

Regulamin wynagradzania pracowników Uniwersytetu Jagiellońskiego – Collegium Medicum

Rozdział I POSTANOWIENIA OGÓLNE

§ 1

Regulamin wynagradzania pracowników Uniwersytetu Jagiellońskiego – Collegium Medicum, zwanym 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 – Collegium Medicum (dalej zwanym „UJ CM”) niezależnie od podstawy nawiązania stosunku pracy (umowa o pracę, mianowanie).
2. Ilekroć w niniejszym Regulaminie mowa jest o Pracodawcy – należy przez to rozumieć Uniwersytet Jagielloński – Collegium Medicum.
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 podstawie § 19 Statutu Uniwersytetu Jagiellońskiego, art. 3 i art. 77² ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. - Kodeksu pracy (Dz. U. z 2016, poz. 1666 z późn. zm.) oraz art. 151 ust. 1 ustawy z dnia 27 lipca 2005 r. – Prawo o szkolnictwie wyższym (Dz.U. z 2016 r. poz. 1842), 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 oraz pracowników dokumentacji i informacji naukowej, 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 stawek minimalnego wynagrodzenia zasadniczego oraz dodatku funkcyjnego wyższych, niż podane w tabelach, o których mowa w ust. 1 pkt 1-3 oraz pkt 8-10, Prorektor UJ ds. Collegium Medicum dostosowuje w drodze zarządzenia tabele stanowiące załącznik do niniejszego Regulaminu w taki sposób, aby stawki minimalnego wynagrodzenia nie były 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 finansowane ze środków, o których mowa w art. 151 ust. 8 Ustawy, może zostać przyznane pracownikom UJ CM, zgodnie z właściwymi uchwałami Senatu Uniwersytetu Jagiellońskiego („Senat UJ”).

§ 6

1. Nauczycielom akademickim wynagrodzenie wypłaca się za dany miesiąc z góry, tj. pierwszego dnia roboczego danego miesiąca, a pracownikom niebędącym nauczycielami akademickimi wynagrodzenie wypłaca się za okres miesięczny z dołu w 26 dniu danego miesiąca. Zasiłki wypłaca się w terminach wypłat wynagrodzeń.
2. Jeżeli termin wypłaty wynagrodzenia pracownikom niebędącymi 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 pro jakościowy,
 - 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 i naprawę 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. Przez „uśrednioną stawkę godzinową” pracownika niebędącego nauczycielem akademickim należy rozumieć stawkę obliczoną z uwzględnieniem jako dzielnika liczby 168, a w odniesieniu do nauczycieli akademickich - liczby 156.
3. Minimalne 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.
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 uczelni publicznej 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 oraz osobom zatrudnionym na stanowiskach radcy prawnego, 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 brygadzystą, przysługuje dodatek funkcyjny w wysokości nieprzekraczającej 15% wynagrodzenia zasadniczego wynikającego z osobistego zaszergowania.
 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, z zastrzeżeniem ust. 7-10.
 7. W przypadku zatrudnienia w niepełnym wymiarze czasu pracy dodatek funkcyjny przysługuje proporcjonalnie co do wymiaru etatu.
 8. Dodatek funkcyjny ulega proporcjonalnemu 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 (wprowadzonym Zarządzeniem nr 86 Rektora Uniwersytetu Jagiellońskiego z dnia 26 lipca 2013 roku, z późniejszymi zmianami, dalej zwanym: „Regulaminem Pracy”) 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 określonej w Regulaminie pracy za każdą godzinę pracy na drugiej zmianie 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 pkt. 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 UJ oraz decyzji kierownika jednostki organizacyjnej, określonej w Statucie UJ, 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 pkt. 3 ppkt 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. Prorektor UJ ds. Collegium Medicum lub Zastępca Kanclerza ds. Collegium Medicum, według właściwości, na wniosek kierownika jednostki organizacyjnej, może przyznać pracownikowi dodatki specjalne:
 - 1) z tytułu zwiększenia obowiązków służbowych lub
 - 2) powierzenia dodatkowych zadań albo
 - 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 miesięcznego 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 UJ) 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 proporcjonalnemu 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.

§ 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; sporządzenie opinii w sprawie nadania lub odmowy nadania stopnia doktora habilitowanego,
 - 5) kierowanie i sprawowanie opieki nad studenckimi praktykami zawodowymi,
 - 6) udział w pracach uczelnianej lub wydziałowej komisji rekrutacyjnej.
2. Jednorazowe wynagrodzenie dodatkowe wypłacane na podstawie ust. 1 pkt 2-4 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 za odpłatnie świadczone usługi edukacyjne.
4. Okresowe wynagrodzenie dodatkowe ulega proporcjonalnemu 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. 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 CM projektów, o których mowa w § 33 Regulaminu, może być również przyznane pracownikom będącym 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 oraz 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 oraz 6 Ustawy.
3. Dodatek podlega proporcjonalnemu pomniejszeniu za okres niezdolności do pracy 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 może być przyznana premia regulaminowa.
2. Premia regulaminowa procentowa ulega proporcjonalnemu 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.
3. Zasady przyznawania premii określa Regulamin premiowania Uniwersytetu Jagiellońskiego – Collegium Medicum, który stanowi Załącznik nr 14 do niniejszego Regulaminu.

§ 22

Nagroda

1. Prorektor UJ ds. Collegium Medicum może przyznać pracownikowi nagrodę, ze środków naliczonych na ten cel.
2. Zasady i tryb przyznawania nagród dla nauczycieli akademickich określa Regulamin przyznawania nagród dla nauczycieli akademickich Uniwersytetu Jagiellońskiego – Collegium Medicum stanowiący załącznik nr 15 do niniejszego Regulaminu.
3. Zasady i tryb przyznawania nagród dla osób niebędących nauczycielami akademickimi określa Regulamin przyznawania nagród pracownikom niebędącym

nauczycielami akademickimi Uniwersytetu Jagiellońskiego – Collegium Medicum stanowiący załącznik nr 16 do niniejszego Regulaminu.

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.

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 jest to korzystniejsze dla pracownika – 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 go 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 niedotyczących 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 niedotyczących 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 i naprawę odzieży roboczej oraz za używanie odzieży własnej

Pracownikom przysługuje ekwiwalent za pranie i naprawę odzieży roboczej oraz za używanie odzieży własnej do celów służbowych na zasadach określonych we właściwym Zarządzeniu Prorektora UJ ds. Collegium Medicum w sprawie zasad gospodarowania środkami ochrony indywidualnej oraz odzieżą i obuwiem roboczym (w dniu wejścia w życie Regulaminu – Zarządzeniu nr 7 z 2 listopada 2010 r. z późn. zm.).

§ 30

Ryczałt za używanie własnego samochodu do celów służbowych

Na zasadach określonych w odrębnej umowie z pracownikiem można wprowadzić ryczałt za używanie własnego samochodu 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 pkt. 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.).
 5. 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 – Collegium Medicum w realizacji projektów finansowanych ze źródeł zewnętrznych, w tym w szczególności innych niż określone w art. 94 ust. 1 i art. 94 b Ustawy określone są w odrębnych Zarządzeniach Prorektora UJ ds. Collegium Medicum, z uwzględnieniem form wynagradzania określonych w niniejszym Regulaminie.

Rozdział IX

POSTANOWIENIA KOŃCOWE

§ 34

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

Prorektor Uniwersytetu Jagiellońskiego
ds. Collegium Medicum

prof. dr hab. Tomasz Grodzicki