

REGULAMIN WYNAGRADZANIA PRACOWNIKÓW UNIwersYTETU PRZYRODNICZEGO W POZNANIU

POSTANOWIENIA OGÓLNE

§ 1

Regulamin wynagradzania pracowników Uniwersytetu Przyrodniczego w Poznaniu, zwany dalej „regulaminem”, określa zasady przyznawania wynagrodzenia za pracę oraz innych świadczeń związanych z pracą.

§ 2

Regulacjami regulaminu objęci są wszyscy pracownicy Uniwersytetu Przyrodniczego w Poznaniu, zwanego dalej „UPP”, za wyjątkiem pracowników zatrudnionych w rolniczych i leśnych zakładach doświadczalnych oraz Zespole Szkół Przyrodniczych w Poznaniu.

§ 3

W sprawach nieuregulowanych w niniejszym regulaminie zastosowanie mają obowiązujące przepisy prawa pracy, w tym ustawy z dnia 20 lipca 2018 r. Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce (Dz. U. 2018, poz. 1668, z późn. zm.), zwanej dalej „ustawą” oraz Kodeksu pracy (tj. Dz. U 2019, poz. 1040, z późn. zm), zwanego dalej „KP”.

§ 4

1. Wynagrodzenie pracownika składa się z:
 - 1) wynagrodzenia zasadniczego;
 - 2) dodatku za staż pracy
- które stanowią stałe składniki wynagrodzenia.
2. Poza składnikami wynagrodzenia określonymi w ust. 1 pracownik może otrzymywać:
 - 1) dodatek funkcyjny;
 - 2) dodatek zadaniowy;
 - 3) wynagrodzenie za godziny nadwymiarowe;
 - 4) wynagrodzenie za godziny nadliczbowe;
 - 5) dodatek za pracę w porze nocnej;
 - 6) dodatek za pracę w warunkach szkodliwych dla zdrowia;
 - 7) wynagrodzenie za czas niezdolności do pracy;
 - 8) premię dla pracowników niebędących nauczycielami akademickimi;
 - 9) premię motywacyjną dla nauczycieli akademickich;
 - 10) dodatkowe wynagrodzenie nauczycieli akademickich;
 - 11) nagrody ze specjalnego funduszu nagród dla pracowników niebędących nauczycielami akademickimi;
 - 12) nagrody ze specjalnego funduszu nagród dla nauczycieli akademickich;
 - 13) wynagrodzenie za pracę świadczoną przy realizacji projektów;
 - 14) wynagrodzenie i ekwiwalent za urlop wypoczynkowy pracowników niebędących nauczycielami akademickimi;
 - 15) wynagrodzenie za czas płatnych urlopów i ekwiwalent za urlop wypoczynkowy nauczycieli akademickich;

- które stanowią zmienne składniki wynagrodzenia.

3. Poza składnikami wynagrodzenia, o których mowa w ust. 1 i 2, pracownikowi przysługuje prawo do:
 - 1) dodatkowego wynagrodzenia rocznego;
 - 2) nagrody jubileuszowej;
 - 3) odprawy na okoliczność rozwiązania stosunku pracy w związku z przejściem na emeryturę albo rentę z tytułu niezdolności do pracy.
4. Radcy prawnemu przysługuje dodatkowe wynagrodzenie w wysokości nie niższej niż 65% kosztów zastępstwa sądowego zasądzonych na rzecz UPP lub przyznanych mu w ugodzie, postępowaniu polubownym, arbitrażu zagranicznym lub w postępowaniu egzekucyjnym, jeżeli koszty te zostały ściągnięte od strony przeciwnej. Zasady wypłaty wynagrodzenia, w tym w szczególności jego wysokość oraz termin płatności, określa umowa cywilnoprawna zawarta pomiędzy radcą prawnym a UPP.

WYSOKOŚCI WYNAGRODZEŃ ZASADNICZYCH, TERMINY I SPOSÓB PŁATNOŚCI

§ 5

1. Wykaz stanowisk pracy oraz wysokości wynagrodzeń zasadniczych dla stanowisk zaliczanych do grupy nauczycieli akademickich, z wyłączeniem dyplomowanych bibliotekarzy oraz dyplomowanych pracowników dokumentacji i informacji naukowej, stanowi załącznik nr 1.
2. Wykaz stanowisk pracy i wysokości wynagrodzeń zasadniczych dla dyplomowanych bibliotekarzy oraz dyplomowanych pracowników dokumentacji i informacji naukowej, stanowi załącznik nr 2.
3. Wykaz stanowisk pracy, wysokości wynagrodzeń zasadniczych oraz wymagania kwalifikacyjne dla stanowisk niezaliczanych do grupy nauczycieli akademickich stanowi załącznik nr 3.
4. Wynagrodzenie zasadnicze Rektora ustala minister właściwy ds. szkolnictwa wyższego i nauki na wniosek Rady Uczelni.
5. Pracownik zatrudniony na stanowisku pracy zaliczanym do grupy stanowisk nauczycieli akademickich otrzymuje wynagrodzenie pierwszego dnia każdego miesiąca albo, jeśli dzień ten jest dniem ustawowo wolnym od pracy, dniem wolnym od pracy na podstawie decyzji Rektora albo sobotą, w pierwszym następujący po nim dniu roboczym. Wynagrodzenie wypłacane jest z góry, przy czym uprawnienie to wygasa z ostatnim dniem miesiąca, w którym ustał stosunek pracy, z tym że pracownik zachowuje wypłacone za ten miesiąc wynagrodzenie.
6. Pracownik zatrudniony na stanowisku pracy niezaliczanym do grupy stanowisk nauczycieli akademickich otrzymuje wynagrodzenie za dany miesiąc z dołu w terminie:
 - 1) do 27. dnia każdego miesiąca jeśli zatrudniony jest na stanowisku zaliczanym do kategorii stanowisk administracyjnych, obsługi i robotniczych;
 - 2) do 29. dnia każdego miesiąca jeśli zatrudniony jest na stanowisku zaliczanym do kategorii stanowisk inżyniersko-technicznych, badawczo-technicznych oraz pracowników dokumentacji i informacji naukowej.
7. Wynagrodzenie wypłacane jest w cyklu miesięcznym.
8. Wynagrodzenie płatne jest przelewem bankowym na rachunek wskazany przez pracownika, chyba że pracownik złoży pracodawcy pisemne oświadczenie o woli

otrzymywania wynagrodzenia do rąk własnych. Wówczas wynagrodzenie stawia się do dyspozycji w kasie UPP lub w oddziale banku prowadzącym rachunek UPP.

9. W przypadku złożenia przez pracownika oświadczenia woli o rozwiązaniu stosunku pracy w związku z uzyskaniem uprawnień emerytalnych, pracodawca zwiększa osobiste zasadnicze wynagrodzenie:
 - 1) pracownika będącego nauczycielem akademickim o kwotę określoną w czwartej kolumnie tabeli zamieszczonej w załączniku nr 1;
 - 2) o 35% - pracownikowi niebędącemu nauczycielem akademickim - na okres obejmujący 12 ostatnich miesięcy trwania stosunku pracy.
10. Jeśli pomimo zaistnienia okoliczności, o których mowa w ust 9, nie dojdzie w uzgodnionym przez strony terminie do rozwiązania stosunku pracy, nawet jeśli nastąpiło to z przyczyn niezależnych od pracownika, wypłatę podwyższonego wynagrodzenia wstrzymuje się wraz z upływem 12. miesiąca jego świadczenia.
11. W stosunku do wynagrodzeń ustalanych w trybie ust. 9 nie stosuje się ograniczeń wysokości wynagrodzeń zasadniczych wynikających z załączników 1-3.

DODATEK ZA STAŻ PRACY, TERMINY I SPOSÓB PŁATNOŚCI

§ 6

1. Dodatek za staż pracy przysługuje w wysokości 1% wynagrodzenia zasadniczego za każdy rok zatrudnienia. Dodatek jest wypłacany w okresach miesięcznych, poczynając od czwartego roku zatrudnienia, z tym że wysokość dodatku nie może przekroczyć 20% wynagrodzenia zasadniczego.
2. Przy ustalaniu okresów uprawniających do dodatku za staż pracy uwzględnia się:
 - 1) zakończone okresy zatrudnienia;
 - 2) inne okresy uwzględniane na podstawie przepisów odrębnych jako okresy, od których zależą uprawnienia pracownicze;
 - 3) okres asystenckich studiów przygotowawczych, odbytych na podstawie przepisów dotyczących zasad i warunków tworzenia w szkołach wyższych asystenckich studiów przygotowawczych;
 - 4) okresy pobytu za granicą wynikające ze skierowania udzielonego na podstawie przepisów o kierowaniu za granicę pracowników w celach naukowych, dydaktycznych i szkoleniowych.
3. Przy ustalaniu okresów uprawniających do dodatku za staż pracy okresy, o których mowa w ust. 2 pkt 1, uwzględnia się na podstawie świadectwa pracy, a okresy, o których mowa w ust. 2 pkt 2-4 - na podstawie innego dokumentu potwierdzającego ich odbycie, z tym że w przypadku pozostawania przez pracownika jednocześnie w więcej niż jednym stosunku pracy okresy, o których mowa w ust. 2, uwzględnia się po przedłożeniu przez pracownika oświadczenia o ich nieuwzględnieniu u innego pracodawcy.
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.
5. W przypadku jednoczesnego pozostawania w więcej niż jednym stosunku pracy, okresy uprawniające do dodatku za staż pracy ustala się odrębnie dla każdego stosunku pracy.

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, o których mowa w ust. 2 pkt 2-4, uwzględnionych u innego pracodawcy.
7. Określone w § 5 terminy i sposoby płatności stosuje się odpowiednio.

WYSOKOŚCI DODATKÓW FUNKCYJNYCH, TERMINY I SPOSÓB PŁATNOŚCI

§ 7

1. Wykaz stawek dodatków funkcyjnych należnych w związku z pełnieniem funkcji przez nauczycieli akademickich, z wyłączeniem dyplomowanych bibliotekarzy oraz dyplomowanych pracowników dokumentacji i informacji naukowej, stanowi załącznik nr 4.
2. Wykaz stawek dodatków funkcyjnych należnych w związku z zatrudnieniem na stanowiskach, na których przysługuje dodatek dla:
 - 1) dyplomowanych bibliotekarzy oraz dyplomowanych pracowników dokumentacji i informacji naukowej, stanowi załącznik nr 5;
 - 2) stanowisk niezaliczanych do grupy nauczycieli akademickich, stanowi załącznik nr 6.
3. Wysokość dodatku funkcyjnego Rektora ustala minister właściwy ds. szkolnictwa wyższego i nauki na wniosek Rady Uczelni.
4. Dodatek funkcyjny, o którym mowa w ust. 1, przysługuje od dnia powołania do pełnienia funkcji do dnia odwołania z pełnienia funkcji, z zastrzeżeniem ust. 6 i 7.
5. Dodatek funkcyjny, o którym mowa w ust. 2, przysługuje przez cały okres zatrudnienia na stanowisku, dla którego przewidziano dodatek, z zastrzeżeniem ust. 6.
6. W przypadku zatrudnienia na stanowisku lub pełnienia funkcji, dla której przewidziano dodatek, przez niepełny miesiąc, dodatek funkcyjny wypłaca się w wysokości proporcjonalnej, z zastrzeżeniem ust. 7.
7. Nauczyciel akademicki, którego stosunek pracy ustał w trakcie miesiąca zachowuje wypłacony dodatek funkcyjny w wysokości przysługującej za pełen miesiąc.
8. Dodatek funkcyjny przysługuje w czasie usprawiedliwionej nieobecności w pracy, nie dłużej jednak niż przez okres 3 miesięcy.
9. Pracownik zawieszony w pełnieniu obowiązków nauczyciela akademickiego traci prawo do dodatku funkcyjnego z dniem zawieszenia.
10. Określone w § 5 terminy i sposoby płatności stosuje się odpowiednio.

DODATEK ZADANIOWY, TERMINY I SPOSÓB PŁATNOŚCI

§ 8

1. Dodatek zadaniowy może być przyznany z tytułu czasowego zwiększenia obowiązków służbowych lub czasowego powierzenia dodatkowych zadań albo ze względu na charakter pracy lub warunku jej wykonywania.
2. Wysokość dodatku zadaniowego nie może przekroczyć 80% sumy wynagrodzenia zasadniczego i dodatku funkcyjnego pracownika.
3. Dodatek przyznaje na czas określony Rektor na wniosek przełożonego pracownika.
4. Dodatek zadaniowy Rektorowi przyznaje Rada Uczelni, z uwzględnieniem ust. 1 i 2.
5. Dodatek zadaniowy przysługuje w czasie usprawiedliwionej nieobecności w pracy, nie dłużej jednak niż przez okres 3 miesięcy.

6. Określone w § 5 terminy i sposoby płatności stosuje się odpowiednio.

WYNAGRODZENIE ZA GODZINY PONADWYMIAROWE, TERMINY I SPOSÓB PŁATNOŚCI

§ 9

1. Za pracę w godzinach nadliczbowych, o których mowa w art. 127 ust. 6 ustawy, nauczyciel akademicki otrzymuje wynagrodzenie wg stawek określonych w załączniku nr 7.
2. Godziny nadliczbowe ustala się na podstawie rozliczenia faktycznie przepracowanych godzin zajęć dydaktycznych, jako różnicę liczby tych godzin oraz pełnego wymiaru zajęć dydaktycznych (pensum) przewidzianego dla danego stanowiska.
3. Godziny zaliczone dla uzupełnienia pensum oraz godziny zaliczone z tytułu nieobecności, nie stanowią podstawy do ustalenia godzin nadliczbowych.
4. Wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych ustala się jednorazowo po zakończeniu roku akademickiego na podstawie rozliczenia jednostki organizacyjnej z wykonanych godzin zajęć dydaktycznych oraz wywiązania się z obowiązków wynikających z elektronicznego prowadzenia dokumentacji przebiegu studiów.
5. Wynagrodzenie wypłaca się jednorazowo z dołu, w terminie do trzech miesięcy od zakończenia roku akademickiego, wg stawek obowiązujących w ostatnim dniu roku akademickiego, którego dotyczy rozliczenie pensum.
6. Określony w § 5 ust. 8 sposób płatności stosuje się odpowiednio.

WYNAGRODZENIE ZA GODZINY NADLICZBOWE, TERMINY I SPOSÓB PŁATNOŚCI

§ 10

1. Wynagrodzenie za godziny nadliczbowe wypłaca się z dołu, do 10. dnia miesiąca następującego po miesiącu, w którym pracownik wykonywał pracę w godzinach nadliczbowych.
2. Dodatek za pracę w godzinach nadliczbowych wypłaca się do 10. dnia miesiąca następującego po ostatnim miesiącu obowiązującego pracownika okresu rozliczeniowego.
3. Dodatku za pracę w godzinach nadliczbowych nie wypłaca się, jeśli czas pracy w godzinach nadliczbowych zrekompensowany został poprzez udzielenie pracownikowi czasu wolnego od pracy – na wniosek pracownika w miesiącu, w którym nastąpiło przekroczenie wymiaru czasu pracy albo z inicjatywy pracodawcy - w okresie rozliczeniowym, w wymiarze o połowę wyższym niż liczba przepracowanych godzin nadliczbowych.
4. Udzielenie przez pracodawcę bez wniosku pracownika czasu wolnego w zamian za czas przepracowany w godzinach nadliczbowych nie skutkuje obniżeniem wynagrodzenia należnego pracownikowi za pełny miesięczny wymiar czasu pracy.
5. Określony w § 5 ust. 8 sposób płatności stosuje się odpowiednio.

DODATEK ZA PRACĘ W PORZE NOCNEJ, TERMINY I SPOSÓB PŁATNOŚCI

§ 11

1. Pora nocna obejmuje czas pomiędzy godzinami 22⁰⁰ a 6⁰⁰.

2. Pracownikowi wykonującemu pracę w porze nocnej przysługuje dodatek do wynagrodzenia za każdą godzinę pracy w porze nocnej w wysokości 20% stawki godzinowej wynikającej z minimalnego wynagrodzenia za pracę, ustalanego na podstawie odrębnych przepisów.
3. Określone w § 5 terminy i sposoby płatności stosuje się odpowiednio, z tym że jeśli praca w porze nocnej wystąpiła po wypłacie wynagrodzenia za pracę, dodatek do wynagrodzenia należy wypłacić w terminie do 10. dnia kolejnego miesiąca.

DODATEK ZA PRACĘ W WARUNKACH SZKODLIWYCH, TERMINY I SPOSÓB PŁATNOŚCI

§ 12

1. Dodatek może zostać przyznany pracownikom wykonującym pracę w warunkach, w których występuje przekroczenie dopuszczalnych stężeń lub natężeń czynników szkodliwych dla zdrowia, o których mowa w rozporządzeniu Ministra Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej z dnia 12 czerwca 2018 r. w sprawie najwyższych dopuszczalnych stężeń i natężeń czynników szkodliwych dla zdrowia w środowisku pracy (Dz.U. 2018 poz. 1286), lub narażonym na kontakt ze szkodliwymi czynnikami biologicznymi, zaliczanymi do co najmniej III grupy w rozumieniu rozporządzenia Ministra Zdrowia z dnia 22 kwietnia 2005 r. w sprawie szkodliwych czynników biologicznych dla zdrowia w środowisku pracy oraz ochrony zdrowia pracowników zawodowo narażonych na te czynniki (Dz.U. 2005 nr 81 poz. 716).
2. Przekroczenia dopuszczalnych stężeń lub natężeń czynników szkodliwych w środowisku pracy uznaje się w oparciu o badanie czynnika potwierdzone protokołem sporządzonym przez akredytowane laboratorium, o którym mowa w rozporządzeniu Ministra Zdrowia z dnia 2 lutego 2011 r. w sprawie badań i pomiarów czynników szkodliwych dla zdrowia w środowisku pracy (Dz.U. 2011 nr 33 poz. 166).
3. Występowanie szkodliwych czynników biologicznych w środowisku pracy uznaje się na podstawie analizy karty oceny ryzyka zawodowego sporządzonej dla stanowiska pracy, w którym wykonuje zadania pracownik, oraz wyników kontroli zasadności zgłoszenia informacji do właściwego inspektora sanitarnego.
4. Dodatek przyznaje się na wniosek kierownika jednostki organizacyjnej, w której zatrudniony jest pracownik. Wniosek składa się do Inspektoratu BHPiOP w celach ewidencji i wstępnej oceny jego zasadności, której dokonują kierownik Inspektoratu BHPiOP oraz Społeczny Inspektor Pracy, a następnie, wraz z rekomendacją, przedkłada się do ostatecznej oceny Rektorskiej Komisji ds. BHP.
5. Dodatek przyznaje się jeśli pracownik:
 - 1) narażony jest na kontakt ze szkodliwymi warunkami pracy przez co najmniej 40 godzin w miesiącu, przy czym jednorazowa ekspozycja nie może być krótsza niż 2 godziny, z zastrzeżeniem pkt 2 i 3;
 - 2) w sposób ciągły, tj. przez 8 godzin pracy w dobie pracowniczej narażony jest na hałas przekraczający natężenie w wysokości 85 db dźwięku równoważnego A;
 - 3) wykonuje pracę w kontakcie ze szkodliwym czynnikiem biologicznym, bez względu na czas jej trwania.
6. Dodatek odbiera się w sytuacji gdy:
 - 1) pomimo ciążącego obowiązku nie dokonano w określonym właściwymi przepisami terminie ponownych badań stężeń lub natężeń czynników szkodliwych albo potwierdzenia występowania kontaktu ze szkodliwymi czynnikami biologicznymi - na

- wspólny wniosek kierownika Inspektoratu BHPiOP i Społecznego Inspektora Pracy skierowany do Rektora;
- 2) kierownik Inspektoratu BHPiOP wraz ze Społecznym Inspektorem Pracy w wyniku działań kontrolnych stwierdzą rażące nieprawidłowości w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy, wynikające z nieprzestrzegania na terenie jednostki organizacyjnej obowiązujących przepisów i zasad bhp;
 - 3) nie wykonano badań i pomiarów kontrolnych po przeprowadzeniu przedsięwzięć nakierowanych na wyeliminowanie ze środowiska pracy czynników szkodliwych - na wspólny wniosek kierownika Inspektoratu BHPiOP i Społecznego Inspektora Pracy skierowany do Rektora;
 - 4) pracownik zaprzestał wykonywania pracy w warunkach ekspozycji na czynniki szkodliwe – na wniosek kierownika jednostki.
7. Decyzję o przyznaniu bądź odebraniu dodatku podejmuje Rektor.
 8. Ewidencję pracowników, którym przyznany został dodatek prowadzi Inspektorat BHPiOP.
 9. Wysokość dodatku wynosi 70 zł na miesiąc.
 10. Dodatek wypłaca się począwszy od miesiąca, w którym ustalono uprawnienie do jego otrzymywania, do miesiąca, w którym uprawnienie wygaśło.
 11. Określone w § 5 terminy i sposoby płatności stosuje się odpowiednio.

WYNAGRODZENIE ZA CZAS NIEZDOLNOŚCI DO PRACY, TERMINY I SPOSÓB PŁATNOŚCI

§ 13

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. Przepisy ust 1 pkt 1 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.
4. Określone w § 5 terminy i sposoby płatności stosuje się odpowiednio.

PREMIA DLA PRACOWNIKA NIEBĘDĄCEGO NAUCZYCIELEM AKADEMICKIMI, TERMINY I SPOSÓB PŁATNOŚCI

§ 14

1. Premia ma charakter kwartalny i przyznawana jest uznaniowo w szczególności za:
 - 1) wyróżniające i terminowe wykonywanie zadań służbowych;

- 2) wykazywaną inicjatywę oraz sprawność organizacyjną;
 - 3) okresowe zwiększenie obowiązków w związku z zastępowaniem innego pracownika;
 - 4) zapobieżenie wystąpienia szkód w mieniu;
 - 5) zapobieżeniu niebezpieczeństwu zagrażającemu pracownikom, doktorantom i studentom;
 - 6) efektywne zarządzanie podległym zespołem pracowniczym.
2. Premie przyznaje Rektor z inicjatywy własnej lub na wniosek przełożonego pracownika. Wzór wniosku stanowi załącznik nr 8 do regulaminu.
 3. Wniosek, o którym mowa w ust. 2, przełożony kieruje do Rektora w terminie do 10. dnia miesiąca następującego po zakończonym kwartale.
 4. Przyznaną premię wypłaca się w terminie płatności kolejnego wynagrodzenia za pracę.
 5. Określony w § 5 ust. 8 sposób płatności stosuje się odpowiednio.

PREMIA MOTYWACYJNA DLA NAUCZYCIELI AKADEMICKICH, TERMINY I SPOSÓB PŁATNOŚCI

§ 15

1. Premię motywacyjną przyznaje się za wyróżniające osiągnięcia naukowe, w szczególności publikacje w wysokopunktowanych czasopismach i pozyskiwanie grantów.
2. Źródłem finansowania premii jest subwencja oraz pozyskane środki pochodzące ze źródeł zewnętrznych.
3. Premię przyznaje Rektor na wniosek dziekana.
4. Premia nie ma charakteru cyklicznego i przyznawana jest uznaniowo.
5. Premię wypłaca się w terminie 45 dni od jej przyznania.
6. Określony w § 5 ust. 8 sposób płatności stosuje się odpowiednio.

DODATKOWE WYNAGRODZENIE NAUCZYCIELI AKADEMICKICH, TERMINY I SPOSÓB PŁATNOŚCI

§ 16

1. Nauczycielowi akademickiemu przysługuje jednorazowo w roku akademickim dodatkowe wynagrodzenie za:
 - 1) udział w pracach związanych z postępowaniem rekrutacyjnym na studia wyższe;
 - 2) koordynowanie i sprawowanie opieki nad studenckimi praktykami zawodowymi;
 - 3) sprawowanie opieki naukowej nad realizacją pracy dyplomowej.
2. W przypadku niewykonania przez nauczyciela akademickiego rocznego wymiaru zajęć dydaktycznych (pensum) wynagrodzenie, o którym mowa w ust. 1 pkt 2 i 3, umniejsza się z tytułu zaliczenia ekwiwalentnej liczby godzin dydaktycznych dla uzupełnienia pensum.
3. Wykaz stawek za zadania określone w ust. 1 pkt 1 stanowi załącznik nr 9.
4. Wykaz stawek i ekwiwalentnej liczby godzin dydaktycznych dla uzupełnienia pensum za zadania określone w ust. 1 pkt 2 stanowi załącznik nr 10.
5. Wykaz stawek i ekwiwalentnej liczby godzin dydaktycznych dla uzupełnienia pensum za zadania określone w ust. 1 pkt 3 stanowi załącznik nr 11.
6. Wynagrodzenie za zadania, o których mowa w ust. 1 pkt 1 i 2, przyznaje dziekan na wniosek właściwego prodziekana ds. studiów.
7. Wynagrodzenie za zadania, o których mowa w ust. 1 pkt 3, na podstawie rozliczenia wykonania godzin dydaktycznych i wykazu złożonych prac dyplomowych przyznaje prorektor ds. studiów.

8. Wynagrodzenia wypłaca się jednorazowo z dołu, w terminie do dwóch miesięcy od zakończenia roku akademickiego.
9. Określony w § 5 ust. 8 sposób płatności stosuje się odpowiednio.

NAGRODY ZE SPECJALNEGO FUNDUSZU NAGRÓD DLA PRACOWNIKÓW
NIEBĘDĄCYCH NAUCZYCIELAMI AKADEMICKIMI,
TERMINY I SPOSÓB PŁATNOŚCI

§ 17

1. Zasady podziału i przyznawania nagrody określa *Regulamin zasad podziału i przyznawania nagród ze specjalnego funduszu nagród dla pracowników niebędących nauczycielami akademickimi Uniwersytetu Przyrodniczego w Poznaniu*, stanowiący załącznik do Uchwały Senatu nr 165/2010 z dnia 24 lutego 2010 r.
2. Nagroda wypłacana jest w terminie 45 dni od przyznania.
3. Określony w § 5 ust. 8 sposób płatności stosuje się odpowiednio.

NAGRODY ZE SPECJALNEGO FUNDUSZU NAGRÓD DLA NAUCZYCIELI
AKADEMICKICH, TERMINY I SPOSÓB PŁATNOŚCI

§ 18

1. Zasady i tryb przyznawania nagród określa *Regulamin zasad i trybu przyznawania nagród ze specjalnego funduszu nagród dla nauczycieli akademickich Uniwersytetu Przyrodniczego w Poznaniu* stanowiący załącznik do Uchwały Senatu nr 164/2010 z dnia 24 lutego 2010 r.
2. Nagroda wypłacana jest w terminie 45 dni od przyznania.
3. Określony w § 5 ust. 8 sposób płatności stosuje się odpowiednio.

WYNAGRODZENIE ZA PRACĘ ŚWIADCZONĄ PRZY REALIZACJI PROJEKTÓW,
TERMINY I SPOSÓB PŁATNOŚCI

§ 19

Zasady przyznawania wynagrodzenia określa:

- 1) *zarządzenie nr 8/2017 Rektora Uniwersytetu Przyrodniczego w Poznaniu z dnia 27 stycznia 2017 roku w sprawie trybu postępowania, zasad przyznawania, rozliczania i dokumentowania wynagrodzeń pracowników Uniwersytetu Przyrodniczego w Poznaniu za pracę świadczoną przy realizacji projektów międzynarodowych, europejskich funduszy strukturalnych i innych projektów z udziałem środków zagranicznych dla przedsięwzięć realizowanych z udziałem środków zagranicznych – dla przedsięwzięć realizowanych z udziałem środków zagranicznych;*
- 2) *Uchwała nr 336/2016 Senatu Uniwersytetu Przyrodniczego w Poznaniu z dnia 20 stycznia 2016 r. w sprawie wprowadzenia Regulaminu zatrudniania i wynagradzania w Uniwersytecie Przyrodniczym w Poznaniu osób uczestniczących w realizacji projektów i innych przedsięwzięć finansowanych z krajowych źródeł zewnętrznych, innych niż określone w art. 94 ust. 1 ustawy z dnia 27 lipca 2005 r. Prawo o szkolnictwie wyższym - dla przedsięwzięć finansowanych z krajowych źródeł zewnętrznych;*
- 3) Określone w § 5 terminy i sposoby płatności stosuje się odpowiednio.

WYNAGRODZENIE I EKWIWALENT ZA URLOP WYPOCZYNKOWY
PRACOWNIKÓW NIEBĘDĄCYCH NAUCZYCIELAMI AKADEMICKIMI,
TERMINY I SPOSÓB PŁATNOŚCI

§ 20

1. Za czas urlopu pracownikowi przysługuje wynagrodzenie, jakie by otrzymał, gdyby w tym czasie pracował. Zmienne składniki wynagrodzenia oblicza się na podstawie przeciętnego wynagrodzenia z okresu 3 miesięcy poprzedzających miesiąc rozpoczęcia urlopu.
2. Szczegółowe zasady ustalania składowych wynagrodzenia i ekwiwalentu za urlop wypoczynkowy ustala się w oparciu o regulacje określone w rozporządzeniu Ministra Pracy i Polityki Socjalnej w sprawie szczegółowych zasad udzielania urlopu wypoczynkowego, ustalania i wypłacania wynagrodzenia za czas urlopu oraz ekwiwalentu pieniężnego za urlop, wydanego w wykonaniu delegacji, zawartej w art. 173 KP.
3. Określone w § 5 terminy i sposoby płatności stosuje się odpowiednio, z tym że jeśli pracownik przedłożył pracodawcy kartę urlopową na okres, za który otrzymał już wynagrodzenie za pracę, właściwej korekty dokonuje się w kolejnym wynagrodzeniu za pracę.

WYNAGRODZENIE ZA CZAS PŁATNYCH URLOPÓW I EKWIWALENTZA
URLOPWYPOCZYNKOWY NAUCZYCIELI AKADEMICKICH, TERMINY I SPOSÓB
PŁATNOŚCI

§ 21

1. Nauczycielowi akademickiemu przysługują następujące płatne urlopy:
 - 1) urlop wypoczynkowy;
 - 2) urlop naukowy;
 - 3) urlop dla poratowania zdrowia.
2. Nauczycielowi akademickiemu przysługuje w okresie urlopu wypoczynkowego wynagrodzenie, jakie otrzymywałby, gdyby w tym czasie pracował. Zmienne składniki wynagrodzenia są obliczane na podstawie jego średniego wynagrodzenia z okresu 12 miesięcy poprzedzających miesiąc rozpoczęcia urlopu. Jeżeli zatrudnienie trwało krócej, średnie wynagrodzenie oblicza się z całego okresu zatrudnienia z uwzględnieniem stawek wynagrodzenia obowiązujących na dzień rozpoczęcia urlopu.
3. Składnik wynagrodzenia za jeden dzień urlopu wypoczynkowego, w części ustalonej w oparciu o zmienne składniki wynagrodzenia, oblicza się dzieląc podstawę wymiaru przez 251 dni albo, jeśli zatrudnienie trwało krócej niż 12 miesięcy, przez liczbę dni roboczych przypadających w okresie zatrudnienia.
4. Podstawę wymiaru, o której mowa w ust. 3, stanowi suma wypłaconych zmiennych składników wynagrodzenia, pomniejszona o ekwiwalent za urlop wypoczynkowy.
5. Wynagrodzenie za czas urlopów, o których mowa w ust. 1 pkt 2 i 3, oblicza się jak wynagrodzenie za urlop wypoczynkowy.
6. Ekwiwalent pieniężny za okres niewykorzystanego urlopu wypoczynkowego ustala się stosując zasady obowiązujące przy obliczaniu wynagrodzenia za urlop wypoczynkowy.
7. Określone w § 5 terminy i sposoby płatności stosuje się odpowiednio, z tym że jeśli pracownik przedłożył pracodawcy kartę urlopową na okres, za który otrzymał już wynagrodzenie za pracę, właściwej korekty dokonuje się w kolejnym wynagrodzeniu za pracę.

DODATKOWE WYNAGRODZENIE ROCZNE, TERMINY I SPOSÓB PŁATNOŚCI

§ 22

1. Pracownikowi przysługuje dodatkowe wynagrodzenie roczne na zasadach określonych w przepisach o dodatkowym wynagrodzeniu rocznym pracowników jednostek sfery budżetowej.
2. Wynagrodzenie roczne ustala się w wysokości 8,5% sumy wynagrodzenia za pracę otrzymanego przez pracownika w ciągu roku kalendarzowego, za który przysługuje to wynagrodzenie, uwzględniając wynagrodzenie i inne świadczenia ze stosunku pracy przyjmowane do obliczenia ekwiwalentu pieniężnego za urlop wypoczynkowy, a także wynagrodzenie za urlop wypoczynkowy oraz wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy przysługujące pracownikowi, który podjął pracę w wyniku przywrócenia do pracy.
3. Wynagrodzenie roczne wypłaca się nie później niż w ciągu pierwszych trzech miesięcy roku kalendarzowego następującego po roku, za który przysługuje to wynagrodzenie.
4. Określony w § 5 ust. 8 sposób płatności stosuje się odpowiednio.

NAGRADY JUBILEUSZOWE, TERMINY I SPOSÓB PŁATNOŚCI

§ 23

1. Pracownikowi uczelni publicznej 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 którego zależą uprawnienia pracownicze.
3. Obowiązek udokumentowania prawa do nagrody jubileuszowej ciąży na pracowniku.
4. Pracownik nabywa prawo do nagrody w dniu upływu okresu uprawniającego go do nagrody, z zastrzeżeniem ust. 13.
5. Podstawę obliczenia wysokości nagrody stanowi wynagrodzenie przysługujące pracownikowi w dniu jej wypłaty albo wynagrodzenie przysługujące pracownikowi w dniu nabycia prawa do nagrody, jeżeli jest to dla niego korzystniejsze.
6. Jeżeli pracownik uczelni nabył prawo do nagrody, 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.
7. Nagrodę oblicza się według zasad obowiązujących przy ustalaniu ekwiwalentu pieniężnego za urlop wypoczynkowy.
8. Jeżeli 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 mu się tylko jedną nagrodę - najwyższą.

9. Pracownikowi, który w dniu wejścia w życie przepisów, o których mowa w ust. 8, ma okres zatrudnienia, wraz z innymi okresami wliczanymi do tego okresu, dłuższy niż wymagany do nagrody danego stopnia, a w ciągu 12 miesięcy od tego dnia upłynie okres uprawniający go do nabycia 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.
10. Przepisy ust. 8 i 9 stosuje się odpowiednio w przypadku, gdy pracownik w dniu, w którym udokumentował prawo do nagrody, był uprawniony do nagrody wyższego stopnia oraz w przypadku, gdy pracownik prawo to nabędzie w terminie 12 miesięcy od tego dnia.
11. Okresy, które zaliczono pracownikowi na podstawie przepisów obowiązujących przed dniem wejścia w życie regulaminu do okresów uprawniających do nagrody, podlegają zaliczeniu na dotychczasowych zasadach przy ustalaniu prawa do kolejnych nagród.
12. Pracownikowi pozostającemu jednocześnie w więcej niż jednym stosunku pracy okresy uprawniające do nagrody ustala się odrębnie dla każdego stosunku pracy.
13. 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.
14. Wypłata nagrody następuje w najbliższym terminie płatności wynagrodzenia, o którym mowa w § 5.
15. Określony w § 5 ust. 8 sposób płatności stosuje się odpowiednio.

ODPRAWA PIENIĘŻNA, TERMINY I SPOSÓB PŁATNOŚCI

§ 24

1. Pracownikowi przechodzącemu na emeryturę albo rentę z tytułu niezdolności do pracy przysługuje prawo do jednorazowej odprawy w wysokości 300% wynagrodzenia zasadniczego otrzymanego za ostatni pełny miesiąc zatrudnienia.
2. Odprawę, o której mowa w ust. 1, nauczyciel akademicki otrzymuje w uczelni wskazanej jako podstawowe miejsce pracy.
3. Pracownik, który otrzymał odprawę nie może ponownie nabyć do niej prawa.
4. Odprawę wypłaca się w najbliższym terminie płatności wynagrodzenia, o którym mowa w § 5, następującym po ustaniu zatrudnienia.
5. Określony w § 5 ust. 8 sposób płatności stosuje się odpowiednio.

PRZEPISY KOŃCOWE

§ 25

1. Pracownicy, którzy w dniu wejścia w życie zarządzenia nie spełniają wymagań kwalifikacyjnych określonych w załączniku nr 3 zachowują dotychczas zajmowane stanowiska.
2. W terminie 3 miesięcy od dnia wejścia w życie regulaminu kierownik Inspektoratu BHPiOP wraz ze Społecznym Inspektorem Pracy zweryfikują, w oparciu o przepisy § 12, zasadność wypłacanych dodatków za pracę w warunkach szkodliwych oraz przedłożą Rektorowi stosowne wnioski.
3. Regulamin wchodzi w życie po upływie 14 dni od daty podania go do wiadomości pracowników poprzez ogłoszenie w drodze komunikatu.