

## **Regulamin Wynagradzania Uniwersytetu Kazimierza Wielkiego**

### **§ 1**

1. Regulamin Wynagradzania Pracowników Uniwersytetu Kazimierza Wielkiego, zwany dalej regulaminem, ustala warunki wynagradzania za pracę i zasady przyznawania składników wynagrodzenia.
2. W sprawach dotyczących ustalania warunków wynagradzania za pracę oraz zasad przyznawania składników wynagrodzenia za pracę nieuregulowanych w regulaminie, mają zastosowanie przepisy Kodeksu pracy, ustawy z dnia 20 lipca 2018 r. Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce oraz innych ustaw oraz aktów prawnych wydanych na ich podstawie.

### **§ 2**

1. Wynagrodzenie pracownika Uniwersytetu Kazimierza Wielkiego składa się z:
  - 1) wynagrodzenia zasadniczego,
  - 2) dodatku za staż pracy,
2. Pracownik Uniwersytetu Kazimierza Wielkiego może otrzymywać także:
  - 1) dodatek funkcyjny,
  - 2) dodatek zadaniowy,
  - 3) wynagrodzenie za godziny ponadwymiarowe i godziny nadliczbowe,
  - 4) wynagrodzenie za czynności związane z nadawaniem stopni naukowych i stopni w zakresie sztuki oraz tytułu profesora,
  - 4) premię - w przypadku pracownika niebędącego nauczycielem akademickim,
  - 6) inne dodatki lub składniki wynagrodzenia:
    - dodatek specjalny
    - dodatek opiekuna praktyk
    - nagrody rektora
  - 7) inne dodatki lub składniki wynagrodzenia wynikające z przepisów powszechnych.

### **§ 3**

#### **Wynagrodzenie zasadnicze**

1. Wynagrodzenie zasadnicze stanowi stały składnik wynagrodzenia pracownika określony w umowie o pracę lub akcie mianowania.
2. Wynagrodzenie zasadnicze nie może być niższe niż minimalna wysokość wynagrodzenia zasadniczego ustalona dla danego stanowiska pracy, na którym pracownik został zatrudniony.
3. W razie zatrudnienia w niższym niż pełen etat wymiarze czasu pracy, wynagrodzenie zasadnicze pracownika oblicza się proporcjonalnie do wymiaru czasu pracy, na którym pracownik został zatrudniony.
4. Godzinową stawkę wynagrodzenia zasadniczego oblicza się poprzez podzielenie miesięcznej stawki wynagrodzenia zasadniczego przez liczbę godzin przypadających do przepracowania w danym miesiącu kalendarzowym, a w odniesieniu do nauczycieli akademickich – przez liczbę 156.
5. Wysokość minimalnego wynagrodzenia zasadniczego na poszczególnych stanowiskach określa:
  - 1) załącznik nr 1 (tabela A) – w odniesieniu do nauczycieli akademickich;
  - 2) załącznik nr 2 (tabela A-D) – w odniesieniu do pracowników niebędących nauczycielami akademickimi;

### **§ 4**

#### **Dodatek za staż pracy**

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 nabycie prawa do dodatku za staż pracy lub prawa do wyższej stawki tego dodatku nastąpiło:
  - 1) pierwszego dnia miesiąca – dodatek przysługuje za ten miesiąc
  - 2) w innym dniu niż pierwszy dzień miesiąca – dodatek przysługuje, począwszy od pierwszego dnia miesiąca następującego po miesiącu, w którym pracownik nabył to prawo

4. Przy ustalaniu okresów uprawniających do dodatku za staż pracy uwzględnia się:
  - 1) zakończone okresy zatrudnienia
  - 2) inne okresy uwzględniane na podstawie przepisów powszechnych, jako okresy, od których zależą uprawnienia pracownicze.
  - 3) okres asystenckich studiów przygotowawczych, odbytych na podstawie przepisów dotyczących zasad i warunków tworzenia w szkołach wyższych asystenckich studiów przygotowawczych
  - 4) okres pobytu za granicą wynikający ze skierowania udzielonego na podstawie przepisów o kierowaniu za granicę pracowników – nauczycieli.
5. Przy ustalaniu okresów uprawniających do dodatku za staż pracy zakończone okresy zatrudnienia uwzględnia się na podstawie świadectwa pracy, a okresy, o których mowa w ust. 4 pkt 2) - 4) na podstawie innego dokumentu potwierdzającego ich odbycie. W przypadku pozostawania przez pracownika jednocześnie w więcej niż jednym stosunku pracy okresy uprawniające do dodatku uwzględnia się po przedłożeniu przez pracownika oświadczenia o ich nieuwzględnieniu u innego pracodawcy.
6. W przypadku nieobecności w pracy pracownika z powodu choroby oraz w innych przypadkach określonych w ustawie o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa dodatek za staż pracy jest wliczany do podstawy wymiaru przewidzianego w niej zasiłku.
7. Dodatek za staż pracy przysługuje za dni, za które pracownik otrzymuje wynagrodzenie zasadnicze. Dodatek za staż pracy nie przysługuje w okresie nieobecności w pracy z powodu choroby oraz w innych przypadkach określonych w ustawie o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa. Dodatek za staż pracy jest zmniejszany proporcjonalnie i uwzględniany w podstawie wymiaru przewidzianego w niej zasiłku po uzupełnieniu zgodnie z zasadami ogólnymi.
8. W przypadku pozostawania w więcej niż jednym stosunku pracy, okresy uprawniające do dodatku za staż pracy ustala się odrębnie dla każdego stosunku pracy.
9. Przy ustalaniu okresów uprawniających do dodatku za staż pracy nie uwzględnia się okresów zatrudnienia u innego pracodawcy, u którego pracownik jest lub był jednocześnie zatrudniony oraz innych okresów, o których mowa w ust. 4 pkt 2) – 4 3) uwzględnionych u innego pracodawcy.

## **§ 5**

### **Dodatek funkcyjny**

1. Dodatek funkcyjny przysługuje z tytułu kierowania zespołem, w skład którego wchodzi nie mniej niż 5 osób, w tym osoba kierująca oraz radcy prawnemu.  
Wysokość dodatku funkcyjnego nie może przekroczyć 67% wynagrodzenia profesora i jest uzależniona od liczby członków zespołu oraz stopnia złożoności zadań.
2. Wysokość dodatku funkcyjnego jaka może zostać przyznana w odniesieniu do poszczególnych stanowisk została określona:
  - 1) w załączniku nr1 (tabela B) - w odniesieniu do nauczycieli akademickich;
  - 2) w załączniku nr 2 (tabela A) - w odniesieniu do pracowników niebędących nauczycielami akademickimi;
3. Wysokość dodatku funkcyjnego ustala Rektor.
4. Dodatek funkcyjny jest naliczany i wypłacany razem z wynagrodzeniem zasadniczym pracownika.
5. W przypadku wynagrodzeń płatnych z góry wypłata dodatku funkcyjnego przyznanego w trakcie miesiąca następuje w kolejnym terminie wypłaty wynagrodzenia z wyrównaniem za dni pracy w poprzednim miesiącu, za które pracownik nabył prawo do tego dodatku.
6. W przypadku nieobecności pracownika w pracy z powodu choroby oraz w innych przypadkach określonych w ustawie o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa pracownik nie zachowuje prawa do dodatku funkcyjnego. Dodatek ten jest zmniejszany proporcjonalnie i uwzględniany w podstawie wymiaru przewidzianego w niej zasiłku po uzupełnieniu zgodnie z ogólnymi zasadami.

## **§ 6**

### **Dodatek zadaniowy**

1. Dodatek zadaniowy może być przyznany z tytułu czasowego zwiększenia obowiązków służbowych lub czasowego powierzenia dodatkowych zadań albo ze względu na charakter pracy lub warunki jej wykonywania. Wysokość dodatku zadaniowego nie może przekroczyć 80% sumy wynagrodzenia zasadniczego i dodatku funkcyjnego pracownika.
2. Powyższa reguła obowiązuje w przypadku wypłaty większej liczby dodatków zadaniowych jednemu pracownikowi.
3. Rektor przyznaje dodatek zadaniowy i określa jego wysokość na wniosek przełożonego.
4. Dodatek zadaniowy jest naliczany i wypłacany miesięcznie razem z wynagrodzeniem zasadniczym

pracownika.

5. W przypadku nieobecności w pracy pracownika z powodu choroby oraz w innych przypadkach określonych w ustawie o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa pracownik nie zachowuje prawa do dodatku zadaniowego. Dodatek ten jest zmniejszany proporcjonalnie i uwzględniany w podstawie wymiaru przewidzianego w niej zasiłku po uzupełnieniu, zgodnie z ogólnymi zasadami.

## **§ 7**

### **Wynagrodzenie za godziny ponadwymiarowe i nadliczbowe**

1. Wynagrodzenie za pracę w godzinach ponadwymiarowych ustala się na podstawie najwyższej ze stawek obowiązujących w okresie, którego dotyczy rozliczenie godzin dydaktycznych.
2. Wysokość stawek wynagrodzenia z tytułu godzin ponadwymiarowych dla poszczególnych stanowisk nauczycieli akademickich określa Rektor odrębnym zarządzeniem.
3. Wynagrodzenie za godziny ponadwymiarowe jest wypłacane nauczycielowi akademickiemu po dokonaniu rozliczenia godzin zajęć dydaktycznych ustalonych zgodnie z planem.
4. Wypłata wynagrodzenia z tytułu godzin ponadwymiarowych dokonywana jest w terminach:
  - 1) 1 kwietnia,
  - 2) 1 sierpnia,
5. W szczególnie uzasadnionych przypadkach ustala się dodatkowy termin wypłaty wynagrodzenia przy głównej wypłacie wynagrodzeń nauczycieli akademickich.
6. Jeżeli dzień wypłaty przypada na dzień ustawowo wolny od pracy, wypłaty dokonuje się w następującym po nim pierwszym dniu roboczym.
7. Pracownik niebędący nauczycielem akademickim ma prawo do dodatku za pracę w godzinach nadliczbowych, w wysokości i na zasadach określonych w odrębnych przepisach.
8. Wynagrodzenie za godziny nadliczbowe jest wypłacane wraz z wynagrodzeniem zasadniczym z dołu.

## **§ 8**

### **Wynagrodzenie za czynności związane z nadawaniem stopni naukowych i stopni w zakresie sztuki oraz tytułu profesora**

1. Promotorowi, promotorowi pomocniczemu i recenzentowi w postępowaniu w sprawie nadania stopnia doktora, stopnia doktora habilitowanego lub tytułu profesora oraz członkowi komisji habilitacyjnej przysługuje jednorazowe wynagrodzenie.
2. Wynagrodzenie promotora wynosi 83%, a promotora pomocniczego 50% minimalnego wynagrodzenia profesora określonego w odrębnych przepisach, zwanego dalej wynagrodzeniem profesora. Wynagrodzenie wypłaca się po zakończeniu postępowania w sprawie nadania stopnia doktora, w wyniku którego został on nadany.
3. Wynagrodzenie recenzenta wynosi w postępowaniu w sprawie nadania:
  - 1) stopnia doktora – 27%,
  - 2) stopnia doktora habilitowanego – 33%,
  - 3) tytułu profesora – 40% - wynagrodzenia profesora.
4. Wynagrodzenie członka komisji habilitacyjnej wynosi 17% wynagrodzenia profesora, a w przypadku, gdy pełni on funkcję jej przewodniczącego lub sekretarza – 33% wynagrodzenia profesora. Wynagrodzenie wypłaca się po zakończeniu postępowania w sprawie nadania stopnia.

## **§ 9**

### **Premia**

1. Pracownik niebędący nauczycielem akademickim może otrzymywać premię.
2. Zasady przyznawania premii określa Regulamin premiowania pracowników niebędących nauczycielami akademickimi Uniwersytetu Kazimierza Wielkiego, stanowiący załącznik nr 3 do Regulaminu.

## **§ 10**

### **Nagrody Rektora**

1. Pracownikom będącym oraz niebędącym nauczycielem akademickim może być przyznana nagroda Rektora.
2. Zasady przyznawania nagród Rektora regulują odrębne zarządzenia Rektora.

## § 11

### **Dodatek Specjalny**

1. Dodatek specjalny przysługuje za czynności i zadania związane z obsługą studiów niestacjonarnych, podyplomowych oraz innych form kształcenia.
2. Decyzję o przyznaniu i określeniu wysokości dodatku specjalnego dla pracowników jednostki prowadzącej daną formę kształcenia podejmuje rektor lub upoważniony prorektor poprzez zatwierdzenie preliminarza przychodów i kosztów.
3. Dodatki specjalne, o których mowa w ust. 2 przyznawane są na rok kalendarzowy i są ujęte w preliminarzu przychodów i kosztów.
4. Rektor lub upoważniony prorektor na podstawie złożonych imiennych wniosków podejmuje decyzję o przyznaniu oraz określeniu wysokości dodatków dla prorektorów, kanclerza, kwestora, zastępcy kanclerza, kierowników i pracowników jednostek ogólnouczelnianych oraz komórek administracji.
5. Maksymalna wysokość dodatku specjalnego wynosi 20% minimalnego wynagrodzenia profesora.
6. Dodatki specjalne są przyznawane na czas określony.
7. Dodatki specjalne są finansowane ze środków uzyskanych ze świadczenia odpłatnych usług edukacyjnych.
8. Zasady sporządzania preliminarza oraz wydatkowania środków z funduszu reguluje odrębne zarządzenie.
9. Dodatek specjalny jest naliczany i wypłacany miesięcznie razem z wynagrodzeniem zasadniczym pracownika.
10. W przypadku nieobecności w pracy pracownika z powodu choroby oraz w innych przypadkach określonych w ustawie o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa pracownik nie zachowuje prawa do dodatku specjalnego. Dodatek ten jest zmniejszany proporcjonalnie i uwzględniany w podstawie wymiaru przewidzianego w niej zasiłku po uzupełnieniu, zgodnie z ogólnymi zasadami.

## § 12

### **Dodatek opiekuna**

1. Nauczyciele akademicki kierujący i sprawujący opiekę nad studenckimi praktykami zawodowymi (kierunkowi opiekunowie praktyk) otrzymują dodatek opiekuna w zależności od rodzaju praktyki i liczby studentów odbywających praktykę.
2. Wysokość dodatku ustala się do wysokości 60 % stawki minimalnego miesięcznego wynagrodzenia zasadniczego asystenta, według następujących zasad:
  - 1) dla grup do 20 studentów 20%
  - 2) dla grup od 21 do 30 studentów 25%
  - 3) dla grup od 31 do 40 studentów 40%
  - 4) dla grup od 41 do 50 studentów 35%
  - 5) dla grup od 51 do 60 studentów 40%
  - 6) dla grup od 61 do 80 studentów 50%
  - 7) dla grup od 81 do 100 studentów 55%
  - 8) dla grup od 101 do 120 studentów 60%
3. Dodatek opiekuna przyznaje i jego wysokość określa Prorektor ds. Studenckich i Jakości Kształcenia.

## § 13

### **Wynagrodzenie za urlop wypoczynkowy**

#### **i ekwiwalent za okres niewykorzystanego urlopu wypoczynkowego**

1. Wynagrodzenie za czas urlopu pracownika niebędącego nauczycielem akademickim oraz ekwiwalentu za niewykorzystany urlop wypoczynkowy, ustala się zgodnie z obowiązującymi przepisami prawa.
2. Wynagrodzenie za czas urlopu wypoczynkowego nauczyciela akademickiego ustala się z uwzględnieniem wynagrodzenia i innych świadczeń ze stosunku pracy, z wyłączeniem:
  - 1) jednorazowych lub nieokresowych wypłat za wykonanie określonego zadania bądź za określone osiągnięcie, w tym za recenzje;
  - 2) wynagrodzenia za czas urlopu wypoczynkowego;
  - 3) ekwiwalentu pieniężnego za okres niewykorzystanego urlopu wypoczynkowego;
  - 4) nagród jubileuszowych;
  - 5) nagród;
  - 6) odpraw emerytalnych lub rentowych;
  - 7) dodatkowego wynagrodzenia rocznego;

- 8) wynagrodzenia za czas niezdolności do pracy wskutek choroby lub odosobnienia w związku z chorobą zakaźną;
- 9) wynagrodzenia i odszkodowania przysługującego nauczycielowi akademickiemu w razie rozwiązania stosunku pracy.
3. Nauczycielowi akademickiemu przysługuje w okresie urlopu wypoczynkowego wynagrodzenie, jakie otrzymywałby, gdyby w tym czasie pracował.
4. Składniki wynagrodzenia określone w stawkach miesięcznych w stałej wysokości oraz składniki wynagrodzenia określone procentowo od tych stawek uwzględnia się w wysokości należnej w miesiącu wykorzystywania przez nauczyciela akademickiego urlopu wypoczynkowego.
5. Następujące zmienne składniki wynagrodzenia:
  - 1) wynagrodzenie za pracę w godzinach ponadwymiarowych;
  - 2) dodatek za kierowanie i sprawowanie opieki nad studenckimi praktykami zawodowymi; uwzględnia się przy obliczaniu wynagrodzenia za urlop wypoczynkowy na podstawie średniego wynagrodzenia z okresu 12 miesięcy poprzedzających miesiąc rozpoczęcia urlopu. Jeżeli zatrudnienie trwało krócej, średnie wynagrodzenie oblicza się z całego okresu zatrudnienia z uwzględnieniem stawek wynagrodzenia obowiązujących na dzień rozpoczęcia urlopu.
6. Wynagrodzenie za jeden dzień urlopu nauczyciela akademickiego w części ustalonej na podstawie zmiennych składników wynagrodzenia oblicza się, dzieląc podstawę wymiaru ustaloną na podstawie ust. 4 przez 251 dni. Jeżeli nauczyciel akademicki jest zatrudniony krócej niż 12 miesięcy, podstawę dzieli się przez liczbę dni pracy przypadających w okresie jego zatrudnienia.
7. Ekwiwalent pieniężny za okres niewykorzystanego urlopu wypoczynkowego dla nauczyciela akademickiego ustala się, stosując zasady obowiązujące przy obliczaniu wynagrodzenia za urlop wypoczynkowy.
8. Przy ustalaniu ekwiwalentu pieniężnego za okres niewykorzystanego urlopu wypoczynkowego składniki wynagrodzenia określone w stawkach miesięcznych w stałej wysokości oraz składniki wynagrodzenia określone procentowo od tych stawek uwzględnia się w wysokości należnej w miesiącu, w którym nauczyciel akademicki nabył prawo do tego ekwiwalentu.
9. Wynagrodzenie za jeden dzień ekwiwalentu za urlop wypoczynkowy stanowi suma składników określonych w stawkach miesięcznych w stałej wysokości oraz zmiennych składników ustalonych na zasadach określonych w ust. 4 podzielonych przez 21.

#### § 14

1. Wynagrodzenie zasadnicze, dodatek za staż pracy, dodatek funkcyjny oraz dodatek zadaniowy są wypłacane nauczycielowi akademickiemu miesięcznie z góry. Prawo to wygasa z ostatnim dniem miesiąca, w którym ustał stosunek pracy, z tym że pracownik zachowuje wypłacone za ten miesiąc wynagrodzenie.
2. Wynagrodzenie zasadnicze, dodatek za staż pracy, dodatek funkcyjny oraz dodatek zadaniowy, wynagrodzenie za godziny nadliczbowe jest wypłacane pracownikowi niebędącemu nauczycielem akademickim miesięcznie z dołu.
3. Wynagrodzenie za czas płatnego urlopu dla poratowania zdrowia oraz płatnego urlopu naukowego, oblicza się jak wynagrodzenie za urlop wypoczynkowy.
4. Dodatek funkcyjny i dodatek zadaniowy przysługuje w czasie usprawiedliwionej nieobecności w pracy, nie dłużej jednak niż przez okres 3 miesięcy.
5. Jeżeli tytuł do dodatku zadaniowego powstał w innym niż pierwszy dzień miesiąca lub ustał w innym niż ostatni dzień miesiąca wysokość dodatku za ten miesiąc przysługuje w wysokości proporcjonalnej do ilości dni, w której przysługiwało prawo do dodatku, z tym, że pracownik zachowuje prawo do dodatku w całości, jeżeli został on już wypłacony.
6. Dodatek funkcyjny przysługuje od pierwszego dnia zatrudnienia na stanowiskach, które uprawniają do jego otrzymania do ostatniego dnia miesiąca, w którym nastąpiło zakończenie zatrudnienia lub do dnia zakończenia wykonywania czynności na danym stanowisku.
7. Pracownikowi zatrudnionemu w niepełnym wymiarze czasu pracy przysługują składniki wynagrodzenia w wysokości proporcjonalnej do wymiaru czasu pracy.
8. Dodatek funkcyjny i dodatek zadaniowy może być przyznany na czas określony lub nieokreślony.
9. Dodatek funkcyjny i dodatek zadaniowy nie przysługuje w okresie zawieszenia w pełnieniu obowiązków nauczyciela akademickiego.
10. W stosunku do innych dodatków w zakresie nieuregulowanym stosuje się odpowiednio przepisy dotyczące dodatku zadaniowego, z tym, że w stosunku do nauczycieli akademickich są wypłacane z dołu.
11. Pracownicy Uniwersytetu wykonujący prace na rzecz projektów finansowanych ze źródeł zewnętrznych otrzymują wynagrodzenie na podstawie przepisów regulaminu oraz wymogów wynikających z postanowień umów dotyczących realizacji tych projektów i szczegółowych warunków regulujących kwalifikowalność wydatków w ramach tych projektów.

12. Wynagrodzenie, o którym mowa w ust. 11, przyznawane jest wyłącznie w okresie realizacji projektu.
13. Wynagrodzenie za pracę świadczoną na rzecz realizacji projektu stanowi koszt kwalifikowalny projektu i jest ustalane zgodnie z jego zatwierdzonym budżetem, z uwzględnieniem szczegółowych warunków regulujących kwalifikowalność wydatków w ramach projektu. Łączna kwota wynagrodzeń przyznanych w ramach projektu, z uwzględnieniem narzutów Uniwersytetu, nie może przekroczyć funduszu przeznaczonego na wynagrodzenia w projekcie.

## **§ 15**

### **Dodatkowe wynagrodzenie roczne**

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

## **§ 16**

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

Pracownikowi wykonującemu pracę w porze nocnej przysługuje dodatek do wynagrodzenia za każdą godzinę pracy w porze nocnej w wysokości 20% stawki godzinowej wynagrodzenia zasadniczego, nie niższy jednak od dodatku ustalonego na podstawie art. 151<sup>8</sup> §1 Kodeksu pracy.

## **§ 17**

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

Pracownikowi zatrudnionemu w zmianowym systemie pracy za każdą godzinę pracy na drugiej zmianie przysługuje dodatek w wysokości 10% stawki godzinowej wynagrodzenia zasadniczego. Dodatek ten przysługuje również pracownikowi zatrudnionemu na stanowisku kierowniczym, dla którego praca w systemie zmianowym wynika z harmonogramu.

## **§ 18**

1. Treść regulaminu została uzgodniona z działającymi w Uniwersytecie Kazimierza Wielkiego zakładowymi organizacjami związkowymi.
2. Regulamin wchodzi w życie po upływie dwóch tygodni od dnia podania go do wiadomości pracowników, w formie przyjętej u Pracodawcy.