

REGULAMIN WYNAGRADZANIA PRACOWNIKÓW POMORSKIEGO UNIwersYTETU MEDYCZNEGO W SZCZECINIE

DZIAŁ I PRZEPISY OGÓLNE

Rozdział 1 Przepisy ogólne

§1

Przepisy regulaminu wynagradzania stosuje się do pracowników zatrudnionych w Pomorskim Uniwersytecie Medycznym w Szczecinie.

§2

Użyte w regulaminie wynagradzania następujące określenia oznaczają:

- 1) Uniwersytet - Pomorski Uniwersytet Medyczny w Szczecinie,
- 2) kodeks pracy - ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy (tj z 2019 Dz. U. poz. 1040 z późn. zm.),
- 3) ustawa – ustawa z dnia 20 lipca 2018 r. Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce (t.j. Dz. U z 2020 r. poz. 85),
- 4) regulamin - Regulamin wynagradzania Pomorskiego Uniwersytetu Medycznego w Szczecinie.

§3

Ustala się table:

- 1) miesięcznych stawek wynagrodzenia zasadniczego nauczycieli akademickich stanowiącą załącznik nr 1 do regulaminu,
- 2) stanowisk, kwalifikacji i zaszeregowania pracowników:
 - a) administracyjnych i obsługi,
 - b) bibliotecznych,
 - c) naukowo-technicznych, inżynieryjno-technicznych, stanowiącą załącznik nr 2 do regulaminu,
- 3) miesięcznych stawek wynagrodzenia zasadniczego pracowników niebędących nauczycielami akademickimi stanowiącą załącznik nr 3 do regulaminu,
- 4) miesięcznych stawek dodatku za pełnienie funkcji kierowniczych i funkcji prodziekanów, stanowiącą załącznik nr 4 do regulaminu,
- 5) miesięcznych stawek dodatku funkcyjnego dla nauczycieli akademickich, stanowiącą załącznik nr 5 do regulaminu,
- 6) miesięcznych stawek dodatku funkcyjnego dla pracowników niebędących nauczycielami akademickimi, stanowiącą załącznik nr 6 do regulaminu,
- 7) miesięcznych stawek dodatku stanowiskowego, stanowiącą załącznik nr 7 do regulaminu.

DZIAŁ II WYNAGRODZENIE

Rozdział 1 Zasady ogólne

§4

1. Wynagrodzenie za pracę powinno być tak ustalone, aby odpowiadało w szczególności rodzajowi wykonywanej pracy i kwalifikacjom wymaganym przy jej wykonywaniu, a także uwzględniało ilość i jakość świadczonej pracy.
2. Pracownikowi zatrudnionemu w niepełnym wymiarze czasu pracy przysługuje wynagrodzenie w wysokości proporcjonalnej do wymiaru czasu pracy wynikającego ze stosunku pracy.
3. Godzinową stawkę wynagrodzenia zasadniczego oraz dodatków określonych stawką miesięczną, wynikających z osobistego zaszeregowania pracownika, ustala się, dzieląc miesięczną stawkę przez liczbę godzin pracy przypadających do przepracowania w danym miesiącu, a w odniesieniu do nauczycieli akademickich - przez liczbę 156.
4. Wykonywanie obowiązków nauczyciela akademickiego stanowi działalność twórczą o indywidualnym charakterze, o której mowa w art. 1 ust. 1 ustawy z dnia 4 lutego 1994 r. o prawie autorskim i prawach pokrewnych.

§5

Decyzje w sprawie ustalenia wysokości wynagrodzenia zasadniczego, dodatku funkcyjnego i innych składników wynagrodzenia pracownika podejmuje rektor lub:

- 1) prorektor ds. nauki w stosunku do pracowników naukowo-technicznych, inżyniersko-technicznych, pracowników bibliotecznych,
- 2) kanclerz w stosunku do pracowników administracji i pracowników obsługi.

§6

Wynagrodzenie pracownika składa się z:

- 1) stałych składników wynagrodzenia:
 - a) wynagrodzenia zasadniczego,
 - b) dodatku za staż pracy,
- 2) zmiennych składników wynagrodzenia określonych w §10.

Rozdział 2 Stale składniki wynagrodzenia Wynagrodzenie zasadnicze

§7

1. Wynagrodzenie zasadnicze przysługuje pracownikowi za wykonywanie obowiązków wynikających ze stosunku pracy z Uniwersytetem.
2. Wynagrodzenie zasadnicze pracownika za pełen miesięczny wymiar czasu pracy nie może być niższe od wynagrodzenia minimalnego, którego wysokość określają odrębne przepisy.
3. W związku z wykonywaniem dodatkowych zadań lub oddelegowaniem do wykonywania zadań w ramach określonego projektu, wynagrodzenie zasadnicze pracownika może zostać podwyższone na czas określony na podstawie zawartego porozumienia

zmieniającego wskazującego wysokość wynagrodzenia oraz zakres obowiązków realizowanych w danym okresie. Po zakończeniu okresu wskazanego w zawartym porozumieniu zmieniającym, wszystkie warunki umowy o pracę pozostają na zasadach sprzed zawarcia porozumienia zmieniającego.

Dodatek za staż pracy

§8

1. Pracownikowi przysługuje dodatek za staż pracy 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, o którym mowa w ust. 1, lub prawa do wyższej stawki tego dodatku nastąpiło pierwszego dnia miesiąca, dodatek przysługuje za ten miesiąc.
3. Jeżeli nabycie prawa do dodatku, o którym mowa w ust. 1, lub wyższej stawki tego dodatku nastąpiło w ciągu miesiąca, dodatek przysługuje począwszy od pierwszego dnia miesiąca następującego po miesiącu, w którym pracownik nabył to prawo.

§9

1. W przypadku gdy praca na Uniwersytecie stanowi dodatkowe zatrudnienie, prawo do dodatku, o którym mowa w §8 ust. 1, ustala się odrębnie dla każdego stosunku pracy.
2. Przy ustalaniu okresów pracy, od których zależy prawo pracownika do dodatku, o którym mowa w §8 ust. 1, uwzględnia się:
 - 1) zakończone okresy zatrudnienia,
 - 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.
3. Przy ustalaniu okresów uprawniających do dodatku za staż pracy okresy, o których mowa w ust. 2 pkt 1, uwzględnia się na podstawie świadectwa pracy, a okresy, o których mowa w ust. 2 pkt 2-4 - na podstawie innego dokumentu potwierdzającego ich odbycie, z tym że w przypadku pozostawania przez pracownika jednocześnie w więcej niż jednym stosunku pracy okresy, o których mowa w ust. 2, uwzględnia się po przedłożeniu przez pracownika oświadczenia o ich nieuwzględnieniu u innego pracodawcy.
4. Dodatek za staż pracy nie przysługuje za okres usprawiedliwionej nieobecności w pracy, za który pracownik otrzymuje wynagrodzenie za czas choroby lub zasiłek z ubezpieczenia społecznego i jest wliczany do podstawy wynagrodzenia za czas choroby i zasiłków wypłacanych z ubezpieczenia społecznego.

Rozdział 3

Zmienne składniki wynagrodzenia

§10

1. Pracownikowi, po spełnieniu warunków określonych w niniejszym regulaminie, przysługują zmienne składniki wynagrodzenia:

- 1) dodatek funkcyjny,
 - 2) dodatek zadaniowy,
 - 3) dodatek uzupełniający,
 - 4) dodatek naukowy,
 - 5) dodatek za zarządzanie projektem badawczym,
 - 6) dodatkowe wynagrodzenie roczne.
2. Nauczycielowi akademickiemu, po spełnieniu warunków określonych w niniejszym regulaminie, przysługują także inne zmienne składniki wynagrodzenia:
- 1) wynagrodzenie za godziny ponadwymiarowe,
 - 2) wynagrodzenie za przyjęcie funkcji promotora, promotora pomocniczego oraz członka komisji habilitacyjnej,
 - 3) dodatek za pełnienie funkcji kierowniczej,
 - 4) dodatek za pełnienie funkcji prodziekana.
3. Pracownikowi niebędącemu nauczycielem akademickim, po spełnieniu warunków określonych w niniejszym regulaminie, przysługują także inne zmienne składniki wynagradzania:
- 1) dodatek stanowiskowy,
 - 2) wynagrodzenie za godziny nadliczbowe,
 - 3) dodatek za pracę w porze nocnej,
 - 4) premia uznaniowa.

Dodatek funkcyjny

§11

1. Dodatek funkcyjny przysługuje z tytułu kierowania zespołem, w skład którego wchodzi nie mniej niż 5 osób, w tym osoba kierująca. Wysokość dodatku funkcyjnego jest uzależniona od liczby członków zespołu oraz stopnia złożoności zadań.
2. Dodatek funkcyjny przysługuje pracownikowi od pierwszego dnia pełnienia funkcji kierowniczej do ostatniego dnia miesiąca, w którym nastąpiło zaprzestanie jej pełnienia. W przypadku przyznania dodatku funkcyjnego w trakcie miesiąca nauczycielowi akademickiemu dodatek przysługuje proporcjonalnie do liczby dni kalendarzowych pozostałych do końca miesiąca, a w przypadku pracownika niebędącego nauczycielem akademickim dodatek przysługuje proporcjonalnie do liczby dni roboczych pozostałych do końca miesiąca.
3. Dodatek funkcyjny przysługuje w czasie usprawiedliwionej nieobecności w pracy w pełnej wysokości, nie dłużej jednak niż przez okres 3 miesięcy. W przypadku usprawiedliwionej nieobecności spowodowanej chorobą pracownika lub członka jego rodziny lub urlopem związanym z macierzyństwem lub rodzicielstwem, dodatek funkcyjny za ten okres nie jest wliczany do podstawy wynagrodzenia za czas choroby i zasiłków wypłacanych z ubezpieczenia społecznego.
4. W przypadku gdy liczba pracowników jednostki zmniejszy się poniżej 5 osób kierownikowi przestaje przysługiwać od następnego miesiąca dodatek funkcyjny.
5. Dodatek funkcyjny nie przysługuje nauczycielowi akademickiemu w okresie zawieszenia w pełnieniu obowiązków.
6. W przypadku jednoczesnego pełnienia funkcji kierownika katedry wielojednostkowej i kierownika jednostki wchodzącej w skład tej katedry przysługuje jeden dodatek funkcyjny, z zastrzeżeniem ust. 1.

Dodatek zadaniowy

§12

1. Pracownikowi może być przyznany dodatek zadaniowy z tytułu:
 - 1) czasowego zwiększenia obowiązków służbowych,
 - 2) czasowego powierzenia dodatkowych zadań,
 - 3) ze względu na charakter pracy lub
 - 4) warunki jej wykonywania.
2. Wysokość dodatku zadaniowego nie może przekroczyć 80% sumy wynagrodzenia zasadniczego i dodatku funkcyjnego pracownika.
3. Dodatek zadaniowy może być przyznany jednorazowo lub na czas określony i przysługuje do końca miesiąca, w którym zadania były wykonywane.
4. Dodatek zadaniowy może być cofnięty w każdym czasie.
5. W przypadku przyznania dodatku zadaniowego w trakcie miesiąca nauczycielowi akademickiemu dodatek przysługuje proporcjonalnie do liczby dni kalendarzowych pozostałych do końca miesiąca, a w przypadku pracownika niebędącego nauczycielem akademickim, dodatek przysługuje proporcjonalnie do liczby dni roboczych pozostałych do końca miesiąca.
6. Dodatek zadaniowy przysługuje w czasie usprawiedliwionej nieobecności w pracy w pełnej wysokości, nie dłużej jednak niż przez okres 3 miesięcy. W przypadku usprawiedliwionej nieobecności spowodowanej chorobą pracownika lub członka jego rodziny lub urlopem związanym z macierzyństwem lub rodzicielstwem, dodatek funkcyjny za ten okres nie jest wliczany do podstawy wynagrodzenia za czas choroby i zasiłków wypłacanych z ubezpieczenia społecznego.

Dodatek uzupełniający

§13

1. Pracownikowi może być przyznany dodatek uzupełniający w formie dodatkowego wynagrodzenia do każdej godziny poświęconej na wykonywanie dodatkowych zadań lub zwiększenia zakresu obowiązków, w szczególności w ramach realizowanego projektu.
2. Stawka godzinowa dodatku uzupełniającego nie powinna przekraczać 300% stawki wynagrodzenia zasadniczego oraz dodatku stażowego.
3. Dodatek uzupełniający może być przyznany na czas określony.
4. Dodatek uzupełniający obliczany jest na podstawie zatwierdzonej ewidencji czasu pracy.
5. Dodatek uzupełniający nie może być przyznany za te same czynności, za które pracownik otrzymał inny zmienny składnik wynagrodzenia, w szczególności podwyższone wynagrodzenie zasadnicze, dodatek zadaniowy.
6. Dodatek uzupełniający może być cofnięty w każdym czasie.

Dodatek naukowy

§14

1. Pracownikowi może być przyznany dodatek naukowy za wykonywanie zadań w ramach utrzymania potencjału badawczego, w szczególności za:
 - 1) opracowanie dokumentacji niezbędnej do przeprowadzania badań naukowych,
 - 2) przeprowadzenie badań naukowych, w tym analiz naukowych,
 - 3) przeprowadzenie analiz statystycznych wraz z budowaniem baz danych,
 - 4) tłumaczenie artykułów naukowych.

- 1a. Dodatek naukowy może być przyznany również za prowadzenie badań naukowych, prac badawczych i badawczo-rozwojowych w ramach projektów finansowanych ze środków Narodowego Centrum Nauki, Narodowego Centrum Badań i Rozwoju, Ministerstwa Nauki i Szkolnictwa Wyższego, a także innych środków zewnętrznych, w tym funduszy unijnych.¹
2. Dodatek może być przyznany jednorazowo lub na czas określony i przysługuje do końca miesiąca, w którym zadania były wykonywane.
3. Dodatek może być cofnięty w każdym czasie.
4. W przypadku przyznania dodatku naukowego w trakcie miesiąca nauczycielowi akademickiemu dodatek przysługuje proporcjonalnie do liczby dni kalendarzowych pozostałych do końca miesiąca, a w przypadku pracownika niebędącego nauczycielem akademickim, dodatek przysługuje proporcjonalnie do liczby dni roboczych pozostałych do końca miesiąca.
5. Dodatek naukowy nie przysługuje za czas usprawiedliwionej nieobecności w pracy, za który pracownik otrzymuje wynagrodzenie za czas choroby lub zasiłek z ubezpieczenia społecznego i jest wliczany do podstawy wynagrodzenia za czas choroby i zasiłków wypłacanych z ubezpieczenia społecznego.

Dodatek za zarządzanie projektem badawczym

§15

1. Pracownikowi pełniącemu funkcje kierownika projektu finansowanego ze środków:
 - 1) Narodowego Centrum Nauki,
 - 2) Ministerstwa Nauki i Szkolnictwa Wyższego,
 - 3) zewnętrznych innych niż w pkt. 1 i 2, z wyłączeniem funduszy unijnych,może być przyznany dodatek za zarządzanie projektem badawczym przez czas jego trwania.
2. Wysokość dodatku za zarządzanie projektem badawczym nie może przekroczyć 20% kosztów pośrednich naliczonych od faktycznie poniesionych kosztów bezpośrednich.
3. Dodatek może być cofnięty w każdym czasie.
4. W przypadku przyznania dodatku w trakcie miesiąca nauczycielowi akademickiemu dodatek przysługuje proporcjonalnie do liczby dni kalendarzowych pozostałych do końca miesiąca, a w przypadku pracownika niebędącego nauczycielem akademickim, dodatek przysługuje proporcjonalnie do liczby dni roboczych pozostałych do końca miesiąca.
5. Dodatek nie przysługuje za czas usprawiedliwionej nieobecności w pracy, za który pracownik otrzymuje wynagrodzenie za czas choroby lub zasiłek z ubezpieczenia społecznego i jest wliczany do podstawy wynagrodzenia za czas choroby i zasiłków wypłacanych z ubezpieczenia społecznego.
6. Dodatek wypłacany jest po zakończeniu kwartału.

Dodatkowe wynagrodzenie roczne

§16

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

Wynagrodzenie za godziny ponadwymiarowe

§17

1. Za godziny ponadwymiarowe, nauczyciele akademicy otrzymują wynagrodzenie obliczone według następujących stawek:

Lp.	Stanowisko	Stawka za godzinę obliczeniową, odpowiadającą 45 minutom
1	2	3
1	profesor profesor dydaktyczny	do 3,0% minimalnego wynagrodzenia zasadniczego profesora
2	profesor uczelni adiunkt posiadający stopień naukowy doktora habilitowanego	do 2,6 % minimalnego wynagrodzenia zasadniczego profesora
3	adiunkt posiadający stopień naukowy doktora asystent posiadający stopień naukowy doktora starszy wykładowca	do 2,2 % minimalnego wynagrodzenia zasadniczego profesora
4	asystent nieposiadający stopnia naukowego doktora wykładowca starszy lektor lektor instruktor	do 1,8 % minimalnego wynagrodzenia zasadniczego profesora

2. Wysokość stawki za godziny ponadwymiarowe z zachowaniem ww. zasad określa rektor w drodze zarządzenia w uzgodnieniu ze związkami zawodowymi.

§18

Wynagrodzenie za godziny ponadwymiarowe ustala się proporcjonalnie na podstawie stawek obowiązujących w okresie prowadzenia zajęć, biorąc pod uwagę zmianę stanowiska oraz uzyskany tytuł lub stopień naukowy.

Wynagrodzenie za przyjęcie funkcji promotora, promotora pomocniczego oraz członka komisji habilitacyjnej

§19

- Promotorowi, promotorowi pomocniczemu w postępowaniu w sprawie nadania stopnia doktora oraz członkowi komisji habilitacyjnej przysługuje jednorazowe wynagrodzenie, które wynosi:
 - wynagrodzenie promotora - 83% wynagrodzenia profesora,
 - promotora pomocniczego - 50% wynagrodzenia profesora.
- Wynagrodzenie dla promotorów wypłaca się po zakończeniu postępowania w sprawie nadania stopnia doktora, w wyniku którego został on nadany.
- 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.

Dodatek za pełnienie funkcji kierowniczej

Dodatek za pełnienie funkcji prodziekana

§20

1. Za pełnienie funkcji kierowniczych: prorektora, dziekana i dyrektora szkoły doktorskiej przysługuje dodatek.
2. Za pełnienie funkcji prodziekana przysługuje dodatek.
3. Wysokość dodatku, o którym mowa w ust. 1 i 2, jest uzależniona od ilości zadań i stopnia ich złożoności.
4. Dodatek, o którym mowa w ust. 1 i 2, przysługuje pracownikowi od pierwszego dnia pełnienia funkcji do ostatniego dnia miesiąca, w którym nastąpiło zaprzestanie jej pełnienia. W przypadku przyznania dodatku w trakcie miesiąca, dodatek przysługuje proporcjonalnie do liczby dni kalendarzowych pozostałych do końca miesiąca.
5. Dodatek, o którym mowa w ust. 1 i 2, nie przysługuje za okres usprawiedliwionej nieobecności w pracy, za który pracownik otrzymuje wynagrodzenie za czas choroby lub zasiłek z ubezpieczenia społecznego i jest wliczany do podstawy wynagrodzenia za czas choroby i zasiłków wypłacanych z ubezpieczenia społecznego.

Dodatek stanowiskowy

§21

1. Z tytułu zatrudnienia na stanowisku kanclerza, zastępcy kanclerza i dyrektora biblioteki głównej przysługuje dodatek stanowiskowy.
2. Dodatek stanowiskowy przysługuje pracownikowi od pierwszego dnia zatrudnienia do ostatniego dnia miesiąca, w którym nastąpiło ustanie zatrudnienia na tym stanowisku. W przypadku zatrudnienia w trakcie miesiąca pracownikowi przysługuje dodatek stanowiskowy proporcjonalnie do liczby dni roboczych pozostałych do końca miesiąca.
3. Dodatek stanowiskowy nie przysługuje za okres usprawiedliwionej nieobecności w pracy, za który pracownik otrzymuje wynagrodzenie za czas choroby lub zasiłek z ubezpieczenia społecznego i jest wliczany do podstawy wynagrodzenia za czas choroby i zasiłków wypłacanych z ubezpieczenia społecznego.

Wynagrodzenie za godziny nadliczbowe

§22

Za pracę w godzinach nadliczbowych pracownikowi niebędącemu nauczycielem akademickim, oprócz normalnego wynagrodzenia, przysługuje dodatek w wysokości określonej w kodeksie pracy.

Dodatek za pracę w porze nocnej

§23

Pracownikowi niebędącemu nauczycielem akademickim wykonującemu pracę w porze nocnej przysługuje dodatek do wynagrodzenia za każdą godzinę pracy w porze nocnej w wysokości określonej w kodeksie pracy.

Premia uznaniowa

§24

1. Pracownikowi niebędącemu nauczycielem akademickim może być przyznana premia uznaniowa.
2. Premia uznaniowa przysługuje pracownikowi, który wykazał się szczególnym

zaangażowaniem lub inicjatywą, a w szczególności:

- 1) wykonał dodatkowe zadania,
 - 2) wykazał się inicjatywą w proponowaniu nowych rozwiązań,
 - 3) osiągnął wysokie wyniki w pracy lub w inny sposób znacząco wyróżnił się swoją postawą pracowniczą.
3. Maksymalna wysokość premii uznaniowej nie może przekroczyć 85% minimalnego wynagrodzenia za pracę.

§25

1. Premię uznaniową przyznaje:
 - 1) rektor w odniesieniu do stanowiska kanclerza i kvestora,
 - 2) kanclerz z własnej inicjatywy lub na uzasadniony wniosek bezpośredniego przełożonego pracownika w odniesieniu do pracowników administracji i obsługi,
 - 3) kanclerz na uzasadniony wniosek bezpośredniego przełożonego pracownika po zasięgnięciu opinii prorektora ds. nauki w odniesieniu do pracowników naukowo-technicznych, inżynieryjno-technicznych oraz pracowników bibliotecznych.
2. Kanclerz może przyznać premię uznaniową z własnej inicjatywy także na uzasadniony wniosek pracownika.
3. Wnioski o przyznanie premii uznaniowej należy złożyć do Działu Kadr w terminie do 5 dnia miesiąca następującego po zakończeniu kwartału.

§26

Premia uznaniowa przysługuje pracownikowi za dni, za które otrzymuje wynagrodzenie, oraz za dni nieobecności w pracy z powodu niezdolności do pracy wskutek choroby, macierzyństwa albo konieczności osobistego sprawowania opieki nad dzieckiem lub chorym członkiem rodziny, za które otrzymuje wynagrodzenie lub zasiłek z ubezpieczenia społecznego.

DZIAŁ III ŚWIADCZENIA ZWIĄZANE Z PRACĄ

Rozdział 1 Zasady ogólne

§27

Pracownikom przysługują następujące świadczenia związane z pracą:

- 1) wynagrodzenie za urlop wypoczynkowy oraz ekwiwalent pieniężny za okres niewykorzystanego urlopu wypoczynkowego,
- 2) wynagrodzenie za czas płatnych urlopów,
- 3) wynagrodzenie za czas niezdolności do pracy,
- 4) diety i inne należności z tytułu podróży służbowej,
- 5) należności z tytułu wyjazdu za granicę w związku z udzieleniem płatnego urlopu celem odbycia kształcenia, stażu naukowego albo dydaktycznego, uczestnictwa w konferencji albo uczestnictwa we wspólnych badaniach naukowych prowadzonych z podmiotem zagranicznym na podstawie umowy o współpracy naukowej,
- 6) nagrody,
- 7) odprawa rentowa lub emerytalna,
- 8) odprawa pośmiertna,

9) ekwiwalent za pranie i naprawę odzieży roboczej, ustalone na zasadach określonych w przepisach powszechnie obowiązujących lub przepisach wewnętrznych Uniwersytetu.

Rozdział 2

Rodzaje świadczeń

Wynagrodzenie za urlop wypoczynkowy oraz ekwiwalent pieniężny za okres niewykorzystanego urlopu wypoczynkowego

§28

Nauczycielowi akademickiemu przysługuje w okresie urlopu wypoczynkowego wynagrodzenie, jakie otrzymywałby, gdyby w tym czasie pracował. Zmienne składniki wynagrodzenia są obliczane na podstawie jego 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.

§29

1. Wynagrodzenie za czas urlopu wypoczynkowego nauczyciela akademickiego ustala się z uwzględnieniem wynagrodzenia i innych świadczeń ze stosunku pracy, z wyłączeniem:
 - 1) jednorazowych lub nieperiodycznych wypłat za wykonanie określonego zadania bądź za określone osiągnięcie, w tym za recenzje,
 - 2) wynagrodzenia za czas gotowości do pracy oraz za czas niezawinionego przez pracownika przestoju,
 - 3) wynagrodzenia za czas urlopu wypoczynkowego,
 - 4) ekwiwalentu pieniężnego za okres niewykorzystanego urlopu wypoczynkowego,
 - 5) nagród jubileuszowych,
 - 6) nagród, o których mowa w art. 145 ustawy,
 - 7) odpraw emerytalnych lub rentowych,
 - 8) dodatkowego wynagrodzenia rocznego,
 - 9) wynagrodzenia za czas niezdolności do pracy wskutek choroby lub odosobnienia w związku z chorobą zakaźną,
 - 10) wynagrodzenia i odszkodowania przysługującego nauczycielowi akademickiemu w razie rozwiązania stosunku pracy.
2. 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.
3. Zmienne składniki wynagrodzenia o których mowa w §10 ust. 1, uwzględnia się przy obliczaniu wynagrodzenia za urlop wypoczynkowy na podstawie wynagrodzenia, do którego nauczyciel akademicki nabył prawo w okresie dwunastu miesięcy poprzedzających miesiąc rozpoczęcia urlopu, zwanego dalej "podstawą wymiaru", a jeżeli nauczyciel akademicki przed udzieleniem urlopu był zatrudniony w Uniwersytecie krócej niż przez okres dwunastu miesięcy - na podstawie wynagrodzenia za ten okres.
4. Jeżeli zasady wynagradzania lub wysokość stawek wynagrodzenia, o których mowa w ust. 3, w okresie, z którego ustala się podstawę wymiaru, uległy zmianie przed rozpoczęciem przez nauczyciela akademickiego urlopu wypoczynkowego lub w miesiącu wykorzystywania tego urlopu, podstawę wymiaru ustala się ponownie z uwzględnieniem tych zmian.
5. Wynagrodzenie za jeden dzień urlopu wypoczynkowego w części ustalonej na podstawie składników wynagrodzenia określonych w stawkach miesięcznych w stałej wysokości oraz składników wynagrodzenia określonych procentowo od tych stawek oblicza się,

dzieląc sumę tych składników przysługujących w miesiącu wykorzystywania urlopu przez 21. Tak obliczone wynagrodzenie za jeden dzień urlopu wypoczynkowego mnoży się przez liczbę dni tego urlopu.

6. Wynagrodzenie za jeden dzień urlopu wypoczynkowego w części ustalonej na podstawie zmiennych składników wynagrodzenia oblicza się, dzieląc podstawę wymiaru, ustaloną zgodnie z ust. 3 i 4, 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.
7. Wynagrodzenie za urlop wypoczynkowy nauczyciela akademickiego stanowi sumę wynagrodzenia w części ustalonej na podstawie składników wynagrodzenia określonych w stawkach miesięcznych w stałej wysokości oraz składników wynagrodzenia określonych procentowo od tych stawek, obliczonego zgodnie z ust. 5, i wynagrodzenia w części ustalonej na podstawie zmiennych składników wynagrodzenia, obliczonego zgodnie z ust. 6.

§30

1. Ekwiwalent pieniężny za okres niewykorzystanego urlopu wypoczynkowego nauczyciela akademickiego ustala się, stosując zasady obowiązujące przy obliczaniu wynagrodzenia za urlop wypoczynkowy.
2. Do ustalenia ekwiwalentu pieniężnego za okres niewykorzystanego urlopu wypoczynkowego uwzględnia się składniki wynagrodzenia określone w stawkach miesięcznych w stałej wysokości oraz składniki wynagrodzenia określone procentowo od tych stawek w wysokości przysługującej nauczycielowi akademickiemu w miesiącu, w którym nabył prawo do tego ekwiwalentu.

§31

1. Pracownikowi niebędącemu nauczycielem akademickim za czas urlopu przysługuje wynagrodzenie, jakie 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. Pracownikowi niebędącemu nauczycielem akademickim, w przypadku niewykorzystania przysługującego urlopu w całości lub w części z powodu rozwiązania lub wygaśnięcia stosunku pracy przysługuje ekwiwalent pieniężny.
3. Zasady ustalania i wypłacania wynagrodzenia za czas urlopu oraz ekwiwalentu za urlop pracownikowi niebędącemu nauczycielem akademickim określa rozporządzenie w sprawie szczegółowych zasad udzielania urlopu wypoczynkowego, ustalania i wypłacania wynagrodzenia za czas urlopu oraz ekwiwalentu pieniężnego za urlop.

Wynagrodzenie za czas płatnych urlopów

§32

1. Wynagrodzenie za czas płatnych urlopów, o których mowa w art. 130 i art. 131 ust. 1 ustawy, oblicza się jak wynagrodzenie za urlop wypoczynkowy.
2. Okresy płatnych urlopów, o których mowa w art. 130 i art. 131 ust. 1 ustawy, zalicza się do okresów, od których zależą uprawnienia pracownicze.

Wynagrodzenie za czas niezdolności do pracy

§33

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 łącznie dłużej niż 14 dni w ciągu roku kalendarzowego, pracownikowi przysługuje zasiłek chorobowy na zasadach określonych w odrębnych przepisach.
5. Przepisy ust. 1 pkt 1 i ust. 4 w części dotyczącej pracownika, który ukończył 50 rok życia, dotyczą niezdolności pracownika do pracy przypadającej po roku kalendarzowym, w którym pracownik ukończył 50 rok życia.

Diety i inne należności z tytułu podróży służbowej

§34

Pracownikowi wykonującemu na polecenie pracodawcy zadanie służbowe poza miejscowością, w której znajduje się siedziba Uniwersytetu lub poza stałym miejscem pracy, przysługują należności na pokrycie kosztów związanych z podróżą służbową, na zasadach określonych przepisami prawa pracy.

Należności z tytułu wyjazdu za granicę w związku z udzieleniem płatnego urlopu

§35

Pracownikowi wyjeżdżającemu za granicę w celu odbycia kształcenia, stażu naukowego albo dydaktycznego, uczestnictwa w konferencji albo uczestnictwa we wspólnych badaniach naukowych prowadzonych z podmiotem zagranicznym na podstawie umowy o współpracy naukowej, przysługują należności na pokrycie kosztów związanych z tym wyjazdem.

Nagrody

§36

1. Nauczyciel akademicki oraz pracownik niebędący nauczycielem akademickim może otrzymać za osiągnięcia w pracy zawodowej nagrody rektora.

2. Nauczyciel akademicki może otrzymać nagrodę za osiągnięcia naukowe, dydaktyczne lub organizacyjne.
3. Szczegółowe zasady przyznawania nagród określa rektor w drodze zarządzenia, w uzgodnieniu ze związkami zawodowymi.
4. Nagroda przysługuje za okres usprawiedliwionej nieobecności w pracy, za który pracownik otrzymuje wynagrodzenie za czas choroby lub zasiłek z ubezpieczenia społecznego.

§37

1. Pracownikowi przysługuje prawo do nagrody jubileuszowej z tytułu wieloletniej pracy w wysokości:
 - 1) 75% wynagrodzenia miesięcznego - za 20 lat pracy,
 - 2) 100% wynagrodzenia miesięcznego - za 25 lat pracy,
 - 3) 150% wynagrodzenia miesięcznego - za 30 lat pracy,
 - 4) 200% wynagrodzenia miesięcznego - za 35 lat pracy,
 - 5) 300% wynagrodzenia miesięcznego - za 40 lat pracy,
 - 6) 400% wynagrodzenia miesięcznego - za 45 lat pracy.
2. Do okresu pracy uprawniającego pracownika do nagrody jubileuszowej zalicza się wszystkie zakończone okresy zatrudnienia oraz inne okresy, jeżeli na podstawie odrębnych przepisów podlegają one zaliczeniu do okresu pracy, od którego zależą uprawnienia pracownicze.
3. Pracownik nabywa prawo do nagrody jubileuszowej jeśli w dniu upływu okresu uprawniającego go do nagrody jest zatrudniony w Uniwersytecie.
4. Pracownikowi pozostającemu jednocześnie w więcej niż 1 stosunku pracy okresy uprawniające do nagrody ustala się odrębnie dla każdego stosunku pracy.
5. 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. 1 brakuje mniej niż 12 miesięcy.

§38

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.

Odprawa emerytalna lub rentowa

§39

1. Nauczycielowi akademickiemu 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, pod warunkiem że Uniwersytet jest jego podstawowym miejscem pracy.

2. Przepis ust. 1 stosuje się odpowiednio do pracownika niebędącego nauczycielem akademickim.
3. Pracownik, który otrzymał odprawę, nie może ponownie nabyć do niej prawa.

Odprawa pośmiertna

§40

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 odprawa pośmiertna.
2. Wysokość i zasady podziału odprawy pośmiertnej pomiędzy uprawnionych członków rodziny określają przepisy kodeksu pracy.

Ekwiwalent za pranie i naprawę odzieży roboczej

§41

1. Uprawnionemu pracownikowi przysługuje ekwiwalent pieniężny za pranie i naprawę odzieży roboczej w wysokości ustalonych kosztów tych czynności oraz ceny środków piorących.
2. Szczegółowe zasady wypłaty ekwiwalentu pieniężnego za pranie i naprawę odzieży roboczej określa rektor w drodze zarządzenia w uzgodnieniu ze związkami zawodowymi.

DZIAŁ IV

TERMINY WYPŁAT

§42

1. Wynagrodzenie zasadnicze, dodatek za staż pracy, dodatek funkcyjny, dodatek za pełnienie funkcji kierowniczej, dodatek za pełnienie funkcji prodziekana i dodatki zadaniowe są wypłacane nauczycielowi akademickiemu z góry, a pozostałe składniki wynagrodzenia są wypłacane z dołu, w terminie do 10-go dnia następnego miesiąca kalendarzowego za poprzedni miesiąc, z zastrzeżeniem poniższych ustępów.
2. Dodatek uzupełniający finansowany z innych źródeł niż subwencja oraz dodatek naukowy wypłacany jest do 15-go następnego miesiąca za poprzedni miesiąc.
3. Prawo nauczyciela akademickiego do wypłaconego z góry wynagrodzenia wygasa z ostatnim dniem miesiąca, w którym ustał stosunek pracy, z tym że pracownik zachowuje wypłacone za ten miesiąc wynagrodzenie.
4. Wynagrodzenie i składniki wynagrodzenia wypłacane z góry są wypłacane w pierwszym dniu miesiąca. Jeżeli pierwszy dzień miesiąca jest dniem ustawowo wolnym od pracy, wynagrodzenie i składniki wynagrodzenia wypłaca się w następującym po nim pierwszym dniu roboczym.
5. W przypadku nieobecności lub zmniejszenia wymiaru etatu lub rozwiązania stosunku pracy nienależne składniki wynagrodzenia wypłacone z góry podlegają zwrotowi na konto Uniwersytetu proporcjonalnie za nieprzepracowane dni kalendarzowe.
6. Dodatek za zarządzanie projektem badawczym wypłacany jest do końca miesiąca następującego po zakończeniu kwartału.
7. Wynagrodzenie za pracę w godzinach nadwymiarowych przyznaje się, po dokonaniu rozliczenia godzin zajęć dydaktycznych ustalonych zgodnie z planem, z uwzględnieniem zasad wynikających z §64 Regulaminu pracy, raz w roku, po zakończeniu roku akademickiego, nie później niż do 31 października, z tym że rektor może zarządzić rozliczanie tych zajęć w krótszych okresach.

8. Wynagrodzenie za czas urlopu wypoczynkowego nauczyciela akademickiego ze zmiennych składników wynagrodzenia wypłaca się w terminie dwóch miesięcy po miesiącu, w którym nauczyciel wykorzystał urlop.

§43

1. Pracownikowi niebędącemu nauczycielem akademickim wynagrodzenie zasadnicze, dodatek za staż pracy, dodatek funkcyjny i dodatek stanowiskowy wypłacane jest z dołu w ostatnim dniu roboczym miesiąca, z zastrzeżeniem ust. 2.
2. Dodatek zadaniowy, dodatek uzupełniający finansowany z innych źródeł niż subwencja oraz dodatek naukowy wypłacany jest do 15-go następnego miesiąca za poprzedni miesiąc.
3. Wynagrodzenie za pracę z tytułu nadgodzin wypłacane jest pracownikowi niebędącemu nauczycielem akademickim do 10-go dnia następnego miesiąca kalendarzowego za miesiąc poprzedni.
4. Wypłata premii uznaniowej oraz dodatku za zarządzanie projektem badawczym następuje w następnym miesiącu po zakończeniu kwartału w terminach wypłat wynagrodzeń obowiązujących w Uniwersytecie.

prof. dr hab. Bogusław Machaliński
Rektor PUM

¹ Zarządzenie nr 159/2020 (w ż. 28.11.2020 r.)