa w ust. 2 pkt 2, na podstawie innego dokumentu potwierdzającego ich odbycie, przy czym okresy równoległe przyjmuje się jako jeden okres.
4. W przypadku zawarcia z pracownikiem dodatkowej umowy o pracę dodatek za staż pracy ustala się dla tej umowy odrębnie, zaliczając dotychczasowy staż pracy w Uczelni i inne udokumentowane wcześniej okresy.
5. Okresy, które zaliczono pracownikowi na podstawie przepisów obowiązujących przed dniem wejścia w życie Regulaminu, podlegają zaliczeniu na zasadach obowiązujących w dniu ich zaliczania.
6. Nabycie prawa do dodatku za staż pracy lub prawa do wyższej stawki tego dodatku następuje od dnia dostarczenia dokumentów określonych w ust. 4. do Biura Kadr.
7. Jeżeli nabycie prawa do dodatku za staż pracy lub prawa do wyższej stawki tego dodatku nastąpiło:
  - 1) pierwszego dnia miesiąca lub w pierwszym dniu zatrudnienia – dodatek przysługuje za ten miesiąc,
  - 2) w innym dniu niż w pkt. 1) – dodatek przysługuje, począwszy od pierwszego dnia miesiąca następującego po miesiącu, w którym pracownik nabył to prawo.

8. Dodatek za staż pracy naliczany jest od wynagrodzenia zasadniczego wypłacanego pracownikowi w danym miesiącu, przy zachowaniu zasad z ust. 7.
9. 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 a tym samym nie jest wliczany do podstawy wymiaru wynagrodzenia chorobowego lub zasiłku.

### **Dodatek funkcyjny**

#### **§ 13**

1. Dodatek funkcyjny przysługuje pracownikowi jeżeli powierzono mu funkcję lub stanowisko związanym z kierowaniem zespołem, w skład którego wchodzi nie mniej niż 5 osób, w tym osoba kierująca, z zastrzeżeniem ust. 3.
2. Wysokość dodatku funkcyjnego nie może przekroczyć 67% wynagrodzenia profesora, o którym mowa w art. 137 Ustawy i jest uzależniona od:
  - a) liczby członków zespołu;
  - b) stopnia złożoności wykonywanych zadań.
3. Dodatek funkcyjny przysługuje pracownikowi zatrudnionemu na stanowisku, dla którego odrębne przepisy przewidują taki dodatek.
4. Dodatek funkcyjny przysługuje pracownikowi od pierwszego dnia pełnienia obowiązków, o których mowa w ust. 1, do ostatniego dnia miesiąca, w którym nastąpiło zaprzestanie ich pełnienia, z zastrzeżeniem ust. 5.
5. Dodatek funkcyjny, o którym mowa w ust.1, przysługuje w czasie usprawiedliwionej nieobecności w pracy, nie dłużej jednak niż przez okres 3 miesięcy.
6. Z dniem zaprzestania wypłacania dodatku funkcyjnego przestaje on być wliczany do podstawy wymiaru świadczeń określonych w ustawie o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa.
7. Dodatek funkcyjny jest wypłacany razem z wynagrodzeniem zasadniczym pracownika.
8. W przypadku zbiegu prawa do więcej niż jednego dodatku funkcyjnego pracownikowi przyznaje się jeden najwyższy dodatek, z zastrzeżeniem ust. 9.
9. Dodatek z tytułu pełnienia funkcji rektora, prorektora, dziekana, prodziekana, dyrektora szkoły doktorskiej lub przewodniczącego rady dyscypliny wypłacany jest pracownikowi niezależnie od należnego mu dodatku funkcyjnego z tytułu:
  - a) Dyrektora lub Zastępcy Dyrektora Instytutu,
  - b) Kierownika Katedry,
  - c) Kierownika Zakładu/Pracowni/Laboratorium/Poradni
10. Dodatek funkcyjny Rektora ustala minister na wniosek Rady Uczelni.  
Wysokość dodatku funkcyjnego Rektora nie może przekroczyć 100% wynagrodzenia profesora.



## Dodatek zadaniowy

### § 14

1. Pracownikowi Uczelni może być przyznany dodatek zadaniowy z tytułu czasowego zwiększenia obowiązków służbowych lub czasowego powierzenia dodatkowych zadań albo ze względu na charakter pracy lub warunki jej wykonywania.
2. Łączna wysokość dodatków zadaniowych nie może przekroczyć 80% sumy wynagrodzenia zasadniczego i dodatku funkcyjnego pracownika.
3. Dodatek zadaniowy może być przyznany pracownikowi w szczególności z tytułu:
  - 1) pełnienia obowiązków pełnomocnika Rektora, o którym mowa w §49 ust. 2 Statutu;
  - 2) pełnienia obowiązków koordynatora lub innych stanowisk funkcyjnych, za które nie są pobierane dodatki funkcyjne;
  - 3) zwiększenia obowiązków wynikającego z realizacji projektu, jeżeli pracownik nie otrzymuje z tego tytułu dodatku projektowego;
  - 4) pozyskania przez pracownika niebędącego nauczycielem akademickim środków zewnętrznych na finansowanie projektów realizowanych w Uczelni.
4. Wysokość dodatku powinna być adekwatna do wagi powierzonych zadań i obowiązków.
5. Dodatek zadaniowy przyznawany jest na czas określony.
6. Zasady przyznawania dodatku, o którym mowa w ust. 3 pkt 4 określa Rektor w odrębnym zarządzeniu.
7. Dodatek zadaniowy przyznaje Rektor lub na podstawie pełnomocnictw Rektora prorektor właściwy ds. kadr. lub kanclerz, z własnej inicjatywy lub na wniosek kierownika jednostki w której zatrudniony jest pracownik.
8. W przypadku niewykonania całości lub części zadań przez pracownika, które stanowiły uzasadnienie przyznania dodatku zadaniowego w określonej wysokości, wstrzymuje się wypłatę dodatku zadaniowego, zawiesza uprawnienia do niego lub zmniejsza jego wysokość.
9. Z wnioskiem o wstrzymanie wypłaty, zawieszenie lub zmniejszenie wysokości dodatku zadaniowego występuje dysponent środków lub wnioskodawca.
10. Dodatek zadaniowy nie jest wynagrodzeniem wynikającym z osobistego zaszerogowania pracownika. Pracownicy, którym został przyznany dodatek zadaniowy nie mogą ubiegać się o inną gratyfikację finansową opisaną w Regulaminie za czynności z tego samego tytułu.
11. Dodatek zadaniowy przysługuje w czasie usprawiedliwionej nieobecności w pracy, nie dłużej jednak niż przez okres 3 miesięcy.
12. Z dniem zaprzestania wypłacania dodatku zadaniowego przestaje on być wliczany do podstawy wymiaru świadczeń określonych w ustawie o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa.
13. Rada Uczelni może przyznać Rektorowi dodatek zadaniowy, z uwzględnieniem ust. 1 i 2.

## Dodatek projektowy

### § 15

1. Za pracę wykonaną w ramach projektów realizowanych przez Uczelnię pracownikowi może zostać przyznany dodatek projektowy, pod warunkiem zgodności z wytycznymi danego instrumentu finansowego, zabezpieczenia środków na ten cel w budżecie projektu oraz dostępności środków.
2. Dodatek projektowy nie jest wynagrodzeniem wynikającym z osobistego zaszergowania pracownika, o którym mowa w powszechnie obowiązujących przepisach prawa.
3. Dodatek projektowy ustala się zgodnie z wymogami i wytycznymi projektu, z którego jest finansowany lub postanowieniami umów dotyczących realizacji projektu.
4. Dodatek projektowy jest dodatkiem kwotowym, którego wysokość określona w kwocie brutto ustalana jest zgodnie z zatwierdzonym budżetem danego projektu, z zabezpieczeniem dodatkowego wynagrodzenia rocznego, w granicach pełnej kwalifikowalności jego kosztów i wypłacany jest przez okres jego realizacji, z uwzględnieniem szczegółowych wytycznych, obowiązujących przy realizacji lub obsłudze danego projektu.
5. Dodatek projektowy przyznawany jest na czas określony nie dłuższy niż czas wykonywania pracy uzasadniającej przyznanie tego dodatku.
6. Podstawą do wypłaty dodatku projektowego jest zgoda Rektora, wyrażona na prawidłowo wypełnionym pod względem formalnym wniosku.
7. Wniosek, o którym mowa w ust. 6, składa kierownik/koordynator projektu w porozumieniu z przełożonym pracownika.
8. Dodatek projektowy nie podlega zmniejszeniu o nieobecności w pracy z powodu niezdolności do pracy wskutek choroby albo konieczności osobistego sprawowania opieki nad dzieckiem lub innym chorym członkiem rodziny oraz przebywania na urlopie macierzyńskim, za które pracownik otrzymuje wynagrodzenie chorobowe lub z tego tytułu zasiłek z ubezpieczenia społecznego, a tym samym nie jest wliczany do podstawy wymiaru świadczeń określonych w ustawie o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa.
9. W przypadku niewykonania przez pracownika całości lub części zadań, które stanowiły uzasadnienie przyznania dodatku projektowego w określonej wysokości, wstrzymuje się wypłatę dodatku, zawiesza uprawnienie do niego lub zmniejsza jego wysokość.
10. Z wnioskiem o wstrzymanie wypłaty, zawieszenie lub zmniejszenie wysokości dodatku występuje wnioskodawca, dysponent środków lub bezpośredni przełożony.
11. Rektor, w odrębnych regulaminach wydanych w formie zarządzenia, może określić szczegółowe zasady wynagradzania osób wykonujących pracę w ramach projektów, z uwzględnieniem postanowień niniejszego regulaminu.

## Premia uznaniowa

### § 16

1. W ramach środków przeznaczonych na wynagrodzenia pracowników niebędących nauczycielami akademickimi, tworzy się fundusz premii uznaniowej w wysokości 5% sumy rocznych wynagrodzeń zasadniczych tej grupy. Wysokość funduszu może ulec zmianie w zależności od możliwości finansowych Uczelni.
2. Dysponentami środków pochodzących z funduszu premii uznaniowej są:
  - 1) Rektor – w zakresie środków przeznaczonych na premie dla pracowników pełniących funkcje kierownicze i zatrudnionych na stanowiskach samodzielnych;
  - 2) prorektor właściwy ds. kadr – w zakresie środków przeznaczonych na premie dla pracowników zatrudnionych w jednostkach ogólnouczelnianych
  - 3) dziekani – w zakresie środków przeznaczonych na premie dla pracowników zatrudnionych na wydziałach;
  - 4) kanclerz – w zakresie środków przeznaczonych na premie dla pozostałych pracowników administracji i obsługi.
3. Podziału środków z funduszu premii uznaniowej pomiędzy dysponentów, o których mowa w ust. 2 dokonuje Rektor proporcjonalnie do liczby podległych im pracowników.
4. Premia uznaniowa może być przyznana pracownikowi w szczególności za wzorowe wypełnianie obowiązków, wydajność i jakość pracy, efektywne wykorzystanie czasu pracy, wprowadzanie usprawnień w pracy.
5. Premia uznaniowa nie może być przyznana za pracę, za którą pracownik otrzymuje dodatki funkcyjne, zadaniowe lub inne zmienne składniki wynagrodzenia.
6. Pracownik nie może otrzymać premii uznaniowej jeżeli jego nieobecność w pracy w półroczu, za który przyznawana jest premia, była większa niż 60 dni kalendarzowych z wyłączeniem przebywania na urlopie wypoczynkowym i/lub na urlopie macierzyńskim bądź rodzicielskim.
7. Premię uznaniową przyznają:
  - 1) Rektor dla pracowników pełniących funkcje kierownicze i zatrudnionych na stanowiskach samodzielnych, z własnej inicjatywy lub na wniosek kierownika pionu organizacyjnego;
  - 2) dysponenti, o których mowa w ust. 2 pkt 2-4 dla pozostałych pracowników, na wniosek kierownika jednostki organizacyjnej, w której zatrudniony jest pracownik lub w uzasadnionych przypadkach z własnej inicjatywy.
8. Premia uznaniowa jest premią półroczną wypłacaną w terminie wypłaty wynagrodzenia za miesiąc następujący po ostatnim miesiącu półrocza, za które premia została przyznana.
9. Wysokość premii uznaniowej ustalana jest kwotowo przez dysponenta środków. Wysokość premii przyznanej pracownikowi za dane półrocze nie może być wyższa niż 50% miesięcznego wynagrodzenia zasadniczego tego pracownika.
10. Przyznanie premii uznaniowej zależy od oceny pracy pracownika przez kierownika jednostki organizacyjnej, w której pracownik jest zatrudniony oraz przez dysponenta środków. Pracownikowi nie przysługuje roszczenie o jej przyznanie.
11. Premia uznaniowa nie jest proporcjonalnie pomniejszana o dni nieobecności w pracy z powodu niezdolności do pracy wskutek choroby albo konieczności osobistego sprawowania opieki nad dzieckiem lub innym chorym członkiem rodziny oraz przebywania na urlopie macierzyńskim, a do podstawy wymiaru świadczeń

pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa jest uwzględniana w kwocie faktycznie wypłaconej, bez uzupełniania.

### **Wynagrodzenie za godziny nadwymiarowe**

#### **§ 17**

1. Za wykonanie zajęć dydaktycznych w godzinach nadwymiarowych nauczycielowi akademickiemu przysługuje wynagrodzenie za godziny nadwymiarowe, obliczane jako iloczyn liczby faktycznie wykonanych godzin nadwymiarowych i godzinowej stawki wynagrodzenia za te godziny, określonej w zarządzeniu Rektora obowiązującym w ostatnim dniu okresu, którego dotyczy rozliczenie tych godzin.
2. Poprzez godziny nadwymiarowe rozumie się godziny zajęć dydaktycznych zrealizowane w danym roku akademickim przez nauczyciela akademickiego ponad roczny wymiar zajęć dydaktycznych (pensum) ustalony wg zasad określonych w Regulaminie Pracy.
3. Liczbę godzin nadwymiarowych, za które przysługuje wynagrodzenie ustala się na podstawie zatwierdzonego przez Rektora sprawozdania z wykonania zajęć w danym roku akademickim w jednostce, w której zatrudniony jest nauczyciel akademicki.
4. Wysokość stawki wynagrodzenia za godzinę nadwymiarową określa Rektor odrębnym zarządzeniem w porozumieniu ze związkami zawodowymi.
5. Stawka za godzinę nadwymiarową określona dla nauczycieli akademickich zatrudnionych na danym stanowisku nie może być niższa niż 1,5% minimalnego wynagrodzenia określonego w Regulaminie dla tego stanowiska.
6. Wynagrodzenie za godziny nadwymiarowe przyznaje się i wypłaca raz w roku, po zakończeniu roku akademickiego.
7. Wynagrodzenie za godziny nadwymiarowe nie podlega ponownemu przeliczeniu w przypadku zmiany stawek dokonanych po rozliczeniu tych godzin.
8. Wynagrodzenie za godziny nadwymiarowe stanowi podstawę wymiaru wynagrodzenia chorobowego lub świadczeń pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa, w kwocie faktycznie wypłaconej, bez uzupełniania.
9. Wynagrodzenie za godziny nadwymiarowe jest uwzględniane w podstawie naliczenia wynagrodzenia urlopowego.

### **Wynagrodzenie za zajęcia dydaktyczne niewliczane do pensum**

#### **§ 18**

1. Za zajęcia dydaktyczne realizowane na studiach podyplomowych i pozostałych formach kształcenia innych niż: studia pierwszego i drugiego stopnia, jednolite studia magisterskie, studia doktoranckie oraz w ramach kształcenia w Szkole Doktorskiej, za wyjątkiem zajęć stanowiących uzupełnienie pensum dydaktycznego, nauczyciel akademicki otrzymuje wynagrodzenie, zwane dalej wynagrodzeniem za zajęcia dydaktyczne niewliczane do pensum.

2. Wynagrodzenie, o którym mowa w ust. 1 obliczane jest jako iloczyn liczby zrealizowanych godzin dydaktycznych pomniejszonych o liczbę godzin stanowiących uzupełnienie pensum i stawki za jedną godzinę, przyjętą w kalkulacji kosztów studiów podyplomowych lub innej formy kształcenia, nie wyższą niż określona przez Rektora.
3. Wynagrodzenia za zajęcia dydaktyczne niewliczane do pensum finansowane są ze środków pochodzących z opłat wnoszonych przez uczestników tych zajęć.
4. Wypłata wynagrodzenia za zajęcia dydaktyczne niewliczane do pensum dokonywana jest na podstawie wniosku osoby odpowiedzialnej za prowadzenie danej formy kształcenia, potwierdzonego przez jednostkę administracyjną prowadzącą dokumentację kształcenia.
5. Wypłaty wynagrodzenia za zajęcia niewliczane do pensum dokonuje się po zakończeniu i rozliczeniu roku akademickiego, a w przypadku form kształcenia trwających krócej niż rok akademicki po zakończeniu cyklu kształcenia.
6. Wynagrodzenie za zajęcia dydaktyczne niewliczane do pensum stanowi podstawę wymiaru wynagrodzenia chorobowego lub świadczeń pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa, w kwocie faktycznie wypłaconej, bez uzupełniania.

### **Dodatek za zajęcia dydaktyczne w języku obcym**

#### **§ 19**

1. Nauczycielowi akademickiemu prowadzącemu zajęcia dydaktyczne w języku obcym może być przyznany dodatek.
2. Dodatek za zajęcia dydaktyczne w języku obcym wypłacany jest po zakończeniu semestru, na podstawie rozliczenia zrealizowanych godzin dydaktycznych, ze środków finansowych będących w dyspozycji wydziału.
3. Zasady przyznawania i wypłacania dodatków za zajęcia dydaktyczne w języku obcym określa Rektor.
4. Dodatek za zajęcia dydaktyczne w języku obcym stanowi podstawę wymiaru wynagrodzenia chorobowego lub świadczeń pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa, w kwocie faktycznie wypłaconej, bez uzupełniania.

### **Dodatek projakościowy**

#### **§ 20**

1. Nauczycielowi akademickiemu wykazującemu dużą aktywność naukową w swojej dyscyplinie i specjalności może być przyznany dodatek projakościowy, jeżeli osiągnięcia te istotnie przyczyniają się do podwyższenia wyników ewaluacji tej dyscypliny.
2. Wysokość środków na dodatki projakościowe corocznie określa Rektora, mając na uwadze wysokość środków będących w dyspozycji Uczelni w danym roku kalendarzowym.

3. Zasady przyznawania i wypłacania dodatków projakościowych określa Rektor.
4. Dodatek projakościowy nie podlega zmniejszeniu o nieobecności w pracy z powodu niezdolności do pracy wskutek choroby albo konieczności osobistego sprawowania opieki nad dzieckiem lub innym chorym członkiem rodziny oraz przebywania na urlopie macierzyńskim, za które pracownik otrzymuje wynagrodzenie chorobowe lub z tego tytułu zasiłek z ubezpieczenia społecznego, tym samym nie jest wliczany do podstawy wymiaru świadczeń pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa. Pracownik zachowuje prawo do dodatku w okresie niezdolności do pracy z tytułu choroby, za który wypłacane jest wynagrodzenie chorobowe lub zasiłki.

### **Dodatek kliniczny**

#### **§ 21**

1. Pracownikowi uczestniczącemu w usługowej działalności lekarsko-weterynaryjnej może być przyznany dodatek kliniczny.
2. Zasady przyznawania i wypłacania dodatków klinicznych określa Rektor.
3. Dodatki kliniczne finansowane są z dochodu z usługowej działalności lekarsko-weterynaryjnej.
4. Dodatek kliniczny nie jest proporcjonalnie pomniejszany o dni nieobecności w pracy z powodu niezdolności do pracy wskutek choroby albo konieczności osobistego sprawowania opieki nad dzieckiem lub innym chorym członkiem rodziny oraz przebywania na urlopie macierzyńskim, za które pracownik otrzymuje wynagrodzenie chorobowe lub z tego tytułu zasiłek z ubezpieczenia społecznego, a do podstawy wymiaru świadczeń pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa jest uwzględniany w kwocie faktycznie wypłaconej, bez uzupełniania.

### **Dodatek za działalność usługową**

#### **§ 22**

1. Pracownikowi wykonującemu prace, które skutkują uzyskaniem przez Uczelnię przychodów innych niż subwencja budżetowa i środki na realizację projektów krajowych, międzynarodowych lub finansowanych z funduszy europejskich, kwalifikowanej jako komercyjna działalność usługowa Uczelni może być przyznany z tego tytułu dodatek, zwany dalej dodatkiem za działalność usługową.
2. Dodatek za działalność usługową finansowany jest ze środków pochodzących z należności zapłaconych na rzecz Uczelni przez kontrahentów zewnętrznych i wypłacany jest po rozliczeniu przychodów i kosztów tej działalności.
3. Dodatek uwzględniony w kalkulacji kosztów działalności usługowej może być wypłacony po zakończeniu każdorazowej realizacji usługi komercyjnej. Dodatek za efekt wykonywanej pracy może być przyznany i wypłacony jednorazowo za rozliczony okres działalności.

4. Dodatek za działalność usługową nie może być przyznany za te same czynności, za które pracownik otrzymał inny zmienny składnik wynagrodzenia.
5. Szczegółowe zasady przyznawania dodatku za działalność usługową określa Rektor.
6. Dodatek za działalność usługową nie podlega zmniejszeniu o nieobecności związane z chorobą i macierzyństwem, a tym samym nie jest wliczany do podstawy wymiaru wynagrodzenia chorobowego lub zasiłku przewidzianego w ustawie o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa.  
Pracownik zachowuje prawo do dodatku w okresie niezdolności do pracy z tytułu choroby, za który wypłacane jest wynagrodzenie chorobowe lub zasiłki.

### **Dodatek komercjalizacyjny**

#### **§ 23**

1. Pracownikowi może być przyznany dodatek z tytułu komercjalizacji wyników działalności naukowej, których jest twórcą, zwany dalej dodatkiem komercjalizacyjnym.
2. Zasady przyznawania i wypłacania dodatku komercjalizacyjnego określa odrębny regulamin.
3. Dodatek komercjalizacyjny nie podlega zmniejszeniu o nieobecności związane z chorobą i macierzyństwem, a tym samym nie jest wliczany do podstawy wymiaru wynagrodzenia chorobowego lub zasiłku przewidzianego w ustawie o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa.  
Pracownik zachowuje prawo do dodatku w okresie niezdolności do pracy z tytułu choroby, za który wypłacane jest wynagrodzenie chorobowe lub zasiłki.

### **Dodatek rekrutacyjny**

#### **§ 24**

1. Pracownikowi za udział w pracach sekretariatu komisji rekrutacyjnej przysługuje dodatek rekrutacyjny.
2. Dodatek rekrutacyjny finansowany jest z opłat rekrutacyjnych wnoszonych przez kandydatów na studia.
3. Warunki przyznawania i zasady obliczania wysokości dodatku rekrutacyjnego określa Rektor.
4. Dodatek rekrutacyjny nie jest proporcjonalnie pomniejszany o dni nieobecności w pracy związanej z chorobą i macierzyństwem, a tym samym wliczany jest do podstawy wymiaru wynagrodzenia chorobowego lub zasiłku przewidzianego w ustawie o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa, w kwocie faktycznie wypłaconej, bez uzupełniania.

## **Dodatkowe wynagrodzenie nauczycieli akademickich**

### **§ 25**

1. Nauczycielowi akademickiemu za sprawowanie funkcji promotora lub promotora pomocniczego w przewodzie doktorskim przysługuje jednorazowe wynagrodzenie dodatkowe, w wysokości określonej w ustawie.
2. Wynagrodzenie, o którym mowa w ust. 1 wypłaca się po zakończeniu postępowania w sprawie nadania stopnia doktora, na podstawie wniosku przewodniczącego rady dyscypliny.
3. Nauczycielowi akademickiemu powołanemu na członka komisji habilitacyjnej przysługuje jednorazowe wynagrodzenie dodatkowe, w wysokości określonej w ustawie.
4. Wynagrodzenie, o którym mowa w ust. 3 wypłaca się po zakończeniu postępowania w sprawie nadania stopnia doktora, na podstawie wniosku przewodniczącego rady dyscypliny.
5. Nauczycielowi akademickiemu powołanemu na recenzenta w postępowaniu o nadanie tytułu doktora honoris causa przysługuje jednorazowe wynagrodzenie dodatkowe, w wysokości określonej przez Rektora.
6. Wynagrodzenie, o którym mowa w ust. 5 wypłaca się po zakończeniu postępowania w sprawie nadania stopnia doktora, na podstawie wniosku prorektora właściwego ds. kadr.
7. Dodatkowe wynagrodzenie nauczycieli akademickich o którym mowa w ust.1-6, nie jest proporcjonalnie pomniejszane o dni nieobecności w pracy związanej z chorobą i macierzyństwem, a tym samym wliczane jest do podstawy wymiaru wynagrodzenia chorobowego lub zasiłku przewidzianego w ustawie o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa w kwocie faktycznie wypłaconej, bez uzupełniania.

## **Wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych**

### **§ 26**

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. 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, nie będące 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 święto, zgodnie z obowiązującym go rozkładem czasu pracy;
  - 2) 50% wynagrodzenia – za pracę w godzinach nadliczbowych, przypadających w każdym innym dniu niż określony w pkt 1.



3. Podstawą obliczenia dodatków określonych w ust. 2 jest miesięczne wynagrodzenie zasadnicze pracownika.
4. Szczegółowe ustalenia zasad dotyczących pracy w godzinach nadliczbowych reguluje Kodeks pracy i Regulamin Pracy Uczelni.

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

#### **§ 27**

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 wynikającego z osobistego zaszeregowania, nie niższy niż 20% godzinowej stawki wynikającej z minimalnego wynagrodzenia za pracę, określonego w odrębnych przepisach.

### **Dodatek za pracę w systemie zmianowym**

#### **§ 28**

Pracownikowi, który pracuje na zmiany, za każdą godzinę pracy na drugiej zmianie przypadającej w godzinach określonych w Regulaminie pracy, przysługuje dodatek w wysokości 10% stawki godzinowej wynagrodzenia zasadniczego. Dodatek ten przysługuje również pracownikom zatrudnionym na stanowiskach kierowniczych, dla których praca w systemie zmianowym wynika z harmonogramu.

### **Dodatek za pracę w warunkach szkodliwych dla zdrowia lub uciążliwych**

#### **§ 29**

1. Pracownikowi przyznawany jest dodatek za pracę w warunkach szkodliwych dla zdrowia lub uciążliwych.
2. Zasady przyznawania dodatku za pracę w warunkach szkodliwych dla zdrowia lub uciążliwych określa Rektor w odrębnym Zarządzeniu.
3. Dodatek o którym mowa w ust. 1 ulega proporcjonalnemu pomniejszeniu o dni nieobecności w pracy z powodu niezdolności do pracy wskutek choroby albo konieczności osobistego sprawowania opieki nad dzieckiem lub innym chorym członkiem rodziny oraz przebywania na urlopie macierzyńskim tym samym jest wliczany do podstawy wymiaru świadczeń pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa.

## **Zasady przyznawania nagród Rektora dla pracowników będących nauczycielami akademickimi**

### **§ 30**

1. Nauczyciele akademicy mogą otrzymać nagrodę Rektora za osiągnięcia naukowe, dydaktyczne lub organizacyjne albo za całokształt dorobku. Zasady i tryb przyznawania nagród określa Rektor w odrębnych zarządzeniach w uzgodnieniu z działającymi na uczelni związkami zawodowymi.
2. Na nagrody Rektora dla nauczycieli akademickich w danym roku budżetowym Uczelnia nalicza środki w wysokości 2% planowanych rocznych środków na wynagrodzenia osobowe dla tej grupy pracowników.
3. Nagroda ma charakter uznaniowy, pracownikowi nie przysługuje roszczenie o jej przyznanie.
4. Kwota przyznanej pracownikowi nagrody nie podlega zmniejszeniu o nieobecności w pracy z powodu niezdolności do pracy wskutek choroby albo konieczności osobistego sprawowania opieki nad dzieckiem lub innym chorym członkiem rodziny oraz przebywania na urlopie macierzyńskim, za które pracownik otrzymuje wynagrodzenie chorobowe lub z tego tytułu zasiłek z ubezpieczenia społecznego, tym samym nie stanowi podstawy do wyliczenia wynagrodzenia i zasiłku chorobowego. Pracownik zachowuje prawo do nagrody w okresie niezdolności do pracy z tytułu choroby za który wypłacane jest wynagrodzenie chorobowe lub zasiłki.

## **Zasady przyznawania nagród Rektora dla pracowników niebędących nauczycielami akademickimi**

### **§ 31**

1. Pracownik niebędący nauczycielem akademickim może otrzymać nagrodę Rektora za osiągnięcia w pracy zawodowej w minionym roku kalendarzowym, a w szczególności za:
  - 1) wzorowe i samodzielne wykonywanie obowiązków służbowych;
  - 2) innowacyjność pracownika oraz osiąganie szczególnych wyników indywidualnych lub zespołowych w realizowaniu zadań;
  - 3) zaangażowanie pracownika w wykonywaniu ważnych i pilnych zadań;
  - 4) znaczący wkład w poprawę jakości funkcjonowania Uczelni,
  - 5) efektywną pomoc w rozwoju zawodowym i adaptacji społeczno-zawodowej nowo zatrudnionego pracownika.
2. Nagroda może być indywidualna lub zespołowa.
3. Fundusz przeznaczony na nagrody Rektora dla pracowników niebędących nauczycielami w danym roku budżetowym tworzy się w wysokości 1% planowanych rocznych środków na wynagrodzenia osobowe dla tej grupy pracowników.

4. Fundusz przeznaczony na nagrody Rektora dla pracowników niebędących nauczycielami akademickimi dzielony jest następująco:
  - 1) 90% na nagrody dla pracowników zatrudnionych w grupie: bibliotekarzy i pracowników wydawnictwa, pracowników inżynieryjno-technicznych, pracowników administracji oraz pracowników obsługi, proporcjonalnie do wysokości planowanego funduszu wynagrodzeń tych grup pracowników.
  - 2) 10% pozostaje do dyspozycji Rektora.
5. Nagroda nie może być przyznana pracownikowi, który w okresie o którym mowa w ust.1 był ukarany karą porządkową.
6. Nagrodę przyznaje Rektor z własnej inicjatywy lub na wniosek kierownika jednostki organizacyjnej, w której zatrudniony jest pracownik.
7. Zasady, tryb przyznawania oraz wysokość minimalnej i maksymalnej nagrody określa Rektor w uzgodnieniu z działającymi na uczelni związkami zawodowymi.
8. Nagroda ma charakter uznaniowy, pracownikowi nie przysługuje roszczenie o jej wypłatę.
9. Kwota przyznanej pracownikowi nagrody nie podlega zmniejszeniu o nieobecności w pracy z powodu niezdolności do pracy wskutek choroby albo konieczności osobistego sprawowania opieki nad dzieckiem lub innym chorym członkiem rodziny oraz przebywania na urlopie macierzyńskim, za które pracownik otrzymuje wynagrodzenie chorobowe lub z tego tytułu zasiłek z ubezpieczenia społecznego, tym samym nie stanowi podstawy do wyliczenia wynagrodzenia i zasiłku chorobowego.  
Pracownik zachowuje prawo do nagrody w okresie niezdolności do pracy z tytułu choroby za który wypłacane jest wynagrodzenie chorobowe lub zasiłki.

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

#### **§ 32**

1. Pracownikowi przysługuje dodatkowe wynagrodzenie roczne na zasadach określonych w ustawie z 12 grudnia 1997r. o dodatkowym wynagrodzeniu rocznym pracowników jednostek sfery budżetowej (tj. Dz.U. z 2018r., poz.1872 z późn. zm).
2. Wynagrodzenie o którym mowa w ust.1, wypłaca się nie później niż do 31 marca roku następującego po roku, którego ono dotyczy.
3. W przypadku gdy wynagrodzenie lub jego składnik finansowane są ze środków zewnętrznych, należy zabezpieczyć środki na pokrycie dodatkowego wynagrodzenia rocznego z tychże środków, chyba że przepisy szczególne stanowią inaczej.

## Nagroda jubileuszowa

### § 33

1. Pracownikowi uczelni za wieloletnią pracę przysługuje nagroda jubileuszowa:
  - 1) za 20 lat pracy – w wymiarze 75% wynagrodzenia miesięcznego,
  - 2) za 25 lat pracy – w wymiarze 100% wynagrodzenia miesięcznego,
  - 3) za 30 lat pracy – w wymiarze 150% wynagrodzenia miesięcznego,
  - 4) za 35 lat pracy – w wymiarze 200% wynagrodzenia miesięcznego,
  - 5) za 40 lat pracy – w wymiarze 300% wynagrodzenia miesięcznego,
  - 6) za 45 lat pracy – w wymiarze 400% wynagrodzenia miesięcznego.
2. Pracownik nabywa prawo do nagrody jubileuszowej w dniu upływu okresu uprawniającego do nagrody.
3. Podstawę obliczenia wysokości nagrody stanowi wynagrodzenie przysługujące pracownikowi w dniu jej wypłaty albo wynagrodzenie przysługujące mu w dniu nabycia prawa do nagrody, jeżeli jest to dla niego korzystniejsze. Do naliczenia nagrody uwzględnia się składniki wynagrodzenia i inne świadczenia ze stosunku pracy przyjmowane do obliczenia ekwiwalentu pieniężnego za urlop wypoczynkowy.
4. W przypadku rozwiązania stosunku pracy z powodu przejścia na emeryturę lub rentę z tytułu niezdolności do pracy, nagroda przysługuje, jeżeli do nabycia prawa do nagrody jubileuszowej zgodnie z ust.1 brakuje mniej niż 12 miesięcy.
5. Pracownikowi pozostającemu jednocześnie w więcej niż jednym stosunku pracy w Uczelni, okresy uprawniające do nagrody jubileuszowej ustala się odrębnie dla każdego stosunku pracy.
6. 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.
7. Do okresów zatrudnienia uprawniających do nagrody jubileuszowej wlicza się:
  - 1) wszystkie poprzednie zakończone okresy zatrudnienia;
  - 2) inne okresy, jeżeli z mocy odrębnych przepisów podlegają one wliczeniu do okresu pracy, od którego zależą uprawnienia pracownicze.
8. W przypadku okresów równoległych, przy ustalaniu okresu uprawniającego do nagrody jubileuszowej, uwzględnia się tylko jeden z tych okresów.
9. Pracownik jest zobowiązany udokumentować swoje prawo do nagrody, jeżeli w jego aktach osobowych brakuje odpowiedniej dokumentacji.
10. Jeżeli w dniu, w którym pracownik udokumentował prawo do nagrody jubileuszowej upływa okres uprawniający go do dwóch lub więcej nagród, wypłaca się tylko jedną nagrodę – najwyższą. Jeśli udokumentowany okres jest dłuższy niż wymagany do nagrody jubileuszowej danego stopnia i w ciągu 12 miesięcy upłynie okres, który uprawnia pracownika do nabycia nagrody wyższej, wypłaca się nagrodę niższą w pełnej wysokości. W dniu nabycia prawa do nagrody wyższej wypłaca się wtedy różnicę między kwotą nagrody wyższej a kwotą nagrody niższej.
11. Wypłata nagrody następuje w najbliższym terminie wypłaty wynagrodzenia po uzyskaniu do niej prawa.

## **Wynagrodzenie za czas niezdolności do pracy wskutek choroby**

### **§ 34**

1. Za czas niezdolności pracownika do pracy wskutek:
  - 1) choroby lub odosobnienia w związku z chorobą zakaźną - trwającej łącznie do 33 dni w ciągu roku kalendarzowego, a w przypadku pracownika, który ukończył 50 rok życia trwającej łącznie do 14 dni w ciągu roku kalendarzowego - pracownik zachowuje prawo do 80% wynagrodzenia;
  - 2) wypadku w drodze do pracy lub z pracy albo choroby przypadającej w czasie ciąży -w okresie wskazanym w pkt 1 - pracownik zachowuje prawo do 100% wynagrodzenia.
  - 3) poddania się niezbędnym badaniom lekarskim przewidzianym dla kandydatów na dawców komórek, tkanek i narządów oraz poddania się zabiegowi pobrania komórek, tkanek i narządów - w okresie wskazanym w pkt 1 – pracownik zachowuje prawo do 100% wynagrodzenia.
2. Wynagrodzenie, o którym mowa w ust.1, oblicza się według zasad obowiązujących przy ustalaniu podstawy wymiaru zasiłku chorobowego i wypłaca za każdy dzień niezdolności do pracy, nie wyłączając dni wolnych od pracy.
3. Wynagrodzenie, 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.
4. Za czas niezdolności do pracy, o której mowa w ust.1, trwającej łącznie dłużej niż 33 dni w ciągu roku kalendarzowego, a w przypadku pracownika, który ukończył 50 rok życia, trwającej dłużej niż 14 dni w ciągu roku kalendarzowego, pracownikowi przysługuje zasiłek chorobowy na zasadach określonych w odrębnych przepisach.

## **Odprawy pieniężne z tytułu przejścia na emeryturę lub rentę**

### **§ 35**

1. Pracownikowi Uczelni spełniającemu warunki uprawniające do renty z tytułu niezdolności do pracy lub emerytury, którego stosunek pracy ustał w związku z przejściem na rentę lub emeryturę, przysługuje jednorazowa odprawa pieniężna w wysokości 300% wynagrodzenia zasadniczego otrzymanego za ostatni pełny miesiąc zatrudnienia.
2. Pracownik, który otrzymał odprawę emerytalną lub rentową nie może ponownie nabyć do niej prawa.
3. Odprawa, o której mowa w ust. 1 nie przysługuje nauczycielom akademickim, którzy w Uczelni zatrudnieni są dodatkowo.

## **Odprawa pośmiertna**

### **§ 36**

1. W przypadku śmierci pracownika w czasie trwania stosunku pracy lub w czasie pobierania po jego rozwiązaniu zasiłku z tytułu niezdolności do pracy w skutek choroby, rodzinie przysługuje od pracodawcy odprawa pośmiertna.
2. Wysokość odprawy, o której mowa w ust. 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.
3. 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.
4. Odprawę pośmiertną dzieli się w częściach równych pomiędzy wszystkich uprawnionych członków rodziny zmarłego pracownika.
5. Jeżeli po zmarłym pracowniku pozostał tylko jeden członek rodziny uprawniony do odprawy pośmiertnej, przysługuje mu odprawa w wysokości połowy odpowiedniej kwoty określonej w ust. 2.

## **Ekwiwalent za niewykorzystany urlop wypoczynkowy**

### **§ 37**

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

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

### **§ 38**

Pracownikom przysługuje ekwiwalent za pranie odzieży roboczej oraz za używanie odzieży własnej na zasadach określonych w zarządzeniu Rektora.

## **Podwyższenie wynagrodzenia zasadniczego w związku z przejściem na emeryturę**

### **§ 39**

Pracownikowi, który złożył wniosek o rozwiązanie stosunku pracy w związku z przejściem na emeryturę może otrzymać podwyżkę wynagrodzenia zasadniczego na okres nie dłuższy niż 12 miesięcy, na zasadach określonych przez Rektora w porozumieniu ze związkami zawodowymi.

## **Awanse stanowiskowe pracowników**

### **§ 40**

1. Nauczyciel akademicki może uzyskać awans na zasadach i w trybie przewidzianym w Statucie Uczelni.
2. Pracownik niebędący nauczycielem akademickim może uzyskać awans na zasadach i w trybie określonym w zarządzeniu Rektora w porozumieniu ze związkami zawodowymi.

## **Zakładowy Fundusz Świadczeń Socjalnych**

### **§ 41**

1. Pracownikom uczelni przysługują świadczenia z Zakładowego Funduszu Świadczeń Socjalnych.
2. Odpis na Zakładowy Fundusz Świadczeń Socjalnych tworzy się zgodnie z przepisami ustawy.
3. Zasady tworzenia Zakładowego Funduszu Świadczeń Socjalnych oraz zasady gospodarowania środkami tego funduszu, w tym zasady przyznawania świadczeń, reguluje odrębny Regulamin.

## **Postanowienia końcowe**

### **§ 42**

1. W sprawach nieuregulowanych w niniejszym Regulaminie stosuje się przepisy powszechnie obowiązujące.
2. Treść Regulaminu Wynagradzania została uzgodniona z zakładowymi organizacjami związkowymi.
3. Wszelkie zmiany regulaminu następują w formie pisemnej w trybie obowiązującym dla jego ustalania.
4. Regulamin wchodzi w życie w terminie 2 tygodni od dnia podania go do wiadomości pracowników poprzez opublikowanie go na stronie internetowej Uczelni.

do Regulaminu Wynagradzania Uniwersytetu Przyrodniczego w Lublinie

**TABELA MIESIĘCZNYCH MINIMALNYCH STAWEK WYNAGRODZENIA  
ZASADNICZEGO NAUCZYCIELI AKADEMICKICH ZATRUDNIONYCH W GRUPIE  
PRACOWNIKÓW BADAWCZYCH I BADAWCZO-DYDAKTYCZNYCH ORAZ W GRUPIE  
PRACOWNIKÓW DYDAKTYCZNYCH**

Lp.	Stanowisko	Wysokość minimalnego wynagrodzenia zasadniczego w relacji do wynagrodzenia zasadniczego profesora, o którym mowa w art. 137 ustawy
1.	<b>Profesor</b>	<b>100%</b>
2.	<b>Profesor uczelni</b>	<b>83%</b>
3.	<b>Profesor wizytujący</b>	
4.	<b>Adiunkt</b>	<b>73%</b>
5.	<b>Asystent</b>	<b>50%</b>
6.	<b>Wykładowca</b>	
7.	<b>Lektor</b>	
8.	<b>Instruktor</b>	



**TABELA PODSTAWOWYCH STANOWISK PRACY, WYMAGAŃ KWALIFIKACYJNYCH  
I MIESIĘCZNYCH MINIMALNYCH STAWEK WYNAGRODZENIA ZASADNICZEGO  
PRACOWNIKÓW ZATRUDNIONYCH W ADMINISTRACJI**

Lp	Stanowisko	Minimalne wymagania kwalifikacyjne		Miesięczna minimalna stawka wynagrodzenia zasadniczego (zł)
		Wykształcenie	Minimalny staż pracy w danym obszarze	
1.	<b>Kanclerz</b>	wyższe magisterskie	8 lat pracy, w tym 4 na stanowisku kierowniczym	<b>6 500,00</b> (ale nie mniej niż 202% minimalnego wynagrodzenia zasadniczego asystenta)
2.	<b>Kwestor</b>	wyższe magisterskie	8 lat pracy, w tym 4 na stanowisku kierowniczym lub samodzielnym	<b>6 500,00</b> (ale nie mniej niż 202% minimalnego wynagrodzenia zasadniczego asystenta)
3.	<b>Zastępca Kanclerza</b>	wyższe magisterskie	6 lat pracy, w tym 3 na stanowisku kierowniczym lub samodzielnym	<b>5 500,00</b> (ale nie mniej niż 171% minimalnego wynagrodzenia zasadniczego asystenta)
4.	<b>Dyrektor centrum</b>	wyższe magisterskie	6 lat pracy, w tym 3 na stanowisku kierowniczym lub samodzielnym	<b>4 500,00</b> (ale nie mniej niż 140% minimalnego wynagrodzenia zasadniczego asystenta)
5.	<b>Zastępca Kwestora</b>	wyższe magisterskie	6 lat pracy, w tym 2 na stanowisku kierowniczym lub samodzielnym	<b>4 500,00</b> (ale nie mniej niż 140% minimalnego wynagrodzenia zasadniczego asystenta)
6.	<b>Kierownik działu, Kierownik centrum</b>	wyższe magisterskie	6 lat pracy	<b>3 500,00</b> (ale nie mniej niż 109% minimalnego wynagrodzenia zasadniczego asystenta)
7.	<b>Zastępca kierownika centrum</b>	wyższe magisterskie	5 lat pracy	<b>3 205,00</b> (ale nie mniej niż 100% minimalnego wynagrodzenia zasadniczego asystenta)
8.	<b>Starszy specjalista</b>	wyższe	6 lat pracy	<b>3 205,00</b> (ale nie mniej niż 100% minimalnego wynagrodzenia zasadniczego asystenta)
9.	<b>Specjalista</b>	wyższe	4 lata pracy	<b>3 000,00</b> (ale nie mniej niż 93% minimalnego wynagrodzenia zasadniczego asystenta)
10.	<b>Referent</b>	średnie	-	<b>2 600,00</b> (ale nie mniej niż 81% minimalnego wynagrodzenia zasadniczego asystenta)
11.	<b>Magazynier</b>	średnie	-	<b>2 600,00</b> (ale nie mniej niż 81% minimalnego wynagrodzenia zasadniczego asystenta)

**TABELA POSTAWOWYCH STANOWISK PRACY, WYMAGAŃ KWALIFIKACYJNYCH I  
MIESIĘCZNYCH MINIMALNYCH STAWEK WYNAGRODZENIA ZASADNICZEGO  
PRACOWNIKÓW INŻYNIERYJNO-TECHNICZNYCH**

Lp.	Stanowisko	Minimalne wymagania kwalifikacyjne		Miesięczna minimalna stawka wynagrodzenia zasadniczego (zł)
		Wykształcenie	Minimalny staż pracy w danym obszarze	
1.	Starszy specjalista inżyniersko-techniczny	Wyższe	6 lat pracy	<b>3 205,00</b> (ale nie mniej niż 100% minimalnego wynagrodzenia zasadniczego asystenta)
2.	Specjalista badawczo-techniczny	Wyższe	6 lat pracy	<b>3 100,00</b> (ale nie mniej niż 96% minimalnego wynagrodzenia zasadniczego asystenta)
3.	Specjalista inżyniersko-techniczny	Wyższe	4 lata pracy	<b>3 000,00</b> (ale nie mniej niż 93% minimalnego wynagrodzenia zasadniczego asystenta)
4.	Technik	średnie	-	<b>2600,00</b> (ale nie mniej niż 81% minimalnego wynagrodzenia zasadniczego asystenta)

**TABELA PODSTAWOWYCH STANOWISK PRACY, WYMAGAŃ KWALIFIKACYJNYCH  
I MIESIĘCZNYCH MINIMALNYCH STAWEK WYNAGRODZENIA ZASADNICZEGO  
BIBLIOTEKARZY  
I PRACOWNIKÓW WYDAWNICTWA**

Lp.	Stanowisko	Minimalne wymagania kwalifikacyjne		Miesięczna minimalna stawka wynagrodzenia zasadniczego (zł)
		Wykształcenie	Minimalny staż pracy w danym obszarze	
1.	<b>Bibliotekarz naukowy</b>	wyższe magisterskie	6 lat w bibliotece naukowej	<b>3 500,00</b> (ale nie mniej niż 109% minimalnego wynagrodzenia zasadniczego asystenta)
2.	<b>Kustosz</b>	wyższe magisterskie	6 lat w bibliotece naukowej	<b>3 205,00</b> (ale nie mniej niż 100% minimalnego wynagrodzenia zasadniczego asystenta)
3.	<b>Starszy bibliotekarz</b>	wyższe magisterskie	4 lata w bibliotece naukowej	<b>3 000,00</b> (ale nie mniej niż 93% minimalnego wynagrodzenia zasadniczego asystenta)
4.	<b>Bibliotekarz</b>	średnie	3 lat	<b>2 800,00</b> (ale nie mniej niż 87% minimalnego wynagrodzenia zasadniczego asystenta)
5.	<b>Młodszy bibliotekarz</b>	średnie	-	<b>2 600,00</b> (ale nie mniej niż 81% minimalnego wynagrodzenia zasadniczego asystenta)
6.	<b>Zastępca redaktora naczelnego wydawnictwa</b>	wyższe magisterskie	5 lat pracy	<b>3 300,00</b> (ale nie mniej niż 102% minimalnego wynagrodzenia zasadniczego asystenta)
7.	<b>Sekretarz wydawnictwa</b>	wyższe magisterskie	4 lata pracy	<b>3 000,00</b> (ale nie mniej niż 93% minimalnego wynagrodzenia zasadniczego asystenta)
8.	<b>Redaktor naczelny „Aktualności”</b>	wyższe magisterskie	3 lata pracy	<b>2 900,00</b> (ale nie mniej niż 90% minimalnego wynagrodzenia zasadniczego asystenta)
9.	<b>Redaktor</b>	wyższe magisterskie	1 rok pracy	<b>2 900,00</b> (ale nie mniej niż 90% minimalnego wynagrodzenia zasadniczego asystenta)
10.	<b>Redaktor techniczny</b>	średnie	1 rok pracy	<b>2 700,00</b> (ale nie mniej niż 84% minimalnego wynagrodzenia zasadniczego asystenta)
11.	<b>Operator maszyn offsetowych</b>	zasadnicze zawodowe	-	<b>2 600,00</b> (ale nie mniej niż 81% minimalnego wynagrodzenia zasadniczego asystenta)
12.	<b>Introligator</b>	zasadnicze zawodowe	-	<b>2 600,00</b> (ale nie mniej niż 81% minimalnego wynagrodzenia zasadniczego asystenta)

\*Stanowisko bibliotekarz naukowy obowiązuje od 1 października 2020r. (zastępuje stanowisko bibliotekarza dyplomowanego)

**TABELA PODSTAWOWYCH STANOWISK PRACY, WYMAGAŃ KWALIFIKACYJNYCH  
I MIESIĘCZNYCH MINIMALNYCH STAWEK WYNAGRODZENIA ZASADNICZEGO  
PRACOWNIKÓW OBSŁUGI**

Lp.	Stanowisko	Minimalne wymagania kwalifikacyjne		Miesięczna minimalna stawka wynagrodzenia zasadniczego (zł)
		Wykształcenie	Minimalny staż pracy w danym obszarze	
1.	Kierowca	wg. odrębnych przepisów		<b>2 700,00</b> (ale nie mniej niż 84% minimalnego wynagrodzenia zasadniczego asystenta)
2.	Pracownik wysoko wykwalifikowany	średnie techniczne lub dyplom mistrza w zawodzie	2	<b>2 800,00</b> (ale nie mniej niż 87% minimalnego wynagrodzenia zasadniczego asystenta)
3.	Pracownik wykwalifikowany	zasadnicze zawodowe lub dyplom mistrza	-	<b>2 700,00</b> (ale nie mniej niż 84% minimalnego wynagrodzenia zasadniczego asystenta)
4.	Portier	podstawowe	-	<b>2 600,00</b> (ale nie mniej niż 81% minimalnego wynagrodzenia zasadniczego asystenta)
5.	Pracownik gospodarczy	podstawowe	-	<b>2 600,00</b> (ale nie mniej niż 81% minimalnego wynagrodzenia zasadniczego asystenta)
6.	Pracownik pomocniczy	podstawowe	-	<b>2 600,00</b> (ale nie mniej niż 81% minimalnego wynagrodzenia zasadniczego asystenta)

**TABELA MIESIĘCZNYCH MINIMALNYCH STAWEK DODATKÓW FUNKCYJNYCH  
DLA NAUCZYCIELI AKADEMICKICH**

<b>Lp.</b>	<b>Funkcja</b>		<b>Minimalna miesięczna stawka dodatku funkcyjnego (w zł)</b>
<b>1.</b>	<b>Prorektor</b>		<b>3 700,00</b>
<b>2.</b>	<b>Dziekan</b>		<b>2 700,00</b>
<b>3.</b>	<b>Prodziekan</b>		<b>2 000,00</b>
<b>4.</b>	<b>Dyrektor Szkoły Doktorskiej</b>		<b>1 500,00</b>
<b>5.</b>	<b>Dyrektor Instytutu</b>	powyżej 20 pracowników	<b>700,00</b>
		do 20 pracowników	<b>600,00</b>
<b>6.</b>	<b>Zastępca Dyrektora Instytutu</b>		<b>350,00</b>
<b>7.</b>	<b>Kierownik Katedry</b>	powyżej 10 pracowników	<b>500,00</b>
		do 10 pracowników	<b>400,00</b>
<b>8.</b>	<b>Kierownik Zakładu/Pracowni/Laboratorium/Poradni</b>		<b>250,00</b>
<b>9.</b>	<b>Kierownik jednostki ogólnouczelnianej</b>	powyżej 30 pracowników	<b>800,00</b>
		od 21 do 30 pracowników	<b>700,00</b>
		od 11 do 20 pracowników	<b>600,00</b>
		do 10 pracowników	<b>400,00</b>
<b>10.</b>	<b>Przewodniczący Rady Dyscypliny Naukowej</b>		<b>500,00</b>
<b>11.</b>	<b>Koordinator Zespołu Lektorów</b>		<b>235,00</b>

**TABELA MIESIĘCZNYCH MINIMALNYCH STAWEK DODATKÓW FUNKCYJNYCH  
DLA PRACOWNIKÓW NIEBĘDĄCYCH NAUCZYCIELAMI AKADEMICKIMI**

<b>Lp.</b>	<b>Funkcja</b>	<b>Minimalna miesięczna stawka dodatku funkcyjnego (w zł)</b>	
<b>1.</b>	<b>Kanclerz</b>	<b>2 000,00</b>	
<b>2.</b>	<b>Z-ca Kanclerza</b>	<b>1 000,00</b>	
<b>3.</b>	<b>Kwestor</b>	<b>1 500,00</b>	
<b>4.</b>	<b>Z-ca Kwestora</b>	<b>800,00</b>	
<b>5.</b>	<b>Dyrektor Centrum</b>	<b>600,00</b>	
<b>6.</b>	<b>Kierownik jednostki administracyjnej</b>	powyżej 10 pracowników	<b>500,00</b>
		do 10 pracowników	<b>400,00</b>
<b>7.</b>	<b>Koordinator</b>	<b>200,00</b>	
<b>8.</b>	<b>Dyrektor/Kierownik jednostki ogólnouczelnianej</b>	<b>400,00</b>	
<b>9.</b>	<b>Inne stanowiska, dla których odrębne przepisy przewidują dodatek funkcyjny</b>	<b>90,00</b>	