



UNIwersYTET JAGIELLOŃSKI
W KRAKOWIE

75.0200.22.2017

Zarządzenie nr 28
Rektora Uniwersytetu Jagiellońskiego
z 23 lutego 2017 roku

w sprawie: Regulaminu wynagradzania pracowników Uniwersytetu Jagiellońskiego

Na podstawie art. 77² § 1 i 4 ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy (Dz. U. z 2016 r. poz. 1666, z późn. zm.) oraz art. 66 ust. 2 i art. 151 ust. 1 ustawy z dnia 27 lipca 2005 r. – Prawo o szkolnictwie wyższym (Dz. U. z 2016 r. poz. 1842, z późn. zm.), a także § 27 ust. 4 Statutu Uniwersytetu Jagiellońskiego, mając na względzie regulacje:

- 1) ustawy z dnia 27 lipca 2005 r. – Prawo o szkolnictwie wyższym (Dz. U. z 2016 r. poz. 1842, z późn. zm.);
- 2) ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy (Dz. U. z 2016 r. poz. 1666, z późn. zm.);
- 3) ustawy z dnia 30 kwietnia 2010 r. o zasadach finansowania nauki (Dz. U. z 2016 r. poz. 2045, z późn. zm.)
wraz z aktami wykonawczymi wprowadzonymi na podstawie tych ustaw;
- 4) Statutu Uniwersytetu Jagiellońskiego uchwalonego przez Senat Uniwersytetu Jagiellońskiego w dniu 7 czerwca 2006 roku;
- 5) uchwał Senatu Uniwersytetu Jagiellońskiego podjętych na podstawie art. 131 ust. 2, art. 151 ust. 8 oraz art. 155 ust. 4 i 8 ustawy – Prawo o szkolnictwie wyższym, a w szczególności:
 - uchwały nr 24/II/2017 Senatu Uniwersytetu Jagiellońskiego z dnia 22 lutego 2017 r. w sprawie zasad i trybu powierzania zajęć dydaktycznych w wymiarze przekraczającym dla pracownika naukowo-dydaktycznego $\frac{1}{4}$, a dla pracownika dydaktycznego $\frac{1}{2}$ pensum,
 - uchwały nr 22/II/2017 Senatu Uniwersytetu Jagiellońskiego z dnia 22 lutego 2017 r. w sprawie przeznaczenia dodatkowych środków na zwiększenie wynagrodzeń,
 - uchwały nr 113/IX/2015 Senatu Uniwersytetu Jagiellońskiego z dnia 30 września 2015 r. w sprawie przeznaczenia dodatkowych środków na zwiększenie wynagrodzeń, pochodzących z innych źródeł niż określone w art. 94 ust. 1 ustawy z dnia 27 lipca 2005 roku – Prawo o szkolnictwie wyższym,
 - uchwały nr 29/V/2008 Senatu Uniwersytetu Jagiellońskiego z dnia 28 maja 2008 r. w sprawie przyjęcia Regulaminu przyznawania nagród pracownikom niebędącym nauczycielami akademickimi (z późn. zm.),
 - uchwały nr 28/V/2008 Senatu Uniwersytetu Jagiellońskiego z dnia 28 maja 2008 r. w sprawie przyjęcia Regulaminu przyznawania nagród dla nauczycieli akademickich (z późn. zm.)

w celu ujednoczenia zasad wynagradzania w Uniwersytecie Jagiellońskim zarządzam, co następuje:

§ 1

Ustalam *Regulamin wynagradzania pracowników Uniwersytetu Jagiellońskiego* obowiązujący w Uniwersytecie Jagiellońskim (z wyłączeniem Collegium Medicum) w brzmieniu określonym w załączniku do niniejszego zarządzenia. Regulamin został uzgodniony z działającymi w Uniwersytecie Jagiellońskim organizacjami związkowymi.

§ 2

W Uniwersytecie Jagiellońskim – Collegium Medicum na zasadzie § 19 Statutu Uniwersytetu Jagiellońskiego, z uwzględnieniem art. 3 Kodeksu pracy, wprowadzony zostanie w drodze zarządzenia Prorektora UJ ds. Collegium Medicum *Regulamin wynagradzania pracowników UJ CM*, w uzgodnieniu z organizacjami związkowymi działającymi w Uniwersytecie Jagiellońskim – Collegium Medicum.

§ 3

1. Tracą moc:

- 1) zarządzenie nr 59 Rektora Uniwersytetu Jagiellońskiego z dnia 18 września 2009 roku w sprawie zasad wynagradzania nauczycieli akademickich (z późn. zm.);
- 2) zarządzenie nr 84 Rektora Uniwersytetu Jagiellońskiego z 7 grudnia 2010 roku w sprawie wprowadzenia Regulaminu premiowania pracowników Uniwersytetu Jagiellońskiego niebędących nauczycielami akademickimi (z późn. zm.);
- 3) zarządzenie nr 102 Rektora Uniwersytetu Jagiellońskiego z 30 września 2015 roku w sprawie zasad wynagradzania nauczycieli akademickich oraz innych osób prowadzących zajęcia dydaktyczne w Uniwersytecie Jagiellońskim oraz w Uniwersytecie Jagiellońskim – Collegium Medicum w zakresie, w jakim dotyczy pracowników UJ oraz pracowników UJ CM (z późn. zm.)

z zastrzeżeniem, że do czasu wprowadzenia odrębnego zarządzenia w zakresie obowiązujących formularzy stosuje się odpowiednio formularze dotychczas obowiązujące.

2. Do czasu wprowadzenia regulaminu zatrudniania osób uczestniczących w realizacji projektów na zasadzie określonej w § 33 Regulaminu wynagradzania pracowników Uniwersytetu Jagiellońskiego wprowadzonego niniejszym zarządzeniem – w zakresie dotyczącym zatrudniania i wynagradzania osób uczestniczących w Uniwersytecie Jagiellońskim w realizacji projektów finansowanych ze źródeł innych niż określone w art. 94 ust. 1 ustawy z dnia 27 lipca 2005 r. – Prawo o szkolnictwie wyższym – obowiązują przepisy dotychczasowe.
3. Zachowuje moc Porozumienie z dnia 27 maja 2009 roku w sprawie zasad przyznawania dodatkowego wynagrodzenia pracownikom Uniwersytetu Jagiellońskiego, przechodzącym na emeryturę.

§ 4

Zarządzenie wchodzi w życie z dniem podpisania, z mocą od dnia 10 marca, tj. 2 tygodnie od jego obwieszczenia.

Rektor

Prof. dr hab. med. Wojciech Nowak

**Regulamin wynagradzania pracowników
Uniwersytetu Jagiellońskiego**

**Rozdział I
POSTANOWIENIA OGÓLNE**

§ 1

Regulamin wynagradzania pracowników Uniwersytetu Jagiellońskiego, zwany dalej „Regulaminem”, określa zasady wynagradzania za pracę oraz pozostałe świadczenia związane z pracą i warunki ich przyznawania.

§ 2

1. Regulamin obowiązuje pracowników zatrudnionych w Uniwersytecie Jagiellońskim. Regulamin nie obowiązuje pracowników zatrudnionych w tradycyjnie wyodrębnionej i zarządzanej na podstawie § 19 Statutu Uniwersytetu Jagiellońskiego jednostce organizacyjnej, tj. Uniwersytecie Jagiellońskim – Collegium Medicum.
2. Ilekroć w niniejszym Regulaminie jest mowa o Pracodawcy – należy przez to rozumieć Uniwersytet Jagielloński w Krakowie.
3. Pracodawca jest obowiązany, przed dopuszczeniem każdego pracownika do pracy, zapoznać go z treścią Regulaminu. Oświadczenie pracownika o zapoznaniu się z Regulaminem zostaje dołączone do jego akt osobowych.

§ 3

Regulamin został wprowadzony na zasadzie art. 77² ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy (Dz. U. z 2016 r. poz. 1666, z późn. zm.) oraz art. 151 ustawy z dnia 27 lipca 2005 r. – Prawo o szkolnictwie wyższym (Dz. U. z 2016 r. poz. 1842, z późn. zm.), zwanej dalej „Ustawą”. W sprawach dotyczących ustalania wynagrodzenia za pracę i innych świadczeń związanych z pracą, nieuregulowanych szczegółowo w niniejszym Regulaminie, zastosowanie mają w szczególności przepisy Ustawy, Kodeksu pracy, a także innych aktów prawnych wydanych na ich podstawie.

§ 4

1. Ustala się:
 - 1) tabelę miesięcznych minimalnych stawek wynagrodzenia zasadniczego nauczycieli akademickich zatrudnionych na stanowiskach naukowo-dydaktycznych, naukowych i dydaktycznych, stanowiącą załącznik nr 1 do Regulaminu;
 - 2) tabelę miesięcznych minimalnych stawek wynagrodzenia zasadniczego nauczycieli akademickich zatrudnionych na stanowiskach dyplomowanych bibliotekarzy oraz dyplomowanych pracowników dokumentacji i informacji naukowej, stanowiącą załącznik nr 2 do Regulaminu;

- 3) tabelę miesięcznych minimalnych stawek wynagrodzenia zasadniczego pracowników niebędących nauczycielami akademickimi, stanowiącą załącznik nr 3 do Regulaminu;
 - 4) tabelę podstawowych stanowisk pracy, wymagań kwalifikacyjnych i minimalnego zaszeregowania pracowników naukowo-technicznych, inżynieryjno-technicznych, administracyjnych, ekonomicznych i obsługi, stanowiącą załącznik nr 4 do Regulaminu;
 - 5) tabelę stanowisk pracy, wymagań kwalifikacyjnych i minimalnego zaszeregowania pracowników zatrudnionych na stanowiskach robotniczych, stanowiącą załącznik nr 5 do Regulaminu;
 - 6) tabelę stanowisk pracy, wymagań kwalifikacyjnych i minimalnego zaszeregowania pracowników bibliotecznych, pracowników dokumentacji i informacji naukowej oraz pracowników muzeów, stanowiącą załącznik nr 6 do Regulaminu;
 - 7) tabelę stanowisk pracy, wymagań kwalifikacyjnych i minimalnego zaszeregowania pracowników działalności wydawniczej i poligraficznej, stanowiącą załącznik nr 7 do Regulaminu;
 - 8) tabelę miesięcznych stawek dodatku funkcyjnego dla nauczycieli akademickich pełniących funkcje kierownicze, stanowiącą załącznik nr 8 do Regulaminu;
 - 9) tabelę miesięcznych stawek dodatku funkcyjnego dla dyplomowanych bibliotekarzy, dyplomowanych pracowników dokumentacji i informacji naukowej, pracowników bibliotecznych oraz pracowników dokumentacji i informacji naukowej niebędących nauczycielami akademickimi, pełniących funkcje kierownicze, stanowiącą załącznik nr 9 do Regulaminu;
 - 10) tabelę miesięcznych stawek dodatku funkcyjnego dla pracowników niebędących nauczycielami akademickimi, pełniących funkcje kierownicze, stanowiącą załącznik nr 10 do Regulaminu.
2. W przypadku określenia w przepisach wydanych na podstawie art. 151 Ustawy wyższych stawek minimalnego wynagrodzenia zasadniczego oraz dodatku funkcyjnego niż podane w tabelach, o których mowa w ust. 1 pkt 1-3 oraz pkt 8-10, Rektor UJ dostosowuje w drodze zarządzenia tabele stanowiące załączniki do niniejszego Regulaminu w taki sposób, aby stawki minimalnego wynagrodzenia były nie niższe niż określone w wyżej wymienionych przepisach.

Rozdział II

ZASADY I WARUNKI WYNAGRADZANIA ZA PRACĘ

§ 5

1. Wynagrodzenie za pracę ustala się w wysokości odpowiadającej rodzajowi wykonywanej pracy oraz kwalifikacjom wymaganym przy jej wykonywaniu.
2. Wynagrodzenie przysługuje za pracę wykonaną. Za czas niewykonania pracy pracownik zachowuje prawo do wynagrodzenia tylko wówczas, gdy przepisy prawa pracy tak stanowią. Pracownik nie może zrzec się prawa do wynagrodzenia ani przenieść tego prawa na inną osobę.
3. Pracodawca, na żądanie pracownika, jest obowiązany udostępnić do wglądu dokumenty, na podstawie których zostało obliczone jego wynagrodzenie.

4. Pracodawca jest zobowiązany do ochrony poufności informacji dotyczących indywidualnych wynagrodzeń i innych świadczeń. Nie dotyczy to wynagrodzeń osób, co do których zastosowanie mają przepisy regulujące udostępnianie informacji publicznej.
5. Wysokość wynagrodzenia zasadniczego, dodatku funkcyjnego i innych składników wynagrodzenia pracownika ustala osoba uprawniona do reprezentowania Pracodawcy w rozumieniu art. 3¹ Kodeksu pracy.
6. Wynagrodzenie przysługujące rektorowi uczelni publicznej ustala minister właściwy do spraw szkolnictwa wyższego.
7. Wynagrodzenie finansowane ze środków, o których mowa w art. 151 ust. 7 i 8 Ustawy, może przyznać Rektorowi UJ na wniosek Senatu Uniwersytetu Jagiellońskiego minister właściwy do spraw szkolnictwa wyższego.

§ 6

1. Nauczycielom akademickim wynagrodzenie wypłaca się z góry za dany miesiąc, tj. pierwszego dnia roboczego danego miesiąca, a pracownikom niebędącym nauczycielami akademickimi wynagrodzenie wypłaca się z dołu za okres miesięczny w 26. dniu danego miesiąca. Zasiłki wypłaca się w terminach wypłat wynagrodzeń.
2. Jeżeli termin wypłaty wynagrodzenia pracownikom niebędącym nauczycielami akademickimi przypada w dniu wolnym od pracy, wypłata wynagrodzenia następuje w ostatnim dniu roboczym poprzedzającym dzień wypłaty.
3. Składniki zmienne wynagrodzenia, jednorazowe dodatki specjalne, jak również jednorazowe dodatkowe wynagrodzenie wypłaca się wszystkim pracownikom z dołu.
4. W przypadku zatrudnienia nauczyciela akademickiego w trakcie miesiąca kalendarzowego, wypłaty wynagrodzenia dokonuje się do pierwszego dnia roboczego kolejnego miesiąca.
5. W przypadku zatrudnienia pracownika niebędącego nauczycielem akademickim w trakcie miesiąca kalendarzowego, wypłaty wynagrodzenia dokonuje się do 10. dnia następnego miesiąca.

§ 7

1. Na podstawie pisemnej zgody pracownika wynagrodzenia wypłacane są przelewem na wskazane przez niego konto bankowe.
2. Wynagrodzenia wypłacane w formie gotówkowej pracownicy odbierają na podstawie dokumentu tożsamości w kasach banku wskazanego przez pracodawcę w godzinach otwarcia placówek.

Rozdział III

SKŁADNIKI WYNAGRODZENIA ORAZ ŚWIADCZENIA ZWIĄZANE Z PRACĄ

§ 8

1. Na zasadach określonych niniejszym Regulaminem, u Pracodawcy obowiązują następujące składniki wynagrodzenia:
 - 1) wynagrodzenie zasadnicze, w tym wynagrodzenie za przeniesienie majątkowych praw autorskich;

- 2) dodatek za staż pracy;
 - 3) dodatek funkcyjny;
 - 4) dodatek za pracę w porze nocnej;
 - 5) dodatek za pracę w systemie zmianowym;
 - 6) dodatek za pracę w godzinach nadliczbowych;
 - 7) wynagrodzenie za pracę w godzinach ponadwymiarowych;
 - 8) dodatki specjalne;
 - 9) dodatkowe wynagrodzenie roczne (tzw. trzynastka);
 - 10) wynagrodzenie dodatkowe;
 - 11) wynagrodzenie uzupełniające;
 - 12) dodatek projakościowy;
 - 13) premia regulaminowa;
 - 14) nagroda.
2. Obok składników wynagrodzenia wskazanych w ust. 1, osobom uprawnionym przysługują następujące świadczenia związane z pracą:
- 1) nagroda jubileuszowa;
 - 2) należności z tytułu podróży służbowej;
 - 3) odprawa emerytalna lub rentowa;
 - 4) odprawa pośmiertna;
 - 5) odprawa pieniężna z tytułu rozwiązania umowy o pracę z przyczyn nie dotyczących pracownika;
 - 6) ekwiwalent za niewykorzystany urlop wypoczynkowy;
 - 7) ekwiwalent za pranie odzieży roboczej;
 - 8) ekwiwalent za używanie własnej odzieży do celów służbowych;
 - 9) ryczałt za używanie własnego samochodu do celów służbowych;
 - 10) ryczałt za używanie własnych narzędzi w przypadku telepracy.
3. Pracownikom objętym niniejszym Regulaminem przysługują także wynagrodzenia urlopowe za okres nieobecności w pracy, określone w przepisach powszechnych oraz przepisach właściwych dla uczelni publicznych, jak również świadczenia przysługujące w okresie czasowej niezdolności do pracy.

Rozdział IV

WYNAGRODZENIE ZASADNICZE

§ 9

1. Wynagrodzenie zasadnicze stanowi stałą kwotę wynikającą z umowy o pracę lub mianowania ustaloną na podstawie miesięcznych stawek zaszeregowania pracownika.
2. Godzinową stawkę wynagrodzenia zasadniczego oblicza się poprzez podzielenie wynagrodzenia zasadniczego wynikającego z osobistego zaszeregowania pracownika przez liczbę godzin pracy przypadającą do przepracowania w danym miesiącu, a w odniesieniu do nauczycieli akademickich przez liczbę 156. W przypadku potrzeby ustalenia uśrednionej liczby godzin pracy pracownika niebędącego nauczycielem akademickim przyjmuje się jako dzielnik liczbę 168.

3. Wynagrodzenie zasadnicze określone w załącznikach nr 1-3 do Regulaminu przysługuje za pełny wymiar czasu pracy. W razie zatrudnienia w niższym wymiarze czasu pracy wynagrodzenie zasadnicze pracownika oblicza się proporcjonalnie do czasu pracy przewidzianego w umowie o pracę/mianowaniu.
4. Podstawę zaszeregowania pracownika stanowią tabele podstawowych stanowisk pracy będące załącznikami nr 4-7 do niniejszego Regulaminu.

Rozdział V

POZOSTAŁE SKŁADNIKI WYNAGRODZENIA

§ 10

Dodatek za staż pracy

1. Pracownikowi UJ 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. Do okresu uprawniającego do dodatku za staż pracy wlicza się zakończone okresy zatrudnienia we wszystkich zakładach pracy.
3. Do okresu pracy uprawniającego do dodatku za staż pracy wlicza się także:
 - 1) inne okresy, uwzględniane na podstawie przepisów odrębnych, jako okresy, od których zależą uprawnienia pracownicze;
 - 2) okresy asystenckich studiów przygotowawczych, odbytych na podstawie przepisów dotyczących zasad i warunków tworzenia w szkołach wyższych asystenckich studiów przygotowawczych;
 - 3) okresy pobytu za granicą wynikające ze skierowania udzielonego na podstawie przepisów o kierowaniu za granicę pracowników w celach naukowych, dydaktycznych i szkoleniowych.
4. Dodatek za staż pracy przysługuje za dni, za które pracownik otrzymuje wynagrodzenie, oraz za dni nieobecności w pracy z powodu niezdolności do pracy spowodowanej chorobą albo konieczności osobistego sprawowania opieki nad dzieckiem lub chorym członkiem rodziny, za które zachowuje prawo do wynagrodzenia lub otrzymuje zasiłek z ubezpieczenia społecznego (chorobowy, opiekuńczy, świadczenie rehabilitacyjne).
5. Jeżeli nabycie prawa do dodatku za staż pracy lub prawa do wyższej stawki tego dodatku nastąpiło:
 - 1) pierwszego dnia miesiąca – dodatek przysługuje za ten miesiąc;
 - 2) w innym dniu niż pierwszy dzień miesiąca – dodatek przysługuje począwszy od pierwszego dnia miesiąca następującego po miesiącu, w którym pracownik nabył to prawo.
6. W przypadku jednoczesnego pozostawania w więcej niż jednym stosunku pracy, okresy uprawniające do dodatku za staż pracy ustala się odrębnie dla każdego stosunku pracy.
7. Przy ustalaniu okresów uprawniających do dodatku za staż pracy okresy, o których mowa w ust. 2, uwzględnia się na podstawie świadectwa pracy, a okresy, o których mowa w ust. 3, 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 i ust. 3, uwzględnia się po przedłożeniu przez pracownika oświadczenia o ich nieuwzględnieniu u innego pracodawcy.

§ 11

Dodatek funkcyjny

1. Dodatek funkcyjny przysługuje pracownikom pełniącym funkcje związane z kierowaniem zespołem osób, z tym że zespół kierowany przez pracowników wymienionych w pozycjach 5 oraz 10-16 załącznika nr 4 do niniejszego Regulaminu nie może liczyć mniej niż pięć osób, łącznie z osobą kierującą tym zespołem.
2. Wysokość dodatku funkcyjnego jest uzależniona od liczby pracowników kierowanej jednostki lub komórki organizacyjnej oraz od stopnia złożoności zadań związanych z wykonywaną funkcją.
3. Inspektorowi nadzoru inwestorskiego może przysługiwać dodatek funkcyjny za czas wykonywania czynności w ramach nadzoru inwestorskiego.
4. Pracownikom, którzy dodatkowo organizują i kierują pracą brygady składającej się z co najmniej 5 osób zatrudnionych na stanowiskach robotniczych wskazanych w załączniku nr 5, łącznie z brygadystą, przysługuje dodatek funkcyjny w wysokości nieprzekraczającej 15% wynagrodzenia zasadniczego wynikającego z osobistego zaszerogowania.
5. Stawki minimalne i maksymalne dodatków funkcyjnych zawarte są w załącznikach nr 8-10 do niniejszego Regulaminu.
6. Dodatek funkcyjny przysługuje od pierwszego dnia powierzenia funkcji, o których mowa w ust. 1, albo wykonywania czynności, o których mowa w ust. 3 i 4, do ostatniego dnia miesiąca, w którym nastąpiło zakończenie pełnienia funkcji lub wykonywania czynności.
7. W przypadku zatrudnienia w niepełnym wymiarze czasu pracy dodatek funkcyjny przysługuje proporcjonalnie do wymiaru etatu.
8. Dodatek funkcyjny ulega pomniejszeniu za okres niezdolności do pracy pracownika z powodu choroby, a także innych okoliczności uzasadniających wypłatę wynagrodzenia chorobowego lub zasiłków z ubezpieczeń społecznych obliczanych w sposób właściwy dla zasiłku chorobowego.
9. Dodatek funkcyjny nie przysługuje w przypadku zaprzestania pełnienia funkcji, w szczególności w związku z udzieleniem pracownikowi urlopów określonych w trybie art. 134 Ustawy, jak również urlopów bezpłatnych.
10. Dodatek funkcyjny nie przysługuje nauczycielowi akademickiemu w okresie zawieszenia w pełnieniu obowiązków.

§ 12

Dodatek za pracę w porze nocnej

Pracownikowi wykonującemu pracę w porze nocnej przysługuje dodatek do wynagrodzenia za każdą godzinę pracy w porze nocnej określonej w Regulaminie pracy UJ w wysokości 20% godzinowej stawki wynagrodzenia zasadniczego, nie niższej niż 20% godzinowej stawki wynikającej z minimalnego wynagrodzenia za pracę, określonego w odrębnych przepisach.

§ 13

Dodatek za pracę w systemie zmianowym

Pracownikom zatrudnionym w zmianowym systemie pracy za każdą godzinę pracy na drugiej zmianie określonej w Regulaminie pracy UJ przysługuje dodatek w wysokości 10% godzinowej stawki wynagrodzenia zasadniczego.

§ 14

Dodatek za pracę w godzinach nadliczbowych

1. Pracownikom niebędącym nauczycielami akademickimi za pracę w godzinach nadliczbowych – o ile nie otrzymali rekompensaty w postaci dni wolnych – oprócz normalnego wynagrodzenia przysługuje dodatek w wysokości:
 - 1) 100% wynagrodzenia – za pracę w godzinach nadliczbowych przypadających:
 - a) w nocy,
 - b) w niedziele i święta, niebędące dla pracownika dniami pracy, zgodnie z obowiązującym go rozkładem czasu pracy,
 - c) w dniu wolnym od pracy udzielonym pracownikowi w zamian za pracę w niedzielę lub w święto, zgodnie z obowiązującym go rozkładem czasu pracy;
 - 2) 50% wynagrodzenia – za pracę w godzinach nadliczbowych, przypadających w każdym innym dniu.
2. Dodatek w wysokości określonej w ust. 1 przysługuje także za każdą godzinę pracy nadliczbowej z tytułu przekroczenia przeciętnej tygodniowej normy czasu pracy w przyjętym okresie rozliczeniowym, chyba że przekroczenie tej normy nastąpiło w wyniku pracy w godzinach nadliczbowych, za które pracownikowi przysługuje prawo do dodatku w wysokości określonej w ust. 1.
3. Podstawą obliczania dodatków określonych w ust. 1 jest wynagrodzenie zasadnicze pracownika.
4. Na wniosek kierownika jednostki organizacyjnej dopuszczalne jest wprowadzenie dla pracownika ryczału za pracę w godzinach nadliczbowych na zasadach określonych w Kodeksie pracy.

§ 15

Wynagrodzenie za pracę w godzinach ponadwymiarowych

1. Za pracę w godzinach ponadwymiarowych nauczyciel akademicki otrzymuje wynagrodzenie wynikające z godzinowej stawki za godziny ponadwymiarowe dla nauczycieli akademickich zatrudnionych na stanowiskach naukowo-dydaktycznych i dydaktycznych.
2. Wynagrodzenie za pracę w godzinach ponadwymiarowych wypłacane jest wyłącznie za godziny rzeczywiście przepracowane (bez zastosowania przeliczników pensum).
3. W celu określenia sposobu ustalania i zaliczania godzin pracy, w tym godzin ponadwymiarowych przypadających w okresie usprawiedliwionej nieobecności w pracy, w celu ustalenia wysokości wynagrodzenia przysługującego nauczycielowi akademickiemu w tym okresie postanawia się co następuje:
 - 1) w czasie choroby lub innej nieprzewidzianej, usprawiedliwionej nieobecności nauczyciela akademickiego godziny zajęć dydaktycznych, wynikające z pensum

- dydaktycznego ustalonego dla danego stanowiska na podstawie uchwał Senatu Uniwersytetu Jagiellońskiego oraz decyzji kierownika jednostki organizacyjnej, określonej w Statucie Uniwersytetu Jagiellońskiego, które według planu zajęć przypadałyby w okresie tej nieobecności, zalicza się, dla celów ustalenia liczby godzin zajęć dydaktycznych, jako godziny przepracowane zgodnie z planem;
- 2) nauczycielowi akademickiemu, dla którego nie zaplanowano obciążenia dydaktycznego z powodu:
 - a) zatrudnienia po rozpoczęciu roku akademickiego,
 - b) przewidzianej nieobecności w pracy związanej w szczególności z urlopem naukowym, długotrwałą chorobą, urlopem bezpłatnym lub innym zwolnieniem od pracy, odbywaniem służby wojskowej, urlopem macierzyńskim, urlopem na warunkach urlopu macierzyńskiego, dodatkowym urlopem macierzyńskim, dodatkowym urlopem na warunkach urlopu macierzyńskiego, urlopem ojcowskim, urlopem rodzicielskim,
 - c) ustania stosunku pracy przed zakończeniem roku akademickiego– zalicza się do przepracowanych godzin zajęć dydaktycznych jedną trzydziestą rocznego pensum dydaktycznego, ustalonego dla danego stanowiska w sposób określony w ust. 3 pkt 1, za każdy tydzień nieobecności przypadającej w okresie, w którym w Uczelni są prowadzone zajęcia dydaktyczne.
 4. Wynagrodzenie za pracę w godzinach ponadwymiarowych ustala się na podstawie stawek obowiązujących w ostatnim dniu okresu, którego dotyczy ich rozliczenie. Wynagrodzenie za pracę w godzinach ponadwymiarowych nie podlega przeliczeniu w przypadku zmiany stawek określonych w załączniku nr 11 do niniejszego Regulaminu, dokonanej po ich rozliczeniu.
 5. Zasady wypłaty wynagrodzenia za pracę w godzinach ponadwymiarowych określa załącznik nr 11 do niniejszego Regulaminu.

§ 16

Dodatki specjalne

1. Rektor, na wniosek kierownika jednostki organizacyjnej, może przyznać pracownikowi dodatki specjalne:
 - 1) z tytułu zwiększenia obowiązków służbowych lub
 - 2) powierzenia dodatkowych zadań, lub
 - 3) ze względu na charakter pracy, lub
 - 4) ze względu na warunki wykonywania pracy.
2. Dodatki specjalne przyznaje się jednorazowo lub na czas określony, a w przypadku stałego zwiększenia obowiązków służbowych lub stałego powierzenia dodatkowych zadań albo ze względu na charakter pracy lub warunki jej wykonywania – na czas nieokreślony.
3. Dodatki specjalne wypłaca się ze środków określonych w art. 94 ust. 1 Ustawy oraz ze środków innych niż wskazane w art. 94 ust. 1 Ustawy, przy czym łączna ich kwota nie może przekroczyć 80% sumy wynagrodzenia zasadniczego i dodatku funkcyjnego pracownika w skali rocznej.

4. Łączna kwota przyznanych dodatków specjalnych w części przekraczającej 10% wynagrodzenia zasadniczego pracownika może być finansowana wyłącznie ze źródeł innych niż określone w art. 94 ust. 1 Ustawy.
5. Kwota przyznanych dodatków specjalnych może być dodatkowo podwyższona w przypadkach, o których mowa w art. 130 ust. 4 Ustawy (tj. w przypadku obniżenia wymiaru zajęć dydaktycznych poniżej dolnej granicy wymiaru w przypadku powierzenia nauczycielowi akademickiemu wykonywania ważnych zadań lub realizowania przez nauczyciela akademickiego projektów badawczych lub innych zadań przewidzianych w Statucie Uniwersytetu Jagiellońskiego) lub art. 131 ust. 2 Ustawy (tj. w przypadku powierzenia nauczycielowi akademickiemu za jego zgodą prowadzenia zajęć dydaktycznych w wymiarze przekraczającym liczbę godzin ponadwymiarowych), łącznie do wysokości nieprzekraczającej 20% sumy wynagrodzenia zasadniczego i dodatku funkcyjnego pracownika.
6. Dodatki specjalne przyznane na czas określony lub nieokreślony ulegają pomniejszeniu za okres niezdolności do pracy pracownika z powodu choroby, a także innych okoliczności uzasadniających wypłatę wynagrodzenia chorobowego lub zasiłków z ubezpieczeń społecznych obliczanych w sposób właściwy dla zasiłku chorobowego.
7. Wnioski o przyznanie dodatku specjalnego składa się w takim samym trybie, jak wnioski o przyznanie pracownikowi dodatkowego wynagrodzenia (§ 3-5 załącznika nr 13).

§ 17

Dodatkowe wynagrodzenie roczne (tzw. trzynastka)

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

§ 18

Wynagrodzenie dodatkowe

1. Nauczycielom akademickim przysługuje jednorazowe wynagrodzenie dodatkowe za:
 - 1) sprawowanie funkcji promotora w przewodzie doktorskim;
 - 2) opracowanie recenzji w przewodzie doktorskim, w postępowaniu habilitacyjnym albo w postępowaniu o nadanie tytułu naukowego profesora;
 - 3) opracowanie recenzji lub ocenę dorobku w postępowaniu kwalifikacyjnym poprzedzającym zatrudnienie na stanowisku profesora nadzwyczajnego lub profesora wizytującego osoby nieposiadającej tytułu naukowego profesora, profesora sztuki, stopnia naukowego doktora habilitowanego lub doktora habilitowanego sztuki;
 - 4) opracowanie recenzji w postępowaniu kwalifikacyjnym poprzedzającym zatrudnienie na stanowisku profesora zwyczajnego i recenzji w postępowaniu kwalifikacyjnym poprzedzającym zatrudnienie na stanowisku profesora nadzwyczajnego osoby posiadającej tytuł profesora;
 - 5) sporządzenie opinii w sprawie nadania lub odmowy nadania stopnia doktora habilitowanego;
 - 6) kierowanie i sprawowanie opieki nad studenckimi praktykami zawodowymi;
 - 7) udział w pracach uczelnianej lub wydziałowej komisji rekrutacyjnej.

2. Jednorazowe wynagrodzenie dodatkowe wypłacane na podstawie ust. 1 pkt 2-5 ustala się z uwzględnieniem terminowości wykonania powierzonych prac.
3. Wynagrodzenie dodatkowe może być również przyznane pracownikom – nauczycielom akademickim i osobom niebędącym nauczycielami akademickimi, jako wynagrodzenie dodatkowe okresowe lub jednorazowe, jednakże tylko ze środków innych niż określone w art. 94 ust. 1 Ustawy. W szczególności wynagrodzenie dodatkowe może być przyznane zgodnie z *Regulaminem zarządzania własnością intelektualną oraz zasad komercjalizacji w Uniwersytecie Jagiellońskim*.
4. Okresowe wynagrodzenie dodatkowe, o którym mowa w ust. 3, ulega pomniejszeniu za okres niezdolności do pracy pracownika z powodu choroby, a także innych okoliczności uzasadniających wypłatę wynagrodzenia chorobowego lub zasiłków z ubezpieczeń społecznych obliczanych w sposób właściwy dla zasiłku chorobowego.
5. Jednorazowe wynagrodzenie dodatkowe przyznawane jest niezależnie od okresu nieobecności pracownika, a tym samym pracownik zachowuje prawo do niego w okresie niezdolności do pracy pracownika z tytułu choroby, a także innych okoliczności uzasadniających wypłatę wynagrodzenia chorobowego lub zasiłków z ubezpieczeń społecznych obliczanych w sposób właściwy dla zasiłku chorobowego.
6. Stawki dodatkowego wynagrodzenia, o którym mowa w ust. 1, określa załącznik nr 12 do niniejszego Regulaminu. Zasady przyznawania dodatkowego wynagrodzenia, o którym mowa w ust. 3, określa załącznik nr 13 do niniejszego Regulaminu.

§ 19

Wynagrodzenie uzupełniające

1. W ramach realizowanych przez UJ projektów, o których mowa w § 33 Regulaminu, może być również przyznane pracownikom – nauczycielom akademickim i osobom niebędącym nauczycielami akademickimi, wynagrodzenie uzupełniające, jednakże tylko ze środków innych niż określone w art. 94 ust. 1 Ustawy.
2. Wynagrodzenie uzupełniające nie może być przyznane za te same czynności, za które pracownik otrzymał inny zmienny składnik wynagrodzenia, w szczególności wynagrodzenie dodatkowe, dodatek specjalny lub premię.

§ 20

Dodatek projakościowy

1. Pracownikowi wykonującemu pracę w podstawowej jednostce organizacyjnej uczelni, która otrzymała dotację podmiotową na dofinansowanie zadań projakościowych, o której mowa w art. 94b ust. 1 pkt 2 i pkt 6 Ustawy, może zostać przyznany dodatek do wynagrodzenia (dodatek projakościowy).
2. Dodatek do wynagrodzenia przyznaje się na czas określony i wypłaca w ramach środków, o których mowa w art. 94b ust. 1 pkt 2 i pkt 6 Ustawy.
3. Dodatek ulega pomniejszeniu za okres niezdolności do pracy pracownika z powodu choroby, a także innych okoliczności uzasadniających wypłatę wynagrodzenia chorobowego lub zasiłków z ubezpieczeń społecznych obliczanych w sposób właściwy dla zasiłku chorobowego.

§ 21

Premia regulaminowa

1. Pracownikowi niebędącemu nauczycielem akademickim przysługuje premia regulaminowa na zasadach określonych w Regulaminie premiowania pracowników Uniwersytetu Jagiellońskiego niebędących nauczycielami akademickimi, który stanowi załącznik nr 14 do niniejszego Regulaminu.
2. Premia regulaminowa ulega pomniejszeniu za okres niezdolności do pracy pracownika z powodu choroby, a także innych okoliczności uzasadniających wypłatę wynagrodzenia chorobowego lub zasiłków z ubezpieczeń społecznych obliczanych w sposób właściwy dla zasiłku chorobowego.

§ 22

Nagroda

1. Rektor UJ może przyznać pracownikowi nagrodę ze środków naliczonych na ten cel, na podstawie regulaminów przyjętych uchwałami Senatu Uniwersytetu Jagiellońskiego.
2. Zasady i tryb przyznawania nagród Rektora UJ dla nauczycieli akademickich określa Regulamin przyznawania nagród dla nauczycieli akademickich Uniwersytetu Jagiellońskiego, stanowiący załącznik nr 15 do niniejszego Regulaminu, opracowany na podstawie obowiązującej uchwały Senatu Uniwersytetu Jagiellońskiego podjętej w tej sprawie.
3. Zasady i tryb przyznawania nagród Rektora UJ dla osób niebędących nauczycielami akademickimi określa Regulamin przyznawania nagród pracownikom niebędącym nauczycielami akademickimi Uniwersytetu Jagiellońskiego, stanowiący załącznik nr 16 do niniejszego Regulaminu, opracowany na podstawie Statutu Uniwersytetu Jagiellońskiego oraz obowiązującej uchwały Senatu Uniwersytetu Jagiellońskiego podjętej w tej sprawie.
4. Nagroda może być przyznawana niezależnie od okresu nieobecności pracownika, a tym samym pracownik zachowuje prawo do niej w okresie niezdolności do pracy z tytułu choroby, a także innych okoliczności uzasadniających wypłatę wynagrodzenia chorobowego lub zasiłków z ubezpieczeń społecznych obliczanych w sposób właściwy dla zasiłku chorobowego.
5. Rektor UJ, za zgodą Senatu UJ, może przyznać pracownikowi nagrody inne niż określone w ust. 1, na wniosek kapituł lub społeczności uniwersyteckich na zasadach przez nie określonych, ze środków, których są dysponentami, a w szczególności:
 - 1) Nagrodę Rektora Uniwersytetu Jagiellońskiego „Laur Jagielloński”;
 - 2) Nagrodę Rektora Uniwersytetu Jagiellońskiego Pro Arte Docendi;
 - 3) Nagrodę Rektora Uniwersytetu Jagiellońskiego imienia Hugona Kołłątaja.

ROZDZIAŁ VI

ŚWIADCZENIA ZWIĄZANE Z PRACĄ

§ 23

Nagroda jubileuszowa

1. Pracownik ma prawo do nagród jubileuszowych z tytułu wieloletniej pracy, w wysokości:

- 1) za 20 lat pracy – 75% wynagrodzenia miesięcznego;
 - 2) za 25 lat pracy – 100% wynagrodzenia miesięcznego;
 - 3) za 30 lat pracy – 150% wynagrodzenia miesięcznego;
 - 4) za 35 lat pracy – 200% wynagrodzenia miesięcznego;
 - 5) za 40 lat pracy – 300% wynagrodzenia miesięcznego;
 - 6) za 45 lat pracy – 400% wynagrodzenia miesięcznego.
2. Do okresu uprawniającego do nagrody jubileuszowej wlicza się wszystkie poprzednie zakończone okresy zatrudnienia oraz inne okresy, jeżeli z mocy odrębnych przepisów podlegają one wliczeniu do okresu pracy, od którego zależą uprawnienia pracownicze.
 3. W razie równoczesnego pozostawania w więcej niż jednym stosunku pracy do okresu pracy uprawniającego do nagrody wlicza się jeden z tych okresów.
 4. Pracownik nabywa prawo do nagrody jubileuszowej w dniu upływu okresu uprawniającego do nagrody.
 5. Pracownik jest obowiązany udokumentować swoje prawo do nagrody jubileuszowej, jeżeli w jego aktach osobowych brak jest odpowiedniej dokumentacji.
 6. Wypłata nagrody jubileuszowej powinna nastąpić niezwłocznie po nabyciu przez pracownika prawa do tej nagrody.
 7. Podstawę obliczenia nagrody jubileuszowej stanowi wynagrodzenie przysługujące pracownikowi w dniu nabycia prawa do nagrody, a jeżeli dla pracownika jest to korzystniejsze – wynagrodzenie przysługujące mu w dniu jej wypłaty.
 8. Jeżeli pracownik nabył prawo do nagrody jubileuszowej, będąc zatrudnionym w innym wymiarze czasu pracy niż w dniu jej wypłaty, podstawę obliczenia nagrody stanowi wynagrodzenie przysługujące pracownikowi w dniu nabycia prawa do nagrody.
 9. Nagrodę oblicza się według zasad obowiązujących przy ustalaniu ekwiwalentu pieniężnego za urlop wypoczynkowy.
 10. W razie rozwiązania stosunku pracy w związku z przejściem pracownika na rentę z tytułu niezdolności do pracy lub emeryturę pracownikowi, któremu do nabycia prawa do nagrody jubileuszowej brakuje mniej niż 12 miesięcy, licząc od dnia rozwiązania stosunku pracy, nagrodę tę wypłaca się w dniu rozwiązania stosunku pracy.
 11. Jeżeli w dniu wejścia w życie przepisów wprowadzających zaliczalność do okresów uprawniających do świadczeń pracowniczych okresów niepodlegających dotychczas zaliczeniu pracownikowi upływa okres uprawniający pracownika do dwóch lub więcej nagród, wypłaca mu się tylko jedną nagrodę – najwyższą.
 12. Pracownikowi, który w dniu wejścia w życie przepisów, o których mowa w ust. 11, ma okres zatrudnienia dłuższy niż wymagany do nagrody danego stopnia, a w ciągu 12 miesięcy od tego dnia upływa okres uprawniający go do nabycia nagrody wyższego stopnia, nagrodę niższą wypłaca się w pełnej wysokości, a w dniu nabycia prawa do nagrody wyższej wypłaca się różnicę między kwotą nagrody wyższej a kwotą nagrody niższej.
 13. Przepisy zawarte w ust. 11 i 12 mają odpowiednio zastosowanie, gdy w dniu, w którym pracownik udokumentował swoje prawo do nagrody, był uprawniony do nagrody wyższego stopnia oraz gdy pracownik nabędzie to prawo w ciągu 12 miesięcy od tego dnia.

§ 24

Należności z tytułu podróży służbowej

Pracownikowi przysługuje zwrot kosztów związanych z podróżą służbową na zasadach określonych w rozporządzeniu Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 29 stycznia 2013 r. w sprawie należności przysługujących pracownikowi zatrudnionemu w państwowej lub samorządowej jednostce sfery budżetowej z tytułu podróży służbowej (Dz. U. z 2013 r. poz. 167).

§ 25

Odprawa emerytalna lub rentowa

1. Pracownik przechodzący na emeryturę lub rentę z tytułu niezdolności do pracy ma prawo do jednorazowej odprawy w wysokości trzykrotnego wynagrodzenia zasadniczego otrzymanego za ostatni miesiąc zatrudnienia.
2. Pracownik, który otrzymał odprawę, nie może ponownie nabyć do niej prawa.

§ 26

Odprawa pośmiertna

1. W przypadku śmierci pracownika podczas 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 przyznawania odprawy pośmiertnej członkom rodziny zmarłego pracownika określają przepisy Kodeksu pracy.

§ 27

Odprawa związana z rozwiązaniem stosunku pracy z przyczyn nietyczących pracownika

W razie rozwiązania z pracownikiem umowy o pracę w okolicznościach określonych w ustawie z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn nietyczących pracowników (Dz. U. z 2016 r. poz. 1474) pracownikowi przysługuje odprawa pieniężna na zasadach określonych w tej ustawie.

§ 28

Ekwiwalent za niewykorzystany urlop wypoczynkowy

1. Nauczycielom akademickim przysługuje ekwiwalent pieniężny za okres niewykorzystanego urlopu wypoczynkowego na zasadach i w wysokości określonej w aktach wykonawczych wydanych na podstawie Ustawy.
2. Pracownikom niebędącym nauczycielami akademickimi przysługuje ekwiwalent pieniężny za okres niewykorzystanego urlopu wypoczynkowego na zasadach i w wysokości określonej w aktach wykonawczych wydanych na podstawie Kodeksu pracy.

§ 29

Ekwiwalent za pranie odzieży roboczej oraz za używanie odzieży własnej

Pracownikom przysługuje ekwiwalent za pranie oraz za używanie odzieży własnej na zasadach określonych w zarządzeniu nr 117 Rektora Uniwersytetu Jagiellońskiego z 27 listopada 2014 roku (z późn. zm).

§ 30

Ryczałt za używanie własnych samochodów do celów służbowych

Na zasadach określonych w odrębnej umowie z pracownikiem można wprowadzić ryczałt za używanie własnych samochodów do celów służbowych.

§ 31

Ryczałt za używanie własnych narzędzi w przypadku telepracy

Na zasadach określonych w porozumieniu zawartym z zakładowymi organizacjami związkowymi pracownikom wykonującym pracę w formie telepracy przysługuje ryczałt za używanie własnych narzędzi do wykonania telepracy.

Rozdział VII

ŚWIADCZENIA PRZYSŁUGUJĄCE W OKRESIE CZASOWEJ NIEZDOLNOŚCI DO PRACY

§ 32

Wynagrodzenie za czas niezdolności do pracy wskutek choroby

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 nie przysługuje w przypadkach, w których pracownik nie ma prawa do zasiłku chorobowego i nie ulega obniżeniu w przypadku ograniczenia podstawy wymiaru 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 przepisami ustawy z dnia 25 czerwca 1999 r. o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa (Dz. U. z 2016 r. poz. 372, z późn. zm.).

- Przepisy ust. 1 i 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.

Rozdział VIII ZASADY WYNAGRADZANIA W PROJEKTACH

§ 33

Szczegółowe zasady określające wynagradzanie osób uczestniczących w Uniwersytecie Jagiellońskim w realizacji projektów finansowanych ze źródeł zewnętrznych, w tym w szczególności innych niż określone w art. 94 ust. 1 i art. 94b Ustawy, określone są w odrębnych zarządzeniach Rektora UJ, z uwzględnieniem form wynagradzania ujętych w niniejszym Regulaminie.

Rozdział IX POSTANOWIENIA KOŃCOWE

§ 34

- Treść niniejszego Regulaminu została uzgodniona z zakładowymi organizacjami związkowymi.
- Zmiana treści Regulaminu następuje w tej samej formie co jego uzgodnienie, z zastrzeżeniem § 4 ust. 2.
- Regulamin wchodzi w życie w terminie 2 tygodni od dnia jego obwieszczenia w formie przyjętej u Pracodawcy.

Rektor

Prof. dr hab. med. Wojciech Nowak

TABELA MIESIĘCZNYCH MINIMALNYCH STAWEK WYNAGRODZENIA ZASADNICZEGO NAUCZYCIELI AKADEMICKICH ZATRUDNIONYCH NA STANOWISKACH NAUKOWO-DYDAKTYCZNYCH, NAUKOWYCH I DYDAKTYCZNYCH

Lp.	Grupa stanowisk	Stanowisko	Minimalna stawka wynagrodzenia zasadniczego w złotych
1	Profesorowie	profesor zwyczajny	5.390,00
		profesor nadzwyczajny posiadający tytuł naukowy profesora albo tytuł profesora sztuki, profesor wizytujący posiadający tytuł naukowy profesora albo tytuł profesora sztuki	5.025,00
		profesor nadzwyczajny posiadający stopień naukowy doktora habilitowanego lub doktora albo stopień doktora habilitowanego sztuki lub doktora sztuki, profesor wizytujący posiadający stopień naukowy doktora habilitowanego lub doktora albo stopień doktora habilitowanego sztuki lub doktora sztuki	4.605,00
2	Docenci, adiunkci i starsi wykładowcy	docent, adiunkt posiadający stopień naukowy doktora habilitowanego albo stopień doktora habilitowanego sztuki	4.305,00
		adiunkt posiadający stopień naukowy doktora albo stopień doktora sztuki, starszy wykładowca posiadający stopień naukowy doktora albo stopień doktora sztuki	3.820,00
		starszy wykładowca nieposiadający stopnia naukowego albo stopnia w zakresie sztuki	3.025,00
3	Asystenci, wykładowcy, lektorzy i instruktorzy	asystent	2.450,00
		wykładowca, lektor, instruktor	2.375,00

TABELA MIESIĘCZNYCH MINIMALNYCH STAWEK WYNAGRODZENIA ZASADNICZEGO
NAUCZYCIELI AKADEMICKICH ZATRUDNIONYCH NA STANOWISKACH
DYPLOMOWANYCH BIBLIOTEKARZY ORAZ DYPLOMOWANYCH PRACOWNIKÓW
DOKUMENTACJI I INFORMACJI NAUKOWEJ

Lp.	Stanowisko	Minimalna stawka wynagrodzenia zasadniczego w złotych
1	Starszy kustosz dyplomowany, starszy dokumentalista dyplomowany	3.306,00
2	Kustosz dyplomowany, dokumentalista dyplomowany	2.870,00
3	Adiunkt biblioteczny, adiunkt dokumentacji i informacji naukowej	2.659,00
4	Asystent biblioteczny, asystent dokumentacji i informacji naukowej	2.152,00

TABELA MIESIĘCZNYCH MINIMALNYCH STAWEK WYNAGRODZENIA ZASADNICZEGO
PRACOWNIKÓW NIEBĘDĄCYCH NAUCZYCIELAMI AKADEMICKIMI

Kategoria zaszeregowania	Minimalna stawka wynagrodzenia zasadniczego w złotych
I	1.450,00
II	1.460,00
III	1.470,00
IV	1.525,00
V	1.585,00
VI	1.645,00
VII	1.720,00
VIII	1.835,00
IX	1.960,00
X	2.075,00
XI	2.200,00
XII	2.330,00
XIII	2.750,00
XIV	3.615,00
XV	3.700,00
XVI	3.780,00
XVII	3.800,00
XVIII	3.880,00
XIX	3.900,00
XX	4.000,00
XXI	4.100,00

TABELA PODSTAWOWYCH STANOWISK PRACY, WYMAGAŃ KWALIFIKACYJNYCH I MINIMALNEGO ZASZEREGOWANIA PRACOWNIKÓW NAUKOWO-TECHNICZNYCH, INŻYNIERYJNO-TECHNICZNYCH, ADMINISTRACYJNYCH, EKONOMICZNYCH I OBSŁUGI

Lp.	Stanowisko	Wymagania kwalifikacyjne		Kategoria	
		wykształcenie	liczba lat pracy	minimalnego zaszeregowania	dotatku funkcyjnego
1	Kanclerz	wyższe magisterskie	8, w tym 4 na stanowisku kierowniczym	X	5-8
2	Kwestor	wyższe magisterskie	8, w tym 4 na stanowisku kierowniczym lub samodzielnym	IX	4-7
3	Zastępca kanclerza	wyższe	6, w tym 3 na stanowisku kierowniczym lub samodzielnym	IX	4-7
4	Zastępca kwestora	wyższe	6, w tym 2 na stanowisku kierowniczym lub samodzielnym	VIII	3-6
5	Audytor wewnętrzny	według odrębnych przepisów		VII	2-6
6	Kierownik administracyjny podstawowej jednostki organizacyjnej lub innej wyodrębnionej jednostki organizacyjnej	wyższe	6	VII	3-6
7	Zastępca kierownika administracyjnego podstawowej jednostki organizacyjnej lub innej wyodrębnionej jednostki organizacyjnej	wyższe	5	VI	2-5
8	Radca prawny	według odrębnych przepisów		VII	2-6

9	Pełnomocnik do spraw ochrony informacji niejawnych	według odrębnych przepisów		VII	1-3
10	Główny specjalista, kierownik działu lub innej równorzędnej komórki organizacyjnej, administrator sieci	wyższe	5	VII	2-6
11	Główny specjalista do spraw bezpieczeństwa i higieny pracy	według odrębnych przepisów		VII	2-6
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	wyższe	5	VI	2-6
13	Starszy specjalista do spraw bezpieczeństwa i higieny pracy	według odrębnych przepisów		VI	2-6
14	Rzecznik patentowy	według odrębnych przepisów		VI	2-6
15	Specjalista naukowo-techniczny, specjalista inżynieryjno-techniczny, specjalista do spraw finansowych, administracyjnych lub ekonomicznych albo do spraw dydaktyki, badań, informatyki lub	wyższe	3	V	1-4
		średnie	8		

	organizacji produkcji, starszy mistrz, zastępca kierownika domu studenckiego				
16	Specjalista do spraw bezpieczeństwa i higieny pracy	według odrębnych przepisów		V	1-4
17	Starszy (lub samodzielny): referent techniczny, ekonomiczny, administracyjny, finansowy, fizyk, matematyk i inne stanowiska równorzędne, mechanik, technolog, konstruktor, mistrz	wyższe	-	II	-
		średnie	4		
18	Starszy inspektor nadzoru inwestorskiego	według odrębnych przepisów		IV	1-2
19	Starszy inspektor do spraw bezpieczeństwa i higieny pracy	według odrębnych przepisów		IV	-
20	Inspektor nadzoru inwestorskiego	według odrębnych przepisów		IV	1
21	Inspektor do spraw bezpieczeństwa i higieny pracy	według odrębnych przepisów		IV	-
22	Referent techniczny, ekonomiczny, administracyjny, finansowy, technik, magazynier	średnie	-	II	-
		zasadnicze	2		
		zawodowe			
23	Inspektor ochrony mienia	średnie	-	II	-
		podstawowe	2		
24	Pomoc techniczna, administracyjna, laborant i inne stanowiska równorzędne	zasadnicze		I	-
25	Pedel, pracownik gospodarczy, woźny, starszy woźny, portier, starszy portier, dozorca, strażnik ochrony	podstawowe		I	-

	mienia, starszy strażnik ochrony mienia, porządkowa, sprzątaczką				
26	Strażnik ochrony mienia – - szef ochrony, - zastępca szefa ochrony, - dowódca zmiany, - starszy wartownik – konwojent, - wartownik – konwojent, - młodszy wartownik - konwojent	według odrębnych przepisów		II	
27	Pomocniczy pracownik administracji lub obsługi	podstawowe	-	I	-

TABELA STANOWISK PRACY, WYMAGAŃ KWALIFIKACYJNYCH I MINIMALNEGO ZASZEREGOWANIA PRACOWNIKÓW ZATRUDNIONYCH NA STANOWISKACH ROBOTNICZYCH

Lp.	Wymagane kwalifikacje	Kategoria minimalnego zaszeregowania
1	Robotnicy bez przygotowania zawodowego	I
2	Robotnicy przyuczeni, posiadający umiejętności fachowe w zakresie potrzebnym do wykonywania prac o charakterze pomocniczym	I
3	Robotnicy wykwalifikowani, posiadający umiejętności fachowe w zakresie wymaganym do wykonywania prac pod nadzorem lub samodzielnie	I
4	Robotnicy posiadający przygotowanie zawodowe do wykonywania samodzielnej pracy o charakterze złożonym	I
5	Robotnicy wysoko wykwalifikowani, legitymujący się dyplomem technika lub mistrza w zawodzie, w zakresie którego wykonują samodzielnie trudne i precyzyjne prace	II
6	Kierowca samochodu osobowego – według odrębnych przepisów	I
7	Kierowca samochodu ciężarowego – według odrębnych przepisów	II
8	Kierowca autobusu – według odrębnych przepisów	I

TABELA STANOWISK PRACY, WYMAGAŃ KWALIFIKACYJNYCH I MINIMALNEGO ZASZEREGOWANIA PRACOWNIKÓW BIBLIOTECZNYCH, PRACOWNIKÓW DOKUMENTACJI I INFORMACJI NAUKOWEJ ORAZ PRACOWNIKÓW MUZEÓW

PRACOWNICY BIBLIOTECZNI, PRACOWNICY DOKUMENTACJI I INFORMACJI NAUKOWEJ			
Lp.	Stanowisko	Wymagania kwalifikacyjne	Kategoria minimalnego zaszeregowania
1	Kustosz biblioteczny	wykształcenie wyższe magisterskie	VI
2	Starszy bibliotekarz	wykształcenie średnie	IV
	Starszy dokumentalista		
	Starszy konserwator książki		
3	Bibliotekarz	wykształcenie średnie	III
	Dokumentalista		
	Konserwator książki		
4	Starszy magazynier biblioteczny	wykształcenie średnie	III
5	Starszy technik dokumentalista	wykształcenie średnie	III
6	Młodszy bibliotekarz	wykształcenie średnie	II
	Młodszy dokumentalista		
	Młodszy konserwator książki		
7	Technik dokumentalista	wykształcenie średnie	II
8	Magazynier biblioteczny	wykształcenie zasadnicze zawodowe	II
9	Technik-konserwator książki	wykształcenie średnie	I
11	Młodszy technik dokumentalista	wykształcenie średnie	I
	Pomocnik biblioteczny	wykształcenie gimnazjalne	

PRACOWNICY MUZEÓW			
Lp.	Stanowisko	Wymagania kwalifikacyjne	Kategoria minimalnego zaszerzowania
12	Kustosz dyplomowany	- stopień naukowy doktora w dziedzinie związanej z zakresem gromadzonych w muzeum zbiorów lub stopień doktora sztuki w tej dziedzinie, - dorobek zawodowy w zakresie działalności muzealniczej, - 3-letni staż pracy w muzeach	VII
13	Kustosz	- wykształcenie wyższe magisterskie związane z zakresem gromadzonych w muzeum zbiorów, - studia podyplomowe związane z zakresem gromadzonych w muzeum zbiorów lub dorobek zawodowy w zakresie działalności muzealniczej, - 2-letni staż pracy w muzeach	VI
14	Adiunkt	- wykształcenie wyższe magisterskie związane z zakresem gromadzonych w muzeum zbiorów	V
15	Asystent	- studia wyższe I stopnia związane z zakresem gromadzonych w muzeum zbiorów	IV
16	Starszy konserwator	- wykształcenie wyższe magisterskie związane z zakresem gromadzonych w muzeum zbiorów, - 6-letni staż pracy	IV
17	Konserwator	- wykształcenie wyższe magisterskie związane z zakresem gromadzonych w muzeum zbiorów, - 5-letni staż pracy	III
18	Adiunkt konserwatorski	- wykształcenie wyższe I stopnia związane z zakresem gromadzonych w muzeum zbiorów i 5-letni staż pracy lub - wykształcenie wyższe magisterskie związane z zakresem gromadzonych w muzeum zbiorów i 3-letni staż pracy	III
19	Starszy asystent konserwatorski	- wykształcenie wyższe I stopnia związane z zakresem gromadzonych w muzeum zbiorów i 3-letni staż pracy lub - wykształcenie wyższe magisterskie związane z zakresem gromadzonych w muzeum zbiorów i roczny staż pracy	III

20	Asystent konserwatorski	- wykształcenie wyższe I stopnia lub magisterskie związane z zakresem gromadzonych w muzeum zbiorów	II
21	Starszy dokumentalista	- wykształcenie wyższe magisterskie związane z zakresem gromadzonych w muzeum zbiorów, - 2-letni staż pracy	II
22	Dokumentalista	- wykształcenie wyższe magisterskie związane z zakresem gromadzonych w muzeum zbiorów, - roczny staż pracy	II
23	Starszy renowator	- wykształcenie średnie - 3-letni staż pracy	I
24	Renowator	- wykształcenie średnie - roczny staż pracy	I
25	Renowator przyuczony	- wykształcenie średnie lub zawodowe - 2-letni staż pracy	I

TABELA STANOWISK PRACY, WYMAGAŃ KWALIFIKACYJNYCH I MINIMALNEGO ZASZEREGOWANIA PRACOWNIKÓW DZIAŁALNOŚCI WYDAWNICZEJ I POLIGRAFICZNEJ

Lp.	Stanowisko	Wymagania kwalifikacyjne		Kategoria	
		wykształcenie	liczba lat pracy	minimalnego zaszeregowania	dotatku funkcyjnego
1	Kierownik (dyrektor) wydawnictwa lub zakładu poligrafii, redaktor naczelny	wyższe	5	V	3-6
2	Zastępca kierownika (dyrektora) wydawnictwa lub zakładu poligrafii, zastępca redaktora naczelnego, sekretarz wydawnictwa, kierownik redakcji	wyższe	4	IV	2-5
	Szef produkcji		6		
	Starszy redaktor		4		
3	Kierownik działu: składu, grafiki komputerowej lub komórki równorzędnej	wyższe	4	IV	1-3
4	Redaktor techniczny	średnie	3	III	-
5	Redaktor	wyższe	2	III	-
6	Grafik	średnie	1	III	-
7	Operator składu komputerowego lub grafiki komputerowej	wyższe	-	II	-
		średnie	2		
8	Informatyk, technolog	wyższe	-	IV	-
9	Kreślarz, korektor	średnie	-	II	-
10	Księgarz	średnie	-	II	-
11	Mechanik maszyn poligraficznych	kwalifikacje wymagane	-	I	-
12	Fotograf, introligator, kopista offsetowy, montażysta offsetowy, naświetlacz składu komputerowego, operator monitora ekranowego fotoskładu, składacz komputerowego systemu składu	przy zaszeregowaniu pracowników do poszczególnych kategorii wynagrodzenia zasadniczego określa tabela w załączniku	-	II	-
13	Operator: kserografu, maszyn powielających,		-	I	-

	introligatorskich offsetowych i typograficznych	nr 5 do Regulaminu			
14	Pracownik pomocniczy		-	I	-

TABELA MIESIĘCZNYCH STAWEK DODATKU FUNKCYJNEGO DLA NAUCZYCIELI
AKADEMICKICH PEŁNIĄCYCH FUNKCJE KIEROWNICZE

Lp.	Funkcja	Stawka dodatku funkcyjnego w złotych	
		minimalna	maksymalna
1	Rektor uczelni akademickiej, która posiada co najmniej cztery uprawnienia do nadawania stopnia naukowego doktora	4.690,00	6.910,00
2	Prorektor uczelni akademickiej spełniającej wymagania określone w lp. 1	2.870,00	4.170,00
3	Kierownik podstawowej jednostki organizacyjnej uczelni (dziekan)	1.000,00	2.980,00
4	Zastępca kierownika podstawowej jednostki organizacyjnej uczelni (prodziekan), dyrektor międzyuczelnianego instytutu (zakładu, ośrodka), dyrektor centrum uczelniano-przemysłowego, zastępca dyrektora międzyuczelnianego instytutu (zakładu, ośrodka), zastępca dyrektora instytutu na prawach wydziału, zastępca dyrektora centrum uczelniano-przemysłowego, dyrektor (kierownik) jednostki organizacyjnej wydziału lub innej jednostki, zastępca dyrektora (kierownika) jednostki organizacyjnej wydziału lub innej jednostki	200,00	2.260,00

TABELA MIESIĘCZNYCH STAWEK DODATKU FUNKCYJNEGO DLA DYPLOMOWANYCH BIBLIOTEKARZY, DYPLOMOWANYCH PRACOWNIKÓW DOKUMENTACJI I INFORMACJI NAUKOWEJ, PRACOWNIKÓW BIBLIOTECZNYCH ORAZ PRACOWNIKÓW DOKUMENTACJI I INFORMACJI NAUKOWEJ NIEBĘDĄCYCH NAUCZYCIELAMI AKADEMICKIMI PEŁNIĄCYCH FUNKCJE KIEROWNICZE

Lp.	Funkcja	Stawka dodatku funkcyjnego w złotych	
		minimalna	maksymalna
1	Dyrektor biblioteki głównej	460,00	2.620,00
2	Zastępca dyrektora biblioteki głównej	90,00	1.910,00
3	Kierownik oddziału (sekcji) w bibliotece głównej, kierownik biblioteki wydziału lub instytutu, kierownik wydziałowego lub instytutowego ośrodka informacji naukowej	85,00	570,00
	Kierownik oddziału (sekcji) w bibliotece lub ośrodku informacji naukowej		

**TABELA MIESIĘCZNYCH STAWEK DODATKU FUNKCYJNEGO DLA PRACOWNIKÓW
NIEBĘDĄCYCH NAUCZYCIELAMI AKADEMICKIMI PEŁNIĄCYCH FUNKCJE
KIEROWNICZE**

Lp.	Kategoria dodatku funkcyjnego	Stawka dodatku funkcyjnego w złotych	
		minimalna	maksymalna
1	1	85,00	220,00
2	2	90,00	230,00
3	3	115,00	350,00
4	4	135,00	490,00
5	5	200,00	570,00
6	6	260,00	820,00
7	7	460,00	1.910,00
8	8	900,00	2.620,00

USTALENIE WYSOKOŚCI I ZASAD WYPŁATY WYNAGRODZENIA ZA GODZINY PONADWYMIAROWE

§ 1

1. W szczególnych przypadkach, uzasadnionych koniecznością realizacji programu kształcenia na studiach **stacjonarnych, niestacjonarnych, podyplomowych lub kursach**, nauczyciel akademicki może być obowiązany do prowadzenia zajęć dydaktycznych w godzinach ponadwymiarowych. Ilość tych godzin nie może przekraczać dla pracowników naukowo-dydaktycznych $\frac{1}{4}$, a dla pracowników dydaktycznych $\frac{1}{2}$ pensum.
2. Nauczycielowi akademickiemu, za jego zgodą wyrażoną w *Karcie Indywidualnego Przydziału Zajęć Dydaktycznych*, zwanej dalej „Kartą Przydziału”, może być powierzone prowadzenie zajęć dydaktycznych w wymiarze przekraczającym liczbę godzin ponadwymiarowych, określoną w ust. 1.
3. Nauczyciel akademicki jest obowiązany wykazać liczbę wszystkich przydzielonych oraz wykonanych godzin zajęć dydaktycznych w okresie rozliczenia pensum w Karcie Przydziału oraz w *Karcie Indywidualnego Wykonania Zajęć Dydaktycznych*, zwanej dalej „Kartą Wykonania”, które są prowadzone w Uczelni, celem prawidłowego rozliczenia zajęć dydaktycznych. Karty Przydziału i Karty Wykonania generowane są z systemu USOS.

§ 2

Za pracę w godzinach ponadwymiarowych, o których mowa w art. 131 Ustawy, nauczyciel akademicki otrzymuje wynagrodzenie obliczone według następujących stawek:

Lp.	Stanowisko	Stawka za godzinę obliczeniową, odpowiadającą 45 minutom
1	2	3
1	Profesor zwyczajny, profesor nadzwyczajny posiadający tytuł naukowy, profesor wizytujący posiadający tytuł naukowy	do 3,6% minimalnego wynagrodzenia zasadniczego profesora zwyczajnego, określonego w załączniku nr 1 do Regulaminu
2	Profesor nadzwyczajny posiadający stopień naukowy doktora habilitowanego lub doktora, profesor wizytujący posiadający stopień naukowy doktora habilitowanego lub doktora, docent, adiunkt posiadający stopień naukowy doktora habilitowanego	do 3,6% minimalnego wynagrodzenia zasadniczego profesora nadzwyczajnego posiadającego stopień naukowy doktora habilitowanego albo stopień doktora habilitowanego sztuki, określonego w załączniku nr 1 do Regulaminu

3	Adiunkt posiadający stopień naukowy doktora, starszy wykładowca	do 3,6% minimalnego wynagrodzenia zasadniczego adiunkta posiadającego stopień naukowy doktora albo stopień doktora sztuki, określonego w załączniku nr 1 do Regulaminu
4	Asystent, wykładowca, lektor, instruktor	do 3,9% minimalnego wynagrodzenia zasadniczego asystenta, określonego w załączniku nr 1 do Regulaminu

Brzmienie obowiązujące od 1 października 2017 r.:

Lp.	Stanowisko	Stawka za godzinę obliczeniową, odpowiadającą 45 minutom
1	2	3
1	Profesor zwyczajny, profesor nadzwyczajny posiadający tytuł naukowy profesora, profesor wizytujący posiadający tytuł naukowy profesora	1,8% – 3,6% minimalnego wynagrodzenia zasadniczego profesora zwyczajnego, określonego w załączniku nr 1 do Regulaminu
2	Profesor nadzwyczajny posiadający stopień naukowy doktora habilitowanego lub doktora, profesor wizytujący posiadający stopień naukowy doktora habilitowanego lub doktora, docent, adiunkt posiadający stopień naukowy doktora habilitowanego	1,8% – 3,6% minimalnego wynagrodzenia zasadniczego profesora nadzwyczajnego posiadającego stopień naukowy doktora habilitowanego albo stopień doktora habilitowanego sztuki, określonego w załączniku nr 1 do Regulaminu
3	Adiunkt posiadający stopień naukowy doktora, starszy wykładowca	1,8% – 3,6% minimalnego wynagrodzenia zasadniczego adiunkta posiadającego stopień naukowy doktora albo stopień doktora sztuki, określonego w załączniku nr 1 do Regulaminu
4	Asystent, wykładowca, lektor, instruktor	1,8% – 3,9% minimalnego wynagrodzenia zasadniczego asystenta, określonego w załączniku nr 1 do Regulaminu

§ 3

1. Za każdą godzinę obliczeniową (odpowiadającą 45 minutom) zajęć prowadzonych w ramach godzin ponadwymiarowych nauczyciel akademicki otrzymuje wynagrodzenie w zależności od zajmowanego stanowiska:

1) na **studiach stacjonarnych pierwszego i drugiego stopnia, jednolitych studiach magisterskich oraz studiach trzeciego stopnia według poniższych stawek:**

Lp.	Stanowisko	Stawki obowiązujące (zł)	
		Studia I i II stopnia jednolite studia magisterskie	Studia III stopnia
1	Profesor zwyczajny, profesor nadzwyczajny posiadający tytuł naukowy, profesor wizytujący posiadający tytuł naukowy	78	od 78 do 156
2	Profesor nadzwyczajny posiadający stopień naukowy doktora habilitowanego lub doktora, profesor wizytujący posiadający stopień doktora habilitowanego lub doktora, docent, adiunkt posiadający stopień naukowy doktora habilitowanego	65	od 65 do 130
3	Adiunkt posiadający stopień naukowy doktora, starszy wykładowca	64	od 64 do 128
4	Asystent, wykładowca, lektor, instruktor	42	od 42 do 86

Brzmienie obowiązujące od 1 października 2017 r.:

Lp.	Stanowisko	Stawki obowiązujące (zł)	
		Studia I i II stopnia jednolite studia magisterskie	Studia III stopnia
1	Profesor zwyczajny, profesor nadzwyczajny posiadający tytuł naukowy, profesor wizytujący posiadający tytuł naukowy	98	od 98 do 194
2	Profesor nadzwyczajny posiadający stopień naukowy doktora habilitowanego lub doktora, profesor wizytujący posiadający stopień doktora habilitowanego lub doktora, docent, adiunkt posiadający stopień naukowy doktora habilitowanego	83	od 83 do 165
3	Adiunkt posiadający stopień naukowy doktora, starszy wykładowca	69	od 69 do 137
4	Asystent, wykładowca, lektor, instruktor	45	od 45 do 95

- 2) na **studiach niestacjonarnych pierwszego i drugiego stopnia, jednolitych studiach magisterskich, studiach trzeciego stopnia, studiach podyplomowych i kursach** według poniższych stawek

Lp.	Stanowisko	Stawki obowiązujące (zł)	
		min	max
1	Profesor zwyczajny, profesor nadzwyczajny posiadający tytuł naukowy, profesor wizytujący posiadający tytuł naukowy	60	190
2	Profesor nadzwyczajny posiadający stopień naukowy doktora habilitowanego lub doktora, profesor wizytujący posiadający stopień doktora habilitowanego lub doktora, docent, adiunkt posiadający stopień naukowy doktora habilitowanego	50	160
3	Adiunkt posiadający stopień naukowy doktora, starszy wykładowca	49	120
4	Asystent, wykładowca, lektor, instruktor	32	95

Brzmienie obowiązujące od 1 października 2017 r.:

Lp.	Stanowisko	Stawki obowiązujące (zł)	
		min	max
1	Profesor zwyczajny, profesor nadzwyczajny posiadający tytuł naukowy, profesor wizytujący posiadający tytuł naukowy	98	194
2	Profesor nadzwyczajny posiadający stopień naukowy doktora habilitowanego lub doktora, profesor wizytujący posiadający stopień doktora habilitowanego lub doktora, docent, adiunkt posiadający stopień naukowy doktora habilitowanego	83	165
3	Adiunkt posiadający stopień naukowy doktora, starszy wykładowca	69	137
4	Asystent, wykładowca, lektor, instruktor	45	95

2. W przypadku zajęć realizowanych na rzecz studentów niepełnosprawnych prowadzonych na zlecenie Działu ds. Osób Niepełnosprawnych (DON) stawkę wynagrodzenia za godzinę zajęć dydaktycznych należy powiększyć o 20 zł, z tym, że powiększenie stawek nie może przekroczyć wartości maksymalnych wskazanych w tabeli ujętej w ust. 1.

3. Stawki wyższe od stawek minimalnych, ale nieprzekraczające wartości maksymalnych, mogą być zastosowane, jeżeli jednostka posiada na ten cel środki zatwierdzone w planie rzeczowo-finansowym i potwierdzone przez Kwestora UJ.
4. Stawki muszą być jednolite i obowiązywać na poziomie podstawowej jednostki organizacyjnej UJ (wydziału), jednostki poza- i międzywydziałowej. Wysokość stawek ustala dziekan wydziału, a w przypadku jednostek poza- i międzywydziałowych – dyrektor bądź kierownik, po zasięgnięciu opinii rady wydziału lub rady jednostki poza- lub międzywydziałowej.

§ 4

1. Wynagrodzenie za godziny ponadwymiarowe na studiach stacjonarnych, niestacjonarnych, podyplomowych lub kursach wypłaca się po dokonaniu rozliczenia godzin rzeczywiście przeprowadzonych zajęć dydaktycznych, raz w roku, z uwzględnieniem okresu rozliczenia pensum. Wysokość tego wynagrodzenia ustala się na podstawie stawek obowiązujących w ostatnim dniu okresu, którego dotyczy rozliczenie pensum.
2. Wypłata wynagrodzenia za godziny ponadwymiarowe następuje po złożeniu formularzy wygenerowanych z systemu USOS:
 - 1) zbiorczego wykonania zajęć dydaktycznych za dany rok akademicki;
 - 2) Karty Wykonania.
3. Dopuszcza się możliwość wypłaty wynagrodzenia za godziny ponadwymiarowe na studiach niestacjonarnych, podyplomowych i kursach po ich wykonaniu, po zakończeniu pierwszego semestru, a przed zakończeniem okresu rozliczenia pensum, pod warunkiem wykonania przez nauczyciela akademickiego pełnego pensum dydaktycznego w I semestrze.
4. Wypłata wynagrodzenia w trakcie roku akademickiego przewidziana w ust. 3 może nastąpić pod warunkiem:
 - 1) złożenia zbiorczego planu zajęć dydaktycznych na dany rok akademicki;
 - 2) złożenia Karty Przydziału;
 - 3) potwierdzenia przez kierownika jednostki wykonania zajęć.
5. W szczególnie uzasadnionych przypadkach, za zgodą Prorektora UJ ds. polityki kadrowej i finansowej, dopuszcza się możliwość wprowadzenia co najmniej dwumiesięcznych okresów rozliczenia godzin ponadwymiarowych, liczonych w miesiącach kalendarzowych.
6. Wypłata wynagrodzenia za godziny ponadwymiarowe przewidziane w ust. 5 może nastąpić po zakończeniu okresu rozliczeniowego pod warunkiem:
 - 1) złożenia zbiorczego planu zajęć dydaktycznych i Karty Przydziału na dany rok akademicki z uwzględnieniem pełnego pensum na studiach stacjonarnych, niestacjonarnych i na innych formach kształcenia, generowanych z systemu USOS;
 - 2) potwierdzenia przez pracownika, bezpośredniego przełożonego i kierownika jednostki organizacyjnej możliwości wykonania pensum dydaktycznego w danym roku akademickim, zgodnie ze złożoną Kartą Przydziału;
 - 3) przedstawienia szczegółowego planu zajęć dydaktycznych na wskazany okres rozliczeniowy, zgodnie z harmonogramem;
 - 4) potwierdzenia przez kierownika jednostki organizacyjnej i bezpośredniego przełożonego wykonania zajęć w danym okresie rozliczeniowym.
7. Po zakończeniu roku akademickiego dokonuje się weryfikacji wykonania godzin zajęć dydaktycznych ze szczególnym uwzględnieniem godzin rozliczonych na podstawie ust. 3-6.

8. W przypadku udzielenia zgody na zmianę okresów rozliczeniowych w trakcie roku akademickiego Prorektor UJ ds. polityki kadrowej i finansowej winien w decyzji określić zasady rozliczenia godzin ponadwymiarowych w okresie przejściowym.

§ 5

Mając na względzie przeznaczenie środków na zwiększenie wynagrodzeń uchwałą nr 113/IX/2015 Senatu Uniwersytetu Jagiellońskiego z dnia 30 września 2015 roku w sprawie przeznaczenia dodatkowych środków na zwiększenie wynagrodzeń z innych źródeł niż określone w art. 94 ust. 1 ustawy z dnia 27 lipca 2005 r. – Prawo o szkolnictwie wyższym – ustala się następujące stawki za zajęcia dydaktyczne prowadzone w ramach:

- 1) odpłatnych studiów prowadzonych w języku obcym:

Lp.	Stanowisko	Stawki obowiązujące (zł)	
		min	max
1	Profesor zwyczajny, profesor nadzwyczajny posiadający tytuł naukowy, profesor wizytujący posiadający tytuł naukowy	190	260
2	Profesor nadzwyczajny posiadający stopień naukowy doktora habilitowanego lub doktora, profesor wizytujący posiadający stopień doktora habilitowanego lub doktora, docent, adiunkt posiadający stopień naukowy doktora habilitowanego	160	180
3	Adiunkt posiadający stopień naukowy doktora, starszy wykładowca	120	155
4	Asystent, wykładowca, lektor, instruktor	50	155

- 2) studiów interdyscyplinarnych (w indywidualnych przypadkach uzasadnionych szczególnie wysokimi kwalifikacjami osób prowadzących zajęcia dydaktyczne) – stawkę wyższą od obowiązującej stawki maksymalnej dla danego rodzaju studiów, ustalaną przez dziekana wyłącznie po uzyskaniu pisemnej zgody Rektora UJ – do 100% stawki obowiązującej.

**STAWKI DODATKOWEGO WYNAGRODZENIA DLA NAUCZYCIELI AKADEMICKICH
(§ 18 ust. 1 REGULAMINU)**

1. Za udział w pracach uczelnianej komisji rekrutacyjnej:

Lp.	funkcja	wynagrodzenie maksymalne
1	Przewodniczący	1715 zł
2	Sekretarz	1592 zł
3	Członek	1347 zł

2. Za udział w pracach wydziałowych komisji rekrutacyjnych – liczba kandydatów ponad 800 osób:

Lp.	funkcja	kwota wynagrodzenia
1	Przewodniczący	od 700 zł do 1715 zł
2	Sekretarz	od 600 zł do 1592 zł
3	Członek	od 500 zł do 1347 zł

3. Za udział w pracach wydziałowych komisji rekrutacyjnych – liczba kandydatów od 401 do 800 osób:

Lp.	funkcja	kwota wynagrodzenia
1	Przewodniczący	od 525 zł do 1287 zł
2	Sekretarz	od 450 zł do 1194 zł
3	Członek	od 375 zł do 1010 zł

4. Za udział w pracach wydziałowych komisji rekrutacyjnych – liczba kandydatów do 400 osób:

Lp.	funkcja	kwota wynagrodzenia
1	Przewodniczący	od 350 zł do 858 zł
2	Sekretarz	od 300 zł do 796 zł
3	Członek	od 250 zł do 674 zł

5. Za kierowanie lub sprawowanie opieki nad studenckimi praktykami zawodowymi: **790 zł – 1592 zł.**
6. Za sprawowanie funkcji promotora w przewodzie doktorskim: **5390 zł.**
7. Za recenzję w przewodzie doktorskim: **1832,60 zł.**

8. Za recenzję w przewodzie/postępowaniu habilitacyjnym: **2156 zł.**
9. Za recenzję w postępowaniu o nadanie tytułu profesora: **2695 zł.**
10. Za sporządzenie opinii w sprawie nadania lub odmowy nadania stopnia doktora habilitowanego (członkom komisji habilitacyjnej, powołanej w celu przeprowadzenia postępowania habilitacyjnego):

Lp.	funkcja	kwota wynagrodzenia
1	Przewodniczący	2156 zł
2	Sekretarz	1886,50 zł
3	Członek	1078 zł
4	Recenzent	539 zł

11. Za opracowanie recenzji lub ocenę dorobku w postępowaniu kwalifikacyjnym poprzedzającym zatrudnienie na stanowisku profesora nadzwyczajnego lub profesora wizytującego osoby nieposiadającej tytułu naukowego profesora, profesora sztuki, stopnia naukowego doktora habilitowanego lub doktora habilitowanego sztuki: **1600 zł.**
12. Za opracowanie recenzji w postępowaniu kwalifikacyjnym poprzedzającym zatrudnienie na stanowisku profesora zwyczajnego i recenzji w postępowaniu kwalifikacyjnym poprzedzającym zatrudnienie na stanowisku profesora nadzwyczajnego osoby posiadającej tytuł naukowy profesora: **1800 zł.**

ZASADY PRYZNAWANIA DODATKOWEGO WYNAGRODZENIA (§ 18 UST. 3 REGULAMINU)

§ 1

1. W wypadku podjęcia przez Senat UJ uchwały o przeznaczeniu dodatkowych środków na zwiększenie wynagrodzeń, pracownikowi może być decyzją Rektora UJ przyznane dodatkowe wynagrodzenie z przychodów własnych Uczelni, innych niż określone w art. 94 ust. 1 ustawy – Prawo o szkolnictwie wyższym.
2. Ustala się następujące zasady przyznawania dodatkowego wynagrodzenia:
 - 1) dodatkowe wynagrodzenie może być przyznane, jeżeli jednostka wnioskująca posiada środki na ten cel, a Kwestor UJ zaakceptował wniosek o przyznanie dodatkowego wynagrodzenia poprzez dokonanie kontroli wstępnej, o której mowa w art. 54 ustawy z dnia 27 sierpnia 2009 r. o finansach publicznych;
 - 2) dodatkowe wynagrodzenie może być przyznane jednorazowo lub okresowo, na czas nie dłuższy niż okres jednego roku budżetowego;
 - 3) łączna kwota wynagrodzenia dodatkowego nie może przekroczyć 100% wynagrodzenia zasadniczego pracownika w ciągu roku budżetowego;
 - 4) w przypadku złej kondycji finansowej Uczelni lub jednostki, Rektor UJ może na określony czas wstrzymać przyznawanie dodatkowych wynagrodzeń określonych w niniejszym załączniku.
3. Zasady przyznawania dodatkowego wynagrodzenia określa § 2.

§ 2

Wniosek o przyznanie dodatkowego wynagrodzenia winien uwzględniać, w szczególności:

- 1) w odniesieniu do nauczyciela akademickiego:
 - a) dorobek naukowy,
 - b) sposób realizacji obowiązków dydaktycznych, w tym wyniki ankiety studenckiej,
 - c) pracę organizacyjną,
 - d) szybkość awansu;
- 2) w odniesieniu do pracowników niebędących nauczycielami akademickimi:
 - a) jakość i terminowość wykonywania zadań,
 - b) zaangażowanie w realizację powierzonych zadań,
 - c) inicjowanie nowych rozwiązań,
 - d) wysoką ocenę pracy,
 - e) sposób realizacji obowiązków służbowych, w tym wyniki ankiety studenckiej.

§ 3

Decyzję o przyznaniu dodatkowego wynagrodzenia podejmuje Rektor UJ z własnej inicjatywy lub na wniosek.

§ 4

Z wnioskiem o przyznanie dodatkowego wynagrodzenia może wystąpić:

- 1) dziekan – w odniesieniu do pracowników wydziałów;
- 2) dyrektor/kierownik właściwej jednostki – w odniesieniu do pracowników jednostek pozawydziałowych, międzywydziałowych, wspólnych, pomocniczych oraz ogólnouczeniowych;
- 3) kierownik jednostki, za zgodą właściwego Prorektora UJ, Kanclerza UJ lub Kwestora UJ – w odniesieniu do pracowników jednostek administracji ogólnouczeniowej;
- 4) właściwy Prorektor UJ, Kanclerz UJ lub Kwestor UJ – w odniesieniu do kierowników jednostek administracji ogólnouczeniowej;
- 5) Kanclerz UJ lub Kwestor UJ – w odniesieniu do swoich zastępców.

§ 5

W odniesieniu do Prorektorów UJ, Dziekanów UJ, Kanclerza UJ, Kwestora UJ i Dyrektorów/ Kierowników jednostek pozawydziałowych, międzywydziałowych, wspólnych, pomocniczych oraz ogólnouczeniowych UJ decyzję o przyznaniu dodatkowego wynagrodzenia podejmuje Rektor UJ z własnej inicjatywy lub na wniosek właściwego Prorektora UJ.

**Regulamin
premiowania pracowników Uniwersytetu Jagiellońskiego
niebędących nauczycielami akademickimi**

§ 1

Pracownikowi niebędącemu nauczycielem akademickim przysługuje premia regulaminowa.

§ 2

1. Indywidualna premia regulaminowa dla pracowników objętych niniejszym Regulaminem premiowania wynosi 20% zasadniczego wynagrodzenia miesięcznego, wynikającego z osobistego zaszczerowania pracownika, w razie spełnienia przesłanek określonych w § 3 ust. 2.
2. Postanowienia ust. 1 nie uchybiają możliwości zmiany wysokości premii regulaminowej lub jej pozbawiania w przypadkach, określonych w § 3-7 niniejszego Regulaminu premiowania.

§ 3

1. Indywidualna premia regulaminowa może być podwyższona, obniżona lub nieprzyznana, w przypadkach określonych w niniejszym Regulaminie premiowania.
2. Przyznanie premii regulaminowej oraz ustalenie jej wysokości uzależnione jest od:
 - 1) nienagannego wykonywania zadań wynikających z przydzielonego zakresu czynności;
 - 2) wykonywania zadań dodatkowych, w ramach otrzymanego polecenia służbowego;
 - 3) efektywnego wykorzystania dnia pracy, aktywności pracownika;
 - 4) dbałości o powierzone mienie, w tym o maszyny i urządzenia, oszczędności materiałów i energii, a także dbałości o stanowisko pracy;
 - 5) przestrzegania terminów załatwiania spraw, wynikających z obowiązujących przepisów;
 - 6) przestrzegania dyscypliny pracy oraz przepisów bhp i ppoż.
3. Premia regulaminowa przysługuje pracownikowi za czas efektywnie przepracowany.
4. Premia regulaminowa ulega pomniejszeniu za okres niezdolności do pracy pracownika z powodu choroby, a także innych okoliczności uzasadniających wypłatę wynagrodzenia chorobowego lub zasiłków z ubezpieczeń społecznych obliczanych w sposób właściwy dla zasiłku chorobowego

§ 4

1. Premia regulaminowa pracownika winna być znacząco obniżona lub nieprzyznana, w szczególności w następujących przypadkach:
 - 1) uzasadnionych skarg i zażaleń na wykonywanie obowiązków służbowych przez pracownika;
 - 2) zawinionego niewykonania przez pracownika lub przyczynienia się do niewykonania przez innych pracowników, przydzielonych obowiązków;
 - 3) naruszenia obligatoryjnych terminów wynikających z obowiązujących przepisów lub regulacji wewnętrznych;

- 4) zawinionego spowodowania lub przyczynienia się do spowodowania strat materialnych w Uniwersytecie, a w szczególności dopuszczenia się marnotrawstwa, niegospodarności w dysponowaniu materiałami i urządzeniami;
 - 5) ukarania pracownika jedną z kar porządkowych przewidzianych w Kodeksie pracy;
 - 6) wykonywania bez zezwolenia w czasie pracy, innych prac niż zlecone przez przełożonego;
 - 7) naruszenia dyscypliny pracy i obowiązujących przepisów, a w szczególności Regulaminu pracy oraz przepisów bhp i ppoż.;
 - 8) rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika w trybie art. 52 Kodeksu pracy.
2. Stawienie się do pracy w stanie nietrzeźwości lub spożywanie alkoholu w pracy powoduje całkowite pozbawienie premii regulaminowej na okres do 6 miesięcy przypadających bezpośrednio po uzyskaniu przez pracodawcę informacji o takim zdarzeniu.

§ 5

W przypadkach uzasadnionych osiągnięciami zawodowymi pracownika premia regulaminowa może być w konkretnym miesiącu, podwyższona na wniosek kierownika jednostki, maksymalnie do 60% wysokości wynagrodzenia, o którym mowa w § 2 ust. 1.

§ 6

Rektor UJ, w razie powzięcia wiadomości o przypadkach, o których mowa w § 4, może z własnej inicjatywy obniżyć lub pozbawić pracownika przyznanej mu premii.

§ 7

1. Indywidualna premia regulaminowa, o której mowa w § 2 ust. 1, wypłacana jest wszystkim uprawnionym pracownikom, bez składania wniosku premiowego.
2. W razie podwyższenia premii regulaminowej pracownika do poziomu wskazanego w § 5, należy złożyć w Portalu Informacyjnym UJ (<https://pi.uj.edu.pl> – zakładka Wnioski płacowe) wniosek premiowy ze wskazaniem osób, których dotyczy, wysokości podwyższenia premii oraz wyraźnym merytorycznym uzasadnieniem.
3. Wnioski premiowe, składane są przez bezpośredniego przełożonego pracownika, zatwierdzone przez kierownika właściwego pionu/dysponenta środków, a także przez Kwestora UJ pod względem finansowym (kontrasygnata).
4. Ostatecznej akceptacji wysokości premii regulaminowej pracownika dokonuje Prorektor UJ ds. polityki kadrowej i finansowej.
5. Wnioski premiowe należy składać w nieprzekraczalnym terminie do 5-go dnia miesiąca następującego po miesiącu za który przyznawana jest premia.
6. Premia regulaminowa jest wypłacana z dołu.

§ 8

1. Wniosek o obniżenie lub pozbawienie pracownika premii regulaminowej należy złożyć do Prorektora UJ ds. polityki kadrowej i finansowej za pośrednictwem Działu Spraw Osobowych UJ z wyraźnym merytorycznym uzasadnieniem.
2. Wnioski o obniżenie premii lub jej pozbawienie składane są przez bezpośredniego przełożonego pracownika, zatwierdzone przez kierownika właściwego pionu/dysponenta środków.

3. Ostatecznej akceptacji obniżenia lub pozbawienia pracownika premii regulaminowej dokonuje Prorektor UJ ds. polityki kadrowej i finansowej.

§ 9

1. Pracownik, któremu nie przyznano premii regulaminowej lub premię obniżono, winien być o tym poinformowany pisemnie wraz z podaniem uzasadnienia.
2. Od zawiadomienia o obniżeniu lub pozbawieniu premii regulaminowej przysługuje pracownikowi w ciągu 5 dni roboczych od daty jego otrzymania, prawo odwołania się do Rektora UJ, z zachowaniem drogi służbowej. Informację o trybie odwoławczym zamieszcza się na zawiadomieniu.
3. W przypadku, o którym mowa w § 6, pracownikowi przysługuje, w terminie 5 dni roboczych od daty otrzymania powiadomienia o obniżeniu lub pozbawieniu go premii regulaminowej, prawo wystąpienia z wnioskiem do Rektora UJ o ponowne rozpatrzenie sprawy.

**REGULAMIN
PRYZNAWANIA NAGRÓD DLA NAUCZYCIELI AKADEMICKICH
UNIwersYTETU JAGIELLOŃSKIEGO**

§ 1

1. Uczelnia nalicza środki na nagrody Rektora UJ dla nauczycieli akademickich w wysokości 2% planowanych rocznych środków na wynagrodzenia osobowe zatwierdzone przez Senat Uniwersytetu Jagiellońskiego dla tej grupy pracowników.
2. Środki, o których mowa w ust. 1, przeznaczone są na nagrody za wybitne osiągnięcia naukowe, dydaktyczne, organizacyjne oraz za całokształt osiągnięć naukowych i dydaktycznych dla nauczycieli akademickich.
3. Wnioski powinny uwzględniać:
 - 1) osiągnięcia naukowe lub dydaktyczne w poprzednim roku kalendarzowym;
 - 2) osiągnięcia organizacyjne w poprzednim roku akademickim.

§ 2

1. Nagrody ze środków określonych w § 1 ust. 1 dla nauczycieli akademickich mogą otrzymać:
 - 1) nauczyciele akademicy zatrudnieni w Uniwersytecie Jagiellońskim na podstawie stosunku pracy;
 - 2) emerytowani nauczyciele akademicy UJ.
2. W danym roku, z tego samego tytułu, nauczycielowi akademickiemu może być przyznana nagroda indywidualna albo nagroda zespołowa Ministra albo Rektora UJ. Przyznanie nagrody Ministra wyklucza możliwość otrzymania nagrody rektorskiej w tym samym roku.
3. Nauczyciel akademicki może otrzymać nagrodę ze środków określonych w § 1 ust. 1 jeden raz w roku kalendarzowym.

§ 3

1. Rektor UJ przyznaje nagrody indywidualne albo nagrody zespołowe: I, II i III stopnia.
2. Wysokość nagród ustalana jest corocznie przez Rektora UJ w oparciu o zasady określone w rozporządzeniu Ministra Nauki i Szkolnictwa Wyższego.
3. Podstawę do określenia wysokości nagrody stanowi minimalna stawka wynagrodzenia zasadniczego profesora zwyczajnego.
4. Wysokość nagrody jest różna za działalność naukową oraz działalność dydaktyczną i organizacyjną.
5. Podział nagrody zespołowej pomiędzy członków nagrodzonego zespołu zależy od wkładu pracy poszczególnych osób, jednakże nagroda przypadająca jednemu członkowi zespołu nie może przekroczyć pełnej wysokości nagrody indywidualnej i nie może być niższa niż 10% wysokości nagrody indywidualnej odpowiedniego stopnia.

§ 4

1. Nagrody dla nauczycieli akademickich są przyznawane w szczególności za:
 - 1) oryginalne i twórcze osiągnięcia naukowe udokumentowane:

- a) publikacjami naukowymi mającymi istotny wpływ na stan wiedzy i kierunki dalszych badań,
 - b) pracami konstrukcyjnymi, technologicznymi i projektowymi, charakteryzującymi się nowatorskim, naukowym podejściem do problemu,
 - c) kształcenie kadr naukowych, potwierdzone podejmowaniem zainicjowanej problematyki badawczej przez innych pracowników nauki, pełnieniem funkcji promotora, konsultanta i opiniodawcy innych prac naukowych lub recenzenta,
 - d) konkretne przedsięwzięcia, które spowodowały istotną poprawę warunków pracy dydaktycznej, wyników kształcenia i poziomu prac dyplomowych,
 - e) autorstwo lub współautorstwo wyróżniających się podręczników, skryptów, przewodników metodycznych albo programów nauczania,
 - f) wyróżniające się rozprawy habilitacyjne lub doktorskie.
2. Wnioski winny uwzględniać osiągnięcia naukowe lub dydaktyczne dokonane w roku kalendarzowym poprzedzającym rok przyznania nagrody, a dla nagród za prace organizacyjne – w minionym roku akademickim.
 3. Nagrody mogą być również przyznawane wybitnym nauczycielom akademickim za całokształt ich osiągnięć naukowych i dydaktycznych.

§ 5

1. Wnioski o przyznanie nagród opracowują, w oparciu o zasady określone przez Ministra Nauki i Szkolnictwa Wyższego i w niniejszym regulaminie, Dyrektorzy i Kierownicy wydziałowych jednostek organizacyjnych i przedkładają je Dziekanowi.
2. Dziekani Wydziałów oraz Dyrektorzy i Kierownicy jednostek pozawydziałowych, międzywydziałowych, międzyuczelnianych i wspólnych – po zasięgnięciu opinii właściwej rady – przedkładają wnioski Rektorowi UJ.
3. Niezależnie od wniosków, o których mowa w ust. 1, Dziekani wydziałów mają prawo składania wniosków o przyznanie nagrody z własnej inicjatywy. Wnioski te winny być zaopiniowane przez właściwą radę wydziału.
4. Rektor UJ może także przyznać nagrodę z własnej inicjatywy.

§ 6

1. Rektor UJ przyznaje nagrody z okazji inauguracji roku akademickiego.
2. W wyjątkowych wypadkach Rektor UJ z własnej inicjatywy albo na wniosek osoby do tego uprawnionej (§ 5 ust. 1 i 2) może przyznać nagrodę także w innym terminie.

§ 7

Wszystkie głosowania na radach wydziałów oraz radach jednostek pozawydziałowych, międzywydziałowych, międzyuczelnianych i wspólnych nad wnioskami dotyczącymi nagród, odbywają się tajnie.

§ 8

1. Wniosek o nagrodę powinien zawierać w szczególności:
 - 1) rodzaj proponowanej nagrody;
 - 2) stopień proponowanej nagrody;
 - 3) merytoryczne uzasadnienie proponowanej nagrody.
2. We wniosku o nagrodę zespołową należy dodatkowo określić wysokość nagród proponowanych dla poszczególnych członków zespołu.
3. Do wniosku o nagrodę za działalność naukową należy dołączyć publikacje, za które wnioskowana jest nagroda.

4. Wnioski o nagrody przyznawane przez Rektora UJ należy składać w Dziale Spraw Osobowych UJ, w terminie ustalonym przez Rektora UJ.

§ 9

Wnioski, o których mowa w § 5, wraz z określonymi wysokościami środków, o których mowa w § 1 ust. 1, Rektor UJ przekazuje do zaopiniowania Stałej Senackiej Komisji ds. Odznaczeń i Nagród.

§ 10

Dział Spraw Osobowych UJ nie później niż 7 dni przed posiedzeniem Komisji, o której mowa w § 9, przedstawia wykaz wniosków związkom zawodowym działającym w Uczelni.

§ 11

Po zaopiniowaniu wniosków w trybie określonym w § 7 i § 9 Rektor UJ podejmuje decyzję o przyznaniu nagród.

§ 12

1. Nagrody wręczane są w trybie ustalonym przez Rektora UJ.
2. Laureat nagrody Rektora UJ otrzymuje dyplom określający stopień przyznanej nagrody, rodzaj osiągnięcia i wysokość nagrody.
3. Kopię dyplomu włącza się do akt osobowych laureata nagrody.

**REGULAMIN
PRZYZNAWANIA NAGRÓD PRACOWNIKOM
NIEBĘDACYM NAUCZYCIELAMI AKADEMICKIMI
UNIwersYTETU JAGIELLOŃSKIEGO**

§ 1

1. Uczelnia nalicza środki na nagrody Rektora UJ dla pracowników niebędących nauczycielami akademickimi w wysokości 1% planowanych rocznych środków na wynagrodzenia osobowe zatwierdzonych przez Senat Uniwersytetu Jagiellońskiego dla tej grupy pracowników.
2. Środki, o których mowa w ust. 1, przeznaczone są na nagrody dla pracowników zatrudnionych w Uniwersytecie Jagiellońskim na podstawie stosunku pracy.
3. Nagroda może być przyznana pracownikowi, który w UJ przepracował nie mniej niż dwa lata.

§ 2

1. Nagrody ze środków, o których mowa w § 1, przyznaje Rektor UJ.
2. Nagrody przyznawane są z okazji inauguracji roku akademickiego. Wyjątkowo Rektor UJ może przyznać nagrodę także w innym terminie.

§ 3

Nagrody mogą być przyznawane pracownikom za szczególne osiągnięcia w pracy zawodowej, za przejawianie inicjatywy w pracy, za podnoszenie wydajności i jakości pracy, za wzorowe wypełnianie obowiązków służbowych.

§ 4

1. Rektor UJ przyznaje nagrody indywidualne i zespołowe: I, II i III stopnia.
2. Wysokość nagród ustala corocznie Rektor UJ.

§ 5

1. Z wnioskiem o przyznanie nagrody mogą wystąpić:
 - 1) Prorektorzy UJ – w stosunku do pracowników jednostek bezpośrednio im podporządkowanych;
 - 2) Dziekani UJ – w stosunku do pracowników zatrudnionych w jednostkach organizacyjnych wydziału;
 - 3) Dyrektorzy i Kierownicy jednostek pozawydziałowych, międzywydziałowych, międzyuczelnianych i wspólnych UJ – w stosunku do pracowników zatrudnionych w tych jednostkach;
 - 4) Kanclerz UJ – w stosunku do swoich zastępców oraz w stosunku do pracowników jednostek, które mu bezpośrednio podlegają;
 - 5) Zastępcy kanclerza UJ – w stosunku do pracowników zatrudnionych w jednostkach im podporządkowanych;
 - 6) Kwestor UJ – w stosunku do swoich zastępców oraz wszystkich pozostałych pracowników kwestury UJ.
2. Rektor UJ przyznaje nagrody z własnej inicjatywy Kanclerzowi UJ, Kwestorowi UJ, oraz pracownikom jednostek organizacyjnych, które mu bezpośrednio podlegają.

3. Rektor UJ może przyznać nagrodę z własnej inicjatywy innym pracownikom niewymienionym w ust. 2.

§ 6

1. Z wnioskiem o przyznanie nagród można wystąpić tylko w granicach ustalonego dla danej jednostki organizacyjnej limitu środków przeznaczonych na nagrody.
2. Wniosek o przyznanie nagrody powinien zawierać w szczególności:
 - 1) określenie rodzaju proponowanej nagrody;
 - 2) określenie stopnia proponowanej nagrody;
 - 3) merytoryczne uzasadnienie proponowanej nagrody.
3. We wniosku o przyznanie nagrody zespołowej należy określić wysokość nagród proponowanych dla poszczególnych członków zespołu. Nagroda przypadająca jednemu członkowi zespołu nie może przekroczyć pełnej wysokości nagrody indywidualnej i nie może być niższa niż 10% wysokości nagrody indywidualnej odpowiedniego stopnia.
4. Wnioski o przyznanie nagród należy składać w Dziale Spraw Osobowych UJ w terminie określonym przez Rektora UJ.

§ 7

Wnioski wraz z określonymi wysokościami środków, o których mowa w § 1 ust. 1, na dany rok opiniuje Stała Senacka Komisja ds. Odznaczeń i Nagród.

§ 8

Dział Spraw Osobowych UJ nie później niż 7 dni przed posiedzeniem Komisji, o której mowa w § 7, przedstawia wykaz wniosków związkom zawodowym działającym w Uczelni.

§ 9

Po zaopiniowaniu wniosków przez Stałą Senacką Komisję ds. Odznaczeń i Nagród, Rektor UJ podejmuje ostateczną decyzję o przyznaniu nagród.

§ 10

1. Nagrody wręczane są w trybie ustalonym przez Rektora UJ.
2. Laureat nagrody Rektora UJ otrzymuje pisemne zawiadomienie o przyznanej mu nagrodzie podpisane przez Rektora UJ lub Kanclerza UJ.
3. Kopię zawiadomienia o przyznaniu nagrody Rektora UJ włącza się do akt osobowych pracownika.