

**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, 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) dodatek projektowy,
 - f) wynagrodzenie za pracę w godzinach nadwymiarowych lub nadliczbowych,
 - g) dodatek za pracę w warunkach szkodliwych dla zdrowia lub uciążliwych,
 - h) nagroda rektora,
 - i) nagroda ministra właściwego ds. szkolnictwa wyższego i nauki,
 - j) wynagrodzenie za pracę w postępowaniu rekrutacyjnym,
 - k) wynagrodzenie za kierowanie studenckimi praktykami zawodowymi lub sprawowanie opieki nad tymi praktykami,
 - l) inne niewymienione powyżej, a wynikające z powszechnie obowiązujących przepisów prawa, w tym również komunikatów ministerstwa właściwego ds. szkolnictwa wyższego.
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 aktu mianowania lub aktu powołania lub aktu wyboru ustaloną na podstawie miesięcznych stawek określonych w Regulaminie.
2. Stawkę godzinową wynagrodzenia zasadniczego oraz dodatków do wynagrodzenia określanych stawką miesięczną, wynikających z osobistego zaszeregowania 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 ustawy z dnia 25 czerwca 1999 r. o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa (Dz. U. z 2023 r. poz. 2780 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. Dodatek funkcyjny dla Prorektora, Dziekana, Prodziekana, Kierownika Jednostki Ogólnouczelnianej przysługuje z tytułu pełnienia funkcji i nie jest uzależniony od kierowania zespołem lub liczby członków wchodzących w jego skład.
4. Inspektorowi nadzoru inwestorskiego może być przyznany dodatek z tytułu nadzoru inwestorskiego za czas wykonywania czynności w jego ramach.
5. Pracownikowi zatrudnionemu na stanowisku robotniczym, który dodatkowo organizuje i kieruje pracą brygady składającej się z co najmniej 5 osób, łącznie z brygadystą, może być przyznany dodatek kierowniczy w wysokości nieprzekraczającej 15% wynagrodzenia zasadniczego wynikającego z osobistego zaszeregowania.
6. Dodatek funkcyjny przysługuje od pierwszego dnia zatrudnienia na stanowiskach, o których mowa w ust. 1 i ust. 3, do ostatniego dnia miesiąca, w którym nastąpiło zakończenie pełnienia funkcji. W przypadku dodatków określonych w ust. 2-4 przysługują one przez okres wskazany decyzją rektora.
7. Dodatek funkcyjny nie przysługuje nauczycielowi akademickiemu w okresie zawieszenia w pełnieniu obowiązków.
8. Dodatek funkcyjny jest wypłacany w terminie wypłat wynagrodzenia za pracę.

9. 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.
10. 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.
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. Dodatek, o którym mowa w ust. 1 pkt 1 przyznawany jest na czas określony. Dodatek, o którym mowa w ust. 1 pkt 2 przyznawany jest na czas nieokreślony lub 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, oraz nie wlicza się go do podstawy zasiłków wypłacanych z ZUS, ustalonej na podstawie ustawy z dnia 25 czerwca 1999 r. o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa.
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 ustawy z dnia 25 czerwca 1999 r. o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa.

Dodatek projektowy

§ 10

1. Z tytułu realizowania zadań w projektach finansowanych lub współfinansowanych ze źródeł zewnętrznych pracownikowi wypłacony zostanie dodatek projektowy.
2. Dodatek, o którym mowa w ust. 1, przyznawany jest na czas określony warunkami projektu.
3. Dodatek, o którym mowa w ust. 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 nie wlicza się do podstawy wymiaru wynagrodzenia za czas choroby ustalonej zgodnie z zapisem art. 92 § 1 i 2 Kodeksu pracy oraz nie wlicza się do podstawy zasiłków wypłacanych z ZUS, ustalonej na podstawie ustawy z dnia 25 czerwca 1999 r. o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa.

Wynagrodzenie za pracę w godzinach nadwymiarowych

§ 11

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. Podstawę do ustalenia wymiaru godzin nadwymiarowych stanowią:
 - 1) Liczba godzin faktycznie zrealizowanych,
 - 2) Godziny i dni rektorskie wprowadzone decyzją Rektora UJK bez obowiązku odrabiania,
 - 3) Godziny wynikające z przeliczników określonych w Regulaminie pracy.
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

§ 12

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

§ 13

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.

§ 14

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.

§ 15

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

Inne składniki wynagrodzenia

§ 16

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 100% stawki minimalnego

wynagrodzenia zasadniczego asystenta, określonego w załączniku do Regulaminu. Zasady przyznawania tego wynagrodzenia określa zarządzenie rektora wydane z zachowaniem uprawnień związków zawodowych.

§ 17

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.

§ 18

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.

§ 19

Pracownicy Uniwersytetu mogą otrzymywać inne zmienne składniki wynagrodzenia niż wymienione powyżej. Zasady ich przyznawania określa rektor z zachowaniem uprawnień związków zawodowych.

Wynagrodzenia za pracę świadczoną na rzecz projektów finansowanych ze źródeł zewnętrznych

§ 20

1. 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.
2. W przypadku gdy konkurs lub 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.

§ 21

1. Pracownicy realizujący zadania w projektach finansowanych lub współfinansowanych ze źródeł zewnętrznych otrzymują dodatek projektowy.
2. Formy zatrudnienia w projektach, o których mowa w ust. 1:

- 1) kierownik projektu – należy przez to rozumieć: osobę, która zgodnie z umową o finansowanie, odpowiada za zarządzanie projektem, kierowanie Zespołem projektowym oraz za osiągnięcie celów i rezultatów projektu;
 - 2) kierownik pakietu zadań/WP Leader (Work Package Leader) – należy przez to rozumieć: osobę, która zgodnie z Umową o finansowanie, odpowiada za zarządzanie pakietem zadań w projekcie realizowanym w konsorcjum;
 - 3) członek zespołu – należy przez to rozumieć: osobę, która realizuje zadania merytoryczne w projekcie.
3. Dodatek projektowy ustala się biorąc pod uwagę:
- 1) formę zatrudnienia w projekcie;
 - 2) wysokość budżetu przypadającego dla Uniwersytetu w ramach realizowanego projektu.
4. W przypadku budżetu projektu, o którym mowa w ust. 1, określonego w walucie obcej, zostaje on przeliczony na złoty polski według kursu podanego przez instytucję finansującą w stosownych dokumentach. Jeśli kurs nie został określony, stosuje się średni kurs zgodnie z przepisami ustawy o rachunkowości, zapisami w polityce rachunkowości uczelni oraz zasadami określonymi w wytycznych i regulaminie konkursu danego źródła finansowania oraz w umowie z instytucją finansującą projekt.
5. Wzór wniosku o przyznanie dodatku projektowego stanowi załącznik nr 1 do regulaminu.
6. Dodatek projektowy jest przyznawany i wypłacany za każdą godzinę pracy na rzecz projektu z zachowaniem wymiaru czasu pracy pracownika określonego w regulaminie pracy, z zastrzeżeniem, że przeciętny miesięczny wymiar godzin czasu dla nauczyciela akademickiego wynosi 168 godzin.
7. Dodatek projektowy wypłacany jest miesięcznie, z dołu, w kolejnym miesiącu po dostarczeniu karty czasu pracy. Wzór karty czasu pracy stanowi załącznik nr 2.
9. W grupie pracowników badawczo-dydaktycznych czas pracy przeznaczony na realizację projektu, o którym mowa w ust. 1, nie może przekroczyć 45% czasu pracy nauczyciela akademickiego określonego w Regulaminie pracy, chyba że pracownikowi udzielono niżki pensum.
10. Kwoty stanowiące podstawę do obliczenia dodatku projektowego dla pracownika zatrudnionego w Uniwersytecie określone zostały w tabeli nr 1 – załącznik nr 4 do niniejszego Regulaminu.
11. Stawkę godzinową w projektach, o których mowa w ust. 1, oblicza się dzieląc wg wzoru:
- $$\text{stawka godzinowa} = \frac{\text{kwota wynikająca ze stawek określonych w tabeli 1 załącznik nr 4}}{\text{przeciętny miesięczny wymiar godzin}}$$
12. Wysokość miesięcznego dodatku projektowego stanowi kwota wynikająca z przemnożenia stawki godzinowej określonej w ust. 11 przez liczbę godzin pracy na rzecz projektu przepracowaną przez pracownika w danym miesiącu udokumentowaną na podstawie karty czasu pracy lub jego oświadczenia.
13. Dla pracowników zatrudnionych w niepełnym wymiarze czasu pracy stawkę godzinową

ustala się proporcjonalnie do wymiaru czasu pracy.

14. Na koszt wynagrodzenia wypłacanego w ramach projektu, o którym mowa w ust. 1, składa się:
 - 1) miesięczne wynagrodzenie podstawowe pracownika wraz z pochodnymi, w części kwalifikowalnej w projekcie obliczone na podstawie jego stawki godzinowej lub dziennej pomnożonej przez liczbę godzin lub dni poświęconych na rzecz projektu przez pracownika w danym miesiącu, udokumentowane na podstawie karty czasu pracy pracownika lub jego oświadczenia, w zależności od wymagań projektu;
 - 2) miesięczny dodatek projektowy pracownika (obliczony wg ust. 11).
15. W przypadku braku wytycznych instytucji finansującej, miesięczne wynagrodzenie podstawowe pracownika, o którym mowa w ust. 14 pkt 1 obejmuje: wynagrodzenie zasadnicze pracownika, dodatek stażowy, dodatek funkcyjny, roczne wynagrodzenie dodatkowe (tzw. 13-tka).
16. Wynagrodzenie podstawowe wraz z dodatkiem projektowym nie może przekroczyć kwoty w złotych polskich stanowiącej równowartość kwoty brutto określonej przez ministra właściwego ds. szkolnictwa wyższego nauki. W przypadku, gdyby wynagrodzenie podstawowe wraz z dodatkiem projektowym, wyliczone na zasadach określonych w ust. 11 przekraczało tę kwotę, pracownikowi przysługuje kwota w złotych polskich stanowiąca równowartość kwoty brutto określonej przez ministra właściwego ds. szkolnictwa wyższego i nauki.
17. Zasady zawarte w ust. 11 nie odnoszą się do sytuacji, kiedy poziom dodatkowego wynagrodzenia związanego z realizacją projektu określony jest przez instytucję finansującą. W takim przypadku obowiązują zasady lub limity ustalone przez instytucję finansującą.

§ 22

1. Wynagradzanie pracowników Uczelni wykonujących pracę w ramach projektów lub grantów finansowanych i współfinansowanych ze źródeł zewnętrznych, z wyłączeniem projektów, o których mowa w § 21, 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, o których mowa w ust. 1, za pracę wykonaną, chyba że konkurs lub wytyczne lub zasady programu, w którym realizowany jest dany projekt lub grant ustalają inne zasady. 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, o którym mowa w ust. 1.
4. Za pełne rozliczenie projektu, z uwzględnieniem wynagrodzeń, ponosi

odpowiedzialność kierownik lub koordynator realizowanego projektu lub grantu, o których mowa w ust. 1.

§ 23

1. Wynagradzanie pracowników wykonujących pracę na rzecz projektów lub grantów finansowanych i współfinansowanych ze źródeł zewnętrznych, o których mowa w § 22. może być wypłacane, jeżeli pozwalają na to konkurs lub wytyczne lub zasady programu, w którym realizowany jest dany projekt lub grant, w następujących formach:
 - 1) dodatku specjalnego – powierzenie zakresem obowiązków dodatkowych zadań związanych z realizacją projektu lub grantu na czas określony, 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,
 - 2) 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 którym mowa w § 22, 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.

§ 24

1. Ustalona wysokość wynagrodzenia obowiązuje przez cały okres realizacji projektu lub grantu, o których mowa w § 22. 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, o których mowa w § 22, Uczelnia gwarantuje utrzymanie wynagrodzenia zasadniczego pracownika na poziomie nie niższym niż obowiązywało przed rozpoczęciem prac przy projekcie lub grantie, z uwzględnieniem podwyżek obowiązujących w danej grupie pracowników.

§ 25

1. Wszelkie dodatki do wynagrodzenia zasadniczego muszą być zgodne z wytycznymi w zakresie kwalifikowania wydatków w poszczególnych programach.
2. 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.
3. 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.

4. Przy ustalaniu wynagrodzenia zasadniczego należy uwzględnić wszystkie składniki wynagrodzenia zatrudnionego pracownika, które łącznie nie mogą przekroczyć kwoty zaplanowanej na wynagrodzenia w realizowanym projekcie.

§ 26

1. Wniosek z propozycją formy i wysokości wynagrodzenia dla kierownika projektu lub grantu, z wyłączeniem przypadków, w których przysługuje dodatek projektowy, 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, o których mowa w § 22, 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, ogólnouczelnianych pozawydziałowych, dyrektora szkoły doktorskiej i kanclerza, którzy biorą udział w wykonywaniu zadań związanych bezpośrednio z wdrażaniem i realizacją projektu lub grantu, o których mowa w § 22, 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.

§ 27

1. Wniosek, o którym mowa w § 26, 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 lub aktu powołania albo decyzję o przyznaniu dodatku specjalnego. Może on stanowić również podstawę do sporządzenia przez Dział Kadr i Spraw Socjalnych umowy o pracę bądź decyzji o przyznaniu dodatku specjalnego, zgodnie zobowiązującymi w tym zakresie przepisami prawa.

Świadczenia z zakładowego funduszu świadczeń socjalnych

§ 28

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 oraz przepisami wprowadzającymi ustawę z dnia 3 lipca 2018 r. – Przepisy wprowadzające ustawę – Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce (Dz. U. z 2018 r. 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

§ 29

Regulamin ma zastosowanie do wszystkich projektów lub grantów, które zostały przyznane jednostce na podstawie wniosków złożonych po dniu jego wejścia w życie.

§ 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.