

**Regulamin  
wynagradzania pracowników  
Uniwersytetu im. Adama Mickiewicza w Poznaniu**

**POSTANOWIENIA OGÓLNE**

**§ 1**

Regulamin wynagradzania pracowników Uniwersytetu im. Adama Mickiewicza w Poznaniu, zwany dalej „regulaminem”, ustala warunki wynagradzania za pracę oraz inne świadczenia związane z pracą i zasady ich przyznawania na Uniwersytecie im. Adama Mickiewicza w Poznaniu, zwanym dalej „UAM”.

**§ 2**

Postanowienia regulaminu mają zastosowanie do wszystkich pracowników UAM.

**§ 3**

W sprawach dotyczących ustalania warunków wynagradzania za pracę oraz innych świadczeń związanych z pracą i zasad ich przyznawania nieuregulowanych w regulaminie mają zastosowanie przepisy Kodeksu pracy, ustawy z dnia 20 lipca 2018 r. Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce (Dz.U. 2022 r. poz. 574 z późn. zm.), zwanej dalej „ustawą”, innych ustaw oraz aktów prawnych wydanych na ich podstawie.

**§ 4**

1. Ustala się:

- 1) tabelę miesięcznych minimalnych stawek wynagrodzenia zasadniczego nauczycieli akademickich zatrudnionych na stanowiskach dydaktycznych, badawczych i badawczo-dydaktycznych, stanowiącą załącznik nr 1 do regulaminu;
- 2) tabelę miesięcznych minimalnych stawek wynagrodzenia zasadniczego pracowników zatrudnionych na stanowiskach dyplomowanych bibliotekarzy oraz dyplomowanych pracowników dokumentacji i informacji naukowej, stanowiącą załącznik nr 2 do regulaminu;
- 3) tabelę stanowisk pracy, wymagań kwalifikacyjnych i miesięcznych minimalnych stawek wynagrodzenia zasadniczego pracowników bibliotecznych oraz pracowników dokumentacji i informacji naukowej, stanowiącą załącznik nr 3 do regulaminu;
- 4) tabelę podstawowych stanowisk pracy, wymagań kwalifikacyjnych, miesięcznych minimalnych stawek wynagrodzenia zasadniczego i miesięcznych stawek dodatku funkcyjnego pracowników zatrudnionych na stanowiskach badawczo-technicznych, stanowiącą załącznik nr 4 do regulaminu;
- 5) tabelę podstawowych stanowisk pracy, wymagań kwalifikacyjnych, miesięcznych minimalnych stawek wynagrodzenia zasadniczego i miesięcznych stawek dodatku funkcyjnego pracowników zatrudnionych na stanowiskach inżynieryjno-technicznych, stanowiącą załącznik nr 5 do regulaminu;
- 6) tabelę podstawowych stanowisk pracy, wymagań kwalifikacyjnych, miesięcznych minimalnych stawek wynagrodzenia zasadniczego i miesięcznych stawek dodatku funkcyjnego pracowników

- zatrudnionych na stanowiskach administracyjnych, stanowiącą załącznik nr 6 do regulaminu;
- 7) tabelę podstawowych stanowisk pracy, wymagań kwalifikacyjnych i miesięcznych minimalnych stawek wynagrodzenia zasadniczego pracowników zatrudnionych na stanowiskach informatycznych, stanowiącą załącznik nr 7 do regulaminu;
  - 8) tabelę stanowisk pracy, wymagań kwalifikacyjnych, miesięcznych minimalnych stawek wynagrodzenia zasadniczego i miesięcznych stawek dodatku funkcyjnego pracowników działalności wydawniczej, stanowiącą załącznik nr 8 do regulaminu;
  - 9) tabelę stanowisk pracy, wymagań kwalifikacyjnych, miesięcznych minimalnych stawek wynagrodzenia zasadniczego muzealników, stanowiącą załącznik nr 9 do regulaminu;
  - 10) tabelę podstawowych stanowisk pracy, wymagań kwalifikacyjnych i miesięcznych minimalnych stawek wynagrodzenia zasadniczego pracowników zatrudnionych na stanowiskach obsługi, stanowiącą załącznik nr 10 do regulaminu;
  - 11) tabelę miesięcznych stawek dodatku funkcyjnego dla nauczycieli akademickich, stanowiącą załącznik nr 11 do regulaminu;
  - 12) tabelę miesięcznych stawek dodatku funkcyjnego dla dyplomowanych bibliotekarzy, dyplomowanych pracowników dokumentacji i informacji naukowej, a także dla pracowników bibliotecznych oraz pracowników dokumentacji i informacji naukowej niebędących nauczycielami akademickimi, stanowiącą załącznik nr 12 do regulaminu;
  - 13) tabelę miesięcznych stawek dodatku funkcyjnego dla pracowników zatrudnionych na stanowiskach informatycznych, stanowiącą załącznik nr 13 do regulaminu.
2. Pracownikami zatrudnionymi na stanowiskach badawczo-technicznych, o których mowa w załączniku nr 4 do regulaminu, są pracownicy zatrudnieni w jednostkach poza administracją centralną, wykonujący samodzielne prace techniczne i prace badawcze lub naukowe.
  3. Pracownikami zatrudnionymi na stanowiskach inżynieryjno-technicznych, o których mowa w załączniku nr 5 do regulaminu, są pracownicy zatrudnieni w jednostkach poza administracją centralną, wykonujący prace techniczne, w tym prace techniczne wspomagające proces dydaktyczny, badawczy lub naukowy.

## **ZASADY I WARUNKI WYNAGRADZANIA ZA PRACĘ**

### **§ 5**

1. Wynagrodzenie za pracę ustala się w wysokości odpowiadającej rodzajowi wykonywanej pracy oraz kwalifikacjom wymaganym przy jej wykonywaniu.
2. Wysokość składników indywidualnego wynagrodzenia ustala się w ramach środków przewidzianych na wynagrodzenia osobowe w planie rzeczowo-finansowym UAM oraz w planie finansowym jednostki, finansującej wynagrodzenie pracownika.
3. Wykonywanie obowiązków nauczyciela akademickiego stanowi działalność twórczą o indywidualnym charakterze, a wynagrodzenie nauczyciela akademickiego stanowi honorarium związane z korzystaniem z praw autorskich lub rozporządzaniem tymi prawami.
4. Jeżeli obowiązki pracownika niebędącego nauczycielem akademickim wynikające ze stosunku pracy obejmują także działalność twórczą o indywidualnym charakterze, to wynagrodzenie pracownika dzieli się na część związaną z korzystaniem z praw autorskich lub rozporządzaniem tymi prawami (honorarium) oraz część związaną z wykonywaniem pozostałych obowiązków.
5. Sposób i zasady ustalania wynagrodzenia stanowiącego honorarium oraz składniki wynagrodzenia, które są podstawą do uznania ich za element wynagrodzenia za działalność twórczą o indywidualnym charakterze, określa rektor w odrębnym zarządzeniu.
6. Decyzje w sprawie ustalenia wysokości wynagrodzenia zasadniczego, dodatku funkcyjnego i innych składników wynagrodzenia pracownika podejmuje rektor.

7. Rektor może w szczególnych przypadkach, uzasadnionych potrzebami UAM, podjąć decyzję o zwolnieniu pracownika niebędącego nauczycielem akademickim od wymagań kwalifikacyjnych w zakresie poziomu wykształcenia lub stażu pracy dla danego stanowiska pracy.
8. Rektor może upoważnić inne osoby do podejmowania decyzji, o których mowa w ust. 6 i 7.
9. Ustalanie warunków wynagradzania pracowników zatrudnionych na stanowiskach, o których mowa w załącznikach nr 3–9 do regulaminu, odbywa się z uwzględnieniem oceny pracownika dokonanej na podstawie regulaminu ocen okresowych, wprowadzonego odrębnym zarządzeniem rektora.
10. Wynagrodzenie zasadnicze i dodatek funkcyjny rektora ustala minister właściwy do spraw szkolnictwa wyższego i nauki na wniosek rady uczelni. Rada uczelni może przyznać rektorowi dodatek zadaniowy, o którym mowa w § 18 regulaminu.
11. Wynagrodzenie zasadnicze brutto nauczyciela akademickiego oraz suma wynagrodzenia zasadniczego i premii regulaminowej brutto pracownika niebędącego nauczycielem akademickim za pełen miesięczny wymiar czasu pracy nie mogą być niższe od wynagrodzenia minimalnego, którego wysokość określają odrębne przepisy.
12. Pracownikowi zatrudnionemu w niepełnym wymiarze czasu pracy przysługują składniki wynagrodzenia w wysokości proporcjonalnej do wymiaru czasu pracy.
13. Stawkę godzinową wynagrodzenia zasadniczego oraz dodatków do wynagrodzenia określanych stawką miesięczną, wynikających z zajmowanego stanowiska, ustala się, dzieląc miesięczną stawkę przez liczbę godzin pracy przypadających do przepracowania w danym miesiącu, a w przypadku nauczycieli akademickich – przez liczbę 156, biorąc pod uwagę wysokość wynagrodzenia i dodatków określanych stawką miesięczną.
14. Wynagrodzenie zasadnicze, dodatek za staż pracy, dodatek funkcyjny i dodatek zadaniowy są wypłacane nauczycielowi akademickiemu z góry, a pozostałe składniki wynagrodzenia – z dołu.
15. Prawo do wynagrodzenia wypłacanego z góry wygasa z ostatnim dniem miesiąca, w którym ustał stosunek pracy, z tym że pracownik zachowuje wynagrodzenie wypłacone za ten miesiąc.
16. Wynagrodzenie zasadnicze i dodatek za staż pracy stanowią stałe składniki wynagrodzenia. Pozostałe składniki wynagrodzenia określone w regulaminie stanowią zmienne składniki wynagrodzenia.
17. Wynagrodzenie zasadnicze nauczyciela akademickiego w okresie zawieszenia w pełnieniu obowiązków może ulec obniżeniu nie więcej niż o 50%, a tymczasowo aresztowanego ulega obniżeniu nie więcej niż o 50%, począwszy od pierwszego dnia miesiąca kalendarzowego następującego po miesiącu, w którym nastąpiło zawieszenie. W okresie zawieszenia nie przysługują zmienne składniki wynagrodzenia, o których mowa w ust. 16.

## **WYNAGRODZENIE ZASADNICZE**

### **§ 6**

1. Wynagrodzenie zasadnicze ustala się na podstawie miesięcznych stawek wynagrodzenia określonych w tabelach stanowiących załączniki nr 1–10 do regulaminu.
2. Stawki wynagrodzenia zasadniczego określone w załącznikach nr 1–10 do regulaminu przysługują za pełny wymiar czasu pracy.
3. Wynagrodzenie zasadnicze nauczyciela akademickiego zatrudnionego na stanowisku asystenta, wykładowcy, lektora albo instruktora ulega podwyższeniu o 10% miesięcznej minimalnej stawki wynagrodzenia zasadniczego na zajmowanym stanowisku z tytułu uzyskania przez nauczyciela akademickiego stopnia naukowego doktora, jeżeli nauczyciel akademicki po uzyskaniu stopnia naukowego doktora jest nadal zatrudniony na tym samym stanowisku.

4. Wynagrodzenie zasadnicze nauczyciela akademickiego może ulec podwyższeniu za osiągnięcia, które powstały w związku z zatrudnieniem w UAM, w zakresie publikacji naukowych lub zaangażowania w realizację projektów badawczych albo badawczo-rozwojowych finansowanych ze środków pochodzących z innych źródeł niż określone w art. 365 pkt 1, 2, 4, i 5 oraz w art. 459 ustawy.
5. Podwyższenia wynagrodzenia, o którym mowa w ust. 4, dokonuje się zgodnie z zasadami określonymi w załączniku nr 14 do regulaminu, z uwzględnieniem ust. 6–10.
6. Projektami badawczymi i badawczo-rozwojowymi, o których mowa w ust. 4, są wyłącznie projekty określone w załączniku nr 14 do regulaminu.
7. Podwyższenie wynagrodzenia zasadniczego, o którym mowa w ust. 4, następuje na wniosek nauczyciela akademickiego zawierający opis wymaganych osiągnięć, zaopiniowany przez dziekana, a jeżeli nauczyciel jest zatrudniony w innej niż wydział jednostce organizacyjnej – przez kierownika tej jednostki. Wniosek o podwyższenie wynagrodzenia zasadniczego może być złożony nie więcej niż trzykrotnie, zgodnie z tabelą zawartą w załączniku nr 14 do regulaminu.
8. Osiągnięcia, o których mowa w ust. 4, obejmują publikacje naukowe z afiliacją do UAM oraz projekty realizowane w UAM w okresie do 10 ostatnich lat poprzedzających złożenie pierwszego wniosku o podwyższenie wynagrodzenia oraz w okresie do 5 ostatnich lat poprzedzających złożenie następnych wniosków.
9. W przypadku, gdy w publikacji naukowej brak jest informacji o afiliacji do UAM, nauczyciel akademicki jest obowiązany dołączyć do wniosku, o którym mowa w ust. 7, pisemne oświadczenie, że publikacja ta jest afiliowana do UAM.
10. Nauczyciel akademicki, któremu przyznano podwyższone wynagrodzenie, o którym mowa w ust. 4, może się ponownie ubiegać o podwyższenie wynagrodzenia tylko na podstawie osiągnięć uzyskanych w kolejnych okresach następujących po dniu złożenia ostatniego wniosku stanowiącego podstawę przyznania podwyższonego wynagrodzenia, nie wcześniej jednak niż po upływie 12 miesięcy od poprzedniego podwyższenia wynagrodzenia, o którym mowa w ust. 4.

## **WYNAGRODZENIE DODATKOWE I WYNAGRODZENIE UZUPEŁNIAJĄCE**

### **§ 7**

1. Nauczycielowi akademickiemu przysługuje jednorazowo w danym roku akademickim wynagrodzenie dodatkowe za udział w pracach komisji rekrutacyjnej.
2. Wynagrodzenie dodatkowe, o którym mowa w ust. 1, przysługuje w wysokości uzależnionej od liczby kandydatów na studia i funkcji pełnionej w komisji. Wysokość tego wynagrodzenia nie może przekraczać 70% stawki minimalnego wynagrodzenia zasadniczego asystenta, określonego w załączniku nr 1 do regulaminu.

### **§ 8**

1. Nauczycielowi akademickiemu przysługuje jednorazowo w danym roku akademickim wynagrodzenie dodatkowe za kierowanie studenckimi praktykami zawodowymi lub sprawowanie opieki nad tymi praktykami.
2. Wynagrodzenie dodatkowe, o którym mowa w ust. 1, przysługuje w wysokości uzależnionej od liczby studentów odbywających praktykę lub złożoności zadań związanych ze sprawowaną opieką. Wysokość tego wynagrodzenia nie może przekraczać 65% stawki minimalnego wynagrodzenia zasadniczego asystenta, określonego w załączniku nr 1 do regulaminu.

## § 9

1. Nauczycielowi akademickiemu przysługuje wynagrodzenie dodatkowe za sprawowanie funkcji promotora, promotora pomocniczego i recenzenta w postępowaniu w sprawie nadania stopnia doktora, doktora habilitowanego lub tytułu profesora oraz członka komisji habilitacyjnej.
2. Wynagrodzenie dodatkowe, o którym mowa w ust. 1, określają odpowiednio ustawa oraz odrębne przepisy.

## § 10

1. Nauczycielowi akademickiemu przysługuje wynagrodzenie dodatkowe za opracowanie recenzji lub ocenę dorobku w postępowaniu kwalifikacyjnym poprzedzającym zatrudnienie na stanowisku profesora uczelni lub profesora wizytującego osoby nieposiadającej stopnia naukowego doktora habilitowanego.
2. Wynagrodzenie dodatkowe, o którym mowa w ust. 1., przysługuje w wysokości nieprzekraczającej 50% stawki minimalnego wynagrodzenia zasadniczego profesora, określonego w załączniku nr 1 do regulaminu.

## § 11

Radcy prawnemu z tytułu zastępstwa sądowego przysługuje wynagrodzenie dodatkowe, w wysokości i na zasadach określonych w odrębnych przepisach.

## § 12

1. Pracownikowi wykonującemu pracę na wydziale albo w filii, które osiągnęły dodatni wynik finansowy, może być przyznane wynagrodzenie dodatkowe.
2. Wynagrodzenie dodatkowe, o którym mowa w ust. 1, przyznaje się jednorazowo, w wysokości nieprzekraczającej 100% sumy wynagrodzenia zasadniczego i dodatku funkcyjnego pracownika w skali rocznej.
3. Podstawą przyznania wynagrodzenia dodatkowego, o którym mowa w ust. 1, jest decyzja rektora o przeznaczeniu środków na okresowe zwiększenie wynagrodzeń w związku z osiągnięciem dodatniego wyniku finansowego przez wydział albo filię w poprzednim roku kalendarzowym.

## § 13

Spółcznemu inspektorowi pracy może być przyznane miesięczne wynagrodzenie zryczałtowane z tytułu znacznego obciążenia zadaniami wynikającymi z pełnionej funkcji, w wysokości i na zasadach określonych w odrębnych przepisach.

## § 14

1. Pracownikowi może być przyznane wynagrodzenie uzupełniające za czynności, za które pracownik nie otrzymał innego zmiennego składnika wynagrodzenia.
2. Wynagrodzenie, o którym mowa w ust. 1, może być przyznane jedynie ze środków pochodzących z innych źródeł niż określone w art. 365 pkt 1, pkt 2 lit. a–d i lit. f–g, pkt 4 i 5 oraz w art. 459 ustawy.
3. Wynagrodzenie, o którym mowa w ust. 1, może być przyznane jednorazowo albo na czas określony.
4. Wynagrodzenie, o którym mowa w ust. 1, przyznaje się według stawki miesięcznej albo według stawki godzinowej.
5. Łączna kwota wynagrodzenia, o którym mowa w ust. 1, nie może przekroczyć 100% sumy wynagrodzenia zasadniczego i dodatku funkcyjnego w skali rocznej.

## **WYNAGRODZENIE ZA PRACĘ W GODZINACH PONADWYMIAROWYCH**

### **§ 15**

1. Za pracę w godzinach nadwymiarowych nauczyciel akademicki otrzymuje wynagrodzenie obliczone według stawki za godzinę obliczeniową odpowiadającą 45 minutom.
2. Wysokość stawek wynagrodzenia za pracę w godzinach nadwymiarowych określa załącznik nr 15 do regulaminu.
3. Stawek wynagrodzenia za pracę w godzinach nadwymiarowych na studiach stacjonarnych prowadzonych w filiach, określonych w załączniku nr 15 do regulaminu, nie stosuje się, jeżeli miejscem wykonywania pracy przez pracownika, wskazanym w akcie mianowania albo w umowie o pracę, jest filia.
4. W przypadku, gdy godziny nadwymiarowe na studiach stacjonarnych są realizowane w filii dofinansowywanej przez jednostkę samorządu terytorialnego, rektor może ustalić wyższe stawki wynagrodzenia za pracę w tych godzinach niż stawki wynagrodzenia za pracę w godzinach nadwymiarowych na studiach stacjonarnych, określone w załączniku nr 15 do regulaminu.
5. Zasady i tryb ustalania godzin nadwymiarowych oraz przyznawania wynagrodzenia za godziny nadwymiarowe określa regulamin pracy UAM, z zastrzeżeniem ust. 6 i 7.
6. Wynagrodzenie za pracę w godzinach nadwymiarowych ustala się na podstawie stawek obowiązujących w ostatnim dniu okresu, którego dotyczy rozliczenie tych godzin.
7. Wynagrodzenie za pracę w godzinach nadwymiarowych nie podlega przeliczeniu w przypadku zmiany stawek dokonanej po rozliczeniu tych godzin.

## **DODATEK FUNKCYJNY**

### **§ 16**

1. Dodatek funkcyjny przysługuje pracownikom z tytułu kierowania zespołem, w którego skład wchodzi nie mniej niż 5 osób, w tym osoba kierująca, oraz radcy prawnemu.
2. Wysokość dodatku funkcyjnego jest uzależniona od liczby członków zespołu oraz stopnia złożoności zadań.
3. Inspektorowi nadzoru inwestorskiego przysługuje dodatek funkcyjny za czas wykonywania czynności w ramach nadzoru inwestorskiego.
4. Pracownikom zatrudnionym na stanowiskach robotniczych, którzy dodatkowo organizują pracę brygady składającej się co najmniej z 5 osób (łącznie z brygadzystą) i kierują pracą tej brygady, przysługuje dodatek funkcyjny w wysokości nieprzekraczającej 15% wynagrodzenia zasadniczego wynikającego z zajmowanego stanowiska.
5. Dodatek funkcyjny przysługuje od pierwszego dnia zatrudnienia na stanowisku, o którym mowa w ust. 1, albo wykonywania czynności, o których mowa w ust. 3 lub 4, do ostatniego dnia miesiąca, w którym nastąpiło zakończenie zatrudnienia lub wykonywania czynności.
6. Pracownik zachowuje prawo do dodatku funkcyjnego w czasie usprawiedliwionej nieobecności w pracy, nie dłużej jednak niż przez trzy miesiące.
7. Dodatek funkcyjny nie przysługuje nauczycielowi akademickiemu w okresie zawieszenia w pełnieniu obowiązków, od pierwszego dnia miesiąca następującego po miesiącu, w którym nastąpiło zawieszenie.

## **DODATEK ZA STAŻ PRACY**

### **§ 17**

1. Pracownikowi przysługuje dodatek za staż pracy w wysokości 1% wynagrodzenia zasadniczego za każdy rok pracy, wypłacany w okresach miesięcznych, poczynając od czwartego roku pracy, z tym że dodatek ten nie może przekroczyć 20% wynagrodzenia zasadniczego.
2. 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 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 uznawane na podstawie przepisów odrębnych za okresy, od których zależą uprawnienia pracownicze;
  - 3) okresy 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. Przy ustalaniu okresów uprawniających do dodatku za staż pracy okresy, o których mowa w ust. 3 pkt 1, uwzględnia się na podstawie świadectwa pracy, a okresy, o których mowa w ust. 3 pkt 2–4 – na podstawie innego dokumentu potwierdzającego ich odbycie. W przypadku pozostawania przez pracownika jednocześnie w więcej niż jednym stosunku pracy okresy, o których mowa w ust. 3, uwzględnia się po przedłożeniu przez pracownika oświadczenia o ich nieuwzględnieniu u innego pracodawcy.
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 na dzieckiem lub chorym członkiem rodziny. Za te dni pracownik zachowuje prawo do wynagrodzenia lub otrzymuje zasiłek z ubezpieczenia społecznego.
6. W przypadku jednoczesnego pozostawania w więcej niż jednym stosunku pracy okresy uprawniające do dodatku za staż pracy ustala się odrębnie dla każdego stosunku pracy.
7. Przy ustalaniu okresów uprawniających do dodatku za staż pracy nie uwzględnia się okresów zatrudnienia u innego pracodawcy, u którego pracownik jest lub był jednocześnie zatrudniony, oraz innych okresów, o których mowa w ust. 3 pkt 2–4, uwzględnionych u innego pracodawcy.

## **DODATEK ZADANIOWY**

### **§ 18**

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 przysługuje w czasie usprawiedliwionej nieobecności w pracy, nie dłużej jednak niż przez trzy miesiące.

## **DODATEK PROJAKOŚCIOWY**

### **§ 19**

1. Pracownikowi może być przyznany dodatek projakościowy ze środków pochodzących z dotacji na dofinansowanie zadań projakościowych otrzymanych przez UAM na podstawie art. 94b ust. 1 ustawy z 27 lipca 2005 r. Prawo o szkolnictwie wyższym (Dz.U. z 2017 r. poz. 2183 t.j., z późn. zm.) w związku z art. 238 ust. 2 ustawy z 3 lipca 2018 r. Przepisy wprowadzające ustawę – Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce (Dz.U. z 2018 r. poz. 1669, z późn. zm.).
2. Dodatek projakościowy przyznaje się na czas określony, a jego wysokość nie może przekroczyć 100% sumy wynagrodzenia zasadniczego i dodatku funkcyjnego pracownika w skali rocznej.

## **DODATEK Z TYTUŁU ZWIĘKSZENIA ŚRODKÓW FINANSOWYCH NA WYNAGRODZENIA**

### **§ 20**

1. Pracownikowi może być przyznany dodatek z tytułu zwiększenia przez rektora środków finansowych na wynagrodzenia.
2. Dodatek, o którym mowa w ust. 1, może być przyznany jedynie ze środków pochodzących z innych źródeł niż określone w art. 365 i art. 459 ustawy.
3. Dodatek, o którym mowa w ust. 1, może być przyznany pracownikowi z tytułu powierzenia funkcji wynikającej ze statutu UAM lub struktury organizacyjnej określonej w regulaminie organizacyjnym UAM albo z tytułu wyróżniających osiągnięć w pracy zawodowej.
4. Dodatek, o którym mowa w ust. 1, może być przyznany jednorazowo albo na czas określony.
5. Łączna kwota dodatku, o którym mowa w ust. 1, nie może przekroczyć 100% sumy wynagrodzenia zasadniczego i dodatku funkcyjnego w skali rocznej.

## **DODATKOWE SKŁADNIKI WYNAGRODZENIA W RAMACH PROGRAMU „INICJATYWA DOSKONAŁOŚCI – UCZELNIA BADAWCZA”**

### **§ 20a**

1. Premia okresowa jest przyznawana jako:
  - 1) premia okresowa dla nauczycieli akademickich, którzy posiadają stopień naukowy doktora, od uzyskania którego upłynęło 10 lat;
  - 2) premia okresowa dla nauczycieli akademickich, którzy posiadają stopień naukowy doktora, od uzyskania którego nie upłynęło 10 lat;
  - 3) premia okresowa dla pracowników niebędących nauczycielami akademickimi i prowadzących badania naukowe.
2. Do okresu, o którym mowa w ust. 1 pkt 2, nie wlicza się okresów przebywania na urlopie macierzyńskim, urlopie na warunkach urlopu macierzyńskiego, urlopie ojcowskim, urlopie rodzicielskim lub urlopie wychowawczym, udzielonych na zasadach określonych w Kodeksie pracy, lub okresów pobierania zasiłku macierzyńskiego lub świadczenia rodzicielskiego albo okresów pobierania zasiłku chorobowego lub świadczenia rehabilitacyjnego w związku z niezdolnością do pracy, w tym spowodowaną chorobą wymagającą rehabilitacji leczniczej.

### **§ 20b**

Nagroda rektora doskonałości naukowej jest przyznawana pracownikom prowadzącym badania naukowe za publikacje naukowe w prestiżowych czasopismach naukowych.

### **§ 20c**

1. Premię okresową i nagrodę rektora doskonałości naukowej przyznaje się na wniosek pracownika, po przeprowadzeniu konkursu w ramach właściwego Priorytetowego Obszaru Badawczego (POB).

Termin, warunki i tryb przeprowadzenia konkursu w ramach danego POB oraz kryteria przyznawania premii i nagrody określa rektor.

2. Premię okresową przyznaje się na 24 miesiące.
3. Wysokość premii okresowej i nagrody rektora doskonałości naukowej określa rektor, uwzględniając środki finansowe przeznaczone na program „Inicjatywa doskonałości – uczelnia badawcza”.

## **DODATEK ZA PRACĘ W GODZINACH NADLICZBOWYCH**

### **§ 21**

Pracownik ma prawo do dodatku za pracę w godzinach nadliczbowych w wysokości i na zasadach określonych w odrębnych przepisach.

## **DODATEK ZA PRACĘ W PORZE NOCNEJ**

### **§ 22**

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

## **DODATEK ZA PRACĘ W ZMIANOWYM SYSTEMIE PRACY**

### **§ 23**

Pracownikowi zatrudnionemu w zmianowym systemie pracy za każdą godzinę pracy na drugiej zmianie przysługuje dodatek w wysokości 10% stawki godzinowej wynagrodzenia zasadniczego. Dodatek ten przysługuje również pracownikowi zatrudnionemu na stanowisku kierowniczym, dla którego praca w systemie zmianowym wynika z harmonogramu.

## **DODATEK ZA PRACĘ W WARUNKACH SZKODLIWYCH DLA ZDROWIA LUB UCIAŹLIWYCH**

### **§ 24**

1. Pracownikowi może być przyznany dodatek za pracę w warunkach szkodliwych dla zdrowia lub uciążliwych.
2. Zasady przyznawania dodatku za pracę w warunkach szkodliwych dla zdrowia lub uciążliwych określa załącznik nr 16 do regulaminu.

## **NAGRODY**

### **§ 25**

1. Pracownik może otrzymać nagrodę rektora za osiągnięcia w pracy zawodowej.
2. Zasady przyznawania nagród rektora nauczycielom akademickim określa załącznik nr 17 do regulaminu.
3. Zasady przyznawania nagród rektora pracownikom niebędącym nauczycielami akademickimi określa załącznik nr 18 do regulaminu.

## PREMIA PROJEKTOWA

### § 26

1. Pracownikowi może być przyznana premia za złożenie aplikacji o środki na realizację projektu badawczego albo badawczo-rozwojowego, finansowanego z innych źródeł niż określone w art. 365 pkt 1, 2, 4 i 5 oraz w art. 459 ustawy, lub za ich uzyskanie w ramach tego projektu, zwana dalej „premią projektową”. Premią są objęte wnioski aplikacyjne i uzyskane projekty, których finansowanie ze środków zewnętrznych wynosi nie mniej niż 70% ich całkowitej wartości.
2. Wysokość premii projektowej określa załącznik nr 19 do regulaminu.
3. Projektami badawczymi i badawczo-rozwojowymi, o których mowa w ust. 1, są projekty wymienione w załączniku nr 19 do regulaminu obejmujące wyłącznie badania z określonej dyscypliny naukowej lub badania interdyscyplinarne, a ich efektem powinny być publikacje naukowe, patenty bądź wdrożenia.
4. Premia projektowa za złożenie aplikacji, o której mowa w ust. 1, może być przyznana, o ile zostały spełnione łącznie następujące warunki:
  - 1) wniosek aplikacyjny, w postaci papierowej lub elektronicznej, został złożony wraz z formularzem zgłoszeniowym do Centrum Wsparcia Projektów nie później niż w terminie 14 dni przed upływem terminu składania wniosku aplikacyjnego do instytucji finansującej;
  - 2) wniosek aplikacyjny został zatwierdzony przez Centrum Wsparcia Projektów pod względem jego zgodności z kryteriami określonymi w konkursie;
  - 3) potwierdzenie złożenia wniosku aplikacyjnego do instytucji finansującej zostało przekazane w postaci papierowej lub elektronicznej do Centrum Wsparcia Projektów nie później niż w terminie 14 dni od złożenia wniosku, z zastrzeżeniem ust. 6.
5. Formularz zgłoszeniowy, o którym mowa w ust. 4 pkt 1, składa się w postaci papierowej, według wzoru ustalonego przez rektora w odrębnym zarządzeniu.
6. Przekazanie potwierdzenia złożenia wniosku aplikacyjnego, o którym mowa w ust. 4 pkt 3, nie jest wymagane, jeżeli wniosek został złożony do instytucji finansującej przez właściwą jednostkę administracji centralnej, albo jeżeli wnioskodawca w systemie aplikacyjnym nadał pracownikowi Centrum Wsparcia Projektów uprawnienia do wglądu do wniosku aplikacyjnego.
7. Premia projektowa za uzyskanie środków, o których mowa w ust. 1, może być przyznana po zawarciu przez UAM umowy o realizację projektu z instytucją finansującą.
8. Premię projektową przyznaje się jednorazowo za złożenie aplikacji, o której mowa w ust. 4, oraz za każdy projekt uzyskany na podstawie umowy, o której mowa w ust. 7, przy czym:
  - 1) w danym roku wnioskodawca może otrzymać premię za złożenie jednego wniosku; ograniczenie to nie dotyczy wniosków składanych do konkursów międzynarodowych i finansowanych lub współfinansowanych ze źródeł zagranicznych;
  - 2) w przypadku konkursów przewidujących odrębne etapy wnioskowania: pierwszy – wniosek wstępny, drugi – kompletna wersja wniosku, premię przyznaje się za złożenie wniosku w drugim etapie.
9. Premia projektowa jest przyznawana na podstawie kwartalnego wykazu aplikacji złożonych w danym kwartale oraz kwartalnego wykazu umów, o których mowa w ust. 7, zawartych w danym kwartale. Wykazy, o których mowa w zdaniu poprzedzającym, sporządza, po zakończeniu każdego kwartału, dyrektor Centrum Wsparcia Projektów.
10. Rektor podejmuje decyzję o przyznaniu premii projektowej, uwzględniając aktualną sytuację finansową UAM.

## **PREMIA DLA PRACOWNIKÓW NIEBĘDĄCYCH NAUCZYCIELAMI AKADEMICKIMI**

### **§ 27**

1. Pracownikowi niebędącemu nauczycielem akademickim może być przyznana premia.
2. Zasady przyznawania premii, o której mowa w ust. 1, określa załącznik nr 20 do regulaminu.

## **NAGRODA JUBILEUSZOWA**

### **§ 28**

1. Pracownikowi 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 jubileuszowej 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. Pracownikowi pozostającemu jednocześnie w więcej niż jednym stosunku pracy okresy uprawniające do nagrody jubileuszowej ustala się odrębnie dla każdego stosunku pracy.
4. W przypadku rozwiązania stosunku pracy z powodu przejścia na emeryturę albo rentę z tytułu niezdolności do pracy nagroda jubileuszowa przysługuje, jeżeli do nabycia prawa do nagrody zgodnie z ust. 1 brakuje mniej niż 12 miesięcy.
5. 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 obliczenia ekwiwalentu pieniężnego za urlop wypoczynkowy.
6. Jeżeli pracownik nabył prawo do nagrody jubileuszowej, 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.

## **DODATKOWE WYNAGRODZENIE ROCZNE**

### **§ 29**

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

## **ROCZNE WYNAGRODZENIE MOTYWACYJNE**

### **§ 30**

1. Pracownikowi może być przyznane roczne wynagrodzenie motywacyjne.
2. Decyzję o wypłacie rocznego wynagrodzenia motywacyjnego podejmuje rektor, uwzględniając aktualną sytuację finansową UAM.
3. Roczne wynagrodzenie motywacyjne może być przyznane nauczycielowi akademickiemu za wyróżniające wykonywanie obowiązków nauczyciela akademickiego.

4. Roczne wynagrodzenie motywacyjne może być przyznane pracownikowi niebędącemu nauczycielem akademickim za wyróżniające wykonywanie zadań na zajmowanym stanowisku. Roczne wynagrodzenie motywacyjne może być przyznane pracownikowi niebędącemu nauczycielem akademickim kierującemu zespołem, o którym mowa w § 16 ust. 1, jeżeli oprócz spełnienia kryterium określonego w zdaniu poprzedzającym w wyróżniający sposób wypełnia obowiązki wynikające z kierowania tym zespołem.
5. Roczne wynagrodzenie motywacyjne przyznaje rektor na wniosek kierownika jednostki organizacyjnej.
6. Liczbę pracowników zatrudnionych w jednostce organizacyjnej, którym w danym roku może być przyznane roczne wynagrodzenie motywacyjne na wniosek kierownika tej jednostki, określa rektor w następujących grupach:
  - 1) pracownicy zatrudnieni na stanowiskach badawczo-dydaktycznych i badawczych;
  - 2) pracownicy zatrudnieni na stanowiskach dydaktycznych;
  - 3) pracownicy biblioteczni, pracownicy dokumentacji i informacji naukowej, pracownicy zatrudnieni na stanowiskach badawczo-technicznych, inżynieryjno-technicznych, administracyjnych, pracownicy zatrudnieni na stanowiskach informatycznych, pracownicy działalności wydawniczej oraz muzealnicy;
  - 4) pracownicy zatrudnieni na stanowiskach obsługi.
7. Rektor z własnej inicjatywy może przyznać roczne wynagrodzenie motywacyjne dziekanom, kanclerzowi, kvestorowi, zastępcom kanclerza, zastępcom kvestora oraz innym pracownikom.
8. Roczne wynagrodzenie motywacyjne nie przyznaje się pracownikowi, który w tym samym roku kalendarzowym otrzymał indywidualną nagrodę rektora, o której mowa w § 25 ust. 1.
9. Wysokość rocznego wynagrodzenia motywacyjnego określa załącznik nr 21 do regulaminu.
10. Roczne wynagrodzenie motywacyjne wypłaca się jednorazowo w danym roku kalendarzowym.
11. W zakresie kryteriów przyznawania rocznego wynagrodzenia motywacyjnego, o których mowa w ust. 3, stosuje się odpowiednio postanowienia dotyczące kryteriów oceny okresowej nauczycieli akademickich określone w odrębnym zarządzeniu rektora, a w zakresie kryteriów przyznawania wynagrodzenia motywacyjnego, o których mowa w ust. 4, stosuje się odpowiednio postanowienia regulaminu ocen, o którym mowa w § 5 ust. 9 regulaminu.

## **WYNAGRODZENIE ZA PRACĘ W PROJEKTACH**

### **§ 31**

1. Wynagrodzenie osób wykonujących pracę w ramach projektów finansowanych ze środków pochodzących z innych źródeł niż określone w art. 365 pkt 1, 2, 4 i 5 oraz w art. 459 ustawy, ustala się z uwzględnieniem form wynagradzania określonych w regulaminie oraz zgodnie z wymogami i wytycznymi programu, z którego finansowany jest projekt, lub postanowieniami umów dotyczących realizacji projektów.
2. Wynagrodzenia, o których mowa w ust. 1, oraz składniki pochodne od tych wynagrodzeń objęte są planem rzeczowo-finansowym UAM na dany rok budżetowy.
3. Składniki wynagrodzeń oraz składniki pochodne od tych wynagrodzeń, które nie mogą być pokryte ze środków projektu, gdyż są niekwalifikowalne albo wykraczają poza okres realizacji projektu, pokrywa jednostka organizacyjna, w której realizowany jest projekt.
4. Wynagrodzenie, o którym mowa w ust. 1, może być wyrażone także w euro, o ile dany program to dopuszcza, z określeniem sposobu przeliczania danej stawki na złote polskie.
5. Rektor, w odrębnych regulaminach wydanych w formie zarządzenia, może określić szczegółowe zasady wynagradzania osób, o których mowa w ust. 1, z uwzględnieniem postanowień niniejszego regulaminu.

## **PODWYŻSZENIE WYNAGRODZENIA**

### **§ 32**

1. Pracownik, który przepracował w UAM co najmniej 10 lat, może się ubiegać o podwyższenie wynagrodzenia zasadniczego w związku z ustaniem stosunku pracy z powodu ukończenia roku życia, wskazanego w ust. 2 albo w związku z zamiarem przejścia na emeryturę.
2. O podwyższenie wynagrodzenia zasadniczego mogą się ubiegać:
  - 1) mianowani nauczyciele akademicki zatrudnieni na stanowisku profesora na 27 miesięcy przed wygaśnięciem stosunku pracy w związku z ukończeniem 70. roku życia;
  - 2) pozostali mianowani nauczyciele akademicki na 27 miesięcy przed wygaśnięciem stosunku pracy w związku z ukończeniem 67. roku życia;
  - 3) nauczyciele akademicki zatrudnieni na stanowisku profesora albo profesora uczelni na podstawie umowy o pracę na 27 miesięcy przed ukończeniem 70. roku życia, bezpośrednio przed rozwiązaniem stosunku pracy;
  - 4) pozostali nauczyciele akademicki zatrudnieni na podstawie umowy o pracę na 27 miesięcy przed osiągnięciem wieku emerytalnego, bezpośrednio przed rozwiązaniem stosunku pracy.
3. O podwyższenie wynagrodzenia zasadniczego mogą się również ubiegać nauczyciele akademicki oraz pracownicy niebędący nauczycielami akademickimi, którzy rozwiążą umowę o pracę z powodu przejścia na emeryturę.
4. Podwyższenie wynagrodzenia następuje przez podwyższenie stawki wynagrodzenia zasadniczego pracownika o 35% minimalnego wynagrodzenia za pracę, ustalanego na podstawie odrębnych przepisów, ale nie więcej niż do 180% minimalnej stawki wynagrodzenia zasadniczego na zajmowanym stanowisku, wskazanej w załącznikach nr 1–10 do regulaminu.
5. Podwyższenie wynagrodzenia przyznaje się na wniosek pracownika, na okres nie dłuższy niż 27 miesięcy od pierwszego dnia miesiąca następującego po miesiącu, w którym został złożony wniosek.
6. Pracownik, któremu przyznano podwyższone wynagrodzenie, o którym mowa w ust. 1, nie może się o nie ubiegać ponownie, jak również nie może się ubiegać o jego podwyższenie.

## **ŚWIADCZENIA Z ZAKŁADOWEGO FUNDUSZU ŚWIADCZEŃ SOCJALNYCH**

### **§ 33**

1. Odpis na zakładowy fundusz świadczeń socjalnych tworzy się zgodnie z przepisami ustawy.
2. Pracownikowi przysługują świadczenia z zakładowego funduszu świadczeń socjalnych na zasadach określonych w odrębnym regulaminie.

## **PAKIET MEDYCZNY**

### **§ 34**

1. Pracownik jest uprawniony do zakupu po cenach niższych niż detaliczne usług prywatnej opieki medycznej (w postaci tzw. pakietu medycznego) współfinansowanego przez UAM.
2. Korzystanie z pakietu medycznego odbywa się na zasadzie partycypacji pracownika w poniesieniu kosztów nabycia tych świadczeń.
3. Rodzaje i warunki korzystania z pakietów medycznych, wysokość partycypacji pracownika w poniesieniu kosztów nabycia pakietu medycznego oraz wysokość współfinansowania pakietu medycznego przez UAM określa rektor w formie załącznika do regulaminu.

Tabela miesięcznych minimalnych stawek wynagrodzenia zasadniczego nauczycieli akademickich zatrudnionych na stanowiskach badawczo-dydaktycznych, badawczych i dydaktycznych

<b>Lp.</b>	<b>Stanowisko</b>	<b>Stawka minimalna</b>
1	profesor	6.410
2	profesor uczelni	5.321
3	profesor wizytujący	5.321
4	adiunkt	4.680
5	starszy wykładowca dr	4.680
6	starszy wykładowca	3.205
7	asystent	3.205
8	wykładowca	3.205
9	lektor	3.205
10	instruktor	3.205

Tabela miesięcznych minimalnych stawek wynagrodzenia zasadniczego pracowników zatrudnionych na stanowiskach dyplomowanych bibliotekarzy oraz dyplomowanych pracowników dokumentacji i informacji naukowej

<b>Lp.</b>	<b>Stanowisko</b>	<b>Stawka minimalna</b>
1	starszy kustosz dyplomowany, starszy dokumentalista dyplomowany	4.020
2	kustosz dyplomowany, dokumentalista dyplomowany	3.425
3	adiunkt biblioteczny, adiunkt dokumentacji i informacji naukowej	3.425

Tabela stanowisk pracy, wymagań kwalifikacyjnych i miesięcznych minimalnych stawek wynagrodzenia zasadniczego pracowników bibliotecznych oraz pracowników dokumentacji i informacji naukowej

Lp.	Stanowisko	Wymagania kwalifikacyjne		Stawka minimalna
		Wykształcenie	Liczba lat pracy	
1	starszy kustosz	stopień naukowy doktora	21	3.200
		wyższe magisterskie	22	
2	kustosz, starszy konserwator książki	stopień naukowy doktora	9	3.000
		wyższe magisterskie	10	
		wyższe licencjackie	15	
3	starszy bibliotekarz, konserwator książki	stopień naukowy doktora	5	2.800
		wyższe magisterskie	6	
		wyższe licencjackie	9	
4	bibliotekarz, adiunkt konserwatorski	stopień naukowy doktora	2	2.650
		wyższe magisterskie	3	
		wyższe licencjackie	4	
		średnie	5	
5	młodszy bibliotekarz, asystent konserwatorski	średnie	0	2.600
6	starszy magazynier biblioteczny	wyższe	6	2.600
		średnie	10	
7	magazynier biblioteczny	średnie	3	2.520
		zasadnicze zawodowe	5	2.520
8	młodszy magazynier biblioteczny	zasadnicze zawodowe	0	2.520

Tabela podstawowych stanowisk pracy, wymagań kwalifikacyjnych, miesięcznych minimalnych stawek wynagrodzenia zasadniczego i miesięcznych stawek dodatku funkcyjnego pracowników zatrudnionych na stanowiskach badawczo-technicznych

Lp.	Stanowisko	Wymagania kwalifikacyjne		Stawka minimalna	Dodatek funkcyjny	
		Wykształcenie	Liczba lat pracy		Min.	Maks.
1	kierownik	wyższe magisterskie	7	3.040	90	820
2	zastępca kierownika	wyższe magisterskie	7	2.940	90	820
3	główny specjalista	wyższe	7	2.940		
4	starszy specjalista	wyższe	5	2.840		
5	specjalista	wyższe	4	2.750		
6	młodszy specjalista	wyższe	3	2.660		

Tabela podstawowych stanowisk pracy, wymagań kwalifikacyjnych, miesięcznych minimalnych stawek wynagrodzenia zasadniczego i miesięcznych stawek dodatku funkcyjnego pracowników zatrudnionych na stanowiskach inżynieryjno-technicznych

Lp.	Stanowisko	Wymagania kwalifikacyjne		Stawka minimalna	Dodatek funkcyjny	
		Wykształcenie	Liczba lat pracy		Min.	Maks.
1	kierownik	wyższe magisterskie	7	3.040	90	820
2	zastępca kierownika	wyższe magisterskie	7	2.940	90	820
3	główny specjalista	wyższe	7	2.940		
4	starszy specjalista	wyższe	5	2.940		
		średnie	10	2.840		
5	specjalista	wyższe	4	2.750		
		średnie	8	2.750		
6	młodszy specjalista	wyższe	3	2.700		
		średnie	6	2.700		
7	samodzielny technik	wyższe	2	2.670		
		średnie	4	2.670		
8	starszy technik	wyższe	0	2.650		
		średnie	2	2.650		
9	technik	średnie	0	2.630		

## Załącznik nr 6

Tabela podstawowych stanowisk pracy, wymagań kwalifikacyjnych, miesięcznych minimalnych stawek wynagrodzenia zasadniczego i miesięcznych stawek dodatku funkcyjnego pracowników zatrudnionych na stanowiskach administracyjnych

Lp.	Stanowisko	Wymagania kwalifikacyjne		Stawka minimalna	Dodatek funkcyjny	
		Wykształcenie	Liczba lat pracy		Min.	Maks.
1	kanclerz	wyższe magisterskie	10 w tym 5 na stanowisku kierowniczym	6.000	200	2.620
2	kwesor	wyższe magisterskie	10 w tym 4 na stanowisku kierowniczym	5.500	135	1.910
3	zastępca kanclerza	wyższe magisterskie	10 w tym 3 na stanowisku kierowniczym	5.000	135	1.910
4	zastępca kwesora	wyższe magisterskie	7 w tym 2 na stanowisku kierowniczym	4.490	115	820
5	dyrektor	wyższe magisterskie	7	3.510	115	820
6	zastępca dyrektora	wyższe magisterskie	7	3.130	90	820
7	kierownik	wyższe magisterskie	7	3.040	90	820
8	zastępca kierownika	wyższe magisterskie	7	2.940	90	820
9	główny specjalista	wyższe	7	2.940		
10	starszy specjalista	wyższe	5	2.840		
11	specjalista	wyższe	4	2.750		
		średnie	8	2.750		
12	młodszy specjalista	wyższe	3	2.700		
		średnie	6	2.700		
13	samodzielny referent, samodzielna księgowa	wyższe	2	2.670		
		średnie	4	2.670		
14	starszy referent, starsza księgowa	wyższe	0	2.630		
		średnie	2	2.630		
15	referent, księgowa	średnie	0	2.570		
16	pomocnik administracyjny	średnie	0	2.520		

Stanowiska uregulowane odrębnymi przepisami

Lp.	Stanowisko	Wymagania kwalifikacyjne		Stawka minimalna	Dodatek funkcyjny	
		Wykształcenie	Liczba lat pracy		Min.	Maks.
17	audytor wewnętrzny	wg odrębnych przepisów		3.040	90	820
18	radca prawny	wg odrębnych przepisów		3.040	90	820
19	główny specjalista ds. bhp	wg odrębnych przepisów		2.940		
20	starszy specjalista ds. bhp	wg odrębnych przepisów		2.840		
21	specjalista ds. bhp	wg odrębnych przepisów		2.750		
22	starszy inspektor ds. bhp	wg odrębnych przepisów		2.760		
23	inspektor ds. bhp	wg odrębnych przepisów		2.680		
24	rzecznik patentowy	wg odrębnych przepisów		2.840		
25	inspektor nadzoru inwestorskiego	wg odrębnych przepisów		2.750	90	220
26	starszy inspektor nadzoru inwestorskiego	wg odrębnych przepisów		2.840	90	230
27	pełnomocnik ds. ochrony informacji niejawnych	wg odrębnych przepisów		3.040		
28	inspektor ds. ochrony radiologicznej	wg odrębnych przepisów		2.850		
29	inspektor ds. ochrony ppoż.	średnie techniczne	4	2.760		
30	administrator bezpieczeństwa informacji	wyższe	4	3.040		

Tabela podstawowych stanowisk pracy, wymagań kwalifikacyjnych i miesięcznych minimalnych stawek wynagrodzenia zasadniczego pracowników zatrudnionych na stanowiskach informatycznych

Lp.	Stanowisko	Wymagania kwalifikacyjne		Stawka minimalna
		Wykształcenie	Liczba lat pracy	
1	starszy specjalista administrator/starszy specjalista analityk/starszy specjalista programista/starszy specjalista konsultant	wyższe	5	3.040
2	specjalista administrator/specjalista analityk/specjalista programista/specjalista konsultant	wyższe	4	2.940
3	starszy administrator/starszy analityk/starszy programista/starszy konsultant	wyższe	3	2.840
4	administrator/ analityk/programista/konsultant	wyższe	2	2.750
5	młodszy administrator/młodszy analityk/młodszy programista/młodszy konsultant	wyższe	0	2.760
6	starszy informatyk	średnie	3	2.740
7	informatyk	średnie	2	2.720
8	młodszy informatyk	średnie	0	2.620

Tabela stanowisk pracy, wymagań kwalifikacyjnych, miesięcznych minimalnych stawek wynagrodzenia zasadniczego i miesięcznych stawek dodatku funkcyjnego pracowników działalności wydawniczej

Lp.	Stanowisko	Wymagania kwalifikacyjne		Stawka minimalna	Dodatek funkcyjny	
		Wykształcenie	Liczba lat pracy		Min.	Maks.
1	dyrektor, kierownik	wyższe	10	3.040	115	820
2	sekretarz wydawnictwa, zastępca dyrektora, zastępca kierownika	wyższe	7	2.940	90	570
3	starszy redaktor, starszy redaktor techniczny	wyższe	5	2.750		
4	redaktor, redaktor techniczny	wyższe	3	2.760		
5	korektor	wyższe	0	2.760		
6	starszy księgarz	średnie	5	2.760		
7	księgarz	średnie	0	2.630		
8	samodzielny operator składu, samodzielny fotoreporter	średnie	8	2.760		
9	starszy operator składu, starszy fotoreporter	średnie	5	2.630		
10	operator składu, fotoreporter	średnie	0	2.570		

**Załącznik nr 9**

Tabela stanowisk pracy, wymagań kwalifikacyjnych, miesięcznych minimalnych stawek wynagrodzenia zasadniczego muzealników

Lp.	Stanowisko	Wymagania kwalifikacyjne		Stawka minimalna
		Wykształcenie	Liczba lat pracy	
1	kustosz dyplomowany	stopień naukowy doktora	8	3.400,00
		wyższe magisterskie + studia podyplomowe kierunkowe	10	
2	kustosz	stopień naukowy doktora	4	3.000,00
		wyższe magisterskie	6	
3	adiunkt	stopień naukowy doktora	0	2.800,00
		wyższe magisterskie	2	
4	asystent	wyższe wykształcenie	0	2.600,00

Tabela podstawowych stanowisk pracy, wymagań kwalifikacyjnych i miesięcznych minimalnych stawek wynagrodzenia zasadniczego pracowników zatrudnionych na stanowiskach obsługi

Lp.	Stanowisko	Wymagania kwalifikacyjne	Stawka minimalna
		Wykształcenie	
1	konserwator	zasadnicze zawodowe lub inny dokument potwierdzający kwalifikacje fachowe	2.600
2	robotnik wysoko wykwalifikowany	średnie techniczne lub dyplom mistrza w zawodzie	2.600
3	robotnik wykwalifikowany	zasadnicze zawodowe lub inny dokument potwierdzający kwalifikacje fachowe	2.600
4	robotnik, robotnik gospodarczy, robotnik załadunkowy i wyładunkowy	podstawowe	2.520
5	robotnik sezonowy	podstawowe	2.520
6	strażnik	podstawowe	2.520
7	szatniarz-portier	podstawowe	2.520
8	portier	podstawowe	2.520
9	palacz c.o.	podstawowe	2.520
10	szatniarz	podstawowe	2.520
11	pokojowa	podstawowe	2.520
12	porządkowa	podstawowe	2.520
Stanowiska uregulowane odrębnymi przepisami			
Lp.	Stanowisko	Wymagania kwalifikacyjne	Stawka minimalna
		Wykształcenie	
13	kierowca	wg odrębnych przepisów	2.760

Tabela miesięcznych stawek dodatku funkcyjnego dla nauczycieli akademickich

Lp.	Funkcja	Stawka	
		Min.	Max.
1	prorektor	2.870	4.290
2	pełnomocnik rektora	400	4.290
3	dziekan/dyrektor filii w Kaliszu	1.600	2.900
4	prodziekan ds. studenckich	1.600	2400
5	prodziekan	1.400	1.850
6	dyrektor filii	1.400	2.400
7	z-ca dyrektora filii	1.200	1.650
8	dyrektor szkoły doktorskiej	1.000	1.500
9	dyrektor instytutu	600	1500
10	z-ca dyrektora instytutu	400	800
11	kierownik katedry	400	600
12	kierownik zakładu	300	500
13	kierownik pracowni, laboratorium i innych jednostek pomocniczych, centrum wydziałowego, stacji naukowej	200	400
14	kierownik kierunku studiów stacjonarnych	200	500
15	dyrektor jednostki ogólnouczelnianej (z wyłączeniem dyrektora Biblioteki Uniwersyteckiej, Wydawnictwa Naukowego oraz Centrum Zarządzania Infrastrukturą i Projektami Informatycznymi)	300	1.450
16	z-ca dyrektora jednostki ogólnouczelnianej (z wyłączeniem z-cy dyrektora Biblioteki Uniwersyteckiej, Wydawnictwa Naukowego oraz Centrum Zarządzania Infrastrukturą i Projektami Informatycznymi)	250	800
17	dyrektor ośrodka uniwersyteckiego	350	1.100
18	dyrektor centrum uniwersyteckiego	350	1.100
19	dyrektor CNBM	1.200	2.500
20	z-ca dyrektora CNBM	600	1.350

**Załącznik nr 12**

Tabela miesięcznych stawek dodatku funkcyjnego dla dyplomowanych bibliotekarzy, dyplomowanych pracowników dokumentacji i informacji naukowej, a także dla pracowników bibliotecznych oraz pracowników dokumentacji i informacji naukowej niebędących nauczycielami akademickimi

<b>Lp.</b>	<b>Funkcja</b>	<b>Stawka</b>	
		<b>Min.</b>	<b>Max.</b>
1	dyrektor Biblioteki Uniwersyteckiej	460	2.620
2	zastępca dyrektora Biblioteki Uniwersyteckiej	150	1.910
3	kierownik biblioteki wydziałowej	100	570
4	kierownik oddziału lub sekcji w Bibliotece Uniwersyteckiej	100	570
5	kierownik sekcji w bibliotece wydziałowej	100	570

**Załącznik nr 13**Tabela miesięcznych stawek dodatku funkcyjnego dla pracowników  
zatrudnionych na stanowiskach informatycznych

<b>Lp.</b>	<b>Funkcja</b>	<b>Stawka</b>	
		<b>Min.</b>	<b>Max.</b>
1	dyrektor Centrum Zarządzania Infrastrukturą i Projektami Informatycznymi	115	820
2	zastępca dyrektora Centrum Zarządzania Infrastrukturą i Projektami Informatycznymi	90	690
3	kierownik działu/zespołu	90	570

## Zasady podwyższania wynagrodzenia zasadniczego nauczycieli akademickich

## I. Punktacja za osiągnięcia w zakresie publikacji naukowych lub zaangażowania w realizację projektów badawczych albo badawczo-rozwojowych:

	<b>Punktacja</b>	<b>Okres</b>	<b>Podwyżka</b>
1.	100 i więcej punktów	do 10 ostatnich lat poprzedzających złożenie wniosku o pierwsze podwyższenie	10% stawki minimalnego wynagrodzenia zasadniczego profesora, określonego w załączniku nr 1 do regulaminu
2.	50 i więcej punktów	do 5 ostatnich lat poprzedzających złożenie wniosku o drugie podwyższenie	dodatkowe 5% stawki minimalnego wynagrodzenia zasadniczego profesora, określonego w załączniku nr 1 do regulaminu
3.	50 i więcej punktów	do 5 ostatnich lat poprzedzających złożenie wniosku o trzecie podwyższenie	dodatkowe 5% stawki minimalnego wynagrodzenia zasadniczego profesora, określonego w załączniku nr 1 do regulaminu

## II. Sposób ustalania punktów za osiągnięcia w zakresie publikacji naukowych:

		<b>Czasopismo z liczbą punktów 140</b>	<b>Czasopismo z liczbą punktów 200</b>	<b>Monografia w wydawnictwie z liczbą punktów 200</b>
1.	publikacje z zakresu dziedziny nauk ścisłych i przyrodniczych	15	30	30
2.	publikacje z zakresu dziedziny nauk humanistycznych, nauk społecznych i nauk teologicznych	25	50	50

1. Liczbę punktów za publikacje naukowe z lat poprzedzających komunikat Ministra Nauki i Szkolnictwa Wyższego z dnia 31 lipca 2019 r. w sprawie wykazu czasopism naukowych i recenzowanych materiałów z konferencji międzynarodowych wraz z przypisaną liczbą punktów ustala się z wykorzystaniem punktów przypisanych danemu czasopismu w wyżej wskazanym komunikacie albo w komunikacie zmieniającym, wydanym po 31 lipca 2019 r.
2. Liczbę punktów za monografie z lat poprzedzających komunikat Ministra Nauki i Szkolnictwa Wyższego z dnia 18 stycznia 2019 r. w sprawie wykazu wydawnictw publikujących recenzowane monografie naukowe ustala się z wykorzystaniem punktów przypisanych danemu wydawnictwu w wyżej wskazanym komunikacie albo w komunikacie zmieniającym, wydanym po 18 stycznia 2019 r.

III. Sposób ustalania punktów za zaangażowanie w realizację projektów badawczych albo badawczo-rozwojowych uwzględnianych w składniku projektowym, o którym mowa w obowiązującym na dzień 1 stycznia roku kalendarzowego, w którym został złożony wniosek o podwyższenie wynagrodzenia, rozporządzeniu w sprawie sposobu podziału środków finansowych na utrzymanie i rozwój potencjału dydaktycznego oraz potencjału badawczego znajdujących się w dyspozycji ministra właściwego do spraw szkolnictwa wyższego i nauki lub projektów badawczych albo badawczo-rozwojowych Fundacji Nauki Polskiej:

	Rodzaj projektu	UAM jako lider projektu	UAM jako partner projektu
1.	projekt indywidualny ze źródeł zagranicznych	30	
2.	projekt indywidualny ze źródeł krajowych	10	
3.	projekt konsorcyjny międzynarodowy	30	15
4.	projekt konsorcyjny krajowy	20	10

1. Jeżeli kierownik/koordynator projektu utworzył uczelniany zespół badawczy sfinansowany z kosztów bezpośrednich projektu, do obliczenia punktacji dodaje się 5 punktów.
2. Do ustalonej sumy punktów stosuje się następujące wagi:
  - 1) jeżeli wartość projektu mieści się w przedziale od 1zł do 100.000 zł, waga wynosi 0,2;
  - 2) jeżeli wartość projektu mieści się w przedziale od 100.000 zł do 250.000 zł, waga wynosi 0,5;
  - 3) jeżeli wartość projektu mieści się w przedziale od 250.000 zł do 500.000 zł, waga wynosi 0,7;
  - 4) jeżeli wartość projektu mieści się w przedziale od 500.000 zł do 2.000.000 zł, waga wynosi 1;
  - 5) jeżeli wartość projektu przekracza 2.000.000 zł, waga wynosi 1,5.
3. Dla projektów z zakresu dziedziny nauk humanistycznych, nauk społecznych i nauk teologicznych wagi określone w pkt. 2 wynoszą 200%, a w przypadku projektów ERC (niezależnie od dziedziny nauki) wartość wskaźników wynosi 300%.
4. Warunkiem uwzględnienia danego projektu w punktacji jest zawarcie umowy przez UAM z instytucją finansującą o realizację projektu.
5. W punktacji nie uwzględnia się projektów krajowych o charakterze uzupełniającym lub wspomagającym inne projekty (np. „Premia na Horyzoncie”, „Granty na Granty” itp.).
6. Wartość budżetu projektu konsorcyjnego uwzględnia się w całości w projektach, w których UAM był liderem, a w projektach, w których UAM był partnerem projektu – jedynie w części dotyczącej UAM.
7. Do przeliczenia wartości budżetu z innej waluty na złotówki stosuje się średni kurs NBP z dnia podpisania umowy, o której mowa w pkt. 4.

Tabela stawek wynagrodzenia za pracę w godzinach ponadwymiarowych nauczycieli akademickich

Lp.	Stanowisko	Na studiach stacjonarnych	Na studiach stacjonarnych prowadzonych w filiach UAM w Gnieźnie, Kaliszu, Pile i Słubicach	Na studiach niestacjonarnych
1	profesor, profesor wizytujący posiadający tytuł naukowy profesora	102	127	98–195
2	profesor uczelni, profesor wizytujący	87	108	83–166
3	adiunkt lub starszy wykładowca posiadający stopień naukowy doktora	79	98	69–138
4	starszy wykładowca	73	91	69–138
5	asystent, wykładowca, lektor, instruktor	49	61	45–96

Zasady przyznawania dodatku za pracę w warunkach szkodliwych dla zdrowia lub uciążliwych

**§ 1**

1. Pracownik może otrzymać dodatek za pracę w warunkach szkodliwych dla zdrowia lub uciążliwych, jeżeli w procesie pracy występują czynniki szkodliwe dla zdrowia lub uciążliwe.
2. Pracą w warunkach szkodliwych dla zdrowia są:
  - 1) praca w narażeniu na czynniki fizyczne, np. drgania, hałas, pole elektromagnetyczne;
  - 2) praca w narażeniu na czynniki chemiczne, np. rakotwórcze lub mutagenne;
  - 3) praca w narażeniu na czynniki biologiczne, np. wirusy, grzyby.
3. Pracą w warunkach uciążliwych są:
  - 1) znaczne obciążenie organizmu wysiłkiem fizycznym statycznym i dynamicznym czy umysłowym;
  - 2) wymuszona pozycja ciała;
  - 3) obciążenie narządu wzroku powodowane niedostatecznym czy nieprawidłowym oświetleniem;
  - 4) odczuwalny hałas czy drgania mechaniczne;
  - 5) praca monotonna, o wymuszonym tempie czy polegająca na wykonywaniu ruchów monotypowych;
  - 6) praca zmianowa;
  - 7) odczuwalny mikroklimat gorący, zimny, zbyt wilgotny czy zbyt suchy.
4. Czynnikiem szkodliwym dla zdrowia jest czynnik, którego oddziaływanie w środowisku pracy prowadzi lub może prowadzić do schorzenia.
5. Czynnikiem uciążliwym jest czynnik, którego oddziaływanie może spowodować złe samopoczucie lub nadmierne zmęczenie, nie prowadząc do trwałego pogorszenia stanu zdrowia.

**§ 2**

1. W przypadku występowania czynników szkodliwych dla zdrowia kierownik jednostki organizacyjnej zleca Biuru Bezpieczeństwa i Higieny Pracy wykonanie badań i pomiarów tych czynników.  
Koszt pomiarów pokrywa jednostka organizacyjna, w której są one wykonywane.
2. Wyniki pomiarów potwierdzające przekroczenie najwyższych dopuszczalnych stężeń (NDS) lub najwyższych dopuszczalnych natężeń (NDN), określonych w odrębnych przepisach, stanowią podstawę do przyznania pracownikowi dodatku za pracę w warunkach szkodliwych dla zdrowia.

**§3**

1. Dodatek za pracę w warunkach szkodliwych dla zdrowia lub uciążliwych rektor przyznaje na podstawie wniosku kierownika jednostki organizacyjnej złożonego za pośrednictwem Biura Bezpieczeństwa i Higieny Pracy.
2. Rektor przyznaje dodatek po zasięgnięciu opinii Biura Bezpieczeństwa i Higieny Pracy oraz społecznego inspektora pracy.

## § 4

1. Wysokość dodatku za pracę w warunkach:
  - 1) szkodliwych dla zdrowia nie może przekroczyć 8% minimalnego wynagrodzenia za pracę, ustalonego na podstawie odrębnych przepisów;
  - 2) uciążliwych nie może przekroczyć 4 % minimalnego wynagrodzenia za pracę, ustalonego na podstawie odrębnych przepisów.
2. Dodatek za pracę w warunkach szkodliwych dla zdrowia lub uciążliwych przyznaje się na czas określony, z zastrzeżeniem ust. 4.
3. Kierownik jednostki organizacyjnej obowiązany jest niezwłocznie zawiadomić Biuro Bezpieczeństwa i Higieny Pracy o poprawie lub zmianie warunków pracy z czynnikiem szkodliwym dla zdrowia lub uciążliwym pracownika, który otrzymuje dodatek za pracę w warunkach szkodliwych dla zdrowia lub uciążliwych.
4. Dodatek za pracę w warunkach szkodliwych dla zdrowia lub uciążliwych nie przysługuje począwszy od pierwszego dnia miesiąca kalendarzowego następującego po miesiącu, w którym stwierdzona została poprawa lub nastąpiła zmiana warunków pracy z czynnikiem szkodliwym dla zdrowia lub uciążliwym.

Zasady przyznawania nagród rektora nauczycielom akademickim

**§ 1**

Załącznik określa szczegółowe zasady przyznawania oraz wysokość nagród rektora dla nauczycieli akademickich.

**§ 2**

Rektor sporządza plan podziału funduszu nagród, którego wysokość określa plan rzeczowo-finansowy UAM, z przeznaczeniem na coroczne:

- 1) nagrody za osiągnięcia naukowe;
- 2) nagrody za osiągnięcia dydaktyczne;
- 3) nagrody za osiągnięcia organizacyjne;
- 4) nagrody za całokształt osiągnięć przyznawane nauczycielom przechodzącym na emeryturę.

**§ 3**

1. Rektor, z własnej inicjatywy lub na wniosek, o którym mowa w § 7, przyznaje nauczycielom akademickim nagrody z funduszu za wybitne i twórcze osiągnięcia naukowe, artystyczne, dydaktyczne lub organizacyjne uzyskane w poprzednim roku.
2. Rektor, z własnej inicjatywy, przyznaje nagrody nauczycielom akademickim przechodzącym na emeryturę, za całokształt ich osiągnięć naukowych i dydaktycznych lub artystycznych.
3. W przypadku negatywnego rozpatrzenia wniosku o nagrodę prezesa rady ministrów lub właściwego ministra, rektor z własnej inicjatywy może przyznać nagrodę nauczycielowi akademickiemu za osiągnięcie będące przedmiotem wniosku. Rektor może przyznać nagrodę w roku następującym po roku złożenia wniosku.

**§ 4**

1. Nagrody dla nauczycieli akademickich przyznawane są w szczególności za:
  - 1) oryginalne i twórcze osiągnięcia naukowe i artystyczne, udokumentowane:
    - a) publikacjami naukowymi mającymi istotny wpływ na stan wiedzy i kierunki dalszych badań,
    - b) pracami konstrukcyjnymi, technologicznymi i projektowymi, charakteryzującymi się nowatorskim, naukowym podejściem do problemu, lub pracami artystycznymi;
  - 2) kształcenie kadr naukowych potwierdzone zainicjowaniem problematyki badawczej podejmowanej przez innych pracowników nauki, pełnieniem funkcji promotora, konsultanta lub opiniodawcy innych prac naukowych lub artystycznych oraz kierowanie młodą kadrą w zakresie dyscyplin artystycznych;

- 3) konkretne przedsięwzięcia, które spowodowały istotną poprawę warunków pracy dydaktycznej, wyników kształcenia i poziomu prac dyplomowych;
  - 4) autorstwo lub współautorstwo wyróżniających się podręczników, skryptów, przewodników metodycznych albo programów nauczania;
  - 5) wyróżniające się rozprawy habilitacyjne lub doktorskie;
  - 6) osiągnięcia w popularyzacji nauki;
  - 7) potwierdzone znaczącymi rezultatami osiągnięcia we współpracy Uniwersytetu z jego otoczeniem.
2. Osiągnięcia, o którym mowa w ust. 1 pkt 1 lit. a, nie może stanowić publikacja naukowa wyróżniona nagrodą doskonałości naukowej finansowaną ze środków projektu „Inicjatywa Doskonałości – Uczelnia Badawcza (ID-UB)”.

## § 5

1. Wysokość nagrody ustala się przy zastosowaniu mnożnika minimalnej stawki wynagrodzenia zasadniczego profesora, określonej w załączniku nr 1 do regulaminu, zwanej dalej stawką.
2. Wysokość nagrody ustaloną według zasad określonych w ust. 1 zaokrągla się do pełnych dziesiątek złotych.

## § 6

1. Rektor przyznaje nauczycielom akademickim nagrody indywidualne i zespołowe I, II i III stopnia za osiągnięcia, o których mowa w § 3 ust. 1.
2. Wysokość nagrody, o której mowa w § 3 ust. 2, określa corocznie rektor, uwzględniając liczbę uprawnionych oraz sytuację finansową UAM.
3. Nagroda, o której mowa w § 3 ust. 3, jest nagrodą indywidualną lub zespołową I stopnia.
4. Wysokość nagrody indywidualnej:
  - 1) I stopnia – wynosi trzykrotność stawki;
  - 2) II stopnia – wynosi dwukrotność stawki;
  - 3) III stopnia – jest równa jednej stawce.
5. Wysokość nagrody zespołowej:
  - 1) I stopnia – może wynosić do sześciokrotności stawki;
  - 2) II stopnia – może wynosić do czterokrotności stawki;
  - 3) III stopnia – może wynosić do dwukrotności stawki.

## § 7

1. Dziekani, po zasięgnięciu opinii rady dziekańskiej, przedstawiają wraz z uzasadnieniem wnioski o nagrody indywidualne i zespołowe I stopnia w terminie do 30 kwietnia roku, w którym przyznana

ma być nagroda. Do wniosku należy dołączyć tekst pracy lub opis osiągnięcia będącego przedmiotem wniosku.

2. Wnioski, o których mowa w ust. 1, nieuwzględnione przez rektora stanowią podstawę do ubiegania się o indywidualną i zespołową nagrodę II lub III stopnia.
3. Rektor dokonuje podziału środków funduszu nagród pozostających w dyspozycji poszczególnych dziekanów i innych kierowników jednostek organizacyjnych w sposób proporcjonalny do kadry zatrudnionej w tych jednostkach.
4. Rektor corocznie informuje dziekanów i kierowników innych jednostek organizacyjnych o wysokości oraz liczbie stawek przypadających na nagrody, o których mowa w § 2 ust. 1 pkt 1-3, z zastrzeżeniem ust. 2.
5. Wnioski o nagrody inne niż indywidualne i zespołowe I stopnia wraz z uzasadnieniem, składają dziekani i kierownicy jednostek organizacyjnych innych niż wydział do dnia 30 czerwca. We wniosku należy wskazać rodzaj i stopień nagrody, udział procentowy członków zespołu w przypadku nagrody zespołowej oraz dołączyć tekst pracy lub opis osiągnięcia będącego przedmiotem wniosku. Do wniosku dziekana załącza się opinię rady dziekańskiej.
6. Do dyrektorów filii oraz jednostek zatrudniających nauczycieli akademickich innych niż wydział postanowienia ust. 1–5 stosuje się odpowiednio.

## **§ 8**

1. Rektor może powołać komisję, która opiniuje wnioski, o których mowa w § 7 ust. 1, w skład której wchodzi przewodniczący, zastępca, 5 członków oraz sekretarz. W komisji reprezentowane są wszystkie szkoły dziedziczne UAM.
2. Komisja przedstawia opinie w terminie do 31 maja. Opinie podejmuje się większością głosów, a w przypadku równej liczby głosów decyduje głos przewodniczącego.

## **§ 9**

1. Osiągnięcie, będące podstawą wniosku o nagrodę prezesa rady ministrów lub właściwego ministra w danym roku złożonego na podstawie rozporządzenia prezesa rady ministrów lub ministra, nie może być przedstawione do nagrody rektora w trybie określonym w § 7.
2. W danym roku, z tego samego tytułu, nauczycielowi akademickiemu może być przyznana jedna nagroda indywidualna lub zespołowa rektora.

Zasady przyznawania nagród rektora pracownikom niebędącym nauczycielami akademickimi

**§ 1**

Załącznik określa szczegółowe zasady przyznawania oraz wysokość nagród rektora dla pracowników niebędących nauczycielami akademickimi.

**§ 2**

Rektor sporządza plan podziału funduszu nagród, którego wysokość określa plan rzeczowo-finansowy UAM, z przeznaczeniem na:

- 1) nagrody dla pracowników przechodzących na emeryturę;
- 2) nagrody dla pracowników obsługi;
- 3) nagrody dla pozostałych pracowników niebędących nauczycielami akademickimi.

**§ 3**

Wysokość nagród dla pracowników przechodzących na emeryturę ustala rektor indywidualnie, z uwzględnieniem całokształtu osiągnięć zawodowych pracownika w UAM.

**§ 4**

1. Wysokość nagród dla pracowników obsługi wynosi:

- 1) nagroda I stopnia – 150% minimalnej stawki wynagrodzenia zasadniczego robotnika wysoko wykwalifikowanego, określonej w regulaminie wynagradzania;
- 2) nagroda II stopnia – 100% minimalnej stawki wynagrodzenia zasadniczego robotnika wysoko wykwalifikowanego, określonej w regulaminie wynagradzania;
- 3) nagroda III stopnia – 75% minimalnej stawki wynagrodzenia zasadniczego robotnika wysoko wykwalifikowanego, określonej w regulaminie wynagradzania.

2. Wysokość nagrody ustaloną według zasad określonych w ust. 1. zaokrągla się do pełnych dziesiątek złotych.

**§ 5**

1. Wysokość nagród dla pozostałych pracowników niebędących nauczycielami akademickimi wynosi:

- 1) nagroda I stopnia - 300% minimalnej stawki wynagrodzenia zasadniczego głównego specjalisty, określonej w regulaminie wynagradzania;
- 2) nagroda II stopnia - 200% minimalnej stawki wynagrodzenia zasadniczego głównego specjalisty, określonej w regulaminie wynagradzania;
- 3) nagroda III stopnia - 100% minimalnej stawki wynagrodzenia zasadniczego głównego specjalisty, określonej w regulaminie wynagradzania.

2. Wysokość nagrody ustaloną według zasad określonych w ust. 1 zaokrągla się do pełnych dziesiątek złotych.

**§ 6**

Nagrody, o których mowa w §§ 4 i 5, przyznaje się za osiągnięcia w pracy zawodowej uzyskane w bieżącym roku akademickim mające szczególne znaczenie dla UAM lub jednostki organizacyjnej, w której pracownik jest zatrudniony.

**§ 7**

1. Nagrody przyznaje rektor z własnej inicjatywy, a w przypadku nagród, o których mowa w §§ 4 i 5, rektor może przyznać nagrody również na uzasadniony wniosek prorektora, kanclerza, dziekana, dyrektora filii, dyrektora jednostki ogólnouczelnianej, dyrektora ośrodka lub centrum uniwersyteckiego oraz dyrektora Centrum NanoBioMedycznego. Rektor, na podstawie planu podziału funduszu nagród, o którym mowa w § 2, może ustalić dopuszczalną liczbę kandydatów do nagrody z danej jednostki organizacyjnej.
2. Termin składania wniosków ustala rektor.
3. Wniosek powinien zawierać propozycję stopnia nagrody, która ma być przyznana, oraz uzasadnienie wskazujące osiągnięcia w pracy zawodowej pracownika uzyskane w bieżącym roku akademickim mające szczególne znaczenie dla UAM lub jednostki organizacyjnej, w której pracownik jest zatrudniony.
4. Wniosek, który nie zawiera uzasadnienia spełniającego wymagania określone w ust. 3, pozostaje bez rozpoznania.

## Wysokość premii projektowej

Rodzaje projektów	Wysokość premii projektowej za złożenie aplikacji	Wysokość premii za uzyskanie środków w ramach projektu
Projekty finansowane przez ERC	5.000	10.000
Projekty finansowane z budżetu UE, w których UAM pełni rolę koordynatora	4.000	5.000
Projekty finansowane z budżetu UE, w których UAM pełni rolę partnera	3.000	
Projekty finansowane ze środków niepodlegających zwrotowi pochodzących ze źródeł zagranicznych lub o łączonym finansowaniu ze środków krajowych i międzynarodowych, dla których kwota dofinansowania dla UAM wynosi powyżej 1 mln zł, a UAM pełni rolę koordynatora	2.500	3.000
Projekty finansowane ze środków niepodlegających zwrotowi pochodzących ze źródeł zagranicznych lub o łączonym finansowaniu ze środków krajowych i międzynarodowych, dla których kwota dofinansowania dla UAM wynosi powyżej 1 mln zł, a UAM pełni rolę partnera	2.000	
Projekty finansowane ze środków krajowych, dla których kwota dofinansowania dla UAM wynosi powyżej 50 tys. zł, a UAM pełni rolę lidera	1.500	1.500
Projekty finansowane ze środków krajowych, dla których kwota dofinansowania dla UAM wynosi powyżej 50 tys. zł, a UAM pełni rolę partnera	1.000	
Projekty finansowane ze środków niepodlegających zwrotowi pochodzących ze źródeł zagranicznych lub o łączonym finansowaniu ze środków krajowych i międzynarodowych, dla których kwota dofinansowania mieści się w przedziale od 50 tys. zł do 1 mln zł*, a UAM pełni rolę lidera	750	500
Projekty finansowane ze środków niepodlegających zwrotowi pochodzących ze źródeł zagranicznych lub o łączonym finansowaniu ze środków krajowych i międzynarodowych, dla których kwota dofinansowania mieści się w przedziale od 50 tys. zł do 1 mln zł*, a UAM pełni rolę partnera	500	

\* Projekty z dofinansowaniem w walucie obcej przelicza się na złote polskie wg średniego kursu NBP z dnia zamknięcia naboru.

**Zasady przyznawania premii  
pracownikom niebędącym nauczycielami akademickimi**

**§ 1**

1. Załącznik określa zasady przyznawania premii dla pracowników UAM niebędących nauczycielami akademickimi.
2. Pracownikami, o których mowa w ust. 1, są:
  - 1) pracownicy biblioteczni oraz pracownicy dokumentacji i informacji naukowej;
  - 2) pracownicy badawczo-techniczni;
  - 3) pracownicy inżynieryjno-techniczni;
  - 4) pracownicy zatrudnieni na stanowiskach administracyjnych;
  - 5) pracownicy zatrudnieni na stanowiskach informatycznych;
  - 6) pracownicy działalności wydawniczej;
  - 7) pracownicy działalności poligraficznej;
  - 8) pracownicy zatrudnieni na stanowiskach obsługi;  
zwani dalej pracownikami.

**§ 2**

1. W ramach osobowego funduszu płac przeznacza się środki na:
  - 1) premie regulaminowe;
  - 2) premie uznaniowe.
2. Premie, o których mowa w ust. 1, przyznaje rektor.

**§ 3**

1. Wysokość premii regulaminowej ustala się według wskaźnika procentowego od następujących składników wynagrodzenia:
  - 1) wynagrodzenie zasadnicze;
  - 2) wynagrodzenie za godziny nadliczbowe (bez dodatków wynikających z przepisów Kodeksu pracy), w rozliczeniu miesięcznym.
2. Wskaźnik procentowy premii regulaminowej wynosi:
  - 1) dla pracowników zatrudnionych na stanowisku kanclerza, zastępcy kanclerza, kwestora i zastępcy kwestora – 40%,
  - 2) dla pozostałych pracowników – 20%.
2. Pracownikowi przysługuje premia regulaminowa za czas pracy faktycznie przepracowany oraz za czas nieobecności w pracy spowodowanej wykorzystaniem urlopu wypoczynkowego, urlopu szkoleniowego lub zwolnienia z całości lub części dnia pracy, o którym mowa w art. 103<sup>1</sup> § 2 pkt 2. Kodeksu pracy, urlopu okolicznościowego lub dni wolnych za przepracowane nadgodziny.
3. W wyjątkowych przypadkach pracownikowi może być przyznana premia regulaminowa za czas przebywania na zwolnieniu lekarskim do 5 dni w danym miesiącu, na podstawie wniosku sporządzonego przez bezpośredniego przełożonego na formularzu premiowym, o którym mowa w § 10 ust. 2.

## § 4

1. Premia regulaminowa nie przysługuje w przypadku:
  - 1) naruszenia w miejscu pracy przepisów Ustawy z dnia 26 października 1982 r. o wychowaniu w trzeźwości i przeciwdziałaniu alkoholizmowi (Dz.U. 2018 poz. 2137, z późn. zm.);
  - 2) stawienia się do pracy pod wpływem środków odurzających;
  - 3) rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika w trybie art. 52 Kodeksu pracy;
  - 4) nieusprawiedliwionej nieobecności w pracy;
  - 5) rażącego naruszenia przepisów oraz zasad bezpieczeństwa i higieny pracy, a także przepisów przeciwpożarowych;
  - 6) wykonywania w czasie pracy innych prac niż zlecone przez przełożonego.
2. Pracownik może otrzymać obniżoną premię regulaminową w wysokości 50% w przypadku:
  - 1) nieprzestrzegania ustalonego czasu pracy;
  - 2) samowolnego opuszczenia miejsca pracy w godzinach pracy;
  - 3) nieuzasadnionej odmowy wykonania polecenia służbowego;
  - 4) zawinionego niewykonania, nieterminowego wykonania lub niewłaściwego wykonania obowiązków wynikających z przydzielonego zakresu czynności;
  - 5) zawinionego przez pracownika spowodowania strat w mieniu UAM, jego pracowników, doktorantów, studentów, słuchaczy studiów podyplomowych lub słuchaczy innych form kształcenia;
3. Pisemny wniosek o pozbawienie albo obniżenie premii regulaminowej dla pracowników, o których mowa w §3 ust. 2 pkt 1 i 3, sporządza bezpośredni przełożony pracownika, niezwłocznie po powzięciu wiadomości o zaistniałych okolicznościach wymienionych w § 4 ust. 1 i 2. Decyzję w tej sprawie podejmuje rektor. O podjętej decyzji bezpośredni przełożony zawiadamia pracownika w formie pisemnej oraz wprowadza odpowiednie zmiany na formularzu premiovym, o którym mowa w § 10 ust. 2.
4. Decyzję o pozbawieniu premii regulaminowej albo o jej obniżeniu dla pracowników, o których mowa w §3 ust. 2 pkt 2, podejmuje rektor z własnej inicjatywy.
5. W przypadku pozbawienia premii regulaminowej albo jej obniżenia pracownikowi przysługuje prawo złożenia do rektora wniosku o ponowne rozpatrzenie sprawy. Od decyzji rektora, podjętej po rozpatrzeniu powyższego wniosku, nie przysługuje odwołanie.

## § 5

1. Kwota premii regulaminowej, która nie przysługuje pracownikowi w danym miesiącu z przyczyn określonych w § 4 ust. 1 lub 2, pozostaje do dyspozycji bezpośredniego przełożonego tego pracownika i jest przeznaczona na jednorazowe zwiększenie premii regulaminowej dla pozostałych pracowników tej samej jednostki.
2. Kwota premii regulaminowej, która nie przysługuje pracownikowi w danym miesiącu za czas przebywania na zwolnieniu lekarskim pozostaje do dyspozycji bezpośredniego przełożonego tego pracownika i jest przeznaczona na jednorazowe zwiększenie premii regulaminowej dla pracowników, którzy wykonują obowiązki służbowe w zastępstwie nieobecnego pracownika.
3. W przypadkach, o których mowa w ust. 1 i 2 bezpośredni przełożony wprowadza odpowiednie zmiany na formularzu premiovym, o którym mowa w § 10 ust. 2.

## § 6

Rektor przyznaje premię regulaminową na podstawie informacji zawartych w formularzu premiovym, o którym mowa w § 10 ust. 2.

## § 7

1. W ramach środków, o których mowa w § 2 ust. 1 pkt 2, rektor akceptuje wysokość środków na premie uznaniowe, ujętą w planach finansowych wydziałów, filii, jednostek ogólnouczeniowych, ośrodków lub centrów uniwersyteckich oraz Centrum NanoBioMedycznego.
2. Dziekani, dyrektorzy filii, dyrektorzy jednostek ogólnouczeniowych, dyrektorzy ośrodków lub centrów uniwersyteckich oraz dyrektor Centrum NanoBioMedycznego w ramach środków na premie uznaniowe, o których mowa w ust. 1, wnioskuje do rektora o przyznanie premii uznaniowych dla pracowników tych jednostek.
3. W ramach pozostałych środków, o których mowa w § 2 ust. 1 pkt 2, rektor przyznaje premie uznaniową:
  - 1) kanclerzowi, kwestorowi, zastępcy kanclerza oraz zastępcy kwestora – z własnej inicjatywy;
  - 2) pracownikom zatrudnionym w administracji centralnej na stanowisku kierownika, zastępcy kierownika albo na samodzielnych stanowiskach pracy – z własnej inicjatywy, na wniosek prorektora lub na wniosek kanclerza;
  - 3) pozostałym pracownikom zatrudnionym w administracji centralnej – z własnej inicjatywy, na wniosek prorektora, na wniosek kanclerza lub na wniosek zastępcy kanclerza;
  - 4) pracownikom zatrudnionym w innych jednostkach niż wymienione w ust. 2 i w ust. 3 pkt 2 i 3 – z własnej inicjatywy, na wniosek kanclerza, na wniosek zastępcy kanclerza lub na wniosek bezpośredniego przełożonego, z zastrzeżeniem pkt. 5;
  - 5) pracownikom administracji obiektów – z własnej inicjatywy, na wniosek kanclerza lub na wniosek zastępcy kanclerza.

## § 8

Premia uznaniowa może być przyznana pracownikowi, który wykazał szczególne zaangażowanie, samodzielność i innowacyjność lub realizował dodatkowe zadania powierzone przez przełożonego, w szczególności w nagłych lub pilnych przypadkach uzasadnionych potrzebami UAM, za które nie otrzymał innego składnika wynagrodzenia.

## § 9

1. Premia regulaminowa i premia uznaniowa są premiami miesięcznymi i ich wypłata następuje łącznie z wynagrodzeniem miesięcznym.
2. Łączna wysokość premii regulaminowej i premii uznaniowej dla danego pracownika nie może przekroczyć 100% sumy jego wynagrodzenia zasadniczego i dodatku funkcyjnego za dany miesiąc.

## § 10

1. Rektor może upoważnić inne osoby do podejmowania decyzji, o których mowa w niniejszym regulaminie.
2. Formularze premiowe sporządzane są w systemie informatycznym USP w terminie pierwszych dwóch dni roboczych każdego miesiąca, chyba że dyrektor Centrum Spraw Pracowniczych określi inny termin.

## Wysokość rocznego wynagrodzenia motywacyjnego

Lp.	Stanowiska	Wysokość rocznego wynagrodzenia motywacyjnego
1	pracownicy zatrudnieni na stanowiskach badawczo-dydaktycznych i badawczych	4.000
2	pracownicy zatrudnieni na stanowiskach dydaktycznych,	2.500
3	pracownicy zatrudnieni na stanowiskach dyplomowanych bibliotekarzy oraz dyplomowanych pracowników dokumentacji i informacji naukowej, pracownicy biblioteczni, pracownicy dokumentacji i informacji naukowej, pracownicy zatrudnieni na stanowiskach badawczo-technicznych, inżynieryjno-technicznych, administracyjnych, pracownicy zatrudnieni na stanowiskach informatycznych, pracownicy działalności wydawniczej oraz muzealnicy	2.000
4	pracownicy obsługi	1.000