



Poz. 26

**ZARZĄDZENIE NR 9  
REKTORA UNIwersytetu Warszawskiego**

z dnia 17 stycznia 2020 r.

**w sprawie ustalenia  
Regulaminu Wynagradzania na Uniwersytecie Warszawskim**

Na podstawie art. 77<sup>2</sup> § 1 ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy (tekst jednolity: Dz.U. z 2019 r. poz. 1040 z późn. zm.) art. 126 ust. 2 ustawy z dnia 20 lipca 2018 r. – Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce (Dz. U. z 2018 r. poz. 1668 z późn. zm.) oraz § 106 ust. 2 Statutu Uniwersytetu Warszawskiego (Monitor UW z 2019 r. poz. 190) zarządza się co następuje:

§ 1

1. Ustala się Regulamin Wynagradzania na Uniwersytecie Warszawskim, zwany dalej „Regulaminem”, stanowiący załącznik do zarządzenia.

2. Regulamin został uzgodniony na podstawie art. 30 ust. 6 ustawy o związkach zawodowych z dnia 23 maja 1991 r. (tekst jednolity: Dz. U. z 2019 r. poz. 263) z działającymi na Uniwersytecie Warszawskim organizacjami związkowymi co zostało potwierdzone zawartym porozumieniem w tej sprawie.

§ 2

Tracą moc:

- 1) zarządzenie nr 2 Rektora Uniwersytetu Warszawskiego z dnia 14 kwietnia 1994 r. w sprawie zasad i trybu premiowania pracowników niebędących nauczycielami akademickimi z późniejszymi zmianami;
- 2) zarządzenie nr 77 Rektora Uniwersytetu Warszawskiego z dnia 4 grudnia 2012 r. w sprawie zasad i trybu przyznawania dodatków specjalnych pracownikom Uniwersytetu Warszawskiego (Monitor UW z 2012 r. poz. 340);
- 3) zarządzenie nr 78 Rektora Uniwersytetu Warszawskiego z 4 grudnia 2012 r. w sprawie wynagrodzenia za godziny ponadwymiarowe na studiach stacjonarnych i studiach niestacjonarnych (Monitor UW z 2012 r. poz. 341);
- 4) zarządzenie nr 18 Rektora Uniwersytetu Warszawskiego z dnia 30 kwietnia 2015 r. w sprawie okresowego zwiększenia wynagrodzenia (Monitor UW z 2015 r. poz. 91 z późn. zm.).

### § 3

1. W okresie od dnia wejście w życie Regulaminu do dnia 30 września 2020 r. ustala się:

- 1) miesięczną, minimalną stawkę wynagrodzenia zasadniczego nauczycieli akademickich zatrudnionych na stanowiskach starszego kustosza dyplomowanego, kustosza dyplomowanego, dyplomowanego adiunkta bibliotecznego lub dyplomowanego asystenta bibliotecznego na poziomie 4 100 zł brutto;
- 2) minimalne wymagania kwalifikacyjne nauczycieli akademickich zatrudnionych w grupie pracowników bibliecznych, na stanowiskach:
  - a) kustosza dyplomowanego, dyplomowanego adiunkta bibliotecznego lub dyplomowanego asystenta bibliotecznego – wykształcenie wyższe magisterskie z zakresu bibliotekoznawstwa lub informacji naukowej albo wyższe magisterskie oraz studia podyplomowe z zakresu bibliotekoznawstwa lub informacji naukowej, albo inne związane ze specjalizacją oraz 12 lat doświadczenia zawodowego,
  - b) starszego kustosza dyplomowanego – wykształcenie wyższe magisterskie z zakresu bibliotekoznawstwa lub informacji naukowej albo wyższe magisterskie oraz studia podyplomowe z zakresu bibliotekoznawstwa lub informacji naukowej, albo inne związane ze specjalizacją oraz 15 lat doświadczenia zawodowego,  
z zastrzeżeniem pkt 3,
- 3) pracownicy, którzy w dniu wejścia w życie Regulaminu nie spełniają wymagań określonych w pkt 2, pozostają na dotychczasowych stanowiskach.

2. Z dniem wejścia w życie Regulaminu stanowiska pracowników bibliecznych zatrudnionych na:

- 1) stanowisku młodszego dokumentalisty stają się stanowiskiem młodszego bibliotekarza;
- 2) stanowisku dokumentalisty stają się stanowiskiem bibliotekarza;
- 3) stanowisku starszego dokumentalisty stają się stanowiskiem starszego bibliotekarza.

3. Przy ustalaniu wynagrodzenia za wykonywanie czynności w postępowaniach awansowych (przewody doktorskie, postępowania habilitacyjne i postępowania o nadanie tytułu profesora) wszczętych i niezakończonych przed dniem 1 października 2018 r. oraz wszczętych od dnia 1 października 2018 r. do dnia 30 kwietnia 2019 r. stosuje się przepisy dotychczasowe.

4. Do czasu wyczerpania środków wypłacane pracownikom będą dodatki projakościowe na zasadach dotychczasowych.

5. Okresowe zwiększenie wynagrodzenia przyznane pracownikom w roku 2020, przed wejściem w życie Regulaminu zostanie wypłacone jako dodatek Rektora, o którym mowa w §11 i § 25 Regulaminu.

6. Do czasu ogłoszenia zarządzeń Rektora, o których mowa w § 15 ust. 2 Regulaminu zachowuje się w mocy zarządzenie nr 27 Rektora Uniwersytetu Warszawskiego z dnia 18 sierpnia 2015 r. w sprawie ustanowienia nagrody dydaktycznej Rektora Uniwersytetu Warszawskiego (Monitor UW z 2015 r. 163).

7. Dodatki funkcyjne pracowników przyznane przed wejściem w życie Regulaminu, co do których nie jest spełniony warunek dotyczący wielkości zespołu określony w art. 138 ust. 2 Ustawy, ulegają przekształceniu z dniem jego wejścia w życie w dodatki zadaniowe, o których mowa § 12 i 26 Regulaminu.

8. Dodatki specjalne przyznane pracownikom przed wejściem w życie Regulaminu ulegają przekształceniu z dniem jego wejścia w życie w dodatki zadaniowe, o których mowa w § 12 i § 26 Regulaminu.

9. Wynagrodzenie uzupełniające i dodatki zadaniowe (projektowe) przyznane pracownikom przed wejściem w życie Regulaminu, na podstawie uchwały 234 Senatu Uniwersytetu Warszawskiego z dnia 20 czerwca 2007 r. w sprawie wynagrodzenia zwanego wynagrodzeniem uzupełniającym za pracę na rzecz projektu finansowanego ze źródeł zewnętrznych (Monitor UW z 2007 r. poz. 274 z późn. zm.), są wypłacane na zasadach dotychczasowych.

10. Składniki wynagrodzenia, o których mowa w ust. 7-9 będą wypłacane pracownikom w wysokości i przez okres na jaki zostały przyznane.

11. Fundusz premii uznaniowej pracowników niebędących nauczycielami akademickimi obowiązujący przed wejściem w życie Regulaminu zostaje określony w taki sposób, że dla pracowników zatrudnionych w grupie pracowników:

- 1) administracyjnych, badawczo-technicznych, bibliotecznych, działalności wydawniczej, informatyków, instruktorów, inżynierijno-technicznych, muzealników – wynosi 2% funduszu wynagrodzeń zasadniczych tych pracowników,
- 2) obsługi, ochrony, kierowców i robotników – wynosi 10% funduszu wynagrodzeń zasadniczych tych pracowników.

12. Pracownikowi niebędącemu nauczycielem akademickim, który w dniu wejścia w życie Regulaminu otrzymywał comiesięczną premię uznaniową, zostaje w jej miejsce przyznany, na czas nieokreślony, dodatek premii, o którym mowa w § 24 Regulaminu, powstały z przekształcenia całości lub części otrzymywanej przez pracownika premii uznaniowej, na zasadach określonych w ust. 13-15, w wysokości:

- 1) w przypadku pracowników administracyjnych, badawczo-technicznych, bibliotecznych, działalności wydawniczej, informatyków, instruktorów, inżynierijno-technicznych, muzealników – ustalonej przez kierownika jednostki organizacyjnej Uniwersytetu, w ramach funduszu na premie uznaniowe w tej jednostce, dla tych grup pracowników, dostępnego w miesiącu poprzedzającym wejście w życie Regulaminu;
- 2) w przypadku pracowników obsługi, ochrony, kierowców i robotników – ustalonej przez kierownika jednostki organizacyjnej Uniwersytetu, w ramach funduszu na premie uznaniowe w tej jednostce, dla tych grup pracowników, dostępnego w miesiącu poprzedzającym wejście w życie Regulaminu, z wyłączeniem kwoty odpowiadającej 10% wynagrodzeń zasadniczych pracowników w tych grupach, która będzie przeznaczona na premię uznaniową, o której mowa w ust. 11 pkt 2.

13. Kierownik jednostki organizacyjnej Uniwersytetu ustali wysokość dodatku premii na podstawie średniomiesięcznej premii otrzymywanej przez pracownika w okresie 12 miesięcy poprzedzających miesiąc wejścia w życie Regulaminu, a w przypadku, gdy stosunek pracy z pracownikiem trwa krócej niż 12 miesięcy – w okresie całego okresu zatrudnienia, z zastrzeżeniem ust. 12 pkt 2.

14. Przy ustalaniu średniej, o której mowa w ust. 13, uwzględnia się premię za miesiące, w których pracownik świadczył pracę, a do podstawy naliczenia średniej nie wlicza się jednorazowych zwiększeń premii.

15. Pracownik, o którym mowa w ust. 12 otrzyma premię uznaniową na starych zasadach po raz ostatni w marcu 2020 r. Dodatek premiowy zostanie mu przyznany od miesiąca, w którym po raz pierwszy nie otrzyma on premii uznaniowej na dotychczasowych zasadach za poprzedni miesiąc pracy, tj. od kwietnia 2020 r.

16. Rektor na pisemny wniosek kierownika jednostki organizacyjnej Uniwersytetu może czasowo zmniejszyć, zawiesić lub całkowicie wstrzymać wypłatę dodatku pracownikowi, o którym mowa w ust. 12, w szczególności w przypadku ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych, o których mowa w § 33 Regulaminu pracy na Uniwersytecie Warszawskim (Monitor UW z 2019 r. poz. 319).

17. W przypadku decyzji o czasowym zmniejszeniu, zawieszeniu lub całkowitym wstrzymaniu wypłaty dodatku premiowego pracownik otrzyma decyzję w formie pisemnej wraz z uzasadnieniem.

#### § 4

1. Zarządzenie wchodzi w życie z dniem 1 marca 2020 r. po podaniu go do wiadomości pracowników w dzienniku urzędowym Uniwersytetu Warszawskiego – Monitor UW (<https://monitor.uw.edu.pl>) oraz na stronie Uniwersytetu Warszawskiego: <https://www.uw.edu.pl>.

2. Zobowiązuje się kierowników jednostek organizacyjnych Uniwersytetu do zapoznania pracowników z treścią Regulaminu i potwierdzenia tego faktu w formie pisemnego oświadczenia według wzoru ustalonego przez Rektora.

Rektor UW: *M. Pałys*

do zarządzenia nr 9 Rektora Uniwersytetu Warszawskiego z dnia 17 stycznia 2020 r.  
w sprawie ustalenia Regulaminu Wynagradzania na Uniwersytecie Warszawskim

## REGULAMIN WYNAGRADZANIA NA UNIWERSYTECIE WARSZAWSKIM

DZIAŁ I POSTANOWIENIA OGÓLNE .....	6
DZIAŁ II ZASADY WYNAGRADZANIA NAUCZYCIELI AKADEMICKICH.....	7
Wynagrodzenie zasadnicze .....	7
Wynagrodzenie uzupełniające .....	8
Dodatkowe wynagrodzenie .....	8
Dodatkowe wynagrodzenie roczne .....	8
Wynagrodzenie za pracę w godzinach ponadwymiarowych .....	9
Dodatek za staż pracy .....	9
Dodatek funkcyjny .....	10
Dodatek Rektora .....	11
Dodatek zadaniowy .....	11
Bonus projektowy .....	11
Pozostałe dodatki .....	12
Nagrody .....	12
Nagroda jubileuszowa .....	12
Odprawy .....	14
Pozostałe świadczenia .....	14
DZIAŁ III ZASADY WYNAGRADZANIA PRACOWNIKÓW NIEBĘDĄCYCH NAUCZYCIELAMI AKADEMICKIMI .....	15
Wynagrodzenie zasadnicze .....	15
Wynagrodzenie uzupełniające .....	16
Dodatkowe wynagrodzenie roczne .....	16
Dodatek za staż pracy .....	16
Dodatek funkcyjny .....	17
Dodatek premiiowy .....	18
Dodatek Rektora .....	18
Dodatek zadaniowy .....	18
Bonus projektowy .....	18
Dodatek za pracę w godzinach nadliczbowych .....	19
Dodatek za pracę w porze nocnej .....	19
Pozostałe dodatki .....	19
Premia uznaniowa .....	20
Nagrody .....	20
Nagroda jubileuszowa .....	20
Odprawy .....	22
Pozostałe świadczenia .....	22
DZIAŁ IV POSTANOWIENIA KOŃCOWE .....	23
Miesięczne minimalne stawki wynagrodzenia zasadniczego nauczycieli akademickich .....	24
Lista czynności objętych wynagrodzeniem dodatkowym .....	25
Stawki wynagrodzenia nauczycieli akademickich za pracę w godzinach ponadwymiarowych .....	26
Miesięczne minimalne stawki dodatku funkcyjnego dla nauczycieli akademickich .....	27
Zasady przyznawania, ustalania wysokości i wypłacania pracownikom Uniwersytetu dodatku z tytułu niepełnosprawności .....	28
Zasady przyznawania pracownikom dodatków za prace wykonywane w warunkach szkodliwych dla zdrowia lub uciążliwych oraz wykaz tych prac .....	30
Zasady przyznawania dodatku z tytułu wieloletniej pracy na Uniwersytecie pracownikom przechodzącym na emeryturę lub rentę z tytułu niezdolności do pracy .....	32
Lista stanowisk pracowników niebędących nauczycielami akademickimi i kategorie zaszeregowania tych stanowisk .....	33
Miesięczne minimalne stawki wynagrodzenia zasadniczego pracowników niebędących nauczycielami akademickimi .....	43
Miesięczne minimalne stawki dodatku funkcyjnego pracowników niebędących nauczycielami akademickimi .....	44
Zasady przyznawania premii uznaniowej pracownikom niebędącym nauczycielami akademickimi .....	45

## **DZIAŁ I POSTANOWIENIA OGÓLNE**

### **§ 1**

1. Regulamin Wynagradzania na Uniwersytecie Warszawskim, zwany dalej „Regulaminem”, określa zasady wynagradzania za pracę pracowników zatrudnionych na Uniwersytecie z wyłączeniem Rektora Uniwersytetu.

2. Pracodawca jest zobowiązany zapoznać każdego, nowozatrudnionego pracownika, przed dopuszczeniem do pracy, z treścią Regulaminu. Pisemne potwierdzenie zapoznania się przechowywane jest w aktach osobowych pracownika.

### **§ 2**

Ilekcioć w Regulaminie mowa o:

- 1) jednostce organizacyjnej Uniwersytetu – należy przez to rozumieć jednostkę, o której mowa w § 11 ust. 1 pkt. 1-4 Statutu, jednostkę wspólną o ile nie stanowi ona części struktury innej jednostki organizacyjnej Uniwersytetu oraz administrację ogólnouniwersytecką;
- 2) kierowaniu zespołem – należy przez to rozumieć, na potrzeby ustalania prawa do dodatku funkcyjnego, planowanie, organizowanie i rozliczanie wyników pracy zespołu;
- 3) kierownikowi jednostki organizacyjnej Uniwersytetu – należy przez to rozumieć kierownika jednostki organizacyjnej Uniwersytetu, o której mowa w § 11 ust. 1 pkt 1-4 Statutu, kierownika jednostki wspólnej o ile nie stanowi ona części struktury innej jednostki organizacyjnej Uniwersytetu, kanclerza w odniesieniu do jednostek organizacyjnych administracji ogólnouniwersyteckiej, a w przypadku, o którym mowa w § 114 ust. 4 Statutu Rektora;
- 4) Kodeksie pracy – należy przez to rozumieć ustawę z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy (tekst jednolity: Dz. U. z 2019 poz. 1040 z późn. zm.);
- 5) ministerstwie – należy przez to rozumieć Ministerstwo Nauki i Szkolnictwa Wyższego;
- 6) nauczycielu akademickim – należy przez to rozumieć pracownika zatrudnionego w grupie pracowników badawczo-dydaktycznych, badawczych lub dydaktycznych;
- 7) pełnomocnikowi kwestora – należy przez to rozumieć osobę, której Rektor powierzył realizację wybranych obowiązków w zakresie właściwości głównego księgowego w wyniku procedury opisanej w § 25 ust. 3 Regulaminu Organizacyjnego Uniwersytetu Warszawskiego (Monitor UW z 2019 r. poz. 274 z późn. zm.);
- 8) pracodawcy – należy przez to rozumieć Uniwersytet Warszawski, zwany w Regulaminie także „Uczelnią” lub „Uniwersytetem”, reprezentowany na mocy art. 23 ust. 2 pkt 5 Ustawy przez Rektora;
- 9) pracownikowi – należy przez to rozumieć nauczyciela akademickiego lub pracownika niebędącego nauczycielem akademickim zatrudnionego na Uniwersytecie Warszawskim;
- 10) pracownikowi niebędącym nauczycielem akademickim – należy przez to rozumieć pracownika zatrudnionego w grupie pracowników administracyjnych, badawczo-technicznych, bibliotecznych, działalności wydawniczej, informatyków, instruktorów, inżynierijno-technicznych, muzealników, obsługi, ochrony, kierwców lub robotników;
- 11) Regulaminie pracy – należy przez to rozumieć Regulamin pracy na Uniwersytecie Warszawskim (Monitor UW z 2019 poz. 319);

- 12) Rektorze – należy przez to rozumieć Rektora Uniwersytetu Warszawskiego;
- 13) Statucie – należy przez to rozumieć Statut Uniwersytetu Warszawskiego (Monitor UW z 2019 poz. 190);
- 14) Ustawie – należy przez to rozumieć ustawę z dnia 20 lipca 2018 r. – Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce (Dz. U. z 2018 r. poz. 1668 z późn. zm.).

### **§ 3**

1. Wysokość wynagrodzenia za pracę ustala Rektor z własnej inicjatywy lub na wniosek kierownika jednostki organizacyjnej Uniwersytetu, w której pracownik realizuje swoje obowiązki, uwzględniając w szczególności możliwości finansowe pracodawcy, Regulamin, warunki panujące na rynku pracy, rodzaj wykonywanej pracy oraz kwalifikacje konieczne do jej wykonywania, a także ilość i jakość świadczonej pracy.

2. Pracownikowi przysługuje wynagrodzenie za pracę wykonaną, za czas niewykonywania pracy pracownik zachowuje prawo do wynagrodzenia tylko w przypadku, gdy przepisy tak stanowią.

3. Pracownikowi zatrudnionemu w niepełnym wymiarze czasu pracy poszczególne składniki wynagrodzenia i inne świadczenia związane z pracą przysługują w wysokości proporcjonalnej do wymiaru czasu pracy, chyba, że postanowienia Regulaminu lub inne przepisy stanowią inaczej.

4. Wynagrodzenie uzupełniające określone stawką miesięczną oraz dodatki funkcyjne, zadaniowe, premiowe, z tytułu niepełnosprawności, za organizację pracy brygady, o których mowa w Regulaminie 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, z tym zastrzeżeniem, że zasada ta nie dotyczy dodatków wypłacanych jednorazowo i jednorazowo wypłacanego wynagrodzenia uzupełniającego.

5. Wynagrodzenia pracowników z tytułu komercjalizacji rezultatu twórczego reguluje uchwała nr 68 Senatu Uniwersytetu Warszawskiego z dnia 22 marca 2017 r. w sprawie uchwalenia Regulaminu zarządzania własnością intelektualną na Uniwersytecie Warszawskim (Monitor UW z 2017 poz. 80).

6. Termin, miejsce, czas i częstotliwość wypłaty wynagrodzenia określa Regulamin pracy na Uniwersytecie.

## **DZIAŁ II ZASADY WYNAGRADZANIA NAUCZYCIELI AKADEMICKICH**

### **§ 4**

#### **Wynagrodzenie zasadnicze**

1. Nauczyciel akademicki otrzymuje wynagrodzenie zasadnicze określone stawką miesięczną.

2. Minimalne stawki miesięcznego wynagrodzenia zasadniczego nauczycieli akademickich określa załącznik nr 1 do Regulaminu.

3. Stawkę godzinową wynagrodzenia zasadniczego i dodatków do wynagrodzenia określanych stawką miesięczną wynikających z osobistego zaszeregowania nauczyciela akademickiego ustala się dzieląc tę stawkę przez liczbę 156, z zastrzeżeniem zapisów zarządzenia, o którym mowa w § 5 ust. 4.

4. Wynagrodzenie zasadnicze nauczyciela akademickiego może zostać obniżone na zasadach określonych w Ustawie w przypadku udzielenia mu nagany z obniżeniem wynagrodzenia zasadniczego lub w okresie zawieszenia w pełnieniu obowiązków.

5. W ramach posiadanych środków Rektor z własnej inicjatywy lub na wniosek kierownika jednostki organizacyjnej Uniwersytetu może podjąć decyzję o zwiększeniu wynagrodzenia zasadniczego nauczyciela akademickiego na czas określony lub nieokreślony z zastrzeżeniem ust. 6.

6. Decyzja o zwiększeniu wynagrodzenia zasadniczego może zostać podjęta w szczególności ze względu na podniesienie kompetencji zawodowych lub bardzo dobre wyniki w pracy.

## **§ 5**

### **Wynagrodzenie uzupełniające**

1. Nauczycielowi akademickiemu wykonującemu dodatkowe zadania może zostać przyznane wynagrodzenie uzupełniające na czas realizacji tych zadań.

2. Wynagrodzenie uzupełniające przyznawane jest jednorazowo lub na czas określony z podaniem stawki godzinowej, dziennej lub stawki miesięcznej.

3. Wynagrodzenie uzupełniające przyznawane jest przez Rektora z własnej inicjatywy lub na wniosek kierownika jednostki organizacyjnej Uniwersytetu, określający przynajmniej okres na jaki ma zostać przyznane, zakres dodatkowych zadań i źródło finansowania, a także w przypadku:

- 1) wynagrodzenia określonego stawką godzinową – maksymalną liczbę godzin do przepracowania i wysokość stawki godzinowej;
- 2) wynagrodzenia określonego stawką dzienną – maksymalną liczbę dni do przepracowania i wysokość stawki dziennej;
- 3) wynagrodzenia określonego stawką miesięczną – wysokość stawki miesięcznej.

4. Szczegółowe zasady i tryb przyznawania wynagrodzenia uzupełniającego określi Rektor w odrębnym zarządzeniu.

## **§ 6**

### **Dodatkowe wynagrodzenie**

Nauczycielowi akademickiemu za realizację czynności, o których mowa w załączniku nr 2 do Regulaminu, przysługuje wynagrodzenie dodatkowe w wysokości określonej w załączniku.

## **§ 7**

### **Dodatkowe wynagrodzenie roczne**

Nauczycielowi akademickiemu przysługuje dodatkowe wynagrodzenie roczne na zasadach określonych w ustawie z dnia 12 grudnia 1997 r. o dodatkowym wynagrodzeniu rocznym dla pracowników jednostek sfery budżetowej (tekst jednolity: Dz.U. z 2018 poz. 1872).



## **§ 8**

### **Wynagrodzenie za pracę w godzinach nadwymiarowych**

1. Za pracę w godzinach nadwymiarowych realizowanych na studiach stacjonarnych lub w szkole doktorskiej nauczycielowi akademickiemu przysługuje wynagrodzenie według stawek za godzinę dydaktyczną określonych w załączniku nr 3 do Regulaminu.

2. Stawki za godziny nadwymiarowe, o których mowa w ust. 1, ustala kierownik jednostki organizacyjnej Uniwersytetu w granicach określonych w załączniku nr 3 do Regulaminu.

3. Za godziny nadwymiarowe realizowanie na studiach niestacjonarnych nauczycielowi akademickiemu przysługuje wynagrodzenie według stawek za godzinę dydaktyczną, które nie mogą być wyższe niż przyjęte w kalkulacji tych studiów.

4. Wynagrodzenie za pracę w godzinach nadwymiarowych ustala się na podstawie najwyższej ze stawek obowiązujących w okresie, którego dotyczy rozliczenie.

5. Wynagrodzenie za pracę w godzinach nadwymiarowych nie podlega przeliczeniu w przypadku zmiany stawek po dokonaniu rozliczenia za dany okres.

6. Wynagrodzenie za pracę w godzinach nadwymiarowych nie przysługuje nauczycielowi akademickiemu w okresie zawieszenia w pełnieniu obowiązków, o którym mowa w art. 303 ust. 1 Ustawy.

7. Terminy i sposób rozliczenia godzin nadwymiarowych określa Regulamin pracy na Uniwersytecie.

## **§ 9**

### **Dodatek za staż pracy**

1. Dodatek za staż pracy przysługuje nauczycielowi akademickiemu w wysokości 1% wynagrodzenia zasadniczego za każdy rok zatrudnienia. Dodatek jest wypłacany w okresach miesięcznych, poczynając od czwartego roku zatrudnienia, z tym, że wysokość tego dodatku nie może przekroczyć 20% wynagrodzenia zasadniczego.

2. Przy ustalaniu okresów uprawniających do dodatku za staż pracy uwzględnia się:

- 1) zakończone okresy zatrudnienia potwierdzone świadectwem pracy;
- 2) zakończone, udokumentowane okresy zatrudnienia odbyte za granicą u pracodawcy zagranicznego;
- 3) inne udokumentowane okresy uwzględnione na podstawie odrębnych przepisów jako okresy, od których zależą uprawnienia pracownicze.

3. W przypadku pozostawania przez nauczyciela akademickiego w więcej niż jednym stosunku pracy uwzględnienie zakończonych okresów zatrudnienia następuje po przedłożeniu przez niego oświadczenia o ich nieuwzględnieniu u innego pracodawcy.

4. W przypadku gdy prawo do dodatku lub wyższej stawki dodatku nastąpiło:

- 1) pierwszego dnia miesiąca – dodatek lub dodatek w wyższej wysokości przysługuje za ten miesiąc;

2) w innym dniu – dodatek lub dodatek w wyższej wysokości przysługuje począwszy od pierwszego dnia miesiąca następującego po miesiącu, w którym doszło do nabycia prawa do dodatku lub dodatku w wyższej wysokości.

5. Dodatek przysługuje za dni, za które nauczyciel akademicki otrzymuje wynagrodzenie, oraz za dni nieobecności w pracy z powodu niezdolności do pracy spowodowanej chorobą albo koniecznością osobistego sprawowania opieki nad dzieckiem lub chorym członkiem rodziny, za które zachowuje prawo do wynagrodzenia lub otrzymuje zasiłek z ubezpieczenia społecznego.

6. Przy ustalaniu okresów uprawniających do dodatku za staż pracy nie uwzględnia się okresów zatrudnienia u innego pracodawcy, u którego nauczyciel akademicki jest lub był jednocześnie zatrudniony, oraz innych okresów uwzględnionych u innego pracodawcy na podstawie odrębnych przepisów jako okresy, od których zależą uprawnienia pracownicze.

7. Okresy, które zaliczono nauczycielowi akademickiemu na podstawie przepisów obowiązujących przed wejściem w życie Regulaminu do okresów uprawniających do dodatku lub wyższej stawki dodatku, podlegają zaliczeniu na dotychczasowych zasadach.

8. W przypadku braku w aktach osobowych nauczyciela akademickiego dokumentacji, o której mowa w ust. 2, warunkiem przyznania dodatku za staż pracy jest odpowiednie udokumentowanie przez pracownika prawa do tego dodatku.

9. W przypadku, o którym mowa w ust. 8, dodatek za staż pracy wypłaca się po udokumentowaniu przez nauczyciela akademickiego prawa do dodatku lub wyższej stawki dodatku. Postanowienia ust. 4 stosuje się odpowiednio.

## **§ 10**

### **Dodatek funkcyjny**

1. Dodatek funkcyjny przysługuje z tytułu kierowania zespołem, w skład którego wchodzi nie mniej niż pięć osób, w tym osoba kierująca.

2. Dodatek funkcyjny przyznaje Rektor z własnej inicjatywy lub na wniosek kierownika jednostki organizacyjnej Uniwersytetu, w której nauczyciel akademicki wykonuje swoje obowiązki.

3. Wysokość dodatku funkcyjnego jest ustalana z uwzględnieniem zasad określonych w załączniku nr 4 do Regulaminu.

4. Dodatek funkcyjny przysługuje od pierwszego do ostatniego dnia miesiąca wykonywania czynności, za które przysługuje dodatek z zastrzeżeniem ust. 5.

5. Dodatek funkcyjny przysługuje w czasie usprawiedliwionej nieobecności w pracy, nie dłużej jednak niż przez okres trzech miesięcy trwającej nieprzerwanie nieobecności.

6. Dodatek funkcyjny nie przysługuje nauczycielowi akademickiemu w okresie zawieszenia w pełnieniu obowiązków, o którym mowa w art. 303 ust. 1 Ustawy.

## **§ 11**

### **Dodatek Rektora**

1. Rektor na zasadach określonych w odrębnym zarządzeniu może przyznać nauczycielowi akademickiemu dodatek za wyróżniające się działania, które w szczególny sposób przyczyniają się do rozwoju i wzrostu prestiżu Uniwersytetu.

2. Dodatek, o którym mowa w ust. 1, nie przysługuje nauczycielowi akademickiemu w okresie zawieszenia w pełnieniu obowiązków, o którym mowa w art. 303 ust. 1 Ustawy.

## **§ 12**

### **Dodatek zadaniowy**

1. Nauczycielowi akademickiemu może zostać przyznany dodatek zadaniowy z tytułu czasowego zwiększenia obowiązków służbowych lub czasowego powierzenia dodatkowych zadań albo ze względu na charakter pracy i warunki jej wykonywania.

2. Wysokość dodatku zadaniowego nie może przekroczyć miesięcznie 80% sumy wynagrodzenia zasadniczego i dodatku funkcyjnego nauczyciela akademickiego.

3. Wzór wniosku o przyznanie dodatku zadaniowego określi Rektor.

4. Dodatek zadaniowy przysługuje w czasie usprawiedliwionej nieobecności w pracy, nie dłużej jednak niż przez okres 3 miesięcy trwającej nieprzerwanie nieobecności.

5. Dodatek zadaniowy nie przysługuje nauczycielowi akademickiemu w okresie zawieszenia w pełnieniu obowiązków, o którym mowa w art. 303 ust. 1 Ustawy.

## **§ 13**

### **Bonus projektowy**

1. Nauczycielowi akademickiemu uczestniczącemu w realizacji projektów w ramach programu Horyzont 2020 (z wyłączeniem projektów realizowanych w ramach konkursu „Teaming of excellent research institutions and low performing RDI regions”), programu Euratom i innych schematów wsparcia badań i innowacji wdrażanych przez Komisję Europejską lub jej agencje wykonawcze pod warunkiem wykorzystywania w tych schematach zasad obowiązujących w ramach programu ramowego Horyzont 2020 oraz programu Euratom może zostać przyznany bonus projektowy ze środków finansowych na wynagrodzenia określonych w umowie zawartej z ministerstwem w ramach konkursu ogłaszanego przez Ministra Nauki i Szkolnictwa Wyższego – Przedsięwzięcie „Premia na Horyzoncie”.

2. Bonus projektowy może być wypłacany przez okres realizacji projektu lub do wyczerpania środków przeznaczonych na ten cel.

3. Zasady i tryb przyznawania bonusu projektowego określi Rektor w odrębnym zarządzeniu.

## **§ 14**

### **Pozostałe dodatki**

1. Nauczycielowi akademickiemu może zostać przyznany dodatek z tytułu niepełnosprawności w wysokości i na zasadach określonych w załączniku nr 5 do Regulaminu.

2. Nauczycielowi akademickiemu wykonującemu pracę w warunkach szkodliwych dla zdrowia i uciążliwych może zostać przyznany dodatek za pracę w warunkach szkodliwych dla zdrowia i uciążliwych w wysokości i na zasadach określonych w załączniku nr 6 do Regulaminu.

3. Rektor może z własnej inicjatywy lub na wniosek kierownika jednostki organizacyjnej przyznać nauczycielowi akademickiemu przechodzącemu na emeryturę lub rentę z tytułu niezdolności do pracy dodatek z tytułu wieloletniej pracy na Uniwersytecie, na zasadach określonych w załączniku nr 7 do Regulaminu.

4. Dodatki, o których mowa w ust. 1-3 nie przysługują nauczycielowi akademickiemu w okresie zawieszenia w pełnieniu obowiązków, o którym mowa w art. 303 ust. 1 Ustawy.

## **§ 15**

### **Nagrody**

1. Rektor może przyznać nauczycielowi akademickiemu za osiągnięcia w pracy zawodowej nagrodę Rektora lub specjalną nagrodę dydaktyczną w ramach środków, o których mowa w art. 145 ust. 2 pkt. 1 Ustawy.

2. Zasady i tryb przyznawania nagród, o których mowa w ust. 1, zostaną określone przez Rektora w odrębnych zarządzeniach.

3. Rektor w ramach środków, o których mowa w art. 145 ust. 2 pkt. 1 Ustawy, może przyznać nauczycielowi akademickiemu inną nagrodę poza wymienionymi w ust. 1.

4. Nauczyciel akademicki może otrzymać nagrodę na zasadach określonych w rozporządzeniu Ministra Nauki i Szkolnictwa Wyższego z dnia 23 stycznia 2019 r. w sprawie nagród ministra właściwego do spraw szkolnictwa wyższego i nauki (Dz.U. z 2019 poz. 182).

5. Przyznanie w danym roku kalendarzowym nauczycielowi akademickiemu nagrody, o której mowa w ust. 4 wyklucza przyznanie z tego samego tytułu nagród, o których mowa w ust. 1.

6. Nagrody, o których mowa w ust. 1 i 3-4 nie 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.

## **§ 16**

### **Nagroda jubileuszowa**

1. Nauczycielowi akademickiemu przysługuje prawo do nagrody jubileuszowej z tytułu wieloletniej pracy w wysokości:

1) 75% wynagrodzenia miesięcznego – za 20 lat pracy;

- 2) 100% wynagrodzenia miesięcznego – za 25 lat pracy;
- 3) 150% wynagrodzenia miesięcznego – za 30 lat pracy;
- 4) 200% wynagrodzenia miesięcznego – za 35 lat pracy;
- 5) 300% wynagrodzenia miesięcznego – za 40 lat pracy;
- 6) 400% wynagrodzenia miesięcznego – za 45 lat pracy.

2. Do okresu pracy uprawniającego nauczyciela akademickiego do nagrody zalicza się wszystkie zakończone okresy zatrudnienia oraz inne okresy, jeżeli na podstawie odrębnych przepisów podlegają one zaliczeniu do okresu pracy, od których zależą uprawnienia pracownicze.

3. Nauczyciel akademicki nabywa prawo do nagrody na Uczelni, w której jest zatrudniony w dniu upływu okresu uprawniającego go do nagrody.

4. Nauczycielowi akademickiemu pozostającemu jednocześnie w więcej niż jednym stosunku pracy okresy uprawniające do nagrody ustala się odrębnie dla każdego stosunku pracy, z zastrzeżeniem ust. 5.

5. W przypadku nauczyciela akademickiego zatrudnionego w ramach więcej niż jednego stosunku pracy na Uniwersytecie – wysokość nagrody ustala się odrębnie dla każdego stosunku pracy.

6. Okresy, które zaliczono nauczycielowi akademickiemu na podstawie przepisów obowiązujących przed wejściem w życie Regulaminu do okresów uprawniających do nagrody, podlegają zaliczeniu na dotychczasowych zasadach przy ustalaniu prawa do kolejnych nagród.

7. W przypadku rozwiązania stosunku pracy z powodu przejścia na emeryturę lub rentę z tytułu niezdolności do pracy, nagroda przysługuje, jeżeli do nabycia prawa do nagrody zgodnie z ust. 1 brakuje mniej niż 12 miesięcy.

8. Podstawę do obliczenia wysokości nagrody jubileuszowej stanowi wynagrodzenie przysługujące nauczycielowi akademickiemu w dniu jej wypłaty, a jeżeli dla nauczyciela akademickiego jest to korzystniejsze – wynagrodzenie przysługujące w dniu nabycia prawa do nagrody, przy czym uwzględnia się składniki wynagrodzenia i inne świadczenia ze stosunku pracy przyjmowane do obliczania ekwiwalentu pieniężnego za urlop wypoczynkowy.

9. Jeżeli nauczyciel akademicki nabył prawo do nagrody, będąc zatrudnionym w innym wymiarze czasu pracy niż w dniu jej wypłaty, podstawę do obliczenia wysokości nagrody stanowi wynagrodzenie przysługujące nauczycielowi w dniu nabycia prawa do nagrody.

10. Nauczyciel akademicki jest zobowiązany do udokumentowania swojego prawa do nagrody, jeżeli w jego aktach osobowych brak jest odpowiedniej dokumentacji.

11. W przypadku, gdy w dniu wejścia w życie przepisów wprowadzających zaliczalność do okresów uprawniających do świadczeń pracowniczych okresów niepodlegających dotychczas zaliczeniu, upływa okres uprawniający nauczyciela akademickiego do dwóch lub więcej nagród wypłaca się mu tylko jedną nagrodę – najwyższą.

12. Nauczycielowi akademickiemu, który w dniu wejścia w życie przepisów, o których mowa w ust. 11 ma okres zatrudnienia, wraz z innymi okresami wliczonymi do tego okresu, dłuższy niż wymagany do nagrody w danej wysokości, a w ciągu 12 miesięcy od tego dnia upłynie okres uprawniający go do nagrody wyższego stopnia, wypłaca się w pełnej wysokości nagrodę niższą, a w dniu nabycia prawa do nagrody wyższej – różnicę między kwotą nagrody wyższej, a kwotą nagrody niższej.

13. Postanowienia ust. 11 i 12 mają zastosowanie odpowiednio w przypadku, gdy nauczyciel akademicki w dniu, w którym udokumentował prawo do nagrody, był już uprawniony do nagrody wyższego stopnia oraz w przypadku, gdy prawo to nabędzie w terminie 12 miesięcy od tego dnia.

## **§ 17**

### **Odprawy**

1. Nauczycielowi akademickiemu, którego stosunek pracy na Uniwersytecie ustał w związku z przejściem na emeryturę lub rentę z tytułu niezdolności do pracy, przysługuje prawo do jednorazowej odprawy pieniężnej w uczelni stanowiącej jego podstawowe miejsce pracy, w wysokości 300% wynagrodzenia zasadniczego otrzymanego za ostatni pełny miesiąc zatrudnienia. Nauczyciel akademicki, który otrzymał odprawę, nie może ponownie nabyć do niej prawa.

2. Nauczycielowi akademickiemu, z którym pracodawca rozwiązał umowę o pracę z przyczyny nie dotyczącej nauczyciela akademickiego, przysługuje odprawa pieniężna na zasadach określonych w art. 8 ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników (tekst jednolity: Dz.U. z 2018 poz. 1969).

3. Nauczycielowi akademickiemu, który został powołany podczas zatrudnienia na Uniwersytecie do odbycia zasadniczej służby wojskowej, okresowej służby wojskowej lub terytorialnej służby wojskowej, przysługuje odprawa pieniężna na zasadach określonych w art. 125 ustawy z dnia 21 listopada 1967 r. o powszechnym obowiązku obrony Rzeczypospolitej Polskiej (tekst jednolity: Dz. U. 2019 poz. 1541).

## **§ 18**

### **Pozostałe świadczenia**

1. Nauczycielowi akademickiemu przysługuje za czas:

- 1) urlopu naukowego i innych urlopów udzielonych przez Rektora na mocy art. 130 Ustawy,
- 2) urlopu dla poratowania zdrowia udzielonego na podstawie art. 131 ust. 1 Ustawy,
- 3) urlopu wypoczynkowego,
- 4) wynagrodzenie jakie otrzymywałby, gdyby w tym czasie pracował, zwane dalej „wynagrodzeniem urlopowym”.

2. Wynagrodzenie urlopowe stanowi sumę wynagrodzenia:

- 1) w części ustalonej na podstawie składników wynagrodzenia określonych w stawkach miesięcznych w stałej wysokości oraz składników wynagrodzenia określonych procentowo od tych stawek, uwzględnianych w wysokości należnej w miesiącu wykorzystywania przez nauczyciela akademickiego urlopu wypoczynkowego;

2) w części ustalonej na podstawie zmiennych składników wynagrodzenia – zmienne składniki wynagrodzenia są obliczane na podstawie średniego wynagrodzenia nauczyciela akademickiego z okresu 12 miesięcy poprzedzających miesiąc rozpoczęcia urlopu, a jeżeli zatrudnienie trwało krócej średnie wynagrodzenie oblicza się z całego okresu zatrudnienia z uwzględnieniem stawek obowiązujących na dzień rozpoczęcia urlopu, zgodnie z ust. 3.

3. Wynagrodzenie urlopowe za jeden dzień urlopu wypoczynkowego w części ustalonej na podstawie zmiennych składników wynagrodzenia oblicza się dzieląc podstawę wymiaru, określoną w ust. 2 pkt. 2 przez liczbę 251. Jeżeli nauczyciel akademicki jest zatrudniony krócej niż 12 miesięcy podstawę wymiaru dzieli się przez liczbę dni roboczych przypadających w okresie jego zatrudnienia. Tak obliczone wynagrodzenie za jeden dzień urlopu mnoży się przez liczbę dni tego urlopu.

4. Ekwiwalent pieniężny za okres niewykorzystanego urlopu wypoczynkowego oblicza się na zasadach określonych dla wynagrodzenia urlopowego.

5. Nauczycielowi akademickiemu przysługuje ekwiwalent za pranie odzieży i naprawę obuwia roboczego, a także ekwiwalent za używanie własnej odzieży i obuwia roboczego, na zasadach określonych w zarządzeniu nr 1 kanclerza Uniwersytetu Warszawskiego z dnia 22 lutego 2012 r. w sprawie zasad gospodarki odzieżą roboczą i ochronną oraz środkami ochrony indywidualnej i higieny osobistej na Uniwersytecie Warszawskim (Monitor UW z 2012 poz. 78).

6. Nauczycielowi akademickiemu w razie choroby i macierzyństwa przysługuje świadczenie pieniężne, o którym mowa w ustawie z dnia 25 czerwca 1999 r. o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa (tekst jednolity: Dz.U. z 2019 poz. 645 z późn. zm.).

7. Nauczycielowi akademickiemu przysługuje dofinansowanie do zakupu okularów korygujących wzrok albo soczewek kontaktowych na zasadach określonych w zarządzeniu nr 62 Rektora Uniwersytetu Warszawskiego z dnia 4 sierpnia 2017 r. w sprawie określenia zasad dotyczących wyposażenia pracowników w szkła optyczne korygujące wzrok (Monitor UW z 2017 poz. 240).

8. Świadczenia socjalne są przyznawane w trybie i na zasadach określonych Regulaminem Zakładowego Funduszu Świadczeń Socjalnych (Monitor UW z 2014 r poz. 28 z późn. zm.).

### **DZIAŁ III ZASADY WYNAGRADZANIA PRACOWNIKÓW NIEBĘDĄCYCH NAUCZYCIELAMI AKADEMICKIMI**

#### **§ 19**

##### **Wynagrodzenie zasadnicze**

1. Pracownik niebędący nauczycielem akademickim otrzymuje wynagrodzenie zasadnicze określone stawką miesięczną.

2. Listę stanowisk pracowników niebędących nauczycielami akademickimi i kategorie zaszeregowania tych stanowisk oraz minimalne stawki wynagrodzenia zasadniczego dla kategorii zaszeregowania określają odpowiednio załączniki nr 8 i 9 do Regulaminu.

3. Stawkę godzinową wynagrodzenia zasadniczego i dodatków do wynagrodzenia określanych stawką miesięczną wynikających z osobistego zaszeregowania pracownika niebędącego nauczycielem akademickim, ustala się dzieląc tę stawkę przez liczbę godzin pracy przypadających do przepracowania w danym miesiącu, z zastrzeżeniem zarządzenia, o którym mowa w § 20 ust. 4.

4. W ramach posiadanych środków Rektor z własnej inicjatywy lub na wniosek kierownika jednostki organizacyjnej Uniwersytetu może podjąć decyzję o zwiększeniu wynagrodzenia zasadniczego pracownika niebędącego nauczycielem akademickim na czas określony lub nieokreślony z zastrzeżeniem ust. 5.

5. Decyzja o zwiększeniu wynagrodzenia zasadniczego może zostać podjęta w szczególności ze względu na podniesienie kompetencji zawodowych lub bardzo dobre wyniki w pracy.

## **§ 20**

### **Wynagrodzenie uzupełniające**

1. Pracownikowi niebędącemu nauczycielem akademickim wykonującemu dodatkowe zadania może zostać przyznane wynagrodzenie uzupełniające na czas realizacji tych zadań.

2. Wynagrodzenie uzupełniające przyznawane jest jednorazowo lub na czas określony z podaniem stawki godzinowej, dziennej lub stawki miesięcznej.

3. Wynagrodzenie uzupełniające przyznawane jest przez Rektora z własnej inicjatywy lub na wniosek kierownika jednostki organizacyjnej Uniwersytetu, określający przynajmniej okres na jaki ma zostać przyznane, zakres dodatkowych zadań i źródło finansowania, a także w przypadku:

- 1) wynagrodzenia określonego stawką godzinową – maksymalną liczbę godzin do przepracowania i wysokość stawki godzinowej;
- 2) wynagrodzenia określonego stawką dzienną – maksymalną liczbę dni do przepracowania i wysokość stawki dziennej;
- 3) wynagrodzenia określonego stawką miesięczną – wysokość stawki miesięcznej.

4. Szczegółowe zasady i tryb przyznawania wynagrodzenia uzupełniającego określi Rektor w odrębnym zarządzeniu.

## **§ 21**

### **Dodatkowe wynagrodzenie roczne**

Pracownikowi niebędącemu nauczycielem akademickim przysługuje dodatkowe wynagrodzenie roczne na zasadach określonych w ustawie z dnia 12 grudnia 1997 r. o dodatkowym wynagrodzeniu rocznym dla pracowników jednostek sfery budżetowej (tekst jednolity: Dz. U z 2018 r. poz. 1872).

## **§ 22**

### **Dodatek za staż pracy**

1. Dodatek za staż pracy przysługuje pracownikowi niebędącemu nauczycielem akademickim w wysokości 1% wynagrodzenia zasadniczego za każdy rok zatrudnienia. Dodatek jest wypłacany w okresach miesięcznych, poczynając od



czwartego roku zatrudnienia, z tym, że wysokość tego dodatku nie może przekroczyć 20% wynagrodzenia zasadniczego.

2. Przy ustalaniu okresów uprawniających do dodatku za staż pracy uwzględnia się:

- 1) zakończone okresy zatrudnienia potwierdzone świadectwem pracy;
- 2) zakończone, udokumentowane okresy zatrudnienia odbyte za granicą, u pracodawcy zagranicznego;
- 3) inne udokumentowane okresy uwzględnione na podstawie odrębnych przepisów jako okresy, od których zależą uprawnienia pracownicze.

3. W przypadku pozostawania przez pracownika niebędącego nauczycielem akademickim w więcej niż jednym stosunku pracy uwzględnienie zakończonych okresów zatrudnienia następuje po przedłożeniu przez niego oświadczenia o ich nieuwzględnieniu u innego pracodawcy.

4. W przypadku gdy prawo do dodatku lub wyższej stawki dodatku nastąpiło:

- 1) pierwszego dnia miesiąca – dodatek lub dodatek w wyższej wysokości przysługuje za ten miesiąc;
- 2) w innym dniu – dodatek lub dodatek w wyższej wysokości przysługuje począwszy od pierwszego dnia miesiąca następującego po miesiącu, w którym doszło do nabycia prawa do dodatku lub dodatku w wyższej wysokości.

5. Dodatek przysługuje za dni, za które pracownik otrzymuje wynagrodzenie oraz za dni nieobecności w pracy z powodu niezdolności do pracy spowodowanej chorobą albo koniecznością osobistego sprawowania opieki nad dzieckiem lub chorym członkiem rodziny, za które zachowuje prawo do wynagrodzenia lub otrzymuje zasiłek z ubezpieczenia społecznego.

6. Przy ustalaniu okresów uprawniających do dodatku za staż pracy nie uwzględnia się okresów zatrudnienia u innego pracodawcy, u którego pracownik jest lub był jednocześnie zatrudniony, oraz innych okresów uwzględnionych u innego pracodawcy na podstawie odrębnych przepisów jako okresy, od których zależą uprawnienia pracownicze.

7. Okresy, które zaliczono pracownikowi na podstawie przepisów obowiązujących przed wejściem w życie Regulaminu do okresów uprawniających do dodatku lub wyższej stawki dodatku, podlegają zaliczeniu na dotychczasowych zasadach.

8. W przypadku braku w aktach osobowych pracownika dokumentacji, o której mowa w ust. 2, warunkiem przyznania dodatku za staż pracy jest odpowiednie udokumentowanie przez pracownika prawa do tego dodatku.

9. W przypadku, o którym mowa w ust. 8, dodatek za staż pracy wypłaca się po udokumentowaniu przez pracownika prawa do dodatku lub wyższej stawki dodatku. Postanowienia ust. 4 stosuje się odpowiednio.

## **§ 23**

### **Dodatek funkcyjny**

1. Dodatek funkcyjny przysługuje z tytułu kierowania zespołem, w skład którego wchodzi nie mniej niż pięć osób, w tym osoba kierująca.

2. Dodatek funkcyjny przyznaje Rektor z własnej inicjatywy lub na wniosek kierownika jednostki organizacyjnej Uniwersytetu, w której pracownik niebędący nauczycielem akademickim wykonuje swoje obowiązki.

3. Wysokość dodatku jest ustalana z uwzględnieniem zasad określonych w załączniku nr 10 do Regulaminu.

4. Dodatek przysługuje od pierwszego do ostatniego dnia miesiąca zatrudnienia na stanowisku lub wykonywania czynności, za które przysługuje dodatek z zastrzeżeniem ust. 5.

5. Dodatek funkcyjny przysługuje w czasie usprawiedliwionej nieobecności w pracy, nie dłużej jednak niż przez okres trzech miesięcy trwającej nieprzerwanie nieobecności.

## **§ 24**

### **Dodatek premiowy**

1. Rektor z własnej inicjatywy lub na wniosek kierownika jednostki organizacyjnej Uniwersytetu może przyznać pracownikowi niebędącemu nauczycielem akademickim dodatek premiowy.

2. Dodatek może zostać przyznany na czas określony lub nieokreślony, na podstawie oceny pracy pracownika dokonanej przez kierownika jednostki organizacyjnej Uniwersytetu.

## **§ 25**

### **Dodatek Rektora**

Rektor na zasadach określonych w odrębnym zarządzeniu może przyznać pracownikowi niebędącemu nauczycielem akademickim dodatek za wyróżniające się działania, które w szczególności przyczyniają się do rozwoju i wzrostu prestiżu Uniwersytetu.

## **§ 26**

### **Dodatek zadaniowy**

1. Pracownikowi niebędącemu nauczycielem akademickim może zostać przyznany dodatek zadaniowy z tytułu czasowego zwiększenia obowiązków służbowych lub czasowego powierzenia dodatkowych zadań albo ze względu na charakter pracy i warunki jej wykonywania.

2. Wysokość dodatku zadaniowego nie może przekroczyć miesięcznie 80% sumy wynagrodzenia zasadniczego i dodatku funkcyjnego pracownika.

3. Wzór wniosku o przyznanie dodatku zadaniowego określi Rektor.

4. Dodatek zadaniowy przysługuje w czasie usprawiedliwionej nieobecności w pracy, nie dłużej jednak niż przez okres trzech miesięcy trwającej nieprzerwanie nieobecności.

## **§ 27**

### **Bonus projektowy**

1. Pracownikowi niebędącemu nauczycielem akademickim uczestniczącemu w realizacji projektów w ramach programu Horyzont 2020 (z wyłączeniem projektów realizowanych w ramach konkursu „Teaming of excellent research institutions and low performing RDI regions”), programu Euratom i innych schematów wsparcia badań

i innowacji wdrażanych przez Komisję Europejską lub jej agencje wykonawcze pod warunkiem wykorzystywania w tych schematach zasad obowiązujących w ramach programu ramowego Horyzont 2020 oraz programu Euratom może zostać przyznany bonus projektowy ze środków finansowych na wynagrodzenia określonych w umowie zawartej z ministerstwem w ramach konkursu ogłaszanego przez Ministra Nauki i Szkolnictwa Wyższego – Przedsięwzięcie „Premia na Horyzoncie”.

2. Bonus projektowy może być wypłacany przez okres realizacji projektu lub do wyczerpania środków przeznaczonych na ten cel.

3. Zasady i tryb przyznawania bonusu projektowego określi Rektor w odrębnym zarządzeniu.

## **§ 28**

### **Dodatek za pracę w godzinach nadliczbowych**

Pracownikowi niebędącemu nauczycielem akademickim, któremu pracodawca nie udzielił czasu wolnego za pracę w godzinach nadliczbowych, przysługuje poza wynagrodzeniem dodatek za pracę w godzinach nadliczbowych w wysokości określonej w art. 151<sup>1</sup> Kodeksu pracy.

## **§ 29**

### **Dodatek za pracę w porze nocnej**

Pracownikowi niebędącemu nauczycielem akademickim wykonującemu pracę w porze nocnej, określonej w § 12 ust. 1 Regulaminu pracy, przysługuje dodatek do wynagrodzenia za każdą godzinę pracy w porze nocnej w wysokości 20% stawki godzinowej wynagrodzenia zasadniczego pracownika, nie niższy jednak od dodatku ustalonego na podstawie art. 151<sup>8</sup> § 1 Kodeksu pracy.

## **§ 30**

### **Pozostałe dodatki**

1. Pracownikowi niebędącemu nauczycielem akademickim może zostać przyznany dodatek z tytułu niepełnosprawności w wysokości i na zasadach określonych w załączniku nr 5 do Regulaminu.

2. Pracownikowi niebędącemu nauczycielem akademickim wykonującemu pracę w warunkach szkodliwych dla zdrowia i uciążliwych przysługuje dodatek za pracę w warunkach szkodliwych dla zdrowia i uciążliwych w wysokości i na zasadach określonych w załączniku nr 6 do Regulaminu.

3. Rektor może z własnej inicjatywy lub na wniosek kierownika jednostki organizacyjnej Uniwersytetu przyznać pracownikowi niebędącemu nauczycielem akademickim przechodzącemu na emeryturę lub rentę z tytułu niezdolności do pracy dodatek z tytułu wieloletniej pracy na Uniwersytecie, na zasadach określonych w załączniku nr 7 do Regulaminu.

4. Pracownikowi niebędącemu nauczycielem akademickim zatrudnionemu w zmianowym systemie czasu pracy za każdą godzinę pracy na drugiej zmianie, określonej w Regulaminie pracy, przysługuje dodatek w wysokości 10% stawki godzinowej wynagrodzenia zasadniczego.

5. Pracownikowi niebędącemu nauczycielem akademickim, zatrudnionemu w grupie robotników, o której mowa w § 2 ust. 10 Regulaminu, który dodatkowo organizuje pracę brygady składającej się przynajmniej z pięciu osób, łącznie z brygadzystą, przysługuje dodatek w wysokości nieprzekraczającej 15% wynagrodzenia zasadniczego pracownika pełniącego funkcję brygadzysty.

### **§ 31**

#### **Premia uznaniowa**

Pracownikowi niebędącemu nauczycielem akademickim może być przyznana premia uznaniowa na zasadach określonych w załączniku nr 11 do Regulaminu.

### **§ 32**

#### **Nagrody**

1. Rektor może z własnej inicjatywy lub na wniosek kierownika jednostki organizacyjnej Uniwersytetu przyznać pracownikowi niebędącemu nauczycielem akademickim za osiągnięcia w pracy zawodowej nagrodę Rektora w ramach środków na nagrody, o których mowa w art. 145 ust. 2 pkt 2 Ustawy.

2. Pracownik niebędący nauczycielem akademickim może otrzymać nagrodę na zasadach określonych w rozporządzeniu Ministra Nauki i Szkolnictwa Wyższego z dnia 23 stycznia 2019 r. w sprawie nagród ministra właściwego do spraw szkolnictwa wyższego i nauki (Dz. U. z 2019 r. poz. 182).

3. Przyznanie w danym roku kalendarzowym pracownikowi nagrody, o której mowa w ust. 2 wyklucza przyznanie z tego samego tytułu nagrody, o której mowa w ust. 1.

4. Nagrody, o których mowa w ust. 1-2 nie 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.

### **§ 33**

#### **Nagroda jubileuszowa**

1. Pracownikowi niebędącemu nauczycielem akademickim przysługuje prawo do nagrody jubileuszowej z tytułu wieloletniej pracy w wysokości:

- 1) 75% wynagrodzenia miesięcznego – za 20 lat pracy;
- 2) 100% wynagrodzenia miesięcznego – za 25 lat pracy;
- 3) 150% wynagrodzenia miesięcznego – za 30 lat pracy;
- 4) 200% wynagrodzenia miesięcznego – za 35 lat pracy;
- 5) 300% wynagrodzenia miesięcznego – za 40 lat pracy;
- 6) 400% wynagrodzenia miesięcznego – za 45 lat pracy.

2. Do okresu pracy uprawniającego pracownika do nagrody zalicza się wszystkie zakończone okresy zatrudnienia oraz inne okresy, jeżeli na podstawie odrębnych przepisów podlegają one zaliczeniu do okresu pracy, od których zależą uprawnienia pracownicze.

3. Pracownik nabywa prawo do nagrody w uczelni, w której jest zatrudniony w dniu upływu okresu uprawniającego do nagrody.

4. Pracownikowi pozostającemu jednocześnie w więcej niż jednym stosunku pracy okresy uprawniające do nagrody ustala się odrębnie dla każdego stosunku pracy, z zastrzeżeniem ust. 5.

5. W przypadku zatrudnienia pracownika niebędącego nauczycielem akademickim w ramach więcej niż jednego stosunku pracy na Uniwersytecie wysokość nagrody ustala się odrębnie dla każdego stosunku pracy.

6. Okresy, które zaliczono pracownikowi niebędącemu nauczycielem akademickim na podstawie przepisów obowiązujących przed wejściem w życie Regulaminu do okresów uprawniających do nagrody, podlegają zaliczeniu na dotychczasowych zasadach przy ustalaniu prawa do kolejnych nagród.

7. W przypadku rozwiązania stosunku pracy z powodu przejścia na emeryturę albo rentę z tytułu niezdolności do pracy, nagroda przysługuje, jeżeli do nabycia prawa do nagrody zgodnie z ust. 1 brakuje mniej niż 12 miesięcy.

8. Podstawę do obliczenia wysokości nagrody jubileuszowej stanowi wynagrodzenie przysługujące pracownikowi w dniu jej wypłaty, a jeżeli dla pracownika jest to korzystniejsze – wynagrodzenie przysługujące w dniu nabycia prawa do nagrody, przy czym uwzględnia się składniki wynagrodzenia i inne świadczenia ze stosunku pracy przyjmowane do obliczania ekwiwalentu pieniężnego za urlop wypoczynkowy.

9. Jeżeli pracownik nabył prawo do nagrody, będąc zatrudnionym w innym wymiarze czasu pracy niż w dniu jej wypłaty, podstawę do obliczenia wysokości nagrody stanowi wynagrodzenie przysługujące pracownikowi w dniu nabycia prawa do nagrody.

10. Pracownik jest zobowiązany do udokumentowania swojego prawa do nagrody, jeżeli w jego aktach osobowych brak jest odpowiedniej dokumentacji.

11. W przypadku, gdy w dniu wejścia w życie przepisów wprowadzających zaliczalność do okresów uprawniających do świadczeń pracowniczych okresów niepodlegających dotychczas zaliczeniu, upływa okres uprawniający pracownika do dwóch lub więcej nagród wypłaca się mu tylko jedną nagrodę – najwyższą.

12. Pracownikowi, który w dniu wejścia w życie przepisów, o których mowa w ust. 11 ma okres zatrudnienia, wraz z innymi okresami wliczonymi do tego okresu, dłuższy niż wymagany do nagrody danego stopnia, a w ciągu 12 miesięcy od tego dnia upłynie okres uprawniający go do nagrody wyższego stopnia, wypłaca się w pełnej wysokości nagrodę niższą, a w dniu nabycia prawa do nagrody wyższej – różnicę między kwotą nagrody wyższej, a kwotą nagrody niższej.

13. Postanowienia ust. 11 i 12 mają zastosowanie odpowiednio w przypadku, gdy pracownik niebędący nauczycielem akademickim w dniu, w którym udokumentował prawo do nagrody, był już uprawniony do nagrody wyższego stopnia oraz w przypadku, gdy pracownik prawo to nabędzie w terminie 12 miesięcy od tego dnia.

## **§ 34**

### **Odprawy**

1. Pracownikowi niebędącemu nauczycielem akademickim, którego stosunek pracy na Uniwersytecie ustał w związku z przejściem na emeryturę lub rentę z tytułu niezdolności do pracy przysługuje prawo do jednorazowej odprawy pieniężnej w uczelni stanowiącej jego podstawowe miejsce pracy, w wysokości 300% wynagrodzenia zasadniczego otrzymanego za ostatni pełny miesiąc zatrudnienia. Pracownik, który otrzymał odprawę nie może ponownie nabyć do niej prawa.

2. Pracownikowi niebędącemu nauczycielem akademickim, z którym pracodawca rozwiązał umowę o pracę z przyczyny niedotyczącej pracownika, przysługuje odprawa pieniężna na zasadach określonych w art. 8 ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników (Dz.U. z 2018 r. poz. 1969.) .

3. Pracownikowi niebędącemu nauczycielem akademickim, który został powołany podczas zatrudnienia na Uniwersytecie do odbycia zasadniczej służby wojskowej, okresowej służby wojskowej lub terytorialnej służby wojskowej, przysługuje odprawa pieniężna na zasadach określonych w art. 125 ustawy o powszechnym obowiązku obrony Rzeczypospolitej Polskiej.

## **§ 35**

### **Pozostałe świadczenia**

1. Pracownikowi niebędącemu nauczycielem akademickim przysługuje wynagrodzenie za czas:

- 1) urlopu i zwolnienia od pracy, o których mowa w art. 196 ust. 1 i art. 223 ust. 1 Ustawy;
- 2) urlopu wypoczynkowego.

2. Wynagrodzenie, o którym mowa w ust. 1, oraz ekwiwalent pieniężny za okres niewykorzystanego urlopu wypoczynkowego oblicza się na zasadach określonych w rozporządzeniu Ministra Pracy i Polityki Społecznej w sprawie szczegółowych zasad udzielania urlopu wypoczynkowego, ustalania i wypłacania wynagrodzenia za czas urlopu oraz ekwiwalentu pieniężnego za urlop (Dz.U. z 1997. 2.14).

3. Pracownikowi niebędącemu nauczycielem akademickim przysługuje ekwiwalent za pranie odzieży i naprawę obuwia roboczego, a także ekwiwalent za używanie własnej odzieży i obuwia roboczego, na zasadach określonych w zarządzeniu nr 1 kanclerza Uniwersytetu Warszawskiego z dnia 22 lutego 2012 r. w sprawie zasad gospodarki odzieżą roboczą i ochronną oraz środkami ochrony indywidualnej i higieny osobistej na Uniwersytecie Warszawskim (Monitor UW z 2012 r. poz. 78).

4. Pracownikowi niebędącemu nauczycielem akademickim w razie choroby i macierzyństwa przysługuje świadczenie pieniężne, o którym mowa w ustawie z dnia 25 czerwca 1999 r. o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa (Dz. U. z 2019 r. poz. 645 z późn. zm.).

5. Pracownikowi niebędącemu nauczycielem akademickim przysługuje dofinansowanie do zakupu okularów korygujących wzrok albo soczewek kontaktowych na zasadach określonych w zarządzeniu nr 62 Rektora Uniwersytetu Warszawskiego z dnia 4 sierpnia 2017 r. w sprawie określenia zasad dotyczących wyposażenia pracowników w szkła optyczne korygujące wzrok (Monitor UW z 2017 r. poz. 240).

6. Świadczenia socjalne są przyznawane w trybie i na zasadach określonych Regulaminem Zakładowego Funduszu Świadczeń Socjalnych (Monitor UW z 2014 r. poz. 28 z późn. zm.).

#### **DZIAŁ IV** **Postanowienia końcowe**

##### **§ 36**

Rektor może przyznać pracownikowi także inne składniki lub świadczenia o ile umowa zawarta przez Uniwersytet tak stanowi.

##### **§ 37**

Wszelkie potrącenia z wynagrodzenia za pracę dokonywane są na podstawie zasad szczegółowych określonych w Kodeksie pracy i innych przepisach obowiązujących na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej lub na podstawie pisemnego upoważnienia ze strony pracownika.

##### **§ 38**

Do jednostek wspólnych, o których mowa w § 11 ust. 1 pkt. 5 Statutu, stosuje się zapisy Regulaminu w zakresie nieuregulowanym porozumieniem, o którym mowa w § 20 ust. 1 Statutu.

##### **§ 39**

W sprawach nieuregulowanych Regulaminem mają zastosowanie przepisy powszechnie obowiązujące, w szczególności przepisy Kodeksu pracy i Ustawy.

**Miesięczne minimalne stawki wynagrodzenia zasadniczego  
nauczycieli akademickich**

Lp.	Stanowisko	Grupa pracowników	Minimalne wynagrodzenie zasadnicze w relacji do wynagrodzenia profesora, o którym mowa w art. 137 Ustawy
1.	lektor, instruktor	dydaktycznych	50%*
2.	asystent	badawczo-dydaktycznych, badawczych, dydaktycznych	50%*
3.	starszy asystent	badawczo-dydaktycznych, badawczych, dydaktycznych	60%*
4.	badacz wizytujący	badawczych	60%*
5.	wykładowca wizytujący	dydaktycznych	60%*
6.	adiunkt	badawczo-dydaktycznych, badawczych, dydaktycznych	73%*
7.	docent	dydaktycznych	78%*
8.	adiunkt (ze stopniem dr. hab.)	badawczo-dydaktycznych, badawczych, dydaktycznych	78%*
9.	profesor wizytujący	badawczo-dydaktycznych, badawczych	83%*
10.	profesor uczelni	badawczo-dydaktycznych, badawczych, dydaktycznych	83%*
11.	profesor	badawczo-dydaktycznych, badawczych, dydaktycznych	100%*
12.	profesor ze statusem profesora zwyczajnego	badawczo-dydaktycznych, badawczych, dydaktycznych	110%*

\* po zaokrągleniu do pełnego złotego



### Lista czynności objętych wynagrodzeniem dodatkowym

Lp.	Czynność	Wysokość wynagrodzenia w relacji do wynagrodzenia profesora, o którym mowa w art. 137 Ustawy
1.	wykonywanie czynności promotora w przewodzie doktorskim	83%*
2.	wykonywanie czynności promotora pomocniczego w przewodzie doktorskim	50%*
3.	wykonywanie czynności recenzenta w postępowaniu w sprawie nadania stopnia doktora	27%*
4.	wykonywanie czynności recenzenta w postępowaniu w sprawie nadania stopnia doktora habilitowanego	33%*
5.	za udział w komisji habilitacyjnej w roli członka komisji	17%*
6.	za udział w komisji habilitacyjnej w roli przewodniczącego komisji lub sekretarza komisji	33%*
7.	za udział w pracy komisji rekrutacyjnej	do 35%*
8.	za kierowanie studenckimi i doktoranckimi praktykami zawodowymi i sprawowanie opieki nad tymi praktykami	do 32,5%*

\* po zaokrągleniu do pełnego złotego

1. Wynagrodzenie za czynności wymienione w pkt 1-2 wypłacane jest jednorazowo, po zakończeniu postępowania w sprawie nadania stopnia doktora, w wyniku którego został on nadany.

2. Wynagrodzenie za czynności wymienione w pkt 3-6 wypłacane jest jednorazowo, po zakończeniu postępowania, którego dotyczy.

3. Wynagrodzenie za czynności wymienione w pkt 7-8 wypłacane jest jednorazowo w danym roku akademickim.

4. Wysokość wynagrodzenia za czynności wymienione w pkt 7-8 ustalane jest przez kierownika jednostki organizacyjnej Uniwersytetu z uwzględnieniem zapisów tabeli, z tym zastrzeżeniem, że wysokość wynagrodzenia za udział w komisji rekrutacyjnej jest uzależniona od liczby kandydatów na studia i funkcji pełnionej w komisji.

5. Wynagrodzenie, o którym mowa w pkt 1-8, nie ulega pomniejszeniu w przypadku pracownika zatrudnionego w niepełnym wymiarze czasu pracy.

**Stawki wynagrodzenia nauczycieli akademickich za pracę  
w godzinach ponadwymiarowych**

<b>Lp.</b>	<b>Stanowisko</b>	<b>Stawka za godzinę dydaktyczną</b>
1.	lektor, instruktor	1,9 – 5% minimalnego wynagrodzenia zasadniczego lektora i instruktora*
2.	asystent	1,9 – 5% minimalnego wynagrodzenia zasadniczego asystenta*
3.	starszy asystent	1,9 – 5% minimalnego wynagrodzenia zasadniczego starszego asystenta*
4.	badacz wizytujący	1,9 – 5% minimalnego wynagrodzenia zasadniczego badacza wizytującego*
5.	wykładowca wizytujący	1,9 – 5% minimalnego wynagrodzenia zasadniczego wykładowcy wizytującego*
6.	adiunkt	1,8 – 5% minimalnego wynagrodzenia zasadniczego adiunkta*
7.	adiunkt (ze stopniem dr. hab.)	1,8 – 5% minimalnego wynagrodzenia zasadniczego adiunkta (ze stopniem dr. hab.)*
8.	docent	1,8 – 5% minimalnego wynagrodzenia zasadniczego docenta*
9.	profesor wizytujący	1,8 – 5% minimalnego wynagrodzenia zasadniczego profesora wizytującego*
10.	profesor uczelni	1,8 – 5% minimalnego wynagrodzenia zasadniczego profesora uczelni*
11.	profesor	1,6 – 5% minimalnego wynagrodzenia zasadniczego profesora*
12.	profesor ze statusem profesora zwyczajnego	1,6 – 5% minimalnego wynagrodzenia zasadniczego profesora ze statusem profesora zwyczajnego*

\* określonego w załączniku nr 1

**Miesięczne minimalne stawki dodatku funkcyjnego  
dla nauczycieli akademickich**

<b>Lp.</b>	<b>Funkcja</b>	<b>Stawka minimalna w relacji do wynagrodzenia profesora, o którym mowa w art. 137 Ustawy</b>
1.	nauczyciele akademicki uprawnieni do otrzymywania dodatku funkcyjnego niewymienieni w pkt 2-4	5%*
2.	kierownicy jednostek organizacyjnych Uniwersytetu niewymienieni w pkt 3, dyrektor ds. kształcenia	20%*
3.	dziekan, dyrektor szkoły doktorskiej, dyrektor kolegium, prodziekan ds. studenckich	40%*
4.	prorektor	60%*

\*po zaokrągleniu do pełnego złotego

1. Wysokość dodatku funkcyjnego nie może przekroczyć 67% wynagrodzenia profesora, o którym mowa w art. 137 Ustawy, i jest uzależniona od liczby członków zespołu oraz stopnia złożoności zadań.

2. Wysokość dodatku funkcyjnego nie ulega pomniejszeniu w przypadku zatrudnienia nauczyciela akademickiego w niepełnym wymiarze czasu pracy.

## **Zasady przyznawania, ustalania wysokości i wypłacania pracownikom Uniwersytetu dodatku z tytułu niepełnosprawności**

### **§ 1**

#### **Przedmiot i zakres zasad**

1. Zasady dotyczą ustalania wysokości, przyznawania i wypłacania pracownikom Uniwersytetu dodatku z tytułu niepełnosprawności.

2. Komórką organizacyjną odpowiedzialną za weryfikację złożonej przez pracownika dokumentacji i przyznanie dodatku jest Biuro ds. Osób Niepełnosprawnych.

### **§ 2**

#### **Osoby uprawnione**

1. Dodatek z tytułu niepełnosprawności może zostać przyznany pracownikowi Uniwersytetu, który równocześnie:

- 1) posiada orzeczony stopień niepełnosprawności lub orzeczenie traktowane na równi zgodnie z ustawą z dnia 27 sierpnia 1997 r. o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych (tekst jednolity: Dz.U. 2019 poz. 1172 z późn. zm.);
- 2) dokonał rejestracji w Biurze ds. Osób Niepełnosprawnych wypełniając kwestionariusz rejestracyjny według wzoru określonego przez Rektora wraz z kopią orzeczenia o stopniu niepełnosprawności oraz kopią dokumentów medycznych potwierdzających występowanie schorzeń specjalnych, o których mowa w rozporządzeniu Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 18 września 1998 r. w sprawie rodzajów schorzeń uzasadniających obniżenie wskaźnika zatrudniania osób niepełnosprawnych oraz sposobu jego obniżania (Dz. U. 1998.124.820).

2. Kopia orzeczenia o niepełnosprawności oraz dokumentacja medyczna składana w Biurze ds. Osób Niepełnosprawnych musi zostać potwierdzona za zgodność z oryginałem przez pracownika Biura.

3. Dokumenty składane w Biurze ds. Osób Niepełnosprawnych, potwierdzające stan zdrowia osoby wnioskującej nie mogą być wystawione wcześniej niż 90 dni przed ich złożeniem w biurze, z wyłączeniem orzeczeń o stopniu niepełnosprawności.

4. Dokumentacja medyczna złożona w Biurze ds. Osób Niepełnosprawnych jest objęta ochroną zgodnie z ustawą z dnia 10 maja 2018 r. o ochronie danych osobowych (tekst jednolity: Dz. U. 2019 r. poz. 1781).

5. Świadczenie jest także wypłacane za czas nieobecności w pracy, za które przysługują świadczenia z ubezpieczenia społecznego na zasadach określonych w odrębnych przepisach.

### **§ 3** **Wysokość świadczenia**

1. Wysokość dodatku uzależniona jest od stopnia niepełnosprawności pracownika i wynosi:

- 1) 462 zł w przypadku znacznego stopnia niepełnosprawności;
- 2) 308 zł w przypadku umiarkowanego stopnia niepełnosprawności;
- 3) 154 zł w przypadku lekkiego stopnia niepełnosprawności.

2. Dodatek ulega pomniejszeniu proporcjonalnie do wymiaru czasu pracy pracownika.

3. Dodatek z tytułu niepełnosprawności jest wypłacany jedynie w okresie ważności orzeczenia o niepełnosprawności pracownika.

4. Jeśli orzeczenie potwierdzające niepełnosprawność pracownika pobierającego dodatek utraciło ważność, a pracownik w ciągu 90 dni od utraty jego ważności dostarczył ważne orzeczenie, z którego wynika nieprzerwane trwanie niepełnosprawności, pracownikowi przysługuje wyrównanie za czas jaki upłynął od daty utraty ważności poprzedniego orzeczenia.

5. W przypadku dokonania rejestracji, o której mowa w § 2 ust. 1 pkt 2 do 10 dnia miesiąca dodatek wypłacany jest od miesiąca, w którym rejestracja została dokonana, a w przeciwnym razie od miesiąca następnego bez wyrównania za poprzedni miesiąc.

6. Biuro Spraw Pracowniczych otrzymuje polecenie wypłaty dodatku według wzoru określonego przez Rektora.

## **Zasady przyznawania pracownikom dodatków za prace wykonywane w warunkach szkodliwych dla zdrowia lub uciążliwych oraz wykaz tych prac**

### § 1

Pracownikom przysługują dodatki pieniężne za prace wykonywane w warunkach szkodliwych dla zdrowia lub uciążliwych, zwane dalej „dodatkami”.

### § 2

Dodatek wypłaca się miesięcznie z dołu w wysokości:

- 1) od 45,00 zł do 90,00 zł – przy pierwszym stopniu szkodliwości lub uciążliwości;
- 2) od 60,00 zł do 120,00 zł – przy drugim stopniu szkodliwości lub uciążliwości;
- 3) od 90,00 zł do 180,00 zł – przy trzecim stopniu szkodliwości lub uciążliwości.

### § 3

1. Do pierwszego stopnia szkodliwości lub uciążliwości zalicza się prace wykonywane:

- 1) w warunkach narażenia na działanie pyłów nie wywołujących zwłóknienia tkanki płucnej;
- 2) w warunkach narażenia na działanie substancji toksycznych nie kumulujących się w organizmie;
- 3) w pomieszczeniach zamkniętych, w których ze względów technologicznych utrzymuje się stale temperatura efektywna powyżej 25°C lub 10°C;
- 4) w warunkach narażenia na promieniowanie ultrafioletowe (np. spawanie, stosowanie lamp w celach bakteriobójczych);
- 5) w mokrym środowisku o względnej wilgotności powietrza przekraczającej 80%, w błocie lub bezpośrednim kontakcie z wodą.

2. Do drugiego stopnia szkodliwości lub uciążliwości zalicza się prace wykonywane w warunkach:

- 1) narażenia na działanie pyłów wywołujących zwłóknienie tkanki płucnej;
- 2) narażenia na działanie substancji toksycznych kumulujących się w organizmie;
- 3) obniżonego lub podwyższonego ciśnienia wynikającego z procesu technologicznego (np. w kesonach, komorach ciśnieniowych);
- 4) narażenia na szkodliwe działanie miejscowej wibracji;
- 5) natężenia hałasu przekraczającego dopuszczalne normy.

3. Do trzeciego stopnia szkodliwości lub uciążliwości zalicza się prace wykonywane:

- 1) w warunkach narażenia na działanie benzenu, benzydny, alfa- i betanaftyloaminy, chlorku winylu, azbestu oraz innych czynników o analogicznym jak te substancje działaniu, jeżeli zostanie to uznane przez instytut medycyny pracy;
- 2) w warunkach narażenia na promieniowanie jonizujące;
- 3) w kontakcie (styczności) z materiałem zakaźnym albo chorymi zakaźnie ludźmi lub zwierzętami;
- 4) w kontakcie z ludźmi chorymi psychicznie lub znacznie upośledzonymi umysłowo;

- 5) w warunkach narażenia na działanie pól elektromagnetycznych wysokiej częstotliwości w zakresie od 0,1 do 300.000 MHz w strefie zagrożenia;
- 6) prace pod ziemią.

#### § 4

1. Prace określone w § 3 ust. 1 pkt 1 i 2 oraz ust. 2 pkt 1, 2, 4 i 5 uważa się za wykonywane w warunkach szkodliwych dla zdrowia uzasadniających przyznanie dodatku, jeżeli w środowisku pracy przekroczone są najwyższe dopuszczalne stężenia i natężenia czynników szkodliwych dla zdrowia określone w odrębnych przepisach lub inne obowiązujące normy higieniczno-sanitarne.

2. Zlecenia przeprowadzenia pomiarów czynników szkodliwych dla zdrowia, o których mowa w ust. 1, dokonuje kierownik jednostki organizacyjnej Uniwersytetu laboratoriom Państwowej Inspekcji Sanitarnej oraz innym laboratoriom upoważnionym przez właściwych terenowo państwowych wojewódzkich inspektorów sanitarnych.

#### § 5

1. Dodatek przysługuje pracownikom wykonującym prace, o których mowa w § 3 ust. 1, 2 oraz ust. 3 pkt 1-4 i 6, przez co najmniej 40 godzin w miesiącu, natomiast pracownikom wykonującym prace wymienione w § 3 ust. 3 pkt 5 przez 3 godziny w ciągu doby, a w kontakcie z czynnikiem rakotwórczym dodatek trzeciego stopnia przysługuje w każdym przypadku.

2. Dodatek nie ulega pomniejszeniu w przypadku zatrudnienia pracownika na stanowisku, na którym występują warunki szkodliwe dla zdrowia lub uciążliwe w wymiarze niższym niż pełen etat.

#### § 6

Pracownikowi wykonującemu w danym miesiącu prace w warunkach o różnym stopniu szkodliwości lub uciążliwości przysługuje jeden dodatek według najwyższego stopnia szkodliwości lub uciążliwości.

#### § 7

Jednostki organizacyjne Uniwersytetu prowadzą ewidencję stanowisk pracy, na których zatrudnionym pracownikom przyznane zostały dodatki, oraz czasu ich pracy w warunkach szkodliwych dla zdrowia lub uciążliwych.

#### § 8

Decyzję o przyznaniu dodatku za dany miesiąc podejmuje Rektor na wniosek kierownika jednostki organizacyjnej Uniwersytetu w stosunku do podległych stanowisk.

#### § 9

Wzór wniosku o przyznanie dodatku za prace wykonywane w warunkach szkodliwych dla zdrowia lub uciążliwych określi Rektor.

**Zasady przyznawania dodatku z tytułu wieloletniej pracy na Uniwersytecie  
pracownikom przechodzącym na emeryturę lub rentę  
z tytułu niezdolności do pracy**

1. Rektor może przyznać pracownikowi, którego stosunek pracy na Uniwersytecie ustaje w związku z przejściem na emeryturę lub rentę z tytułu niezdolności do pracy, jednorazowy dodatek z tytułu wieloletniej pracy na Uniwersytecie, zwany dalej „dodatkiem”.

2. Dodatek przyznaje Rektor z własnej inicjatywy lub na wniosek kierownika jednostki organizacyjnej Uniwersytetu, w której pracownik realizuje swoje obowiązki, w wysokości określonej w tabeli.

Liczba pełnych przepracowanych lat	Wysokość dodatku za każdy rok pracy brutto w PLN
do 14 lat	dodatek nie przysługuje
od 15 do 20 lat	80
od 21 do 25 lat	100
od 26 do 30 lat	120
od 31 do 35 lat	150
od 36 do 45 lat	200
powyżej 45 lat	250

3. Warunkiem przyznania dodatku jest zatrudnienie pracownika w Uczelni przynajmniej przez piętnaście pełnych lat, bezpośrednio przed przejściem na emeryturę lub rentę.

4. Czas zatrudnienia pracownika u innego pracodawcy, do którego doszło w wyniku skierowania pracownika przez Uniwersytet do wykonywania pracy u innego pracodawcy na podstawie porozumienia lub innej umowy zawartej pomiędzy pracodawcami, zostaje zaliczony do stażu, od którego uzależnione jest przyznanie dodatku oraz wysokość tego dodatku.

5. W przypadku jednoczesnego pozostawania przez pracownika w więcej niż jednym stosunku pracy na Uniwersytecie przed przejściem na emeryturę lub rentę, dodatek może być przyznany tylko z jednego stosunku pracy, w wysokości bardziej korzystnej dla pracownika.

6. Dodatek może zostać przyznany pracownikowi tylko raz.

7. Wypłaty dodatku dokonuje się łącznie z odprawą w związku z przejściem pracownika na emeryturę lub rentę z zastrzeżeniem ust. 8.

8. W przypadku gdy wypłata odprawy pracownikowi nastąpiła przed wejściem w życie Regulaminu, a pracownik jednocześnie kontynuuje zatrudnienie w Uczelni i nie otrzymał wcześniej żadnego dodatku lub nagrody z tytułu przejścia na emeryturę lub rentę, zapisu w ust. 7 nie stosuje się.

9. Wniosek o przyznanie dodatku należy złożyć do Biura Spraw Pracowniczych nie później niż 30 dni przed ustaniem stosunku pracy w związku z przejściem na emeryturę lub rentę z tytułu niezdolności do pracy przez pracownika.

10. Wzór wniosku określi Rektor.



**Lista stanowisk pracowników niebędących nauczycielami akademickimi  
i kategorii zaszeregowania tych stanowisk**

1. Minimalne wymagania kwalifikacyjne niezbędne do wykonywania pracy na poszczególnych stanowiskach pracowników niebędących nauczycielami akademickimi oraz kategorii zaszeregowania stanowisk, a także kategorie przysługującego dodatku funkcyjnego określają tabele.

2. Stanowiskami kierowniczymi na Uniwersytecie są stanowiska opatrzone w tabelach kategorią dodatku funkcyjnego 2-3, oraz 5.

3. Ilekroć w tabelach mowa o kierowniku biura, kierowniku działu, kierowniku sekcji rozumie się odpowiednio kierownika biura, działu, sekcji w rozumieniu Regulaminu Organizacyjnego Uniwersytetu Warszawskiego.

4. Rektor w przypadkach uzasadnionych potrzebami Uniwersytetu może podjąć decyzję o zwolnieniu pracownika z wymagań kwalifikacyjnych dla danego stanowiska.

5. Pracownicy, którzy w dniu wejście w życie Regulaminu nie spełniają wymagań określonych w tabeli, pozostają na dotychczasowych stanowiskach.

6. Stanowiska zajmowane przez pracowników w dniu wejście w życie Regulaminu pozostają bez zmian, chyba, że przepisy przejściowe stanowią inaczej.

7. Stanowiska opatrzone w tabelach dopiskiem „stanowisko wygaszane” nie mogą być dłużej stosowane przy zatrudnianiu nowych pracowników i zmianie warunków pracy pracowników już zatrudnionych.

**Tabela 1**  
**stanowiska w grupie pracowników administracyjnych, badawczo-technicznych,**  
**działalności wydawniczej, informatyków, instruktorów,**  
**inżynieryjno-technicznych, muzealników, obsługi, ochrony, kierowców**  
**i robotników**

Lp.	Stanowisko	Grupa stanowisk	Wymagania kwalifikacyjne			Minimalna kategoria zaszeregowania	Kategoria dodatku funkcyjnego
			Wykształcenie	Staż pracy ogółem w latach	Staż pracy na stanowisku kierowniczym lub samodzielnym w latach		
1	2	3	4	5	6	7	8
1.	dozorca, portier, goniec, pedel (stanowisko wygaszane), porządkowy pomieszczeń, pokojowy, pomoc techniczna, szatniarz, woźny	obsługi	podstawowe	2	-	1	-
			zawodowe	0			
2.	strażnik	ochrony	podstawowe oraz kurs specjalistyczny	2	-	1	-
			zawodowe oraz kurs specjalistyczny	0			
3.	kierowca	kierowców	wg odrębnych przepisów			2	-
4.	pracownik gospodarczy, starszy dozorca i odpowiednio starszy portier, goniec, pedel (stanowisko wygaszane), porządkowy pomieszczeń, pokojowy, szatniarz, woźny	obsługi	podstawowe	4	-	2	-
			zawodowe	2			

1	2	3	4	5	6	7	8
5.	magazynier, kucharz, wykwalifikowana pomoc kuchenna, starszy kelner	obsługi	zawodowe	2	-	2	-
			średnie	0			
6.	pomoc administracyjna, repcjonista	obsługi	średnie	0	-	2	-
7.	starszy strażnik	ochrony	podstawowe oraz kurs specjalistyczny	4	-	2	-
			średnie oraz kurs specjalistyczny	0			
8.	robotnik niewykwalifiko- wany, robotnik gospodarczy	robotniczych	zawodowe	0	-	2	-
9.	starszy magazynier	obsługi	zawodowe	4	-	3	-
10.	dowódca zmiany strażników	ochrony	zawodowe oraz kurs specjalistyczny	6	-	3	-
			średnie oraz kurs specjalistyczny	4			
11.	technik	Inżynieryjno- technicznych	średnie	0	-	3	-
12.	elektronik	robotniczych	średnie	0	-	3	-
13.	elektryk, elektromechanik, hydraulik, konserwator, mechanik, monter, murarz, robotnik wykwalifikowany, stolarz, szklarz, ślusarz, rzemieślnik	robotniczych	zawodowe	4	-	3	-
			średnie	0			
14.	referent	administracyj- nych	średnie	0	-	4	-

1	2	3	4	5	6	7	8
15.	inspektor ds. bhp	administracyjnych	wg odrębnych przepisów			4	-
16.	pracownik inżynieryjno-techniczny, referent inżynieryjno-techniczny, starszy technik	inżynieryjno-technicznych	średnie	0	-	4	-
17.	majster, mistrz	inżynieryjno-technicznych	zawodowe	4	-	4	1
			średnie	2			
18.	starszy referent, samodzielny referent	administracyjnych	średnie	4	-	5	-
			wyższe licencyjne	2			
19.	starszy inspektor ds. bhp	administracyjnych	wg odrębnych przepisów			5	-
20.	młodszy Informatyk, młodszy operator komputerów (stanowiska wygaszane)	informatyków	średnie	2	-	5	-
21.	ratownik	inżynieryjno-technicznych	wg odrębnych przepisów			5	-
22.	kierownik robót, starszy majster, starszy mistrz	inżynieryjno-technicznych	średnie	4	-	5	1
			wyższe licencyjne	0			
23.	samodzielny pracownik inżynieryjno-techniczny, starszy referent inżynieryjno-techniczny, samodzielny referent inżynieryjno-techniczny	inżynieryjno-technicznych	średnie	4	-	5	-
			wyższe licencyjne	2			
24.	architekt	administracyjnych	wg odrębnych przepisów			6	1
25.	inspektor nadzoru, inspektor robót	administracyjnych	wg odrębnych przepisów			6	1

1	2	3	4	5	6	7	8
26.	administrator obiektu, kasjer, specjalista	administracyjnych	średnie	5	-	6	1
			wyższe licencjackie	3			
			wyższe magisterskie	1			
27.	z-ca kierownika sekcji	administracyjnych	średnie	5	-	6	2
			wyższe licencjackie	3			
			wyższe magisterskie	1			
28.	specjalista ds. bhp.	administracyjnych	wg odrębnych przepisów			6	1
29.	specjalista badawczo - techniczny	badawczo-technicznych	średnie	5	-	6	1
			wyższe licencjackie	3			
			wyższe magisterskie	1			
30.	informatyk, operator komputerów, specjalista informatyk	informatyków	średnie	4	-	6	-
			wyższe licencjackie	0			
31.	instruktor artystyczny	instruktorów	średnie	4	-	6	-
			wyższe licencjackie	2			
32.	projektant, specjalista inżyniersko-techniczny	inżyniersko-technicznych	średnie	5	-	6	1
			wyższe licencjackie	3			
			wyższe magisterskie	1			
33.	kustosz muzealny, adiunkt muzealny, asystent muzealny	muzealników	wg odrębnych przepisów			6	1
34.	redaktor, starszy korektor	działalności wydawniczej	wyższe licencjackie	4	-	6	1
			wyższe magisterskie	2			
35.	starszy architekt	administracyjnych	wg odrębnych przepisów			7	1
36.	starszy inspektor nadzoru, starszy inspektor robót	administracyjnych	wg odrębnych przepisów			7	1

1	2	3	4	5	6	7	8
37.	kierownik sekcji, z-ca kierownika biura, działu, dyrektora lub kierownika administracyjnego	administracyjnych	wyższe licencjackie	4	-	7	2
			wyższe magisterskie	3			
38.	starszy specjalista	administracyjnych	wyższe licencjackie	4	-	7	1
			wyższe magisterskie	3			
39.	starszy specjalista ds. bhp	administracyjnych	wg odrębnych przepisów			7	1
40.	starszy specjalista badawczo - techniczny	badawczo-technicznych	wyższe licencjackie	4	-	7	1
			wyższe magisterskie	3			
41.	kierownik sekcji, redaktor naczelny	działalności wydawniczej	wyższe magisterskie	8	2	7	2
42.	starszy informatyk starszy operator komputerów, starszy specjalista informatyk, młodszy programista	informatyków	wyższe licencjackie	4	-	7	-
			wyższe magisterskie	2			
43.	kierownik sekcji	informatyków	wyższe licencjackie	4		7	2
			wyższe magisterskie	2			
44.	starszy instruktor artystyczny	instruktorów	średnie	8	-	7	-
			wyższe licencjackie	4			
45.	starszy projektant, starszy specjalista inżyniersko-techniczny	inżyniersko-technicznych	wyższe licencjackie	4	-	7	1
			wyższe magisterskie	3			
46.	kustosz dyplomowany	muzealników	wg odrębnych przepisów			7	-
47.	sekretarz redakcji, starszy redaktor	działalności wydawniczej	wyższe licencjackie	8	-	7	-
			wyższe magisterskie	6			

1	2	3	4	5	6	7	8
48.	audytor wewnętrzny	administracyjnych	wg odrębnych przepisów			8	-
49.	główny specjalista	administracyjnych	wyższe magisterskie	8	-	8	1
50.	główny specjalista ds. bhp	administracyjnych	wg odrębnych przepisów			8	1
51.	kierownik biura, działu, dyrektor lub kierownik administracyjny, z-ca kvestora, z-ca kierownika ogólnouniwersyteckiej jednostki organizacyjnej Uniwersytetu	administracyjnych	wyższe magisterskie	5	2	8	3
52.	radca prawny	administracyjnych	wg odrębnych przepisów			8	-
53.	główny specjalista	badawczo-technicznych	wyższe magisterskie	8	-	8	1
54.	administrator sieci, główny informatyk, główny specjalista informatyk, programista	informatyków	wyższe licencjackie	6	-	8	-
			wyższe magisterskie	4			
55.	kierownik ogólnouniwersyteckiej jednostki organizacyjnej Uniwersytetu	administracyjnych	wyższe magisterskie	10	2	9	4
56.	starszy administrator sieci, starszy programista	informatyków	wyższe magisterskie	6	-	9	-
57.	dyrektor wydawnictw	działalności wydawniczej	wyższe magisterskie	10	2	9	4
58.	z-ca kanclerza	administracyjnych	wyższe magisterskie	10	6	10	5
59.	kwestor	administracyjnych	wyższe magisterskie	10	6	10	6
60.	kanclerz	administracyjnych	wyższe magisterskie	10	6	10	7

**Tabela 2**  
**stanowiska w grupie pracowników bibliotecznych**

Lp.	Stanowisko	Grupa stanowisk	Wymagania kwalifikacyjne			Minimalna kategoria zaszerogowania	Kategoria dodatku funkcyjnego
			Wykształcenie	Staż pracy ogółem w latach	Staż pracy na stanowisku kierowniczym lub samodzielnym w latach		
1	2	3	4	5	6	7	8
1.	magazynier biblioteczny	bibliotecznych	średnie	0	-	3	-
2.	technik konserwator książki	bibliotecznych	średnie	0	-	3	-
3.	młodszy bibliotekarz	bibliotecznych	średnie	0	-	4	-
4.	starszy magazynier biblioteczny	bibliotecznych	średnie	4	-	4	-
5.	młodszy konserwator książki		średnie określone indywidualnie	3	-	4	-
			wyższe licencjackie, specjalizacja konserwacja papieru i skóry	0			
6.	introligator	bibliotecznych	średnie	3	-	4	-
7.	bibliotekarz	bibliotecznych	średnie	8	-	5	-
			wyższe licencjackie	3			
			wyższe magisterskie	0			
8.	konserwator książki	bibliotecznych	wyższe licencjackie, specjalizacja konserwacja papieru i skóry	3	-	5	-
9.	starszy bibliotekarz	bibliotecznych	wyższe licencjackie	6	-	6	-
			wyższe magisterskie	4			



1	2	3	4	5	6	7	8
10.	starszy konserwator książki	bibliotecznych	wyższe, specjalizacja konserwacja papieru i skóry	8	-	6	-
11.	z-ca kierownika sekcji	bibliotecznych	wyższe licencjackie	6	-	6	2
			wyższe magisterskie	4			
12.	kustosz biblioteczny	bibliotecznych	wyższe magisterskie	10	-	7	-
13.	kierownik sekcji	bibliotecznych	wyższe licencjackie	8	-	7	2
			wyższe magisterskie	5			
14.	kustosz akademicki (od 01.10. 2020 r.)	bibliotecznych	wyższe magisterskie z zakresu bibliotekoznawstwa lub informacji naukowej lub wyższe magisterskie oraz studia podyplomowe z zakresu bibliotekoznawstwa lub informacji naukowej albo inne związane ze specjalizacją	12	-	8	1
15.	starszy kustosz akademicki (od 01.10. 2020 r.) stanowisko wygaszane	bibliotecznych	wyższe magisterskie z zakresu bibliotekoznawstwa lub informacji naukowej lub wyższe magisterskie oraz studia podyplomowe z zakresu bibliotekoznawstwa lub informacji naukowej albo inne związane ze specjalizacją	15	-	8	1

<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>	<b>6</b>	<b>7</b>	<b>8</b>
16.	z-ca dyrektora BUW	bibliotecznych	wyższe magisterskie	10	2	9	5
17.	dyrektor BUW	bibliotecznych	wyższe magisterskie	10	6	10	7

**Miesięczne minimalne stawki wynagrodzenia zasadniczego pracowników  
niebędących nauczycielami akademickimi**

<b>Lp.</b>	<b>Kategoria zaszeregowania stanowiska</b>	<b>Minimalne wynagrodzenie zasadnicze w PLN*</b>
1.	1	2 200
2.	2	2 400
3.	3	2 700
4.	4	2 850
5.	5	3 150
6.	6	3 450
7.	7	3 800
8.	8	4 100
9.	9	5 350
10.	10	6 410

\* w przypadku zmiany wynagrodzenia profesora, o którym mowa w art. 137 Ustawy, minimalne wynagrodzenia dla poszczególnych kategorii zostaną zmienione proporcjonalnie do zmiany wynagrodzenia profesora w stosunku do wysokości obowiązującej w dniu wejścia w życie Regulaminu, po zaokrągleniu do pełnych 10 zł.

**Miesięczne minimalne stawki dodatku funkcyjnego pracowników  
niebędących nauczycielami akademickimi**

<b>Lp.</b>	<b>Kategoria dodatku funkcyjnego</b>	<b>Stawka minimalna w PLN</b>
1.	1	192
2.	2	256
3.	3	641
4.	4	641
5.	5	1 282
6.	6	1 282
7.	7	1 923

1. Wysokość dodatku funkcyjnego nie może przekroczyć 67% wynagrodzenia profesora i jest uzależniona od liczby członków zespołu oraz stopnia złożoności zadań.

2. Wysokość dodatku funkcyjnego nie ulega pomniejszeniu w przypadku zatrudnienia pracownika w niepełnym wymiarze czasu pracy.

## **Zasady przyznawania premii uznaniowej pracownikom niebędącym nauczycielami akademickimi**

### § 1

W ramach środków na wynagrodzenia pracowników niebędących nauczycielami akademickimi mogą zostać wydzielone środki w wysokości:

- 1) 2% funduszu wynagrodzeń zasadniczych pracowników zatrudnionych w grupie pracowników administracyjnych, badawczo-technicznych, bibliotecznych, działalności wydawniczej, informatyków, instruktorów, inżynierów technicznych, muzealników w poszczególnych jednostkach organizacyjnych Uniwersytetu – z przeznaczeniem na premie uznaniowe wypłacane kwartalnie;
- 2) 10% funduszu wynagrodzeń zasadniczych pracowników zatrudnionych w grupach pracowników obsługi, ochrony, kierowców i robotników w poszczególnych jednostkach organizacyjnych Uniwersytetu – z przeznaczeniem na premie uznaniowe wypłacane miesięcznie.

### § 2

1. Kierownik jednostki organizacyjnej Uniwersytetu lub osoba upoważniona może przyznać premie uznaniowe w ramach środków, o których mowa w § 1, za wyróżniające się zaangażowanie w pracę.

2. Premia może zostać przyznana także z inicjatywy Rektora, z zastrzeżeniem ust. 3.

3. Premia przyznawana z inicjatywy Rektora nie pomniejsza środków jednostki, o których mowa w § 1.

4. Premie są wypłacane w pierwszym miesiącu po zakończeniu odpowiednio miesiąca lub kwartału, którego dotyczą.

5. Premie uznaniowe nie 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, ani pomniejszeniu w przypadku pracowników zatrudnionych w niepełnym wymiarze czasu pracy.

### § 3

1. Biuro Spraw Pracowniczych przekazuje ze stosownym wyprzedzeniem informację na temat maksymalnych środków na premie uznaniowe pozostających do dyspozycji kierownika jednostki organizacyjnej Uniwersytetu w danym kwartale, dla grup pracowników, o których mowa w § 1 pkt. 1 i w danym miesiącu dla grup pracowników, o których mowa w § 1 pkt. 2.

2. Podstawą naliczania środków na premie uznaniowe w danym kwartale lub miesiącu są wynagrodzenia zasadnicze pracowników na ostatni dzień miesiąca poprzedzającego rozpoczęcie danego okresu, z uwzględnieniem pracowników, których wynagrodzenia finansowane są w całości ze środków innych niż te, o których mowa w art. 365 i 459 Ustawy, oraz wynagrodzeń pracowników przebywających w tym dniu na urlopie bezpłatnym, wychowawczym, rodzicielskim lub macierzyńskim.

3. Biuro Spraw Pracowniczych dokonuje sprawdzenia zgodności przyznawanych premii z wysokością przyznanych jednostce organizacyjnej Uniwersytetu środków.

4. Niewykorzystane, odpowiednio w poszczególnych miesiącach i kwartałach, środki powiększają środki jednostki organizacyjnej Uniwersytetu w kolejnym okresie z tym zastrzeżeniem, że nie przechodzą one na rok kolejny.