

REGULAMIN WYNAGRADZANIA

PRACOWNIKÓW UNIwersYTETU JANA KOCHANOWSKIEGO W KIELCACH

Postanowienia Ogólne

§ 1

Regulamin wynagradzania pracowników Uniwersytetu Jana Kochanowskiego w Kielcach, zwany dalej Regulaminem, ustala warunki wynagradzania za pracę oraz inne świadczenia związane z pracą i zasady ich przyznawania w Uniwersytecie Jana Kochanowskiego w Kielcach, zwanym dalej Uniwersytetem.

§ 2

Postanowienia Regulaminu mają zastosowanie do wszystkich pracowników Uniwersytetu.

§ 3

W sprawach dotyczących ustalania warunków wynagradzania za pracę oraz innych świadczeń związanych z pracą i zasad ich przyznawania, nieuregulowanych w regulaminie, mają zastosowanie przepisy ustawy z dnia 20 lipca 2018 r. – Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce (Dz. U. z 2020 r. poz. 85 ze zm.), zwanej dalej Ustawą, Kodeksu pracy, innych ustaw oraz aktów prawnych wydanych na ich podstawie.

Zasady i warunki wynagradzania za pracę

§ 4

1. Pracownikowi przysługuje jednakowe wynagrodzenie za jednakową pracę lub za pracę o jednakowej wartości. Pracami o jednakowej wartości są prace, których wykonywanie wymaga od pracowników porównywalnych kwalifikacji zawodowych, potwierdzonych dokumentami przewidzianymi w odrębnych przepisach lub praktyką i doświadczeniem zawodowym, a także porównywalnej odpowiedzialności i wysiłku.
2. Wysokość stawek składników wynagrodzenia, określonych w tabelach, stanowiących załączniki do niniejszego regulaminu, ustala się w ramach środków przewidzianych w planie rzeczowo-finansowym Uniwersytetu.
3. Decyzje w sprawie ustalenia wysokości wynagrodzenia zasadniczego, dodatku funkcyjnego i innych składników wynagrodzenia pracownika podejmuje rektor.
4. Wynagrodzenie zasadnicze i dodatek funkcyjny rektora ustalane są na zasadach określonych w Ustawie.
5. Rada Uczelni może przyznać rektorowi dodatek zadaniowy, o którym mowa w regulaminie.
6. Wynagrodzenie zasadnicze, dodatek za staż pracy, dodatek funkcyjny i dodatek zadaniowy są wypłacane nauczycielowi akademickiemu z góry, a pozostałe składniki wynagrodzenia – z dołu, z wyłączeniem dodatku specjalnego, którego termin wypłaty powinien być określony każdorazowo w decyzji o jego przyznaniu.
7. Prawo do wynagrodzenia wypłacanego z góry wygasa z ostatnim dniem miesiąca, w którym ustał stosunek pracy, z tym że pracownik zachowuje wynagrodzenie wypłacone za ten miesiąc.

8. Pracownikom Uniwersytetu na zasadach określonych odrębnymi przepisami przysługuje prawo do zastosowania kosztów uzyskania przychodów z tytułu praw autorskich.

§ 5

1. Na zasadach określonych niniejszym Regulaminem, pracownikom z tytułu zatrudnienia przysługują następujące składniki wynagrodzenia:
 - 1) stałe składniki wynagrodzenia:
 - a) wynagrodzenie zasadnicze,
 - b) dodatek za staż pracy,
 - 2) zmienne składniki wynagrodzenia:
 - a) dodatek funkcyjny,
 - b) dodatek kierowniczy,
 - c) dodatek specjalny,
 - d) dodatek zadaniowy,
 - e) wynagrodzenie za pracę w godzinach nadwymiarowych lub nadliczbowych,
 - f) dodatek za pracę w warunkach szkodliwych dla zdrowia lub uciążliwych,
 - g) nagroda rektora,
 - h) nagroda ministra właściwego ds. nauki i szkolnictwa wyższego,
 - i) wynagrodzenie za pracę w postępowaniu rekrutacyjnym,
 - j) wynagrodzenie za kierowanie studenckimi praktykami zawodowymi lub sprawowanie opieki nad tymi praktykami.
2. Pracownikom objętym niniejszym Regulaminem przysługują także wynagrodzenia urlopowe, za okres nieobecności w pracy i inne świadczenia związane z pracą określone w przepisach powszechnych oraz przepisach właściwych dla uczelni publicznych, jak również świadczenia przysługujące w okresie czasowej niezdolności do pracy.

Wynagrodzenie zasadnicze

§ 6

1. Wynagrodzenie zasadnicze stanowi stałą kwotę wynikającą z umowy o pracę lub mianowania ustaloną na podstawie miesięcznych stawek określonych w Regulaminie.
2. Stawkę godzinową wynagrodzenia zasadniczego oraz dodatków do wynagrodzenia określanych stawką miesięczną, wynikających z osobistego zaszerzgowania pracownika, ustala się dzieląc tę stawkę przez liczbę godzin pracy przypadających do przepracowania w danym miesiącu, a w przypadku nauczycieli akademickich – przez liczbę 156, z zastrzeżeniem odrębnych uregulowań w tym zakresie.
3. Stawki wynagrodzenia zasadniczego ustalone w załącznikach do Regulaminu przysługują pracownikom zatrudnionym w pełnym wymiarze czasu pracy.
4. Pracownikom zatrudnionym w niepełnym wymiarze czasu pracy przysługują wszystkie składniki wynagrodzenia w wysokości proporcjonalnej do wymiaru czasu pracy wynikającego ze stosunku pracy.

Dodatek stażowy

§ 7

1. Pracownikowi na zasadach określonych w Ustawie przysługuje dodatek za staż pracy w wysokości 1% wynagrodzenia zasadniczego za każdy rok pracy, wypłacany w okresach miesięcznych, poczynając od czwartego roku pracy, z tym że dodatek ten nie może przekroczyć 20% wynagrodzenia zasadniczego.
2. Jeżeli nabycie prawa do dodatku za staż pracy lub prawa do wyższej stawki tego dodatku nastąpiło pierwszego dnia miesiąca – dodatek przysługuje za ten miesiąc.
3. Jeżeli nabycie prawa do dodatku za staż pracy lub prawa do wyższej stawki tego dodatku nastąpiło 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 w szczególności:
 - 1) zakończone okresy zatrudnienia,
 - 2) inne okresy uwzględniane na podstawie przepisów odrębnych 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) okresy pobytu za granicą wynikające ze skierowania udzielonego na podstawie przepisów o kierowaniu za granicę pracowników w celach naukowych, dydaktycznych i szkoleniowych.
5. Przy ustalaniu okresów uprawniających do dodatku za staż pracy okresy, o których mowa w ust. 4 pkt 1, uwzględnia się na podstawie świadectwa pracy, a okresy, o których mowa w ust. 4 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. 4, uwzględnia się po przedłożeniu przez pracownika oświadczenia o ich nieuwzględnieniu u innego pracodawcy.
6. Dodatek za staż pracy przysługuje za dni, za które pracownik otrzymuje wynagrodzenie. Dodatek za staż pracy jest pomniejszany o 1/30 za każdy dzień nieobecności w pracy z powodu choroby oraz innej określonej w ustawie o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa i wliczany jest do podstawy wymiaru wynagrodzenia za czas choroby ustalonej zgodnie z zapisem art. 92 § 1 i 2 Kodeksu pracy oraz wlicza się do podstawy zasiłków wypłacanych z ZUS, ustalonej na podstawie art. 41 ust. 1 ustawy z dnia 25 czerwca 1999 r. o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa (Dz. U. z 2020 r. poz. 870 ze zm.).
7. W przypadku jednoczesnego pozostawania w więcej niż jednym stosunku pracy, okresy uprawniające do dodatku za staż pracy ustala się odrębnie dla każdego stosunku pracy. 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 uwzględnionych u innego pracodawcy.
8. Dokumenty wskazane w ust. 7 sporządzone w języku obcym, należy przedłożyć wraz z ich tłumaczeniem przez tłumacza przysięgłego na język polski.
9. Dodatek za staż pracy jest wypłacany w terminie wypłat wynagrodzenia za pracę.

Dodatek funkcyjny i kierowniczy

§ 8

1. Dodatek funkcyjny przysługuje z tytułu kierowania zespołem, w skład którego wchodzi nie mniej niż 5 osób, w tym osoba kierująca. Wysokość dodatku funkcyjnego nie może przekroczyć 67% wynagrodzenia profesora i jest uzależniona od liczby członków zespołu oraz stopnia złożoności zadań.
2. Dodatek kierowniczy może być przyznany radcy prawnemu, a także z tytułu kierowania zespołem, w skład którego wchodzi mniej niż 5 osób, wraz z osobą kierującą. Wysokość dodatku kierowniczego nie może przekroczyć 67% wynagrodzenia profesora i jest uzależniona od liczby członków zespołu oraz stopnia złożoności zadań.
3. Inspektorowi nadzoru inwestorskiego może być przyznany dodatek z tytułu nadzoru inwestorskiego za czas wykonywania czynności w jego ramach.
4. Pracownikowi zatrudnionemu na stanowisku robotniczym, który dodatkowo organizuje i kieruje pracą brygady składającej się z co najmniej 5 osób, łącznie z brygadzystą, może być przyznany dodatek kierowniczy w wysokości nieprzekraczającej 15% wynagrodzenia zasadniczego wynikającego z osobistego zaszeregowania.
5. Dodatek funkcyjny przysługuje od pierwszego dnia zatrudnienia na stanowiskach, o których mowa ust. 1, do ostatniego dnia miesiąca, w którym nastąpiło zakończenie zatrudnienia. W przypadku dodatków określonych w ust. 2-4 przysługują one przez okres wskazany decyzją rektora.
6. Dodatek funkcyjny nie przysługuje nauczycielowi akademickiemu w okresie zawieszenia w pełnieniu obowiązków.
7. Dodatek funkcyjny jest wypłacany w terminie wypłat wynagrodzenia za pracę.
8. Dodatek funkcyjny i kierowniczy jest pomniejszany o 1/30 za każdy dzień usprawiedliwionej nieobecności w pracy z powodu choroby oraz innej określonej w ustawie z dnia 25 czerwca 1999 r. o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa (Dz. U. z 2020 r. poz. 870 ze zm.).
9. Dodatek funkcyjny i kierowniczy wlicza się do podstawy wymiaru wynagrodzenia za czas choroby ustalonej zgodnie z zapisem art. 92 § 1 i 2 Kodeksu pracy oraz wlicza się do podstawy zasiłków wypłacanych z ZUS, ustalonej na podstawie art. 41 ust. 1 ustawy z dnia 25 czerwca 1999 r. o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa (Dz. U. z 2020 r. poz. 870 ze zm.).
10. Do innych dodatków niż dodatki funkcyjne, określone w niniejszym paragrafie stosuje się w zakresie ich wysokości przepisy dotyczące dodatków funkcyjnych. Postanowień zdania pierwszego nie stosuje się w odniesieniu do ust. 4.
11. W sprawach nieuregulowanych w niniejszym przepisie dotyczących dodatków funkcyjnych stosuje się przepisy Ustawy.

Dodatek specjalny i dodatek zadaniowy

§ 9

1. Z tytułu czasowego zwiększenia obowiązków służbowych lub czasowego powierzenia dodatkowych zadań albo ze względu na charakter pracy lub warunki jej wykonywania pracownikowi może być przyznany:

- 1) dodatek specjalny ze środków pochodzących z innych źródeł niż subwencja z budżetu państwa w wysokości nieprzekraczającej 80% sumy wynagrodzenia zasadniczego i dodatku funkcyjnego pracownika,
- 2) dodatek zadaniowy ze środków uczelni pochodzących z subwencji z budżetu państwa w wysokości nieprzekraczającej 80% sumy wynagrodzenia zasadniczego i dodatku funkcyjnego pracownika.
2. Łączna wysokość dodatków, o których mowa w ust. 1, przyznanych pracownikowi nie może przekroczyć 80% sumy wynagrodzenia zasadniczego i dodatku funkcyjnego pracownika.
3. Dodatki, o których mowa w ust. 1 pkt 1 i 2, przyznawane są na czas określony.
4. Dodatek, o którym mowa w ust. 1 pkt 1, nie jest pomniejszany o 1/30 za każdy dzień nieobecności w pracy z powodu choroby oraz innej określonej w ustawie o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa oraz dodatek ten nie jest wliczany do podstawy wymiaru wynagrodzenia za czas choroby ustalonej zgodnie z zapisem art. 92 § 1 i 2 Kodeksu pracy, natomiast wlicza się go do podstawy zasiłków wypłacanych z ZUS, ustalonej na podstawie art. 41 ust. 1 ustawy z dnia 25 czerwca 1999 r. o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa (Dz. U. z 2020 r. poz. 870 ze zm.).
5. Dodatek, o którym mowa w ust. 1 pkt 2, jest pomniejszany o 1/30 za każdy dzień nieobecności w pracy z powodu choroby oraz innej określonej w ustawie o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa oraz dodatek ten jest wliczany do podstawy wymiaru wynagrodzenia za czas choroby ustalonej zgodnie z zapisem art. 92 § 1 i 2 Kodeksu pracy oraz wlicza się do podstawy zasiłków wypłacanych z ZUS, ustalonej na podstawie art. 41 ust. 1 ustawy z dnia 25 czerwca 1999 r. o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa (Dz. U. z 2020 r. poz. 870 ze zm.).

Wynagrodzenie za pracę w godzinach nadwymiarowych

§ 10

1. Za pracę w godzinach nadwymiarowych nauczyciel otrzymuje wynagrodzenia obliczone według stawki za godzinę obliczeniową odpowiadającą 45 minutom.
2. Wysokość stawek wynagrodzenia za pracę w godzinach nadwymiarowych określa zarządzenie rektora wydane z zachowaniem uprawnień związków zawodowych.
3. Rodzaje, wymiar zajęć dydaktycznych oraz zasady obliczania godzin dydaktycznych określa Regulamin pracy.
4. Wymiar godzin nadwymiarowych ustala się na podstawie rozliczenia faktycznie przepracowanych godzin.
5. Wynagrodzenie za pracę w godzinach nadwymiarowych przyznaje się po dokonaniu rozliczenia godzin zajęć dydaktycznych ustalonych zgodnie z planem, raz w roku, w terminie 2 miesięcy od zakończenia roku akademickiego, o ile rektor nie zarządzi rozliczania w krótszych okresach.
6. Wynagrodzenie za pracę w godzinach nadwymiarowych ustala się na podstawie najwyższej ze stawek obowiązujących w okresie, którego dotyczy rozliczenie, o którym mowa w ust. 5.
7. Wynagrodzenie za pracę w godzinach nadwymiarowych nie podlega przeliczeniu w przypadku zmiany stawek określonych zgodnie z ust. 2, dokonanej po rozliczeniu, o którym mowa w ust. 5.
8. Wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych oraz w niedzielę lub święta pracowników niebędących nauczycielami akademickimi ustalane jest zgodnie z przepisami Kodeksu pracy.

Dodatek za pracę w warunkach szkodliwych lub uciążliwych dla zdrowia

§ 11

1. Pracownikowi może być przyznany dodatek za pracę w warunkach szkodliwych lub uciążliwych dla zdrowia.
2. Zasady przyznawania i wysokość dodatku za pracę w warunkach szkodliwych lub uciążliwych dla zdrowia określają zarządzenie rektora wydane z zachowaniem uprawnień związków zawodowych.

Nagroda

§ 12

1. Pracownik może otrzymać za osiągnięcia zawodowe nagrodę rektora.
2. Za wzorowe wykonanie obowiązków pracowniczych związanych bezpośrednio z realizacją projektów lub grantów finansowanych ze źródeł zewnętrznych rektor może przyznać pracownikowi Uczelni nagrodę na zasadach określonych odrębnymi przepisami. Przyznanie nagrody jest możliwe, jeżeli budżet danego Projektu przewiduje możliwość przyznania nagród.

§ 13

1. Zasady przyznawania nagród rektora nauczycielom akademickim określa zarządzenie rektora wydane z zachowaniem uprawnień związków zawodowych.
2. Fundusz nagród tworzy się w wysokości 2% planowanych na dany rok wynagrodzeń osobowych dla tej grupy pracowników.

§ 14

Zasady przyznawania nagród rektora dla pracowników niebędących nauczycielami akademickimi określa zarządzenie rektora wydane z zachowaniem uprawnień związków zawodowych, z zastrzeżeniem § 29.

Inne składniki wynagrodzenia

§ 15

Nauczycielowi akademickiemu za udział w pracach komisji rekrutacyjnej może być przyznane jednorazowo w danym roku akademickim dodatkowe wynagrodzenie w wysokości uzależnionej od liczby kandydatów na studia i funkcji pełnionej w komisji, nieprzekraczającej 70% stawki minimalnego wynagrodzenia zasadniczego asystenta, określonego w załączniku do Regulaminu. Zasady przyznawania tego wynagrodzenia określa zarządzenie rektora wydane z zachowaniem uprawnień związków zawodowych.

§ 16

1. Nauczycielowi akademickiemu za kierowanie studenckimi praktykami zawodowymi lub sprawowanie opieki nad tymi praktykami przysługuje jednorazowo w danym roku

akademickim wynagrodzenie dodatkowe w wysokości nieprzekraczającej 65% stawki minimalnego wynagrodzenia zasadniczego asystenta, określonego w załączniku do Regulaminu.

2. Nauczycielowi akademickiemu za sprawowanie opieki nad studenckimi praktykami zawodowymi może być przyznany w danym roku akademickim w okresie od października do lipca comiesięczny dodatek zadaniowy. Zasady przyznawania dodatków zadaniowych określa zarządzenie rektora wydane z zachowaniem uprawnień związków zawodowych.

§ 17

Wynagrodzenie promotora, promotora pomocniczego i recenzenta w postępowaniu w sprawie nadania stopnia doktora, stopnia doktora habilitowanego lub tytułu profesora oraz członka komisji habilitacyjnej określają odpowiednio Ustawa oraz odrębne przepisy.

Wynagrodzenia za pracę świadczoną na rzecz projektów finansowanych ze źródeł zewnętrznych

§ 18

1. Pracownicy zatrudnieni w ramach projektów lub grantów finansowanych i współfinansowanych ze źródeł zewnętrznych, wynagradzani są na zasadach zawartych w niniejszym Regulaminie.
2. W przypadku gdy wytyczne lub zasady programu, w którym realizowany jest dany projekt lub grant ustalają inne zasady wynagradzania pracy wykonywanej na rzecz projektu lub grantu, wytyczne lub zasady te mają pierwszeństwo przed postanowieniami niniejszego Regulaminu.
3. Przy ustalaniu pracownikowi wysokości wynagrodzenia finansowanego ze źródeł zewnętrznych należy kierować się wytycznymi w zakresie kwalifikowalności wydatków w ramach programu, w którym realizowany jest dany projekt lub grant oraz przestrzegać zasady racjonalnej gospodarki finansowej, która obowiązuje Uczelnię.

§ 19

1. Wynagradzanie pracowników Uczelni wykonujących pracę w ramach projektów lub grantów finansowanych i współfinansowanych ze źródeł zewnętrznych, ustalane jest zgodnie z zatwierdzonym budżetem danego projektu lub grantu i winno być zgodne z wytycznymi w zakresie kwalifikowania wydatków w poszczególnych projektach lub grantach.
2. Wynagrodzenie wypłacane jest w okresie realizacji projektu lub grantu za pracę wykonaną. W razie niewykonania zadań powierzonych kierownik projektu lub grantu może wnioskować o zastępstwo i przyznanie wynagrodzenia innej osobie.
3. Wysokość poszczególnych rodzajów wynagrodzeń, o których mowa w regulaminie oraz zasady ich wypłaty, powinny uwzględniać warunki rozliczania wynikające z danego projektu.
4. Za pełne rozliczenie projektu, z uwzględnieniem wynagrodzeń, ponosi odpowiedzialność kierownik lub koordynator realizowanego projektu lub grantu.

§ 20

1. Wynagradzanie pracowników wykonujących pracę na rzecz projektów lub grantów finansowanych i współfinansowanych ze źródeł zewnętrznych może być realizowane w następujących formach:
 - 1) dodatku specjalnego – powierzenie zakresem obowiązków dodatkowych zadań związanych z realizacją projektu lub grantu na czas określony,

- 2) wynagrodzenia z tytułu oddelegowania całości lub części etatu na czas określony do realizacji projektu lub grantu na okres jego trwania poprzez zmianę warunków stosunku pracy,
 - 3) nawiązania odrębnego stosunku pracy wyłącznie do zadań związanych z realizacją projektów lub grantów i otrzymywania z tego tytułu wynagrodzenia.
2. Nauczyciele akademicki realizujący zajęcia dydaktyczne w formule godzin ponadwymiarowych w ramach Projektu, o ile zgodnie z jego warunkami jest to możliwe, mogą otrzymywać w okresie jego realizacji wynagrodzenie dodatkowe z tytułu wykonanych zajęć dydaktycznych do wysokości dwukrotnej stawki za godzinę ponadwymiarową przewidzianą dla nauczyciela akademickiego zatrudnionego w Uczelni na stanowisku profesora.

§ 21

1. Ustalona wysokość wynagrodzenia obowiązuje przez cały okres realizacji projektu lub grantu. Zmiana wysokości wynagrodzenia jest dopuszczalna wyłącznie w przypadku, gdy taką możliwość przewidują warunki danego projektu lub grantu oraz kwoty na wynagrodzenie w zmienionej wysokości uwzględnione zostały w jego budżecie.
2. W razie zaprzestania świadczenia pracy na rzecz projektu lub grantu, w ramach oddelegowania, Uczelnia gwarantuje utrzymanie wynagrodzenia zasadniczego pracownika na poziomie nie niższym niż obowiązywało przed rozpoczęciem prac przy projekcie lub grantzie.

§ 22

1. Na wynagrodzenie pracowników wynagradzanych w formie, o której mowa w § 20 ust. 1 pkt 2 i 3, składa się wynagrodzenie zasadnicze i inne składniki wynagrodzenia, określone w Regulaminie.
2. Wszelkie dodatki do wynagrodzenia zasadniczego muszą być zgodne z wytycznymi w zakresie kwalifikowania wydatków w poszczególnych programach.
3. Wszelkie dodatki do wynagrodzenia zasadniczego przyznawane są ze szczególnym uwzględnieniem zasady, że pracownikom przysługuje jednakowe wynagrodzenie za jednakową pracę lub za pracę o jednakowej wartości.
4. Naliczanie składek od wynagrodzenia pracowników Uczelni, pracujących na rzecz projektów, na ubezpieczenie społeczne, zdrowotne, Fundusz Pracy, a także Zakładowy Fundusz Świadczeń Socjalnych, a także dokonywanie odpisu na nagrody musi być zgodne z wytycznymi w zakresie kwalifikowania wydatków w poszczególnych programach.
5. Przy ustalaniu wynagrodzenia zasadniczego należy uwzględnić wszystkie składniki wynagrodzenia zatrudnionego pracownika, które łącznie nie mogą przekroczyć kwoty zaplanowanej na wynagrodzenia w realizowanym projekcie.

§ 23

1. Wniosek z propozycją formy i wysokości wynagrodzenia dla Kierownika projektu lub grantu przedkłada do zatwierdzenia rektorowi właściwy prorektor.
2. Wniosek z propozycją formy i wysokości wynagrodzenia dla pracowników, którzy mają wykonywać zadania związane bezpośrednio z wdrażaniem i realizacją projektu lub grantu, Kierownik lub koordynator projektu lub grantu, w uzgodnieniu z bezpośrednim przełożonym, przedkłada do zatwierdzenia rektorowi.
3. Dla prorektorów, dziekanów, dyrektorów instytutów, kierowników katedr, kierowników jednostek międzywydziałowych, pozawydziałowych, dyrektora szkoły doktorskiej i kanclerza, którzy biorą

udział w wykonywaniu zadań związanych bezpośrednio z wdrażaniem i realizacją projektu lub grantu, formę wynagrodzenia oraz jego wysokość na zasadach określonych Regulaminem ustala rektor.

4. Dla rektora formę wynagrodzenia oraz jego wysokość na zasadach określonych Regulaminem ustala Rada Uczelni.

§ 24

1. Wniosek, o którym mowa w § 23, jest składany w formie pisemnej i powinien zawierać uzasadnienie obejmujące: nazwę projektu lub grantu, szczegółowy zakres czynności/prac wykonywanych przez pracownika albo opis stanowiska pracy w projekcie lub grantie; informację o kwalifikacjach pracownika; wskazanie formy wynagrodzenia i jego wysokości oraz całkowitą kwotę wynagrodzenia wraz z pochodnymi zaplanowaną na wynagrodzenie w danym projekcie lub grantie; okres na jaki przyznano wynagrodzenie; źródło finansowania wynagrodzenia pracownika oraz jeżeli wymagają tego warunki Projektu lub obowiązujące w tym zakresie przepisy, informację o obowiązku prowadzenia przez pracownika indywidualnych kart czasu pracy dokumentujących czynności realizowane przez pracownika.
2. Zatwierdzony wniosek stanowi aneks do umowy o pracę lub aktu mianowania. Może on stanowić również podstawę do sporządzenia przez Dział Kadr umowy o pracę, zgodnie zobowiązującymi w tym zakresie przepisami prawa.

Świadczenia z zakładowego funduszu świadczeń socjalnych

§ 25

1. Pracownikowi przysługują świadczenia z zakładowego funduszu świadczeń socjalnych na zasadach określonych w odrębnym regulaminie.
2. Odpis na zakładowy fundusz świadczeń socjalnych tworzy się zgodnie z przepisami ustawy z dnia 20 lipca 2018 r. – Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce (Dz. U. z 2020 r. poz. 85 ze zm.) i przepisami wprowadzającymi ustawę z dnia 3 lipca 2018 r. - Przepisy wprowadzające ustawę - Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce (Dz. U. z 2018, poz. 1669).
3. Odpis na zakładowy fundusz świadczeń socjalnych może być zmniejszony lub zwiększony w danym roku kalendarzowym, w uzgodnieniu z organizacjami związkowymi działającymi w Uniwersytecie.

Przepisy przejściowe i końcowe

§ 26

1. Do projektów lub grantów finansowanych i współfinansowanych ze źródeł zewnętrznych niezakończonych do dnia wejścia w życie Regulaminu jego postanowienia mogą mieć zastosowanie, o ile warunki danego projektu lub grantu przewidują możliwość zmiany formy zatrudnienia oraz zasad wynagradzania przewidzianych Regulaminem, a budżet danego projektu umożliwia dokonanie zmiany wysokości wynagrodzenia.
2. W przypadku braku możliwości dokonania zmian, o których mowa w ust. 1, pracownicy otrzymują wynagrodzenie, w tym wynagrodzenie dodatkowe w wysokości i na zasadach określonych
w uchwale nr 61/2015 Senatu Uniwersytetu Jana Kochanowskiego w Kielcach z dnia 24 września

2015 roku w sprawie Regulaminu przyznawania i zasad wypłaty wynagrodzeń pracownikom Uniwersytetu Jana Kochanowskiego w Kielcach, finansowanych ze środków pochodzących z innych źródeł niż dotacje z budżetu państwa oraz z innych źródeł niż z odpłatności za usługi edukacyjne, za pracę świadczoną przez pracowników Uczelni przy realizacji projektów, w tym projektów finansowanych z programów ramowych Unii Europejskiej, Funduszy Strukturalnych UE i innych programów międzynarodowych, z zastrzeżeniem przestrzegania kwalifikowania wydatków w poszczególnych programach.

§ 27

Do pracowników, którzy przed dniem wejścia w życie niniejszego Regulaminu, mieli przypisane kategorie zaszczerowania i wyższe stawki wynagrodzenia lub dodatków na swoich stanowiskach pracy zachowują dotychczasowe kategorie i stawki.

§ 28

Do czasu wprowadzenia zmian w informatycznych systemach kadrowo-płacowych, nie później jednak niż do 31 grudnia 2020 r., kwestie związane z pomniejszaniem lub niepomniejszaniem składników wynagrodzenia za każdy dzień nieobecności w pracy z powodu choroby oraz innej określonej w ustawie o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa i kwestie związane z wliczaniem lub nie do podstawy wymiaru wynagrodzenia za czas choroby ustalonej zgodnie z zapisem art. 92 § 1 i 2 Kodeksu pracy lub do podstawy zasiłków wypłacanych z ZUS, ustalonej na podstawie art. 41 ust. 1 ustawy z dnia 25 czerwca 1999 r. o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa (Dz. U. z 2020 r. poz. 870 ze zm.) realizowane są na dotychczasowych zasadach.

§ 29

Nagrody dla pracowników niebędących nauczycielami akademickimi w roku 2020 przyznawane są według następujących zasad:

- 1) wnioski o przyznanie nagród w stosunku do pracowników podległych jednostek przedstawiają rektorowi:
 - a) prorektorzy,
 - b) dziekani wydziałów oraz kierownicy jednostek ogólnouczelnianych, pozawydziałowych i międzywydziałowych,
 - c) dyrektor Biblioteki Uniwersyteckiej,
 - d) kanclerz, który wnioskuję również o przyznanie nagród w odniesieniu do pracowników obsługi i zatrudnionych na stanowiskach robotniczych,
- 2) wnioski, o których mowa w pkt 1, uwzględniają proponowaną wysokość nagrody,
- 3) pracownikowi niebędącemu nauczycielem akademickim, który nie został zgłoszony do nagrody przez osoby, o których mowa w pkt 1, oraz w odniesieniu do pracownika podległego bezpośrednio rektorowi rektor może przyznać nagrodę w wysokości określonej w pkt 8 także z własnej inicjatywy,
- 4) nagrody są przyznawane w szczególności za:
 - a) znaczące osiągnięcia w pracy zawodowej,
 - b) wieloletnią wyróżniającą postawę w pracy, w szczególności wzorowe wypełnianie obowiązków, inicjatywę i zaangażowanie w wykonywaniu zadań, podnoszenie wydajności i jakości pracy,

- 5) przyznając nagrodę, uwzględnia się specyfikę pracy na danym stanowisku,
- 6) nagrody mogą być przyznawane pracownikom, którzy pozostawali w stosunku pracy w Uniwersytecie przez co najmniej dwa lata, według stanu na dzień 1 października 2020 roku,
- 7) pracownik traci prawo do nagrody w danym roku w przypadku zastosowania wobec niego kary za naruszenie porządku i dyscypliny pracy,
- 8) wysokość nagrody nie powinna być niższa od dwukrotnej wysokości kwoty funduszu nagród przypadającej na jednego uprawnionego do nagrody pracownika Uczelni niebędącego nauczycielem akademickim i wyższa niż pięciokrotna wysokość tej kwoty w danym roku,
- 9) fundusz nagród tworzy się w wysokości 1% planowanych na dany rok wynagrodzeń osobowych dla tej grupy pracowników; podział kwoty funduszu dla wnioskodawców, określonych w pkt 1, rektora oraz kwoty wyodrębnionej do dyspozycji rektora (tzw. rezerwa rektora) dokonywany jest corocznie w uzgodnieniu ze związkami zawodowymi.

§ 30

1. Regulamin wynagradzania został uzgodniony z zakładowymi organizacjami związkowymi działającymi w Uczelni i wchodzi w życie po upływie dwóch tygodni od dnia podania go do wiadomości pracowników.
2. Regulamin może być zmieniony lub uzupełniony w takim samym trybie, w jakim został wprowadzony.

TABELA

miesięcznych stawek wynagrodzenia zasadniczego nauczycieli akademickich zatrudnionych
na stanowiskach badawczo-dydaktycznych, badawczych i dydaktycznych

Lp.	Stanowisko	% minimalnego wynagrodzenia profesora
1	Profesor	100%
2	Profesor uczelni	83%
3	Profesor wizytujący	83%
4	Adiunkt	73%
5	Docent	50%
6	Asystent	50%
7	Instruktor	50%
8	Lektor	50%
9	Wykładowca	50%

TABELA

miesięcznych stawek wynagrodzenia zasadniczego dyplomowanych bibliotekarzy
oraz dyplomowanych pracowników dokumentacji i informacji naukowej

Lp.	Stanowisko	Minimalna stawka wynagrodzenia zasadniczego w złotych
1	Starszy kustosz dyplomowany, starszy dokumentalista dyplomowany	3800,00
2	Kustosz dyplomowany, dokumentalista dyplomowany	3400,00
3	Adiunkt biblioteczny, adiunkt dokumentacji i informacji naukowej	3000,00
4	Asystent biblioteczny, asystent dokumentacji i informacji naukowej	2600,00

TABELA

podstawowych stanowisk, kwalifikacji i stawek minimalnego wynagrodzenia oraz dodatku funkcyjnego lub kierowniczego pracowników naukowo-technicznych, inżynieryjno-technicznych, administracyjnych, ekonomicznych i obsługi

Lp.	Stanowisko	Wymagania kwalifikacyjne		Stawka	Kategoria	Minimalna kategoria zaszeregowania	% wynagrodzenia Kat. I
		wykształcenie	liczba lat pracy	minimalnego wynagrodzenia zasadniczego w złotych	dodatku funkcyjnego (kierowniczego)		
1	Kancierz	wyższe magisterskie	8, w tym 4 na stanowisku kierowniczym lub samodzielnym	3690,00	5-8	X	142,0%
2	Kwestor	wyższe magisterskie	8, w tym 4 na stanowisku kierowniczym lub samodzielnym	3530,00	4-7	IX	135,6%
3	Zastępca kanclerza	wyższe	6, w tym 3 na stanowisku kierowniczym lub samodzielnym	3530,00	4-7	IX	135,6%

4	Zastępca kvestora	wyższe	6, w tym 2 na stanowisku kierowniczym lub samodzielny	3360,00	3-6	VIII	129,3%
5	Audytór wewnętrzny	według odrębnych przepisów		3200,00	2-6	VII	123,0%
6	Kierownik administracyjny obiektu lub innej wyodrębnionej jednostki organizacyjnej i inne stanowiska równorzędne	wyższe	6	3200,00	3-6	VII	123,0%
7	Zastępca kierownika administracyjnego obiektu lub innej wyodrębnionej jednostki organizacyjnej i inne stanowiska równorzędne	wyższe	5	3030,00	2-5	VI	116,7%
8	Radca prawny	według odrębnych przepisów		3200,00	2-6	VII	123,0%
9	Pełnomocnik do spraw ochrony informacji niejawných	według odrębnych przepisów		3200,00	1-3	VII	123,0%

10	Główny specjalista, dyrektor biura; kierownik działu lub innej równorzędnej komórki organizacyjnej, administrator sieci	wyższe	5	3200,00	2-6	VII	123,0%
11	Główny specjalista do spraw bezpieczeństwa i higieny pracy	według odrębnych przepisów		3200,00	2-6	VII	123,0%
12	Starszy specjalista naukowo-techniczny, starszy specjalista inżynieryjno-techniczny, starszy specjalista do spraw finansowych, administracyjnych lub ekonomicznych albo do spraw dydaktyki, badań lub informatyki, zastępca kierownika działu lub innej równorzędnej komórki organizacyjnej, kierownik domu studenckiego, inspektor ochrony danych	wyższe	5	3030,00	2-6	VI	116,7%
13	Starszy specjalista do spraw bezpieczeństwa i higieny pracy	według odrębnych przepisów		3030,00	2-6	VI	116,7%

14	Rzecznik patentowy	według odrębnych przepisów		3030,00	2-6	VI	116,7%
15	Specjalista naukowo- -techniczny, specjalista inżynieryjno-techniczny, specjalista do spraw finansowych, administracyjnych lub ekonomicznych albo do spraw dydaktyki, badań, informatyki lub organizacji produkcji, starszy mistrz, zastępca kierownika domu studenckiego	wyższe	3	2870,00	1-4	V	110,4%
		średnie	8				
16	Specjalista do spraw bezpieczeństwa i higieny pracy	według odrębnych przepisów		2870,00	1-4	V	110,4%
17	Starszy (lub samodzielny): referent techniczny, ekonomiczny, administracyjny, finansowy, fizyk, matematyk i inne stanowiska równorzędne, mechanik, technolog, konstruktor, mistrz	wyższe	–	2600,00	–	II	100,0%
		średnie	4				

18	Starszy inspektor nadzoru inwestorskiego	według odrębnych przepisów		2790,00	1-2	IV	107,3%
19	Starszy inspektor do spraw bezpieczeństwa i higieny pracy	według odrębnych przepisów		2790,00	–	IV	107,3%
20	Inspektor nadzoru inwestorskiego	według odrębnych przepisów		2790,00	1	IV	107,3%
21	Inspektor do spraw bezpieczeństwa i higieny pracy	według odrębnych przepisów		2790,00	–	IV	107,3%
22	Referent techniczny, ekonomiczny, administracyjny, finansowy, technik, magazynier	średnie	–	2600,00	–	II	100,0%
		zasadnicze zawodowe	2				
23	Inspektor ochrony mienia	średnie	–	2600,00	–	II	100,0%
		podstawowe	2				
24	Pomoc techniczna, administracyjna, laborant i inne stanowiska równorzędne	zasadnicze zawodowe	–	2600,00	–	I	100,0%

25	Pedel, pracownik gospodarczy, starszy woźny, starszy portier, dozorca, strażnik ochrony mienia, woźny, portier	podstawowe	—	2600,00	—	I	100,0%
26	Pomocniczy pracownik administracji lub obsługi	podstawowe	—	2600,00	—	I	100,0%

TABELA

kwalifikacji i stawek minimalnego wynagrodzenia pracowników zatrudnionych na stanowiskach robotniczych

Lp.	Wymagania kwalifikacyjne	Stawka minimalnego wynagrodzenia zasadniczego w złotych	Minimalna kategoria zaszeregowania	% wynagrodzenia Kat. I
1	Robotnicy bez przygotowania zawodowego	2600,00	I	100,0%
2	Robotnicy przyuczeni, posiadający umiejętności fachowe w zakresie potrzebnym do wykonywania prac o charakterze pomocniczym	2600,00	I	100,0%
3	Robotnicy wykwalifikowani, posiadający umiejętności fachowe w zakresie wymaganych do wykonywania prac pod nadzorem lub samodzielnie	2600,00	I	100,0%
4	Robotnicy posiadający przygotowanie zawodowe do wykonywania samodzielnej pracy o charakterze złożonym	2600,00	I	100,0%
5	Robotnicy wysoko wykwalifikowani, legitymujący się dyplomem technika lub mistrza w zawodzie, w zakresie którego wykonują samodzielnie trudne i precyzyjne prace	2600,00	II	100,0%
6	Kierowca samochodu osobowego – według odrębnych przepisów	2600,00	I	100,0%
7	Kierowca samochodu ciężarowego – według odrębnych przepisów	2600,00	II	100,0%

8	Kierowca autobusu – według odrębnych przepisów	2600,00	I	100,0%
---	--	---------	---	--------

TABELA

stanowisk, kwalifikacji i stawek minimalnego wynagrodzenia pracowników bibliotecznych oraz pracowników dokumentacji i informacji naukowej

Lp.	Stanowisko	Wymagania kwalifikacyjne		Minimalna kategoria zaszeregowania	Stawka minimalna	% wynagrodzenia Kat. I
		Wykształcenie	Liczba lat pracy w bibliotece naukowej			
1.	Starszy kustosz	wg odrębnych wymagań ¹	15	VIII	3360	129,3%
2.	Kustosz biblioteczny	posiadanie stopnia naukowego	6	VII	3200	123,0%
		wyższe magisterskie	10			
3.	Starszy bibliotekarz, starszy dokumentalista, starszy konserwator książki	wyższe magisterskie	6	VI	3030	116,7%
		wyższe	8			
4.	Bibliotekarz, dokumentalista,	wyższe magisterskie	4	V	2870	110,4%

¹ Wymagania na starszego kustosa:

-ukończone studia magisterskie z zakresu bibliotekoznawstwa i informacji naukowej lub inne studia magisterskie oraz studia podyplomowe z zakresu bibliotekoznawstwa i informacji naukowej, bądź inne z zakresu bibliotekoznawstwa, lub stopień naukowy z zakresu bibliotekoznawstwa,

- 15 lat stażu pracy w bibliotece naukowej,

- miesięczny staż w bibliotece naukowej, innej niż macierzysta.

- praktyka wewnętrzna – wymagana raz w karierze zawodowej pracownika, w bibliotece macierzystej, obejmująca wszystkie działy.

	konserwator książki	wyższe	5			
		średnie	6			
5.	Młodszy bibliotekarz, młodszy dokumentalista, młodszy konserwator książki	wyższe	0	IV	2790	107,3%
		średnie	2			
6.	Magazynier biblioteczny	zasadnicze zawodowe	0	III	2620	100,9%

TABELA

stanowisk, kwalifikacji i stawek minimalnego wynagrodzenia oraz dodatku funkcyjnego lub kierowniczego pracowników działalności wydawniczej i poligraficznej

Lp.	Stanowisko	Wymagania kwalifikacyjne		Stawka	Kategoria	Minimalna kategoria zaszeregowania	% wynagrodzenia Kat. I
		wykształcenie	liczba lat pracy	minimalnego wynagrodzenia zasadniczego w złotych	dodatku funkcyjnego (kierowniczego)		
1	Kierownik (dyrektor) wydawnictwa lub zakładu poligrafii, redaktor naczelny	wyższe	5	2870,00	3-6	V	110,4%
2	Zastępca kierownika (dyrektora) wydawnictwa lub zakładu poligrafii, zastępca redaktora naczelnego, sekretarz wydawnictwa, kierownik redakcji	wyższe	4	2790,00	2-5	IV	107,3%
	Szef produkcji		6				
	Starszy redaktor		4		—		

3	Kierownik działu: składu, grafiki komputerowej lub komórki równorzędnej	wyższe	4	2790,00	1-3	IV	107,3%
4	Redaktor techniczny	średnie	3	2620,00	–	III	100,9%
5	Redaktor	wyższe	2	2620,00	–	III	100,9%
6	Grafik	średnie	1	2620,00	–	III	100,9%
7	Operator składu komputerowego lub grafiki komputerowej	wyższe	–	2600,00	–	II	100,0%
		średnie	2				
8	Informatyk, technolog	wyższe	–	2790,00	–	IV	107,3%
9	Kreślarz, korektor	średnie	–	2600,00	–	II	100,0%
10	Księgarz	średnie	–	2600,00	–	II	100,0%
11	Mechanik maszyn poligraficznych	średnie	–	2600,00	–	I	100,0%
12	Fotograf, intrologator, kopista offsetowy, montażysta offsetowy, naświetlacz składu komputerowego, operator monitora ekranowego fotoskładu, składacz komputerowego systemu		–	2600,00	–	II	100,0%

	składu					
13	Operator: kserografu, maszyn powielających, introligatorskich offsetowych i typograficznych	–	2600,00	–	I	100,0%
14	Pracownik pomocniczy	–	2600,00	–	I	100,0%

TABELA

miesięcznych stawek dodatku funkcyjnego (kierowniczego) dla nauczycieli akademickich pełniących funkcje kierownicze

Lp.	Funkcja	Stawka dodatku funkcyjnego (kierowniczego) w złotych
1.	Prorektor Uczelni	3000,00 - 4200,00
2.	Pozostali nauczyciele akademicy pełniący funkcje kierownicze	200,00 - 3000,00

TABELA

miesięcznych stawek dodatku funkcyjnego (kierowniczego) dla pełniących funkcje kierownicze dyplomowanych bibliotekarzy, dyplomowanych pracowników dokumentacji i informacji naukowej oraz dla pracowników bibliotecznych oraz dokumentacji i informacji naukowej niebędących nauczycielami akademickimi

Lp.	Funkcja	Stawka dodatku funkcyjnego (kierowniczego)
1	Dyrektor Biblioteki Uniwersyteckiej	1500,00 - 2500,00
2	Zastępca dyrektora Biblioteki Uniwersyteckiej	500,00 - 1500,00
3	Kierownik oddziału (sekcji) w Bibliotece Uniwersyteckiej, kierownik biblioteki wydziału lub instytutu, kierownik wydziałowego lub instytutowego ośrodka informacji naukowej	100,00 - 500,00
	Kierownik oddziału (sekcji) w bibliotece lub ośrodku informacji naukowej	

TABELA

miesięcznych minimalnych stawek wynagrodzenia zasadniczego pracowników niebędących nauczycielami akademickimi

Kategoria	Wskaźnik	Stawka
I	1,000	2600
II	1,000	2600
III	1,009	2620
IV	1,073	2790
V	1,104	2870
VI	1,167	3030
VII	1,230	3200
VIII	1,293	3360
IX	1,356	3530
X	1,420	3690
XI	1,483	3860
XII	1,546	4020
XIII	1,735	4510
XIV	1,893	4920

TABELA

miesięcznych stawek dodatku funkcyjnego pracowników niebędących nauczycielami akademickimi

Kategoria	Stawka minimalna	Stawka maksymalna
1	100	300
2	120	360
3	150	450
4	200	600
5	250	1000
6	300	1600
7	500	1800
8	1000	2000

.....
Imię i nazwisko

OŚWIADCZENIE

Oświadczam, że zostałam/em poinformowana/y przez Dział Kadr Uniwersytetu Jana Kochanowskiego w Kielcach, że warunkiem określenia wysokości oraz wypłacania dodatku za staż pracy, o którym mowa w art. 138 ustawy z dnia 20 lipca 2018 r. – Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce, jest dostarczenie przez mnie do Działu Kadr UJK świadectw pracy oraz innych dokumentów potwierdzających zakończone okresy zatrudnienia, okres asystenckich studiów przygotowawczych, okres studiów doktoranckich i inne okresy, uwzględniane na podstawie odrębnych przepisów jako okresy, od których zależą uprawnienia pracownicze.

Równocześnie zostałam/em poinformowana/y przez Dział Kadr Uniwersytetu Jana Kochanowskiego w Kielcach, że warunkiem określenia wysokości oraz wypłacania nagród jubileuszowych, o którym mowa w art. 141 ustawy z dnia 20 lipca 2018 r. – Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce, jest udokumentowanie przez mnie wszystkich zakończonych okresów zatrudnienia oraz innych okresów jeżeli na podstawie odrębnych przepisów podlegają one zaliczeniu do okresu pracy, od którego zależą uprawnienia pracownicze.

....., dnia

.....
podpis

Uwaga: wypełnić w przypadku jednoczesnego pozostawania w więcej niż jednym stosunku pracy

²Jednocześnie oświadczam, iż udokumentowane przeze mnie okresy pracy oraz inne okresy (np. studia doktoranckie, asystenckie studia przygotowawcze) **nie zostały/zostały** uwzględnione u innego pracodawcy przy ustalaniu okresów uprawniających do dodatku za staż pracy.

....., dnia

.....
podpis

² **Pouczenie:** w przypadku jednoczesnego pozostawania w więcej niż jednym stosunku pracy, okresy uprawniające do dodatku za staż pracy ustala się odrębnie dla każdego stosunku pracy; 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 uwzględnionych u innego pracodawcy.