

REGULAMIN WYNAGRADZANIA PRACOWNIKÓW UNIwersYTETU EKONOMICZNEGO W POZNANIU *(tekst jednolity)*

§ 1

1. Niniejszy regulamin wynagradzania, zwany dalej „regulaminem”, ustala zasady i warunki wynagradzania za pracę oraz przyznawania innych świadczeń związanych z pracą w Uniwersytecie Ekonomicznym w Poznaniu (zwanym dalej „Uczelnią”).
2. Postanowienia regulaminu mają zastosowanie do wszystkich pracowników Uczelni.

§ 2

W sprawach dotyczących ustalania zasad i warunków wynagradzania za pracę oraz przyznawania innych świadczeń związanych z pracą, nieuregulowanych w niniejszym regulaminie, mają zastosowanie przepisy ustawy z dnia 20 lipca 2018 roku Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce (zwanej dalej „Ustawą”), przepisy Kodeksu pracy, a także przepisy innych ustaw i aktów prawnych wydanych na podstawie tych ustaw.

§ 3

Ustala się:

- 1) tabelę miesięcznych minimalnych stawek brutto wynagrodzenia zasadniczego nauczycieli akademickich zatrudnionych na stanowiskach badawczo-dydaktycznych, badawczych i dydaktycznych, stanowiącą załącznik nr 1 do regulaminu;
- 2) tabelę miesięcznych minimalnych stawek brutto wynagrodzenia zasadniczego pracowników niebędących nauczycielami akademickimi, stanowiącą załącznik nr 2 do regulaminu;
- 3) tabelę podstawowych stanowisk, wymagań kwalifikacyjnych oraz kategorii minimalnego zaszeregowania i dodatku funkcyjnego pracowników administracyjnych i naukowo-technicznych, stanowiącą załącznik nr 3 do regulaminu;
- 4) tabelę podstawowych stanowisk, wymagań kwalifikacyjnych oraz kategorii minimalnego zaszeregowania pracowników obsługi, stanowiącą załącznik nr 4 do regulaminu;
- 5) tabelę podstawowych stanowisk, wymagań kwalifikacyjnych oraz kategorii minimalnego zaszeregowania i dodatku funkcyjnego pracowników bibliotecznych, stanowiącą załącznik nr 5 do regulaminu;
- 6) tabelę podstawowych stanowisk, wymagań kwalifikacyjnych oraz kategorii minimalnego zaszeregowania pracowników działalności wydawniczej i poligraficznej, stanowiącą załącznik nr 6 do regulaminu;

- 7) tabelę miesięcznych stawek brutto dodatku funkcyjnego dla nauczycieli akademickich, stanowiącą załącznik nr 7 do regulaminu;
- 8) *(uchylono)*;
- 9) tabelę miesięcznych stawek dodatku funkcyjnego dla pracowników niebędących nauczycielami akademickimi, stanowiącą załącznik nr 8 do regulaminu;
- 10) tabelę stawek wynagrodzenia brutto za godziny nadwymiarowe nauczycieli akademickich, stanowiącą załącznik nr 9 do regulaminu.

Zasady i warunki wynagradzania za pracę

§ 4

1. Wynagrodzenie za pracę powinno być tak ustalone, aby odpowiadało w szczególności rodzajowi wykonywanej pracy i kwalifikacjom wymaganych przy jej wykonywaniu, a także uwzględniało ilość i jakość świadczonej pracy.
2. Wysokość składników wynagrodzenia ustala się w ramach środków przewidzianych na wynagrodzenia osobowe w planie rzeczowo-finansowym Uczelni.
3. Źródłem finansowania wynagrodzeń pracowników Uczelni mogą być w szczególności subwencje, dotacje celowe, dotacje podmiotowe na zadania związane z zapewnieniem osobom niepełnosprawnym warunków do pełnego udziału w procesie przyjmowania na studia, do szkoły doktorskiej, kształceniu na studiach i w szkole doktorskiej lub prowadzeniu działalności naukowej – w miarę wolnych środków finansowane z Funduszu Wsparcia Osób Niepełnosprawnych, przychody własne Uczelni oraz środki pochodzące z projektów realizowanych w Uczelni, finansowanych przez instytucje zewnętrzne
4. Wynagrodzenie zasadnicze i dodatek funkcyjny dla rektora określa minister właściwy ds. szkolnictwa wyższego i nauki na wniosek Rady Uczelni. Ponadto Rada Uczelni może przyznać rektorowi dodatek zadaniowy na zasadach określonych w Ustawie.
5. Decyzje w sprawie wysokości wynagrodzenia zasadniczego, dodatku funkcyjnego i innych składników wynagrodzenia pracownika podejmuje rektor.
6. Warunki wynagrodzenia pracownika powinny uwzględniać rezultat jego oceny okresowej, dodatkowej oceny okresowej, a w przypadku nauczycieli akademickich także oceny odrębnej.
7. Rektor może w wyjątkowych, uzasadnionych przypadkach, zwolnić pracownika niebędącego nauczycielem akademickim od wymagań kwalifikacyjnych, w zakresie poziomu wykształcenia lub stażu pracy, przewidzianych dla danej kategorii zaszeregowania albo stanowiska pracy.
8. Rektor może upoważnić inne osoby do podejmowania decyzji, o których mowa w ust. 5 niniejszego paragrafu.
9. Wynagrodzenie brutto pracownika za pełen miesięczny wymiar czasu pracy nie może być niższe od wynagrodzenia minimalnego, którego wysokość określają odrębne przepisy.

10. Pracownikowi zatrudnionemu w niepełnym wymiarze czasu pracy przysługują składniki wynagrodzenia w wysokości proporcjonalnej do wymiaru czasu pracy w Uczelni.
11. Wynagrodzenie przysługuje za pracę wykonaną. Za czas niewykonywania pracy pracownikowi przysługuje prawo do wynagrodzenia tylko wówczas, gdy przepisy prawa pracy tak stanowią.
12. Pracownik nie może zrzec się prawa do wynagrodzenia ani przenieść tego prawa na inną osobę.
13. Godzinową stawkę wynagrodzenia zasadniczego oraz dodatków do wynagrodzenia określonych stawką miesięczną, wynikających z osobistego zaszeregowania pracownika, ustala się dzieląc miesięczną stawkę przez liczbę godzin pracy przypadających do przepracowania w danym miesiącu, a w odniesieniu do nauczycieli akademickich przez liczbę 156.
14. Wypłata wynagrodzenia dokonywana jest na wskazany przez pracownika rachunek płatniczy, chyba że pracownik złożył w Dziale Spraw Pracowniczych w postaci papierowej lub elektronicznej wniosek o wypłatę wynagrodzenia do rąk własnych.
15. Wynagrodzenie zasadnicze, dodatek za staż pracy, dodatek funkcyjny i dodatki zadaniowe są wypłacane nauczycielowi akademickiemu z góry pierwszego dnia każdego miesiąca, a pozostałe składniki wynagrodzenia wypłacane są z dołu, po rozliczeniu pracy lub zadań. Pozostali pracownicy otrzymują wynagrodzenie z dołu do dwudziestego dziewiątego dnia każdego miesiąca, a jeżeli w danym miesiącu nie ma takiego dnia – to do ostatniego dnia tego miesiąca.
16. Jeżeli termin wypłaty przypada w dzień ustawowo wolny od pracy albo w tzw. dniu dodatkowo wolnym od pracy (sobota), wówczas wypłaty dokonuje się:
 - 1) dla nauczycieli akademickich – w pierwszym dniu roboczym następującym po takim dniu,
 - 2) dla pozostałych pracowników – w ostatni poprzedzający dzień roboczy.

Składniki wynagrodzenia

§ 5

1. Pracownikowi będącemu nauczycielem akademickim, w zależności od grupy, w której pracownik jest zatrudniony, zajmowanego stanowiska, pełnionych funkcji, posiadanych kwalifikacji, ilości i jakości świadczonej pracy, indywidualnych osiągnięć oraz stażu pracy, przysługują:
 - 1) wynagrodzenie zasadnicze;
 - 2) dodatek za staż pracy;
 - 3) dodatek funkcyjny;
 - 4) dodatek zadaniowy;
 - 5) dodatek za udział w kierunkowej komisji rekrutacyjnej;
 - 6) wynagrodzenie za godziny nadwymiarowe albo godziny nadliczbowe;
 - 7) *(uchylono)*;
 - 8) wynagrodzenie dodatkowe albo uzupełniające za:

- a) sprawowanie funkcji promotora, promotora pomocniczego i recenzenta w postępowaniu w sprawie nadania stopnia doktora, stopnia doktora habilitowanego lub tytułu profesora, a także funkcji recenzenta, o którym mowa w art. 238 ust. 2 Ustawy,
 - b) przygotowanie recenzji lub ocenę dorobku w postępowaniach kwalifikacyjnych prowadzonych na podstawie przepisów ustawy z dnia 27 lipca 2005 roku Prawo o szkolnictwie wyższym, o ile wynagrodzenie takie jest przewidziane w odośnych przepisach,
 - c) pełnienie funkcji społecznego inspektora pracy,
 - d) prace wykonywane w projektach krajowych i międzynarodowych zgodnie z załącznikiem nr 10;
- 9) dodatkowe wynagrodzenie roczne.
2. Pracownikowi niebędącemu nauczycielem akademickim, w zależności od rodzaju pracy, zajmowanego stanowiska, pełnionych funkcji, posiadanych kwalifikacji, ilości i jakości świadczonej pracy, indywidualnych osiągnięć oraz ogólnego stażu pracy, przysługują:
- 1) wynagrodzenie zasadnicze;
 - 2) dodatek za staż pracy;
 - 3) dodatek funkcyjny;
 - 4) dodatek zadaniowy;
 - 5) dodatek za udział w kierunkowej komisji rekrutacyjnej;
 - 6) *(uchylono)*;
 - 7) dodatki za pracę:
 - a) w godzinach nadliczbowych, w niedzielę i święta oraz w dni wolne od pracy, wynikające z pięciodniowego tygodnia pracy,
 - b) w porze nocnej,
 - c) na drugiej zmianie;
 - 8) premie określone w odrębnym regulaminie premiowania;
 - 9) wynagrodzenie dodatkowe albo uzupełniające za:
 - a) prace wykonywane w projektach krajowych i międzynarodowych zgodnie z załącznikiem nr 10,
 - b) pełnienie funkcji społecznego inspektora pracy;
 - 10) dodatkowe wynagrodzenie roczne.
3. Kategoria zaszeregowania pracownika niebędącego nauczycielem akademickim powinna odpowiadać wykonywanym przez niego czynnościom, określonym w zakresie obowiązków.

Inne świadczenia związane z pracą

§ 6

1. Pracownikowi Uczelni przysługują następujące świadczenia związane z pracą:
- 1) nagrody jubileuszowe;
 - 2) *(uchylono)*;

- 3) jednorazowe odprawy z tytułu przejścia na emeryturę albo rentę;
 - 4) diety i inne należności z tytułu podróży służbowej;
 - 5) wynagrodzenie za czas niezdolności do pracy;
 - 6) inne przewidziane w przepisach szczególnych.
2. Nauczycielowi akademickiemu przysługuje wynagrodzenie w okresie urlopu wypoczynkowego oraz za czas płatnych urlopów, o których mowa w art. 130 i art. 131 ust. 1 Ustawy.
 3. Pracownikowi niebędącemu nauczycielem akademickim przysługuje wynagrodzenie za czas urlopu.
 4. Pracownikowi Uczelni może zostać przyznana nagroda rektora.

Wynagrodzenie zasadnicze

§ 7

1. Pracownikowi przysługuje wynagrodzenie zasadnicze w wysokości określonej w jego indywidualnej umowie o pracę lub w akcie mianowania.
2. Wynagrodzenie zasadnicze ustala się na podstawie tabel miesięcznej minimalnej stawki wynagrodzenia zasadniczego – określonych w załącznikach nr 1-2 do niniejszego regulaminu oraz tabel podstawowych stanowisk, wymagań kwalifikacyjnych oraz kategorii minimalnego zaszeregowania pracowników – określonych w załącznikach nr 3-6 do niniejszego regulaminu.
3. Minimalna stawka wynagrodzenia zasadniczego, określona w załącznikach nr 1-2 do niniejszego regulaminu, przysługuje za pełny wymiar czasu pracy.
4. Pracownik badawczo-dydaktyczny otrzymuje wynagrodzenie zasadnicze za wykonywanie obowiązków określonych w art. 115 ust. 1 pkt 3 oraz ust. 2 Ustawy, a także innych obowiązków ustalonych dla tej grupy pracowników, danego stanowiska i tego pracownika zgodnie z obowiązującym w Uczelni Statutem i Regulaminem pracy.
5. Pracownik badawczy otrzymuje wynagrodzenie zasadnicze za wykonywanie obowiązków określonych w art. 115 ust. 1 pkt 2 oraz ust. 2 Ustawy, a także innych obowiązków ustalonych dla tej grupy pracowników, danego stanowiska i tego pracownika zgodnie z obowiązującym w Uczelni Statutem i Regulaminem pracy.
6. Pracownik dydaktyczny otrzymuje wynagrodzenie zasadnicze za wykonywanie obowiązków określonych w art. 115 ust. 1 pkt 1 oraz ust. 2 Ustawy, a także innych obowiązków ustalonych dla tej grupy pracowników, danego stanowiska i tego pracownika, zgodnie z obowiązującym w Uczelni Statutem i Regulaminem pracy.

Dodatek za staż pracy

§ 8

1. Pracownikowi przysługuje dodatek za staż pracy w wysokości 1% wynagrodzenia zasadniczego za każdy rok zatrudnienia. Dodatek wypłacany jest w okresach miesięcznych,

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

2. Jeżeli nabycie prawa do dodatku za staż pracy lub prawa do wyższej stawki tego dodatku nastąpiło:
 - 1) pierwszego dnia miesiąca – dodatek przysługuje za ten miesiąc;
 - 2) w innym dniu niż pierwszy dzień miesiąca – dodatek przysługuje począwszy od pierwszego dnia miesiąca następującego po miesiącu, w którym pracownik nabył to prawo.
3. 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.
4. W przypadku jednoczesnego pozostawania w więcej niż jednym stosunku pracy, okresy uprawniające do dodatku za staż pracy ustala się odrębnie dla każdego stosunku pracy, traktując jednakże okres równoczesnego pozostawania w dwóch lub większej liczbie stosunków pracy jako jedno zatrudnienie.
5. 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 koniecznością osobistego sprawowania opieki nad dzieckiem lub chorym członkiem rodziny, za które zachowuje prawo do wynagrodzenia lub otrzymuje zasiłek z ubezpieczenia społecznego.

Dodatek funkcyjny

§ 9

1. Dodatek funkcyjny przysługuje pracownikom z tytułu kierowania zespołem, w skład którego wchodzi nie mniej niż 5 osób (w tym osoba kierująca).
2. Wysokość dodatku funkcyjnego jest uzależniona od liczby członków zespołu oraz stopnia złożoności zadań.
3. Wysokość dodatku funkcyjnego nie może przekroczyć 67% wynagrodzenia profesora i jest ustalana na podstawie tabel miesięcznych stawek dodatków funkcyjnych, określonych w załączniku nr 7 i 8 do niniejszego regulaminu.
4. Dodatek funkcyjny przysługuje od pierwszego dnia zatrudnienia na stanowisku, o którym mowa w ust. 1, do ostatniego dnia miesiąca, w którym nastąpiło zakończenie zatrudnienia lub wykonywania czynności.

5. Pracownik zachowuje prawo do dodatku funkcyjnego w czasie usprawiedliwionej nieobecności w pracy, nie dłużej jednak niż przez okres 3 miesięcy.

Dodatek zadaniowy

§ 10

1. Pracownikowi może być przyznany dodatek zadaniowy z tytułu czasowego zwiększenia obowiązków służbowych lub czasowego powierzenia dodatkowych zadań albo ze względu na charakter pracy lub warunki jej wykonywania.
2. Wysokość dodatku zadaniowego nie może przekroczyć 80% sumy wynagrodzenia zasadniczego i dodatku funkcyjnego pracownika.
3. Dodatek zadaniowy podziela stan prawny wynagrodzenia zasadniczego – w razie nieobecności w pracy pracownika z powodu choroby oraz w innych przypadkach określonych w ustawie o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa, dodatek zadaniowy jest wliczany do podstawy wymiaru przewidzianego w ustawie o zasiłkach.
4. Dodatek zadaniowy przysługuje w czasie usprawiedliwionej nieobecności w pracy, nie dłużej jednak niż przez okres 3 miesięcy.

Z dniem pozbawienia pracownika dodatku zadaniowego przestaje on być wliczany do podstawy wymiaru świadczeń określonych w ustawie o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa.

Dodatek za udział w kierunkowej komisji rekrutacyjnej

§ 11

1. Przewodniczącemu i członkom kierunkowej komisji rekrutacyjnej przysługuje dodatek za udział w kierunkowej komisji rekrutacyjnej.
2. Dodatek płatny jest za każde postępowanie rekrutacyjne, po zakończeniu danego postępowania.
3. Wysokość dodatku określa rektor biorąc w szczególności pod uwagę liczbę kandydatów objętych danym postępowaniem rekrutacyjnym.

Wynagrodzenie za godziny nadwymiarowe albo godziny nadliczbowe nauczyciela akademickiego

§ 12

1. W przypadku realizacji przez nauczyciela akademickiego godzin dydaktycznych w wymiarze wyższym niż wymiar rocznego pensum dydaktycznego określonego na danym stanowisku, po uwzględnieniu pełnionej funkcji, przysługuje mu dodatkowe wynagrodzenie za godziny nadwymiarowe.
2. Godziny nadwymiarowe, wynikające z prowadzenia zajęć, są rozliczane według stawek określonych w tabeli stanowiącej załącznik nr 9 do niniejszego regulaminu.
3. Godziny nadwymiarowe powstałe z tytułu prowadzenia zajęć w ramach „klas

akademickich i patronackich” są rozliczane według następujących stawek:

- 1) dla zajęć realizowanych w Poznaniu – według stawek określonych za godziny nadwymiarowe na studiach stacjonarnych;
 - 2) dla zajęć realizowanych poza Poznaniem – według stawek określonych za godziny nadwymiarowe na studiach niestacjonarnych.
4. Godziny dydaktyczne oraz prace objęte przelicznikami na godziny dydaktyczne niepełnozatrudnionego nauczyciela akademickiego, przepracowane w przedziale, tj. ponad wymiar wynikający z niepełnego etatu do wysokości pensum nauczyciela pełnoetatowego, są wynagradzane według stawki godzinowej określonej zgodnie z poniższą zasadą. Stawkę godzinową wynagrodzenia zasadniczego oraz dodatków do wynagrodzenia określanych stawką miesięczną, wynikających z osobistego zaszerzgowania pracownika, ustala się dzieląc tę stawkę przez liczbę 156.
 5. Godziny dydaktyczne niepełnozatrudnionego nauczyciela akademickiego przepracowane ponad wymiar pensum obowiązującego na pełnym etacie są wynagradzane (rozliczane) jako godziny nadwymiarowe. Zasada ta dotyczy odpowiednio także prac objętych przelicznikami na godziny dydaktyczne, takich jak egzaminy, zaliczenia końcowe czy doprowadzenie do egzaminu magisterskiego, licencjackiego lub inżynierskiego.
 6. Rozliczenie godzin nadwymiarowych następuje raz w roku po zakończeniu zajęć dydaktycznych w semestrze letnim, w terminie 2 miesięcy od zakończenia roku akademickiego.
 7. Wcześniejsze rozliczenie ewentualnych godzin nadwymiarowych, wypracowanych w semestrze zimowym, jest możliwe tylko pod warunkiem zrealizowania całości pensum na studiach stacjonarnych w tymże semestrze.
 8. Wynagrodzenie za pracę w godzinach nadwymiarowych ustala się na podstawie najwyższej ze stawek obowiązującej za dane studia w okresie, którego dotyczy rozliczenie.
 9. Wynagrodzenie za pracę w godzinach nadwymiarowych nie podlega przeliczeniu w przypadku zmiany stawek za dane studia dokonanej po rozliczeniu, o którym mowa w pkt 6 i 7.
 10. W czasie choroby lub innej nieprzewidzianej, usprawiedliwionej nieobecności nauczyciela akademickiego, godziny zajęć dydaktycznych, wynikające z pensum dydaktycznego ustalonego dla danego stanowiska, które według planu zajęć przypadałyby w okresie tej nieobecności, zalicza się, dla celów ustalenia liczby godzin zajęć dydaktycznych, jako godziny przepracowane zgodnie z planem.
 11. Nauczycielowi akademickiemu, dla którego nie zaplanowano obciążenia dydaktycznego z powodu:
 - 1) zatrudnienia po rozpoczęciu roku akademickiego;
 - 2) przewidzianej nieobecności w pracy związanej w szczególności z urlopem naukowym, długotrwałą chorobą, urlopem bezpłatnym lub innym zwolnieniem od pracy, odbywaniem służby wojskowej, urlopem macierzyńskim, urlopem na warunkach urlopu macierzyńskiego, dodatkowym urlopem macierzyńskim, dodatkowym urlopem na warunkach urlopu macierzyńskiego, urlopem ojcowskim, urlopem rodzicielskim;

- 3) ustania stosunku pracy przed zakończeniem roku akademickiego zalicza się do przepracowanych godzin zajęć dydaktycznych jedną trzydziestą rocznego pensum dydaktycznego ustalonego dla danego stanowiska, za każdy tydzień nieobecności przypadającej w okresie, w którym w Uczelni są prowadzone zajęcia dydaktyczne.
12. Godziny dydaktyczne zaliczone do pensum na zasadach określonych w ust. 10 i 11 nie są uwzględniane przy ustalaniu faktu zaistnienia godzin ponadwymiarowych i ich liczby.

§ 13

1. *(uchylono);*
2. *(uchylono).*

Dodatki za pracę w godzinach nadliczbowych, w niedzielę i święta oraz w dni wolne od pracy wynikające z pięciodniowego tygodnia pracy

§ 14

Pracownik ma prawo do dodatków za pracę w godzinach nadliczbowych, w niedzielę i święta oraz w dni wolne od pracy wynikające z pięciodniowego tygodnia pracy, w wysokości i na zasadach określonych w odrębnych przepisach.

Dodatek za pracę w porze nocnej

§ 15

Pracownikowi wykonującemu pracę w porze nocnej przysługuje dodatek do wynagrodzenia za każdą godzinę pracy w porze nocnej w wysokości 20% stawki godzinowej wynagrodzenia zasadniczego pracownika.

Dodatek za pracę na drugiej zmianie

§ 16

Pracownikowi zatrudnionemu w zmianowym systemie pracy za każdą godzinę pracy na drugiej zmianie przysługuje dodatek w wysokości 10% stawki godzinowej wynagrodzenia zasadniczego pracownika.

Premia

§ 17

1. Pracownikowi niebędącemu nauczycielem akademickim może być przyznana:
 - 1) premia regulaminowa;
 - 2) premia uznaniowa.
2. Zasady przyznawania premii określa Regulamin premiowania wydany w formie zarządzenia rektora.

Wynagrodzenia dodatkowe i wynagrodzenia uzupełniające

§ 18

1. Wysokość dodatkowego wynagrodzenia nauczycieli akademickich za sprawowanie funkcji promotora, promotora pomocniczego i recenzenta w postępowaniu w sprawie nadania stopnia doktora, stopnia doktora habilitowanego lub tytułu profesora, a także funkcji recenzenta, o którym mowa w art. 238 ust. 2 Ustawy, jest ustalana zgodnie z odrębnymi przepisami.
2. Wysokość dodatkowego wynagrodzenia nauczycieli akademickich za przygotowanie recenzji lub ocenę dorobku w postępowaniu kwalifikacyjnym prowadzonych na podstawie przepisów ustawy z dnia 27 lipca 2005 roku Prawo o szkolnictwie wyższym, jest ustalana zgodnie z odrębnymi przepisami.
3. Społecznemu inspektorowi pracy na wniosek zakładowych organizacji związkowych może być przyznane miesięczne wynagrodzenie zryczałtowane w razie znacznego obciążenia zadaniami wynikającymi z pełnionej funkcji, w wysokości i na zasadach określonych w odrębnych przepisach.
4. Wynagrodzenie dodatkowe albo uzupełniające za prace wykonywane w projektach krajowych i międzynarodowych, jest ustalane zgodnie z załącznikiem nr 10.

Dodatkowe wynagrodzenie roczne

§ 19

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

Nagrody jubileuszowe

§ 20

1. Pracownikowi przysługuje prawo do nagrody jubileuszowej z tytułu wieloletniej pracy na zasadach określonych w Ustawie.
2. Pracownik jest zobowiązany udokumentować swoje prawo do nagrody, jeżeli w jego aktach osobowych brak jest odpowiedniej dokumentacji.

Nagrody rektora

§ 21

1. Nauczyciele akademicy oraz pracownicy niebędący nauczycielami akademickimi mogą otrzymać za osiągnięcia w pracy zawodowej nagrody rektora.
2. Zasady i tryb przyznawania nagród rektora określa odrębny regulamin ustalony przez rektora.

Jednorazowe odprawy z tytułu przejścia na emeryturę albo rentę

§ 22

1. Pracownikowi przechodzącemu na emeryturę albo rentę z tytułu niezdolności do pracy przysługuje prawo do jednorazowej odprawy na zasadach określonych w Ustawie.
2. Pracownik Uczelni, który otrzymał odprawę, nie może ponownie nabyć do niej prawa.

Diety i inne należności z tytułu podróży służbowej

§ 23

Pracownikowi Uczelni przysługują diety i inne należności z tytułu podróży służbowej na zasadach określonych w odrębnym zarządzeniu rektora.

Wynagrodzenie za czas niezdolności do pracy

§ 24

1. Za czas niezdolności do pracy wskutek:
 - 1) choroby lub odosobnienia w związku z chorobą zakaźną;
 - 2) wypadku w drodze do pracy lub z pracy;
 - 3) choroby przypadającej w czasie ciąży;
 - 4) poddania się niezbędnym badaniom lekarskim przewidzianym dla kandydatów na dawców komórek, tkanek lub narządów oraz poddania się zabiegowi pobrania komórek, tkanek lub narządów;pracownikowi przysługuje wynagrodzenie zgodnie z odrębnymi przepisami.
2. Wynagrodzenie, o którym mowa w ust. 1, oblicza się według zasad obowiązujących przy ustalaniu podstawy wymiaru zasiłku chorobowego i wypłaca za każdy dzień niezdolności do pracy, nie wyłączając dni wolnych od pracy.
3. Wynagrodzenie nie przysługuje w przypadkach, w których pracownik nie ma prawa do zasiłku chorobowego.
4. Za czas niezdolności do pracy, o której mowa w ust. 1, trwającej łącznie dłużej niż 33 dni w ciągu roku kalendarzowego, a w przypadku pracownika, który ukończył 50 rok życia, trwającej łącznie dłużej niż 14 dni w ciągu roku kalendarzowego, pracownikowi przysługuje zasiłek chorobowy na zasadach określonych odrębnymi przepisami.
5. Przepisy ust. 1 i 4 w części dotyczącej pracownika, który ukończył 50 rok życia, dotyczą niezdolności do pracy przypadającej po roku kalendarzowym, w którym pracownik ukończył 50 rok życia.

Wynagrodzenie w okresie urlopu wypoczynkowego oraz za czas płatnych urlopów nauczyciela akademickiego

§ 25

Wynagrodzenie nauczyciela akademickiego w okresie urlopu wypoczynkowego oraz za czas płatnych urlopów, o których mowa w art. 130 i art. 131 ust. 1 Ustawy, jest obliczane i wypłacane na zasadach określonych w Ustawie.

**Wynagrodzenie za czas urlopu
pracownika niebędącego nauczycielem akademickim**

§ 26

Wynagrodzenie za czas urlopu pracownika niebędącego nauczycielem akademickim jest obliczane i wypłacane na zasadach określonych w Kodeksie pracy i innych przepisach.

Świadczenia z Zakładowego Funduszu Świadczeń Socjalnych

§ 27

1. Pracownikom Uczelni przysługują świadczenia pieniężne z Zakładowego Funduszu Świadczeń Socjalnych.
2. Rodzaje świadczeń oraz zasady i tryb ich przyznawania określa Regulamin Zakładowego Funduszu Świadczeń Socjalnych ustalany przez rektora w porozumieniu ze związkami zawodowymi działającymi w Uczelni.
3. Odpis na Zakładowy Fundusz Świadczeń Socjalnych tworzy się zgodnie z obowiązującymi przepisami.
4. W wyjątkowych, uzasadnionych przypadkach, w szczególności dotyczących ochrony stałości zatrudnienia lub ochrony poziomu wynagrodzeń, odpis na ZFŚS w danym roku kalendarzowym może zostać pomniejszony o kwotę (lub część) uzgodnioną ze związkami zawodowymi działającymi w Uczelni.
5. Informacja o zmianie wysokości odpisu na ZFŚS jest podawana do wiadomości pracowników w formie komunikatu rektora.

Przepisy przejściowe i końcowe

§ 28

1. Treść regulaminu wynagradzania została uzgodniona z zakładowymi organizacjami związkowymi.
2. Pracownicy niebędący nauczycielami akademickimi, którzy w dniu wejścia w życie niniejszego regulaminu nie spełniają wymagań kwalifikacyjnych określonych w załącznikach, pozostają zatrudnieni na dotychczasowym stanowisku.
3. Stawki za godziny nadwymiarowe określone w załączniku nr 9 do niniejszego regulaminu obowiązują od roku akademickiego 2019/2020 (z uwzględnieniem zmian dokonywanych w tym załączniku), natomiast do rozliczenia godzin nadwymiarowych wypracowanych w roku akademickim 2018/2019 i wcześniejszych, stosuje się stawki i zasady określone w dotychczasowych uchwałach Senatu.
4. Pozostają w mocy wprowadzone jednostronnymi zarządzeniami rektora regulaminy premiowania pracowników Uniwersytetu Ekonomicznego w Poznaniu niebędących nauczycielami akademickimi
5. Regulamin wchodzi w życie od dnia 1 października 2019 roku.

Miesięczne minimalne stawki brutto wynagrodzenia zasadniczego nauczycieli akademickich zatrudnionych na stanowiskach badawczo-dydaktycznych, badawczych, dydaktycznych

Lp.	Kategoria stanowisk	Stanowisko	Minimalna stawka brutto wynagrodzenia zasadniczego w złotych
1	profesorowie	profesor	7.210,00
		profesor uczelni posiadający stopień naukowy doktora habilitowanego	6.660,00
		profesor uczelni posiadający stopień naukowy doktora	5.990,00
		profesor wizytujący	5.990,00
2	adiunkci i starsi wykładowcy	adiunkt posiadający stopień naukowy doktora habilitowanego	5.830,00
		adiunkt posiadający stopień naukowy doktora, starszy wykładowca posiadający stopień naukowy doktora	5.270,00
		starsi wykładowcy nieposiadający stopnia naukowego doktora	3.610,00
3	asystenci, wykładowcy, lektorzy i instruktorzy	asystent	3.610,00
		wykładowca, lektor, instruktor	3.610,00

**Tabela miesięcznych minimalnych stawek brutto wynagrodzenia zasadniczego
pracowników niebędących nauczycielami akademickimi**

Kategoria zaszeregowania	Minimalna stawka brutto wynagrodzenia zasadniczego w złotych
I	2.770,00
II	2.820,00
III	2.870,00
IV	2.920,00
V	2.970,00
VI	3.020,00
VII	3.070,00
VIII	3.120,00
IX	3.220,00
X	3.320,00
XI	3.420,00
XII	4.420,00
XIII	4.920,00
XIV	5.420,00

**Tabela podstawowych stanowisk, wymagań kwalifikacyjnych oraz kategorii minimalnego
zaszeregowania i dodatku funkcyjnego
pracowników administracyjnych i naukowo-technicznych**

Lp.	Stanowisko ¹⁾	Minimalne wymagania kwalifikacyjne		Kategoria	
		wykształcenie	liczba lat pracy	minimalnego zaszeregowania	dodatku funkcyjnego
1.	kanclerz	wyższe magisterskie	8, w tym 4 na stanowisku kierowniczym	X	5-8
2.	kwestor	wyższe magisterskie	8, w tym 4 na stanowisku kierowniczym lub samodzielnym	IX	4-7
		oraz wg odrębnych przepisów			
3.	zastępca kanclerza	wyższe	6, w tym 3 na stanowisku kierowniczym lub samodzielnym	IX	4-7
4.	zastępca kwestora	wyższe	6, w tym 2 na stanowisku kierowniczym lub samodzielnym	VIII	3-6
5.	dyrektor	wyższe	7	VIII	3-6
6.	zastępca dyrektora	wyższe	6	VII	3-6
7.	kierownik	wyższe	5	VII	2-6
8.	zastępca kierownika	wyższe	5	VI	2-6
9.	radca prawny	wg odrębnych przepisów		VII	2-6
10.	audytor wewnętrzny	wg odrębnych przepisów		VII	
11.	pełnomocnik ds. ochrony informacji niejawnych	wg odrębnych przepisów		VII	
12.	inspektor ochrony danych	wyższe	5	VII	
		oraz wg odrębnych przepisów			

13.	rzecznik patentowy	według odrębnych przepisów		VII	
14.	główny specjalista	wyższe	5	VII	
15.	główny specjalista ds. bhp	wg odrębnych przepisów		VII	
16.	starszy specjalista	wyższe	5	VI	
17.	starszy specjalista ds. bhp	wg odrębnych przepisów		VI	
18.	specjalista	wyższe	3	V	
		średnie	8		
19.	specjalista ds. bhp	wg odrębnych przepisów		V	
20.	samodzielny referent, samodzielny technik, samodzielny księgowy, samodzielny informatyk	wyższe	2	IV	
		średnie	4		
21.	starszy referent, starszy technik, starszy księgowy, starszy informatyk	wyższe	-	III	
		średnie	2		
22.	starszy inspektor nadzoru inwestorskiego	według odrębnych przepisów		IV	1-2
23.	starszy inspektor ds. bhp	wg odrębnych przepisów		IV	
24.	inspektor nadzoru inwestorskiego	wg odrębnych przepisów		IV	1
25.	inspektor ds. bhp	wg odrębnych przepisów		IV	
26.	inspektor ochrony ppoż.	wg odrębnych przepisów		IV	
27.	referent, technik, księgowy, informatyk	średnie	-	II	

¹⁾ Do nazwy stanowiska może być dodane rozszerzenie wskazujące zakres spraw, którymi dany pracownik się zajmuje.

**Tabela podstawowych stanowisk, wymagań kwalifikacyjnych oraz
kategorii minimalnego zaszeregowania pracowników obsługi**

Lp.	Stanowisko	Minimalne wymagania kwalifikacyjne – wykształcenie	Kategoria minimalnego zaszeregowania
1.	pracownik techniczny -brygadzysta	średnie lub dyplom mistrza	III
2.	pracownik techniczny	średnie lub dyplom mistrza	III
		zasadnicze zawodowe	II
3.	pracownik techniczny- portier	zasadnicze zawodowe	II
4.	pracownik gospodarczy-portier	podstawowe	I
5.	kierowca	wg odrębnych przepisów	I
6.	portier	podstawowe	I
7.	szatniarz	podstawowe	I
8.	szatniarz-portier	podstawowe	I
9.	porządkowa pomieszczeń	podstawowe	I
10.	pracownik gospodarczy	podstawowe	I

**Tabela podstawowych stanowisk, wymagań kwalifikacyjnych oraz
kategorii minimalnego zaszeregowania i dodatku funkcyjnego
pracowników bibliotecznych**

Lp.	Stanowisko	Minimalne wymagania kwalifikacyjne		Kategoria	
		wykształcenie	liczba lat pracy	minimalnego zaszeregowania	dodatku funkcyjnego
1.	dyrektor biblioteki	wyższe magisterskie	10, w tym 6 lat pracy w bibliotece naukowej i 4 lata pracy na stanowisku kierowniczym	VIII	5-8
2.	starszy kustosz	- wyższe magisterskie w zakresie bibliotekoznawstwa lub informacji naukowej albo wyższe magisterskie oraz studia podyplomowe z zakresu bibliotekoznawstwa lub informacji naukowej, - dorobek publikacyjny (min. 2 publikacje recenzowane z zakresu bibliotekoznawstwa lub informacji naukowej), - aktywny udział w konferencjach z zakresu bibliotekoznawstwa lub informacji naukowej (wygłoszone min. 2 referaty),	12 lat w bibliotece naukowej	VII	2-6 ¹⁾

		-udokumentowany dorobek związany z działalnością organizacyjną			
3.	kustosz	wyższe magisterskie	10 lat w bibliotece naukowej	VI	2-6 ¹⁾
4.	starszy bibliotekarz	wyższe	6 lat w bibliotece naukowej	IV	2-6 ¹⁾
		średnie	8 lat w bibliotece naukowej		
5.	bibliotekarz	wyższe	2 lata w bibliotece naukowej	III	
		średnie	6 lat w bibliotece naukowej		
6.	młodszy bibliotekarz	średnie	-	II	
7.	magazynier biblioteczny	zasadnicze zawodowe	-	II	

¹⁾ Przysługuje w przypadku pełnienia funkcji kierownika oddziału na zasadach określonych w § 9 niniejszego regulaminu.

**Tabela podstawowych stanowisk, wymagań kwalifikacyjnych
oraz kategorii minimalnego zaszeregowania
pracowników działalności wydawniczej i poligraficznej**

Lp.	Stanowisko	Minimalne wymagania kwalifikacyjne		Kategoria	
		wykształcenie	liczba lat pracy	minimalnego zaszeregowania	dodatku funkcyjnego
1.	kierownik, redaktor naczelny	wyższe	5	V	3-6
2.	zastępca kierownika, zastępca redaktora naczelnego, sekretarz wydawnictwa	wyższe	4	IV	2-5
3.	starszy redaktor	wyższe	4	IV	
4.	redaktor	wyższe	2	III	-
5.	operator składu komputerowego lub grafiki komputerowej	wyższe	-	II	-
		średnie	2		
6.	mechanik maszyn poligraficznych	zasadnicze zawodowe	-	II	-
7.	introligator, operator kserografu	zasadnicze zawodowe	-	II	-

Miesięczne stawki brutto dodatku funkcyjnego dla nauczycieli akademickich

Lp.	Funkcja	Stawka brutto dodatku funkcyjnego w złotych	
		minimalna	maksymalna
1.	rektor	ustala minister na wniosek Rady Uczelni – stawka maksymalna wynosi 7.210,00	
2.	prorektor	3.230,00	4.830,00
3.	dyrektor instytutu	1.130,00	3.700,00
4.	dyrektor (kierownik) jednostki organizacyjnej lub innej jednostki, zastępca dyrektora (kierownika) jednostki organizacyjnej lub innej jednostki	230,00	2.600,00

**Tabela miesięcznych stawek brutto dodatku funkcyjnego
dla pracowników niebędących nauczycielami akademickimi**

Lp.	Kategoria dodatku funkcyjnego	Stawka dodatku funkcyjnego brutto w złotych	
		Minimalna	maksymalna
1.	1	115,00	250,00
2.	2	120,00	260,00
3.	3	145,00	380,00
4.	4	165,00	520,00
5.	5	230,00	600,00
6.	6	300,00	900,00
7.	7	500,00	1.950,00
8.	8	1.000,00	2.800,00

**Tabela stawek wynagrodzenia brutto za godziny ponadwymiarowe
nauczycieli akademickich**

Stanowisko	Stawka brutto za godziny ponadwymiarowe na studiach stacjonarnych w złotych	Stawka brutto za godziny ponadwymiarowe na studiach niestacjonarnych w złotych	Stawka brutto za godziny ponadwymiarowe na studiach doktoranckich/ w Szkole Doktorskiej w złotych
profesor	116,00	145,00	190,00
profesor uczelni posiadający stopień naukowy doktora habilitowanego	98,00	135,00	175,00
profesor uczelni posiadający stopień naukowy doktora	96,00	120,00	155,00
profesor wizytujący	96,00	120,00	155,00
adiunkt ze stopniem doktora habilitowanego	85,00	110,00	140,00
adiunkt ze stopniem doktora, starszy wykładowca ze stopniem doktora	85,00	95,00	120,00
starszy wykładowca nieposiadający stopnia doktora	70,00	95,00	120,00
asystent, wykładowca, lektor, instruktor	58,00	65,00	85,00

WYNAGRODZENIE UZUPEŁNIAJĄCE W PROJEKCIE

1. Wynagrodzenie uzupełniające przyznawane jest pracownikowi Uczelni, któremu powierzono funkcję w projekcie finansowanym lub współfinansowanym ze źródeł zewnętrznych, zarówno krajowych jak i zagranicznych, z zastrzeżeniem ust. 9 i 13.
2. Wynagrodzenie uzupełniające zostaje przyznane w wysokości określonej stawką godzinową. Jeżeli w danym źródle finansowania rozliczenia dokonuje się na podstawie liczby osobodni, to przyjmuje się że jeden osobodzień równa się ośmiu osobogodzinom.
3. Wynagrodzenie uzupełniające przyznaje rektor na wniosek kierownika projektu.
4. Wynagrodzenie uzupełniające przyznawane jest na czas określony, nie dłuższy niż czas trwania danego projektu.
5. Pracownik może w jednym czasie otrzymywać, z zastrzeżeniem ust. 7 i 9 wynagrodzenie uzupełniające z kilku tytułów.
6. Wzór wniosku o przyznanie wynagrodzenia uzupełniającego określa załącznik nr 12 do Regulaminu.
7. Łączne maksymalne miesięczne wynagrodzenie podstawowe i uzupełniające pracownika zatrudnionego w pełnym wymiarze czasu pracy nie może być wyższe niż równowartość 7 000 (siedmiu tysięcy 00/100) euro brutto-brutto przeliczonych na złote polskie według kursu sprzedaży Banku Gospodarstwa Krajowego z dnia przyznania wynagrodzenia uzupełniającego, a jeżeli w dniu tym nie określono takiego kursu – to według ostatniego kursu poprzedzającego ten dzień.
8. Przez wynagrodzenie podstawowe, o którym mowa w ustępie poprzedzającym, rozumie się wynagrodzenie obejmujące następujące składniki: wynagrodzenie zasadnicze określone w umowie o pracę lub w akcie mianowania, dodatek za staż pracy, dodatek funkcyjny, premię regulaminową i dodatkowe wynagrodzenie roczne.
9. W przypadku ustalenia przez ministra właściwego ds. nauki albo inny właściwy organ maksymalnej wysokości miesięcznej kwoty wypłacanej za realizację zadań w projektach, zamiast kwoty, o której mowa w ust. 7, stosuje się kwotę ustaloną przez ministra albo inny właściwy organ.
10. Stawka godzinowa wynagrodzenia uzupełniającego wyliczana jest w oparciu o kwoty określone w załączniku nr 12.
11. Wysokość wynagrodzenia uzupełniającego ustala się na podstawie następujących kryteriów:
 - funkcji pełnionej w projekcie;
 - wysokości budżetu projektu;
 - międzynarodowego charakteru projektu;

– realizacji projektu w konsorcjum lub samodzielnie.

12. W celu przypisania stawki kwotowej wynagrodzenia uzupełniającego określa się funkcje, które pracownik pełni w projekcie:

- 1) doświadczony kierownik projektu - osoba kierująca realizacją projektu z udokumentowanym doświadczeniem naukowym powyżej 7 lat w danym obszarze lub osoba, która kierowała co najmniej trzema projektami rozliczonymi pozytywnie (uznanymi za wykonane w całości),
- 2) kierownik projektu/ kierownik zadania lub etapu - osoba kierująca realizacją projektu z udokumentowanym doświadczeniem naukowym do 7 lat albo osoba posiadająca do 7 lat doświadczenia zawodowego w danym obszarze,
- 3) doświadczony członek zespołu projektowego - osoba z doświadczeniem naukowym powyżej 7 lat liczonych od uzyskania stopnia doktora albo osoba z wykształceniem wyższym posiadająca doświadczenie zawodowe powyżej 7 lat w danym obszarze lub osoba, która realizowała zadania projektowe,
- 4) członek zespołu projektowego - osoba posiadająca stopień doktora lub mająca co najmniej trzy lata doświadczenia zawodowego w danym obszarze,
- 5) manager - osoba posiadająca wykształcenie wyższe, zarządzająca określonym obszarem projektu, posiadająca minimum trzy lata doświadczenia w tym zakresie,
- 6) specjalista/ekspert w danym obszarze – osoba realizująca zadania merytoryczne w projekcie w danym obszarze (z zastrzeżeniem pkt 7 i 8), posiadająca minimum trzy lata doświadczenia zawodowego w danym obszarze,
- 7) specjalista z obszaru IT - osoba realizująca zadania merytoryczne w projekcie w obszarze IT, posiadająca minimum trzy lata doświadczenia zawodowego w obszarze IT,
- 8) specjalista ds. rozliczeń – osoba realizująca zadania związane z zarządzaniem finansami w projekcie niespełniająca wymagań określonych w pkt 5),
- 9) radca prawny,
- 10) pracownik administracyjny lub naukowo-techniczny realizujący zadania merytoryczne w projekcie.

Wymagane doświadczenie naukowe, dydaktyczne lub zawodowe dla danej roli oblicza się z wyłączeniem przerw w pracy, w tym urlopu macierzyńskiego, urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego, urlopu ojcowskiego, urlopu rodzicielskiego, urlopu wychowawczego, urlopu dla poratowania zdrowia, odbywania służby wojskowej lub służby zastępczej, urlopu bezpłatnego z wyłączeniem urlopów udzielonych na cele badawcze, naukowe, dydaktyczne.

13. Zasad określonych w ust. 1 - 12 nie stosuje się, jeżeli wysokość wynagrodzenia uzupełniającego lub zasady jego wypłaty zostały w inny sposób określone przez instytucję finansującą. W takim przypadku obowiązują zasady lub limity ustalone przez instytucję finansującą.

14. Czas pracy osób wykonujących dodatkowe zadania w projekcie rejestrowany jest zgodnie z wymogami projektu.

15. Wynagrodzenie uzupełniające wypłacane jest z dołu, w miesięcznych okresach

rozliczeniowych, na podstawie informacji o liczbie godzin przepracowanych przez pracownika w danym projekcie.

Poznań, dnia

Wniosek o przyznanie wynagrodzenia uzupełniającego w projekcie

pn.

Źródło finansowania projektu

Wysokość budżetu projektu

I. Dane pracownika, dla którego rozpatrywane jest przyznanie wynagrodzenia uzupełniającego:

1.	Imię i nazwisko pracownika	
2.	Jednostka organizacyjna	
3.	Stanowisko	

II. Informacje dotyczące wynagrodzenia uzupełniającego:

1.	Okres za jaki ma zostać przyznane wynagrodzenie uzupełniające	od dnia do dnia
2.	Wyliczenie wysokości stawki godzinowej ubruttowanego wynagrodzenia uzupełniającego (zgodnie z tabelą wskazaną w załączniku nr 13 do Regulaminu wynagradzania pracowników UEP):	
3.	Miesięczna liczba godzin do przepracowania w projekcie w powyżej wskazanym okresie:	
4.	Miesięczna stawka ubruttowanego wynagrodzenia uzupełniającego w projekcie:	
5.	Funkcja powierzona w projekcie:	
6.	Zadania, za które ma zostać przyznane wynagrodzenie uzupełniające: - - -	

III. Podpis wnioskodawcy:

.....
data

.....
pieczęć i podpis

IV. Opinia bezpośredniego przełożonego pracownika o ile nie jest wnioskodawcą z pkt III

.....
.....

POPIERAM/NIE POPIERAM *

.....
data

.....
pieczęć i podpis

V. Opinia właściwego działu/biura ds. projektu (potwierdzenie zgodności danych z wnioskiem projektowym oraz dot. źródeł finansowania, wysokości budżetu i danych wskazanych w pkt I i II):

.....
.....

POTWIERDZAM/NIE POTWIERDZAM

.....
data

.....
pieczętka i podpis

VI. Opinia właściwego kierownika pionu (rektor, prorektor, kanclerz)

.....
.....

POPIERAM/NIE POPIERAM *

.....
data

.....
pieczętka i podpis

VII. Weryfikacja Działu Spraw Pracowniczych:

		Data, pieczętka i podpis
Zespół Kadr	Okres wskazany w pkt II.1 zawiera się w okresie zawartej z pracownikiem umowy o pracę/ aktu mianowania.	
Zespół Płac	Łączne maksymalne miesięczne wynagrodzenie podstawowe i uzupełniające pracownika nie przekracza wynagrodzenia określonego w załączniku nr 11 Regulaminu wynagradzania UEP.	
	Wysokość wynagrodzenia uzupełniającego brutto miesięcznie (pomniejszonego o ZUS i PPK pracodawcy oraz DWR)	

VIII. Opinia kvestora (potwierdzenie danych dot. wysokości budżetu projektu i źródeł finansowania projektu):

.....
POPIERAM/NIE POPIERAM *

.....
data
IX. Decyzja rektora:

.....
pieczętka i podpis

PRZYNAJĘ/NIE PRZYNAJĘ *

.....
data

.....
pieczętka i podpis

* niepotrzebne skreślić

Tabela nr 1. Sposób obliczania ubruttowionej stawki godzinowej (z uwzględnieniem kosztów pracodawcy)
w celu ustalenia wysokości wynagrodzenia uzupełniającego w projekcie

Kryteria szczegółowe zwiększenia wynagrodzeń z tytułu powierzenia dodatkowych zadań w projekcie	Funkcja pełniona w projekcie	Doświadczony kierownik projektu	Kierownik projektu/ kierownik zadania lub etapu	Doświadczony członek zespołu projektowego	Członek zespołu projektowego	Specjalista/ ekspert w danym obszarze	Specjalista z obszaru IT, radca prawny	Manager projektu	Specjalista ds. rozliczeń	Pracownik administracyjny lub naukowo-techniczny
Stawka godzinowa wynagrodzenia za pełnienie funkcji w projekcie		40,00	20,00	12,00	10,00	25,00	30,00	16,00	16,00	10,00
Zwiększenie kwotowe w zł										
Dofinansowanie dla UEP w zł (wybrać jeden wariant):	od 100 tys. do 500 tys.	20,00	15,00	6,00	5,00	12,50	15,00	8,00	8,00	5,00
	pow. 500 tys. do 2 mln	40,00	30,00	8,00	6,00	25,00	30,00	10,00	10,00	6,00
	pow. 2 mln.	60,00	45,00	10,00	9,00	38,00	45,00	15,00	15,00	9,00
Projekt we współpracy międzynarodowej*		40,00	20,00	12,00	10,00	25,00	30,00	15,00	10,00	5,00
Projekt w konsorcjum (wybrać jeden wariant):	UEP jako Lider pakietu/ zadania	20,00	10,00	10,00	5,00	12,50	15,00	8,00	8,00	5,00
	UEP jako Koordynator projektu	40,00	20,00	12,00	8,00	25,00	30,00	10,00	10,00	8,00

* Przez projekt międzynarodowy należy rozumieć projekt realizowany we współpracy z co najmniej trzema podmiotami prawnymi pochodzącymi z różnych krajów działającymi w szczególności w ramach konsorcjum

W przypadku zmian składników tworzących koszt brutto-brutto aktualna wysokość kwoty brutto będzie podawana w komunikacie rektora UEP.