



UNIwersYTET JAGIELLOŃSKI
W KRAKOWIE

75.0200.16.2022

Zarządzenie nr 23
Rektora Uniwersytetu Jagiellońskiego
z dnia 16 lutego 2022 roku

w sprawie: zmiany zarządzenia nr 27 Rektora Uniwersytetu Jagiellońskiego z 17 marca 2020 roku w sprawie Regulaminu wynagradzania pracowników Uniwersytetu Jagiellońskiego (z późn. zm.) i ogłoszenia jednolitego tekstu Regulaminu wynagradzania pracowników Uniwersytetu Jagiellońskiego

Na podstawie art. 77² w związku z art. 3¹ § 1 ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy (Dz. U. z 2020 r. poz. 1320, z późn. zm.) i art. 126 ust. 2 ustawy z dnia 20 lipca 2018 r. – Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce (Dz. U. z 2021 r. poz. 478, z późn. zm.) oraz § 23 pkt 16 Statutu Uniwersytetu Jagiellońskiego, po uzgodnieniu z działającymi na Uniwersytecie Jagiellońskim organizacjami związkowymi, zarządzam, co następuje:

§ 1

W Regulaminie wynagradzania pracowników Uniwersytetu Jagiellońskiego, stanowiącym załącznik do zarządzenia nr 27 Rektora Uniwersytetu Jagiellońskiego z 17 marca 2020 roku w sprawie Regulaminu wynagradzania pracowników Uniwersytetu Jagiellońskiego (z późn. zm.), w załączniku nr 11 i 12 użyte w różnym przypadku wyrazy „Dział Spraw Osobowych” zastępuje się użytymi w odpowiednim przypadku wyrazami „Centrum Spraw Osobowych”.

§ 2

Ogłasza się w załączniku do niniejszego zarządzenia jednolity tekst Regulaminu wynagradzania pracowników Uniwersytetu Jagiellońskiego, wprowadzonego zarządzeniem nr 27 Rektora Uniwersytetu Jagiellońskiego z 17 marca 2020 roku, z uwzględnieniem zmian wprowadzonych zarządzeniem nr 3 Rektora Uniwersytetu Jagiellońskiego z dnia 17 stycznia 2022 roku w sprawie zmiany zarządzenia nr 27 Rektora Uniwersytetu Jagiellońskiego z 17 marca 2020 roku w sprawie Regulaminu wynagradzania pracowników Uniwersytetu Jagiellońskiego oraz niniejszym zarządzeniem.

§ 3

Zarządzenie wchodzi w życie po upływie dwóch tygodni od dnia ogłoszenia.

Rektor

Prof. dr hab. Jacek Popiel

Dotyczy:

– wszystkie jednostki organizacyjne UJ (bez Collegium Medicum)

Regulamin wynagradzania pracowników Uniwersytetu Jagiellońskiego

Postanowienia ogólne

§ 1

Regulamin wynagradzania pracowników Uniwersytetu Jagiellońskiego, zwany dalej „Regulaminem”, określa zasady wynagradzania za pracę oraz pozostałe świadczenia związane z pracą i warunki ich przyznawania.

§ 2

1. Regulamin ma zastosowanie do pracowników Uniwersytetu Jagiellońskiego, z wyłączeniem pracowników zatrudnionych w jednostkach organizacyjnych realizujących zadania, o których mowa w § 201 Statutu Uniwersytetu Jagiellońskiego, posługujących się tradycyjną nazwą Collegium Medicum.
2. Ilekroć w niniejszym Regulaminie jest mowa o:
 - 1) Pracodawcy lub Uczelni – należy przez to rozumieć Uniwersytet Jagielloński;
 - 2) pracownikowi – należy przez to rozumieć pracownika Uniwersytetu Jagiellońskiego (z wyłączeniem Collegium Medicum).
3. Pracodawca jest obowiązany, przed dopuszczeniem każdego pracownika do pracy, zapoznać go z treścią Regulaminu. Oświadczenie pracownika o zapoznaniu się z Regulaminem zostaje dołączone do jego akt osobowych.

§ 3

1. Regulamin został wprowadzony na podstawie art. 77² ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy (Dz. U. z 2019 r. poz. 1040, z późn. zm.) oraz art. 126 ust. 2 ustawy z dnia 20 lipca 2018 r. – Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce (Dz. U. z 2020 r. poz. 85), zwanej dalej „Ustawą”.
2. W sprawach dotyczących ustalania wynagrodzenia za pracę i innych świadczeń związanych z pracą, nieuregulowanych szczegółowo w niniejszym Regulaminie, zastosowanie mają przepisy Ustawy, Kodeksu pracy oraz przepisy powszechnie obowiązującego prawa pracy.

§ 4

1. Ustala się:
 - 1) tabelę miesięcznych minimalnych stawek wynagrodzenia zasadniczego nauczycieli akademickich zatrudnionych na stanowiskach badawczo-dydaktycznych, badawczych i dydaktycznych, w brzmieniu określonym w załączniku nr 1 do Regulaminu;
 - 2) tabelę miesięcznych minimalnych stawek wynagrodzenia zasadniczego pracowników administracyjnych, w brzmieniu określonym w załączniku nr 2 do Regulaminu;
 - 3) tabelę miesięcznych minimalnych stawek wynagrodzenia zasadniczego pracowników naukowo-technicznych i inżynierijno-technicznych, w brzmieniu określonym w załączniku nr 3 do Regulaminu;
 - 4) tabelę miesięcznych minimalnych stawek wynagrodzenia zasadniczego pracowników obsługi i zatrudnionych na stanowiskach robotniczych, w brzmieniu określonym w załączniku nr 4 do Regulaminu;

- 5) tabelę miesięcznych minimalnych stawek wynagrodzenia zasadniczego pracowników bibliotecznych, pracowników dokumentacji i informacji naukowej oraz pracowników muzeów, w brzmieniu określonym w załączniku nr 5 do Regulaminu;
 - 6) tabelę miesięcznych minimalnych stawek wynagrodzenia zasadniczego pracowników działalności wydawniczej i poligraficznej, w brzmieniu określonym w załączniku nr 6 do Regulaminu;
 - 7) tabelę miesięcznych minimalnych stawek wynagrodzenia zasadniczego pracowników działalności archiwalnej, w brzmieniu określonym w załączniku nr 7 do Regulaminu;
 - 8) tabelę miesięcznych stawek dodatku funkcyjnego dla nauczycieli akademickich pełniących funkcje kierownicze, w brzmieniu określonym w załączniku nr 8 do Regulaminu;
 - 9) tabelę miesięcznych stawek dodatku funkcyjnego dla pracowników niebędących nauczycielami akademickimi pełniących funkcje kierownicze, w brzmieniu określonym w załączniku nr 9 do Regulaminu.
2. W przypadku zmiany minimalnego wynagrodzenia zasadniczego lub dodatku funkcyjnego na określonych stanowiskach wynikającej z powszechnie obowiązujących przepisów, Rektor UJ dostosowuje w drodze zarządzenia tabele stanowiące załączniki nr 1–9 do Regulaminu w taki sposób, aby stawki minimalnego wynagrodzenia nie były niższe niż określone w wyżej wymienionych przepisach.

Zasady i warunki wynagradzania za pracę

§ 5

1. Wynagrodzenie za pracę ustala się w wysokości odpowiadającej rodzajowi wykonywanej pracy oraz kwalifikacjom wymaganym przy jej wykonywaniu.
2. Wynagrodzenie przysługuje za pracę wykonaną. Za czas niewykonania pracy pracownik zachowuje prawo do wynagrodzenia tylko wtedy, gdy przepisy prawa pracy tak stanowią. Pracownik nie może zrzec się prawa do wynagrodzenia ani przenieść tego prawa na inną osobę.
3. Pracodawca, na żądanie pracownika, jest obowiązany udostępnić do wglądu dokumenty, na podstawie których zostało obliczone jego wynagrodzenie.
4. Informacje o wysokości osiągniętych przez pracowników wynagrodzeń za pracę mają charakter poufny i podlegają ochronie danych osobowych, z zastrzeżeniem przypadków odrębnie uregulowanych w przepisach powszechnie obowiązujących, w szczególności w art. 140 ust. 5 Ustawy.
5. Wysokość wynagrodzenia zasadniczego, dodatku funkcyjnego i innych składników wynagrodzenia pracownika ustala osoba uprawniona do reprezentowania Pracodawcy w rozumieniu art. 3¹ Kodeksu pracy.
6. Wynagrodzenie zasadnicze i dodatek funkcyjny Rektora Uniwersytetu Jagiellońskiego ustala minister na wniosek Rady Uczelni.
7. Rada Uczelni może przyznać Rektorowi Uniwersytetu Jagiellońskiego dodatek zadaniowy na zasadach określonych w art. 138 ust. 3 Ustawy.

§ 6

1. Wynagrodzenie pracownika płatne jest przelewem na wskazany przez niego w pisemnym oświadczeniu jeden rachunek płatniczy, którego jest właścicielem lub współwłaścicielem.
2. Pracownik, który złożył w postaci papierowej lub elektronicznej wniosek o wypłatę wynagrodzenia do rąk własnych otrzyma wynagrodzenie w banku prowadzącym rachunek Uczelni na podstawie dokumentu tożsamości.

3. Każdy pracownik otrzymuje, w sposób ustalony w Uczelni, indywidualny wyciąg z listy płac, tzw. „pasek wynagrodzeń”.

§ 7

1. Wynagrodzenie nauczycieli akademickich wypłacane jest z góry za dany miesiąc, w pierwszym dniu roboczym danego miesiąca, a wynagrodzenie pracowników niebędących nauczycielami akademickimi wypłacane jest z dołu za okres miesięczny w 26. dniu danego miesiąca.
2. Zasiłki wypłacane są w terminach wypłat wynagrodzeń.
3. Jeżeli termin wypłaty wynagrodzenia pracownikom niebędącym nauczycielami akademickimi przypada w dniu wolnym od pracy, wypłata wynagrodzenia następuje w ostatnim dniu roboczym poprzedzającym dzień wypłaty.
4. Składniki zmienne wynagrodzenia lub składniki wynagrodzenia w zmiennej wysokości, za wyjątkiem przysługujących nauczycielom akademickim dodatku funkcyjnego oraz dodatku zadaniowego, wypłaca się wszystkim pracownikom z dołu.

Składniki wynagrodzenia oraz świadczenia związane z pracą

§ 8

1. Na zasadach określonych niniejszym Regulaminem, w Uczelni obowiązują następujące składniki wynagrodzenia:
 - 1) wynagrodzenie zasadnicze;
 - 2) dodatek za staż pracy;
 - 3) dodatek funkcyjny;
 - 4) dodatek zadaniowy;
 - 5) wynagrodzenie za pracę w godzinach nadwymiarowych;
 - 6) dodatek za pracę w godzinach nadliczbowych;
 - 7) dodatek za pracę w warunkach szkodliwych dla zdrowia lub uciążliwych;
 - 8) dodatek za pracę w porze nocnej;
 - 9) dodatek za pracę w systemie zmianowym;
 - 10) premia;
 - 11) nagrody;
 - 12) dodatek jednorazowy;
 - 13) dodatek okresowy;
 - 13a) dodatek projektowy;
 - 14) dodatek komercjalizacyjny;
 - 15) dodatek z tytułu komercyjnej działalności usługowej (KDU);
 - 16) dodatek za osiągnięcia naukowe;
 - 16a) dodatek za osiągnięcia dydaktyczne;
 - 17) dodatek rektorski;
 - 18) dodatek przedemerytalny.
2. Obok składników wynagrodzenia wskazanych w ust. 1, osobom uprawnionym przysługują następujące świadczenia związane z pracą:
 - 1) dodatkowe wynagrodzenie roczne (tzw. trzynastka);
 - 2) nagroda jubileuszowa;
 - 3) należności z tytułu podróży służbowej;
 - 4) odprawa emerytalna lub rentowa;
 - 5) odprawa pośmiertna;
 - 6) odprawa pieniężna, o której mowa w ustawie z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących

- pracowników (odprawa z tytułu rozwiązania umowy o pracę z przyczyn niedotyczących pracownika);
- 7) ekwiwalent za niewykorzystany urlop wypoczynkowy;
 - 8) ekwiwalent za pranie odzieży roboczej;
 - 9) ekwiwalent za używanie własnej odzieży do celów służbowych;
 - 10) ryczałt za używanie własnego samochodu do celów służbowych;
 - 11) ryczałt za używanie własnych narzędzi w przypadku telepracy;
 - 12) pakiet medyczny.
3. Składniki wynagrodzenia mogą mieć charakter stały lub zmienny.
 4. Składniki wynagrodzenia o charakterze stałym to składniki stałe wynagrodzenia określone w Ustawie (wskazane w ust. 1 pkt 1 i 2) oraz składniki wskazane w ust. 1 pkt 3, 4, 7, 13, 13a i 18, jeżeli przyznane są w stałej wysokości na podstawie umowy lub decyzji Pracodawcy na okres co najmniej 3 miesięcy.
 5. Składniki wynagrodzenia o charakterze zmiennym to składniki zmienne wynagrodzenia wskazane w ust. 1 pkt 5 i 6 oraz 8–10, jeśli z treści decyzji Pracodawcy stanowiącej o ich przyznaniu lub z treści umowy wynika, że wypłacane są w zmiennej wysokości.
 6. Składniki wynagrodzenia mogą mieć także charakter nieperiodyczny lub jednorazowy, w zależności od treści decyzji Pracodawcy stanowiącej o przyznaniu pracownikowi składnika wynagrodzenia (wskazane w ust. 1 pkt 11 i 12 oraz 14–17).

Wynagrodzenie zasadnicze

§ 9

1. Wynagrodzenie zasadnicze stanowi kwotę wynikającą z umowy o pracę lub mianowania, przy czym w razie zatrudnienia w niepełnym wymiarze czasu pracy wynagrodzenie zasadnicze pracownika oblicza się proporcjonalnie do czasu pracy przewidzianego w umowie o pracę/mianowaniu.
2. Godzinową stawkę wynagrodzenia zasadniczego oblicza się poprzez podzielenie wynagrodzenia zasadniczego przez liczbę godzin pracy przypadającą do przepracowania w danym miesiącu. W przypadku potrzeby ustalenia uśrednionej stawki godzinowej kwotę bieżącego wynagrodzenia zasadniczego dzieli się przez liczbę 168 lub liczbę ustaloną proporcjonalnie do wymiaru czasu pracy pracownika.

Pozostałe składniki wynagrodzenia

§ 10

Dodatek za staż pracy

1. Dodatek za staż pracy przysługuje w wysokości 1% wynagrodzenia zasadniczego za każdy rok zatrudnienia. Dodatek jest wypłacany w okresach miesięcznych, poczynając od czwartego roku zatrudnienia, z tym że wysokość tego dodatku nie może przekroczyć 20% wynagrodzenia zasadniczego.
2. Do okresu uprawniającego do dodatku za staż pracy wlicza się zakończone okresy zatrudnienia we wszystkich zakładach pracy.
3. Do okresu pracy uprawniającego do dodatku za staż pracy wlicza się także:
 - 1) inne okresy uwzględniane na podstawie przepisów powszechnie obowiązujących, jako okresy, od których zależą uprawnienia pracownicze;
 - 2) okresy asystenckich studiów przygotowawczych, odbytych na podstawie przepisów dotyczących zasad i warunków tworzenia w szkołach wyższych asystenckich studiów przygotowawczych;

- 3) okresy pobytu za granicą wynikające ze skierowania udzielonego na podstawie przepisów o kierowaniu za granicę pracowników w celach naukowych, dydaktycznych i szkoleniowych.
4. Dodatek za staż pracy przysługuje za dni, za które pracownik otrzymuje wynagrodzenie, oraz za dni nieobecności w pracy z powodu niezdolności do pracy spowodowanej chorobą albo konieczności osobistego sprawowania opieki nad dzieckiem lub chorym członkiem rodziny, za które zachowuje prawo do wynagrodzenia lub otrzymuje zasiłek z ubezpieczenia społecznego (chorobowy, opiekuńczy, świadczenie rehabilitacyjne).
5. Jeżeli nabycie prawa do dodatku za staż pracy lub prawa do wyższej stawki tego dodatku nastąpiło:
 - 1) pierwszego dnia miesiąca – dodatek przysługuje za ten miesiąc;
 - 2) w innym dniu niż pierwszy dzień miesiąca – dodatek przysługuje począwszy od pierwszego dnia miesiąca następującego po miesiącu, w którym pracownik nabył to prawo.
6. W przypadku jednoczesnego pozostawania w więcej niż jednym stosunku pracy, okresy uprawniające do dodatku za staż pracy ustala się odrębnie dla każdego stosunku pracy.
7. Przy ustalaniu okresów uprawniających do dodatku za staż pracy okresy, o których mowa w ust. 2, uwzględnia się na podstawie świadectwa pracy lub na podstawie innego dokumentu, w tym zaświadczenia wydanego przez pracodawcę dla celów ustalenia stażu pracy, a okresy, o których mowa w ust. 3, na podstawie innego dokumentu potwierdzającego ich odbycie, z tym że w przypadku pozostawania przez pracownika jednocześnie w więcej niż jednym stosunku pracy okresy, o których mowa w ust. 2 i ust. 3, uwzględnia się po przedłożeniu przez pracownika oświadczenia o ich nieuwzględnieniu u innego pracodawcy.

§ 11

Dodatek funkcyjny

1. Dodatek funkcyjny przysługuje pracownikom z tytułu kierowania zespołem, w skład którego wchodzi nie mniej niż 5 osób, w tym osoba kierująca. Wymogu kierowania zespołem pracowników dla otrzymania dodatku funkcyjnego nie stosuje się, jeżeli powszechny przepis prawa tak stanowi.
2. Wysokość dodatku funkcyjnego jest uzależniona od liczby pracowników kierowanej jednostki organizacyjnej oraz od stopnia złożoności zadań związanych z wykonywaną funkcją.
3. Stawki dodatków funkcyjnych określają załączniki nr 8 i 9 do Regulaminu.
4. Pracownikowi, który dodatkowo organizuje i kieruje pracą brygady składającej się z co najmniej 5 osób zatrudnionych na stanowiskach robotniczych oraz pracowników obsługi wskazanych w Regulaminie pracy, łącznie z brygadzystą, przysługuje dodatek funkcyjny w wysokości nieprzekraczającej 15% wynagrodzenia zasadniczego wynikającego z osobistego zaszeregowania.
5. Dodatek funkcyjny przysługuje od pierwszego dnia powierzenia funkcji do ostatniego dnia miesiąca, w którym ustał stosunek pracy, z tym że pracownik zachowuje wypłacone za ten miesiąc wynagrodzenie, z zastrzeżeniem ust. 8.
6. W przypadku zatrudnienia w niepełnym wymiarze czasu pracy dodatek funkcyjny przysługuje proporcjonalnie do wymiaru czasu pracy.
7. Dodatek funkcyjny przysługuje w okresie usprawiedliwionej nieobecności w pracy, nie dłużej jednak niż przez okres 3 miesięcy.
8. Dodatek funkcyjny nie przysługuje w przypadku zaprzestania pełnienia funkcji lub wykonywania czynności w związku z udzieleniem pracownikowi urlopu, o którym mowa

w art. 130 lub art. 131 ust. 1 Ustawy trwającego co najmniej 3 miesiące, jak również urlopu bezpłatnego.

9. Dodatek funkcyjny nie przysługuje nauczycielowi akademickiemu w okresie zawieszenia w pełnieniu obowiązków.

§ 12

Dodatki zadaniowe

1. Rektor UJ/Kanclerz UJ może przyznać pracownikowi dodatki zadaniowe:
 - 1) z tytułu czasowego zwiększenia obowiązków służbowych lub
 - 2) czasowego powierzenia dodatkowych zadań, lub
 - 3) ze względu na charakter pracy, lub
 - 4) ze względu na warunki wykonywania pracy.
2. Dodatki zadaniowe przyznaje się przed przystąpieniem do wykonywania zleconych zadań na czas określony nie dłuższy niż 4 lata lub jednorazowo po wykonaniu zleconego zadania.
3. Łączna kwota dodatków zadaniowych nie może przekroczyć 80% sumy wynagrodzenia zasadniczego i dodatku funkcyjnego pracownika w skali miesiąca.
4. Dodatek zadaniowy przysługuje w okresie usprawiedliwionej nieobecności w pracy, nie dłużej jednak niż przez okres 3 miesięcy.
5. Dodatki zadaniowe nie przysługują w przypadku udzielenia pracownikowi urlopu, o którym mowa w art. 130 lub 131 ust. 1 Ustawy trwających co najmniej 3 miesiące, jak również urlopu bezpłatnego.
6. Inspektorowi nadzoru inwestorskiego może przysługiwać dodatek zadaniowy za czas wykonywania czynności w ramach nadzoru inwestorskiego.
7. Rektor może przyznać dodatek zadaniowy z własnej inicjatywy lub na wniosek:
 - 1) dziekana;
 - 2) kierownika jednostki wewnętrznej wydziału (za zgodą dziekana);
 - 3) dyrektora jednostki międzywydziałowej, pozawydziałowej lub wspólnej;
 - 4) dyrektora szkoły doktorskiej;
 - 5) właściwego Prorektora UJ, Kanclerza UJ lub Kwestora UJ;
 - 6) dyrektora/kierownika jednostki administracji centralnej (za zgodą właściwego Prorektora UJ/Kanclerza UJ/Kwestora UJ);
 - 7) innej uprawnionej osoby.

W przypadku wystąpienia z wnioskiem o przyznanie dodatku zadaniowego dla pracownika niepozostającego w stosunku podległości służbowej wniosek wymaga akceptacji przełożonego pracownika, którego wniosek dotyczy.
8. uchylony.

§ 13

Wynagrodzenie za pracę w godzinach ponadwymiarowych

1. Za pracę w godzinach ponadwymiarowych nauczyciel akademicki otrzymuje wynagrodzenie wynikające z godzinowej stawki za godziny ponadwymiarowe dla nauczycieli akademickich zatrudnionych na stanowiskach badawczo-dydaktycznych i dydaktycznych.
2. Wynagrodzenie za pracę w godzinach ponadwymiarowych wypłacane jest wyłącznie za godziny rzeczywiście przepracowane (bez zastosowania przeliczników pensum).
3. W celu określenia sposobu ustalania i zaliczania godzin pracy, w tym godzin ponadwymiarowych przypadających w okresie usprawiedliwionej nieobecności w pracy,

w celu ustalenia wysokości wynagrodzenia przysługującego nauczycielowi akademickiemu w tym okresie, postanawia się co następuje:

- 1) w czasie choroby lub innej nieprzewidzianej, usprawiedliwionej nieobecności nauczyciela akademickiego godziny zajęć dydaktycznych, wynikające z pensum dydaktycznego ustalonego dla danego stanowiska, które według planu zajęć przypadają w okresie tej nieobecności, zalicza się, dla celów ustalenia liczby godzin zajęć dydaktycznych, jako godziny przepracowane zgodnie z planem;
- 2) nauczycielowi akademickiemu, dla którego nie zaplanowano obciążenia dydaktycznego z powodu:
 - a) zatrudnienia po rozpoczęciu roku akademickiego,
 - b) przewidzianej nieobecności w pracy związanej w szczególności z urlopem naukowym, długotrwałą chorobą, urlopem bezpłatnym lub innym zwolnieniem od pracy, odbywaniem służby wojskowej, urlopem macierzyńskim, urlopem rodzicielskim, urlopem ojcowskim, urlopem wychowawczym,
 - c) ustania stosunku pracy przed zakończeniem roku akademickiego– zalicza się do przepracowanych godzin zajęć dydaktycznych jedną trzydziestą rocznego pensum dydaktycznego, ustalonego dla danego stanowiska w sposób określony w ust. 3 pkt 1, za każdy tydzień nieobecności przypadającej w okresie, w którym w Uczelni są prowadzone zajęcia dydaktyczne.
4. Wynagrodzenie za pracę w godzinach ponadwymiarowych ustala się na podstawie najwyższej ze stawek obowiązujących w okresie rozliczeniowym, trwającym od momentu rozpoczęcia realizacji zajęć dydaktycznych do momentu potwierdzenia wykonania liczby godzin zajęć dydaktycznych przez nauczyciela akademickiego na Karcie Indywidualnego Wykonania Zajęć Dydaktycznych. Wynagrodzenie za pracę w godzinach ponadwymiarowych, wypłacone po rozliczeniu godzin ponadwymiarowych w przyjętym okresie rozliczeniowym, nie podlega przeliczeniu.
5. Zasady wypłaty wynagrodzenia za pracę w godzinach ponadwymiarowych określa załącznik nr 10 do Regulaminu.

§ 14

Dodatek za pracę w godzinach nadliczbowych

1. Pracownikowi niebędącemu nauczycielem akademickim za pracę w godzinach nadliczbowych – o ile nie otrzymali rekompensaty w postaci dni wolnych – oprócz normalnego wynagrodzenia przysługuje dodatek w wysokości:
 - 1) 100% wynagrodzenia – za pracę w godzinach nadliczbowych przypadających:
 - a) w nocy,
 - b) w niedziele i święta, niebędące dla pracownika dniami pracy, zgodnie z obowiązującym go rozkładem czasu pracy,
 - c) w dniu wolnym od pracy udzielonym pracownikowi w zamian za pracę w niedzielę lub w święto, zgodnie z obowiązującym go rozkładem czasu pracy;
 - 2) 50% wynagrodzenia – za pracę w godzinach nadliczbowych przypadających w każdym innym dniu.
2. Dodatek w wysokości określonej w ust. 1 przysługuje także za każdą godzinę pracy nadliczbowej z tytułu przekroczenia przeciętnej tygodniowej normy czasu pracy w przyjętym okresie rozliczeniowym, chyba że przekroczenie tej normy nastąpiło w wyniku pracy w godzinach nadliczbowych, za które pracownikowi przysługuje prawo do dodatku w wysokości określonej w ust. 1.
3. Podstawą obliczania dodatków określonych w ust. 1 jest wynagrodzenie zasadnicze pracownika.

§ 15

Dodatek za pracę w warunkach szkodliwych dla zdrowia lub uciążliwych

1. Pracownikowi może zostać przyznany dodatek za pracę w warunkach szkodliwych dla zdrowia lub uciążliwych.
2. Zasady i tryb przyznawania dodatku za pracę w warunkach szkodliwych dla zdrowia lub uciążliwych oraz wykaz tych prac określa Rektor UJ w drodze zarządzenia.
3. Dodatek za pracę w warunkach szkodliwych dla zdrowia lub uciążliwych ulega pomniejszeniu za okres niezdolności do pracy pracownika z powodu choroby, a także innych okoliczności uzasadniających wypłatę wynagrodzenia chorobowego lub zasiłków z ubezpieczeń społecznych obliczanych w sposób właściwy dla zasiłku chorobowego.

§ 16

Dodatek za pracę w porze nocnej

Pracownikowi wykonującemu pracę w porze nocnej przysługuje dodatek do wynagrodzenia za każdą godzinę pracy w porze nocnej określonej w Regulaminie pracy UJ w wysokości 20% godzinowej stawki wynagrodzenia zasadniczego, nie niższej niż 20% godzinowej stawki wynikającej z minimalnego wynagrodzenia za pracę, określonego w odrębnych przepisach.

§ 17

Dodatek za pracę w systemie zmianowym

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

§ 18

Premia

1. Pracownikowi niebędącemu nauczycielem akademickim może zostać przyznana miesięczna premia do wysokości 30% zasadniczego wynagrodzenia miesięcznego, w przypadku spełnienia przesłanek określonych w ust. 2.
2. Przyznanie premii oraz ustalenie jej wysokości warunkowane jest wzorowym wykonywaniem zadań wynikających z przydzielonego zakresu czynności oraz uzależnione jest w szczególności od:
 - 1) wykonywania zadań dodatkowych w ramach otrzymanego polecenia służbowego, z uwzględnieniem ilości oraz rodzaju powierzonych zadań dodatkowych;
 - 2) przejawiania szczególnego zaangażowania, innowacyjności i kreatywności w wykonywaniu powierzonych zadań;
 - 3) osiągnięć zawodowych.
3. Premia przysługuje pracownikowi za czas efektywnie przepracowany.
4. Premia ulega proporcjonalnemu pomniejszeniu za okres niezdolności do pracy pracownika z powodu choroby, a także innych okoliczności uzasadniających wypłatę wynagrodzenia chorobowego lub zasiłków z ubezpieczeń społecznych obliczanych w sposób właściwy dla zasiłku chorobowego.
5. Wniosek o przyznanie premii należy złożyć w Portalu Informacyjnym UJ ze wskazaniem osób, których dotyczy, wysokości premii oraz wyraźnym merytorycznym uzasadnieniem.

6. Wnioski premiowe składane są przez bezpośredniego przełożonego pracownika, zatwierdzone przez kierownika właściwego pionu/dysponenta środków, a także przez Kwestora UJ pod względem finansowym (kontrasygnata).
7. Ostateczna akceptacja wysokości premii pracownika należy do Rektora UJ/Kanclerza UJ.
8. Wnioski premiowe należy składać w nieprzekraczalnym terminie do 5. dnia miesiąca następującego po miesiącu, za który przyznawana jest premia.
9. Premia jest wypłacana z dołu w terminie wypłaty wynagrodzenia za kolejny miesiąc.

§ 19

Nagrody

1. Rektor UJ może przyznać pracownikom nagrody, o których mowa w art. 145 Ustawy, na zasadach określonych w załącznikach nr 11 i nr 12 do Regulaminu.
2. Rektor UJ może przyznać pracownikom nagrody inne niż określone w ust. 1, na wniosek kapituł lub społeczności uniwersyteckich na zasadach przez nie określonych, ze środków, których są dysponentami, a w szczególności:
 - 1) Nagrodę Rektora Uniwersytetu Jagiellońskiego „Laur Jagielloński”;
 - 2) Nagrodę Rektora Uniwersytetu Jagiellońskiego Pro Arte Docendi;
 - 3) Nagrodę Rektora Uniwersytetu Jagiellońskiego imienia Hugona Kołłątaja.
3. Nagrody, o których mowa w ust. 1 i 2, mogą być przyznawane niezależnie od okresu nieobecności pracownika, a tym samym pracownik zachowuje prawo do nich w okresie niezdolności do pracy z tytułu choroby, a także innych okoliczności uzasadniających wypłatę wynagrodzenia chorobowego lub zasiłków z ubezpieczeń społecznych obliczanych w sposób właściwy dla zasiłku chorobowego.

§ 20

Dodatek jednorazowy

1. Rektor UJ/Kanclerz UJ przyznaje pracownikowi dodatek jednorazowy za:
 - 1) sprawowanie funkcji promotora, promotora pomocniczego w postępowaniu w sprawie nadania stopnia doktora;
 - 2) sprawowanie funkcji recenzenta w postępowaniu w sprawie nadania stopnia doktora, stopnia doktora habilitowanego;
 - 3) członkostwo w komisji w postępowaniu w sprawie nadania stopnia doktora habilitowanego;
 - 4) opracowanie recenzji lub oceny dorobku naukowego, dydaktycznego i organizacyjnego w postępowaniu konkursowym poprzedzającym zatrudnienie na stanowisku nauczyciela akademickiego;
 - 5) kierowanie i sprawowanie opieki nad studenckimi praktykami zawodowymi;
 - 6) udział w pracach związanych z postępowaniami rekrutacyjnymi;
 - 7) członkostwo w komisji ds. potwierdzania efektów uczenia się.
2. Rektor UJ/Kanclerz UJ z własnej inicjatywy lub na wniosek może przyznać pracownikowi dodatek jednorazowy ze względu na rodzaj wykonywanych przez pracownika obowiązków, w tym wykonywania zadań wynikających z zawarcia przez Uczelnię umów o realizację projektów, z uwzględnieniem w szczególności:
 - 1) w odniesieniu do nauczyciela akademickiego:
 - a) sposobu realizacji obowiązków badawczych,
 - b) sposobu realizacji obowiązków dydaktycznych,
 - c) pracy organizacyjnej,
 - d) zaangażowania w działania mające na celu rozwój potencjału badawczo-

- dydaktycznego Uczelni;
- 2) w odniesieniu do pracowników niebędących nauczycielami akademickimi:
 - a) sposobu realizacji obowiązków służbowych, w tym jakości i terminowości wykonywania zadań, zaangażowania w ich realizację,
 - b) inicjowania nowych rozwiązań,
 - c) wysokiej oceny pracy zawodowej,
 - d) zaangażowania w działania mające na celu rozwój potencjału badawczo-dydaktycznego Uczelni.
 3. Dodatek jednorazowy wypłaca się jednorazowo po wykonaniu przez pracownika obowiązków pracowniczych z uwzględnieniem terminowości wykonania powierzonych prac, z tym, że w przypadkach, o których mowa w ust. 1 pkt 1–4 dodatek jednorazowy ustala się i wypłaca po zakończeniu postępowania.
 4. Dodatek jednorazowy jest przyznawany w ramach środków przeznaczonych na ten cel.
 5. Stawki dodatku jednorazowego, o którym mowa w ust. 1, określa załącznik nr 13 do Regulaminu.
 6. Łączna kwota dodatków jednorazowych, z wyłączeniem dodatków jednorazowych wskazanych w ust. 1, nie może przekroczyć 100% wynagrodzenia zasadniczego pracownika w ciągu roku budżetowego.
 7. Rektor może przyznać dodatek jednorazowy z własnej inicjatywy lub na wniosek:
 - 1) dziekana;
 - 2) kierownika jednostki wewnętrznej wydziału (za zgodą dziekana);
 - 3) dyrektora jednostki międzywydziałowej, pozawydziałowej lub wspólnej;
 - 4) dyrektora szkoły doktorskiej;
 - 5) właściwego Prorektora UJ, Kanclerza UJ lub Kwestora UJ;
 - 6) dyrektora/kierownika jednostki administracji centralnej (za zgodą właściwego Prorektora UJ/Kanclerza UJ/Kwestora UJ);
 - 7) innej uprawnionej osoby.

W przypadku wystąpienia z wnioskiem o przyznanie dodatku jednorazowego, z wyłączeniem dodatków jednorazowych wskazanych w ust. 1, dla pracownika niepozostającego w stosunku podległości służbowej wniosek wymaga akceptacji przełożonego pracownika, którego wniosek dotyczy.
 8. uchylony.

§ 21

Dodatek okresowy

1. Rektor UJ/Kanclerz UJ może przyznać pracownikowi dodatek okresowy ze względu na rodzaj wykonywanych przez pracownika obowiązków, w tym wykonywania zadań wynikających z zawarcia przez Uczelnię umów o realizację projektów, z uwzględnieniem w szczególności:
 - 1) w odniesieniu do nauczyciela akademickiego:
 - a) sposobu realizacji obowiązków badawczych,
 - b) sposobu realizacji obowiązków dydaktycznych,
 - c) pracy organizacyjnej,
 - d) zaangażowania w działania mające na celu rozwój potencjału badawczo-dydaktycznego Uczelni;
 - 2) w odniesieniu do pracownika niebędącego nauczycielem akademickim:
 - a) sposobu realizacji obowiązków służbowych, w tym jakości i terminowości wykonywania zadań, zaangażowania w ich realizację,
 - b) inicjowania nowych rozwiązań,
 - c) wysokiej oceny pracy zawodowej,

- d) zaangażowania w działania mające na celu rozwój potencjału badawczo-dydaktycznego Uczelni.
2. Dodatek okresowy przyznaje się w ramach środków przeznaczonych na ten cel.
 3. Dodatek okresowy powinien być przyznany przed przystąpieniem do wykonywania obowiązków na czas nie dłuższy niż 4 lata. Ograniczenie okresu do 4 lat nie dotyczy dodatków okresowych z tytułu pracy w projektach.
 4. Dodatek okresowy ulega pomniejszeniu za okres niezdolności do pracy pracownika z powodu choroby, a także innych okoliczności uzasadniających wypłatę wynagrodzenia chorobowego lub zasiłków z ubezpieczeń społecznych obliczanych w sposób właściwy dla zasiłku chorobowego.
 5. Łączna kwota dodatków okresowych nie może przekroczyć 100% wynagrodzenia zasadniczego pracownika w ciągu roku budżetowego.
 6. Dodatek okresowy nie może być przyznany za zadania lub czynności, za które pracownik otrzymuje inny składnik wynagrodzenia.
 7. Wnioski o przyznanie dodatku okresowego składa się w trybie określonym dla składania wniosków o przyznanie dodatku jednorazowego, zgodnie z § 20 ust. 7.

§ 21a

Dodatek projektowy

1. Rektor UJ może przyznać pracownikowi dodatek projektowy ze względu na rodzaj wykonywanych przez niego obowiązków wynikających z zawarcia przez Uczelnię umów o realizację projektów finansowanych ze źródeł zewnętrznych (dalej jako „projekty” lub „projekt”).
2. Dodatek projektowy przyznaje się w ramach środków przeznaczonych w budżecie projektu na ten cel na rzecz pracowników, których wynagrodzenie zasadnicze w całości lub w części płatne jest ze środków tego projektu.
3. Dodatek projektowy przyznaje się na czas określony w związku z wykonywaniem obowiązków w projekcie w okresie jego realizacji w wysokości 100% miesięcznego wynagrodzenia zasadniczego finansowanego z projektu, z zastrzeżeniem ust. 4.
4. W szczególnie uzasadnionych przypadkach Rektor UJ może przyznać pracownikowi dodatek projektowy w wysokości 300% miesięcznego wynagrodzenia zasadniczego finansowanego z projektu.
5. Dodatku projektowego nie przyznaje się w projektach, w których wynagrodzenie pracownika związane z realizacją projektu zostało określone w dokumentacji projektu, w tym we właściwych wytycznych, a dokumentacja projektu nie przewiduje wypłaty dodatku projektowego, o którym mowa w ust. 1. W takim przypadku obowiązują zasady lub limity ustalone przez instytucję finansującą.
6. Dodatek projektowy ulega pomniejszeniu za okres niezdolności do pracy pracownika z powodu choroby, a także innych okoliczności uzasadniających wypłatę wynagrodzenia chorobowego lub zasiłków z ubezpieczeń społecznych obliczanych w sposób właściwy dla zasiłku chorobowego.
7. Wynagrodzenie zasadnicze wraz z dodatkiem projektowym nie może przekroczyć kwoty wynikającej z obowiązującego zalecenia ministra właściwego do spraw nauki. W przypadku gdyby ww. wynagrodzenie przekraczało tę kwotę, pracownikowi przysługuje kwota wynikająca z obowiązującego zalecenia ministra właściwego do spraw nauki.
8. Z wnioskiem o przyznanie dodatku projektowego może wystąpić:
 - 1) kierownik projektu – w odniesieniu do pracownika biorącego udział w realizacji projektu;

- 2) dziekan lub dyrektor jednostki pozawydziałowej/międzywydziałowej – w odniesieniu do kierownika projektu będącego pracownikiem wydziału lub jednostki pozawydziałowej/międzywydziałowej;
 - 3) Rektor UJ – w odniesieniu do kierownika projektu będącego dziekanem lub dyrektorem jednostki pozawydziałowej/międzywydziałowej.
9. Dodatek projektowy może zostać przyznany począwszy od dnia wejścia w życie niniejszego paragrafu z zastrzeżeniem, że postanowienia programów lub projektów zezwalają na zmianę zasad wynagrodzenia pracowników zgodnie z niniejszym paragrafem, bez zachowania okresu przejściowego i przy spełnieniu wymogów kwalifikowalności wynagrodzenia.

§ 22

Dodatek komercjalizacyjny

1. Pracownikowi może zostać przyznany dodatek komercjalizacyjny z tytułu komercjalizacji dóbr intelektualnych Uniwersytetu Jagiellońskiego.
2. Zasady i tryb przyznawania dodatku komercjalizacyjnego określa obowiązujący w Uczelni Regulamin zarządzania prawami autorskimi, prawami pokrewnymi i prawami własności przemysłowej oraz zasad komercjalizacji.
3. Dodatek komercjalizacyjny może być przyznany niezależnie od okresu nieobecności pracownika, a tym samym pracownik zachowuje prawo do niego w okresie niezdolności do pracy z tytułu choroby, a także innych okoliczności uzasadniających wypłatę wynagrodzenia chorobowego lub zasiłków z ubezpieczeń społecznych obliczanych w sposób właściwy dla zasiłku chorobowego.

§ 23

Dodatek z tytułu komercyjnej działalności usługowej (KDU)

1. Pracownikowi wykonującemu pracę zleconą związaną z realizacją zadań wynikających z komercyjnej działalności usługowej Uczelni prowadzonej na podstawie przepisów wewnętrznych Uczelni określających zasady realizacji prac zleconych Uczelni przez podmioty zewnętrzne może być przyznany dodatek z tytułu komercyjnej działalności usługowej (KDU).
2. Dodatek z tytułu komercyjnej działalności usługowej (KDU) może przyznać Rektor UJ/Kanclerz UJ na wniosek kierownika pracy zleconej w określonej przez niego wysokości, mieszczącej się w granicach budżetu ustalonego dla danej usługi.
3. Łączna kwota dodatków z tytułu komercyjnej działalności usługowej (KDU) nie może przekroczyć 300% wynagrodzenia zasadniczego brutto pracownika w ciągu roku budżetowego.
4. Dodatek z tytułu komercyjnej działalności usługowej (KDU) wypłaca się jednorazowo z dołu, na podstawie wniosku kierownika pracy zleconej o uruchomienie wypłaty dodatku KDU, zawierającego stwierdzenie prawidłowego i terminowego wykonania pracy zleconej, zatwierdzonego przez kierownika właściwej jednostki organizacyjnej Uczelni odpowiedzialnej za wykonanie zadania.
5. Jednorazowym dodatkiem z tytułu komercyjnej działalności usługowej (KDU) mogą zostać objęte zlecone pracownikowi czynności stanowiące:
 - 1) całość czynności wykonanych przez danego pracownika w ramach świadczonej przez Uczelnię usługi;
 - 2) wyraźnie wyodrębnioną część czynności zleconych temu pracownikowi, jeżeli wyodrębnienie części czynności wynika z ustalonego w umowie głównej podziału

realizacji usługi na etapy podlegające odrębnym odbiorom. Przez umowę główną rozumie się umowę zawartą przez Uczelnię z podmiotem zewnętrznym o realizację przez Uczelnię prac zleconych.

§ 24

Dodatek za osiągnięcia naukowe

1. Nauczycielowi akademickiemu może zostać przyznany dodatek z tytułu osiągnięć naukowych na zasadach określonych w załączniku nr 14.
2. Dodatek za osiągnięcia naukowe nie może być przyznany za te osiągnięcia naukowe, za które pracownik otrzymał inny składnik wynagrodzenia.
3. Dodatek za osiągnięcia naukowe może być przyznany niezależnie od okresu nieobecności pracownika, a tym samym pracownik zachowuje prawo do niego w okresie niezdolności do pracy z tytułu choroby, a także innych okoliczności uzasadniających wypłatę wynagrodzenia chorobowego lub zasiłków z ubezpieczeń społecznych obliczanych w sposób właściwy dla zasiłku chorobowego.

§ 24a

Dodatek za osiągnięcia dydaktyczne

1. Nauczycielowi akademickiemu może zostać przyznany dodatek z tytułu osiągnięć dydaktycznych na zasadach określonych w załączniku nr 15.
2. Dodatek za osiągnięcia dydaktyczne nie może być przyznany za te osiągnięcia dydaktyczne, za które pracownik otrzymał inny składnik wynagrodzenia.
3. Dodatek za osiągnięcia dydaktyczne może być przyznany niezależnie od okresu nieobecności pracownika, a tym samym pracownik zachowuje prawo do niego w okresie niezdolności do pracy z tytułu choroby, a także innych okoliczności uzasadniających wypłatę wynagrodzenia chorobowego lub zasiłków z ubezpieczeń społecznych obliczanych w sposób właściwy dla zasiłku chorobowego.

§ 25

Dodatek rektorski

1. Nauczycielowi akademickiemu i pracownikowi niebędącemu nauczycielem akademickim może być przyznany dodatek rektorski w szczególności za:
 - 1) znaczący i udokumentowany wkład w rozwój i promowanie Uczelni na forum ogólnokrajowym lub międzynarodowym;
 - 2) przejawianie szczególnej inicjatywy w pracy, znamienite podnoszenie jej wydajności i jakości lub wzorowe wypełnianie obowiązków pracowniczych o istotnym znaczeniu dla działalności Uczelni, mających wyraźny wpływ na zapewnienie jej prawidłowego funkcjonowania.
2. Rektor UJ może przyznać pracownikom dodatek rektorski z własnej inicjatywy lub na wniosek Prorektora UJ, Kanclerza UJ, Kwestora UJ, Dziekana.
3. Dodatek rektorski może być przyznany niezależnie od okresu nieobecności pracownika, a tym samym pracownik zachowuje prawo do niego w okresie niezdolności do pracy z tytułu choroby, a także innych okoliczności uzasadniających wypłatę wynagrodzenia chorobowego lub zasiłków z ubezpieczeń społecznych obliczanych w sposób właściwy dla zasiłku chorobowego.

§ 26

Dodatek przedemerytalny

Pracownikowi, który wystąpi do Rektora UJ/Kanclerza UJ z wnioskiem o rozwiązanie stosunku pracy w związku z przejściem na emeryturę, wskazując termin jego rozwiązania, może zostać przyznany dodatek przedemerytalny na okres 24-miesiący poprzedzających dzień rozwiązania stosunku pracy, na warunkach określonych w Porozumieniu z dnia 27 maja 2009 roku w sprawie zasad przyznawania dodatkowego wynagrodzenia pracownikom Uniwersytetu Jagiellońskiego przechodzącym na emeryturę.

Zasady wynagradzania w związku z realizacją projektów

§ 27

1. Ustalanie wysokości oraz form wynagradzania w związku z realizacją projektów odbywa się z uwzględnieniem zasad określonych w wytycznych, umowach o finansowanie projektu oraz w niniejszym Regulaminie.
2. Ustalanie wysokości wynagrodzenia pracownika odbywa się według zasad obowiązujących w chwili zatrudnienia do realizacji projektu. Zmiany wytycznych w trakcie realizacji projektu odnoszą się do każdej nowo zawieranej umowy o pracę, aneksu do umowy o pracę lub aktu mianowania.
3. Za ustalenie formy i wysokości wynagrodzenia personelu projektu, zgodne z zapisami wytycznych programu, wniosku o dofinansowanie i umowy o finansowanie, odpowiada kierownik projektu wraz z kierownikiem jednostki realizującej projekt.

§ 28

1. Wynagrodzenie za pracę przy realizacji projektów przyznaje Rektor UJ na wniosek kierownika projektu.
2. Wysokość wynagrodzenia, o którym mowa w ust. 1, powinna odzwierciedlać poziom trudności, charakter i specyfikę powierzonych obowiązków oraz niezbędne kwalifikacje i kompetencje pracownika.
3. Wysokość wynagrodzenia zasadniczego pracownika ustala się na podstawie uśrednionego uniwersyteckiego wynagrodzenia określonego w komunikacie Rektora UJ, chyba że w komunikacie Prorektora UJ w sprawie aplikowania w danym konkursie wskazano inaczej.
4. Wysokość wynagrodzenia nauczyciela akademickiego za zadania dydaktyczne obejmujące prowadzenie zajęć dydaktycznych i/lub przygotowanie materiałów dydaktycznych, ustala się na podstawie stawek określonych w załączniku nr 10 w tabeli dotyczącej ustalenia wysokości wynagrodzenia za godziny ponadwymiarowe na studiach niestacjonarnych pierwszego i drugiego stopnia, jednolitych studiach magisterskich, studiach doktoranckich, studiach podyplomowych i kursach kształcących.
5. Wysokość wynagrodzenia osób niebędących nauczycielami akademickimi za zadania dydaktyczne obejmujące prowadzenie zajęć dydaktycznych i/lub przygotowanie materiałów dydaktycznych, ustala się na podstawie stawek za godzinę zajęć dydaktycznych realizowanych na studiach niestacjonarnych pierwszego i drugiego stopnia, jednolitych studiach magisterskich, niestacjonarnych studiach doktoranckich, studiach podyplomowych i kursach kształcących, określonych w zarządzeniu Rektora UJ w sprawie zasad wynagradzania osób prowadzących zajęcia dydaktyczne na podstawie umów cywilnoprawnych.

6. Wysokość wynagrodzenia za zadania dydaktyczne prowadzone w języku obcym ustala się na podstawie stawek określonych w załączniku nr 10 w tabeli dotyczącej godzin ponadwymiarowych za prowadzenie zajęć dydaktycznych na odpłatnych studiach prowadzonych w języku obcym.
7. Stawkę godzinową brutto oblicza się zgodnie z zasadami określonymi w projekcie, który wymaga takiego obliczenia. W braku określenia tych zasad, stawkę godzinową pracownika należy obliczyć dzieląc miesięczne wynagrodzenie zasadnicze danego pracownika, indywidualny dodatek za staż pracy oraz dodatek funkcyjny (jeżeli dotyczy) przez 168 godzin.
8. Wysokość wynagrodzenia, o którym mowa w ust. 3–7, może być zmniejszona lub zwiększona w zależności od:
 - 1) wytycznych programu;
 - 2) specyfiki stanowiska;
 - 3) kwalifikacji pracownika;
 - 4) komponentu międzynarodowego projektu.
9. Wysokość wynagrodzenia, o którym mowa w ust. 3–7, może być zwiększona maksymalnie o 200%, za zgodą właściwego Prorektora UJ.
10. W szczególnym przypadku, wyłącznie w projekcie o wyjątkowym znaczeniu dla Uczelni, właściwy Prorektor UJ może podjąć decyzję o zwiększeniu wynagrodzenia ponad limit wskazany w ust. 8.
11. W przypadku wystąpienia w projekcie stanowiska specjalisty, nieuwzględnionego w komunikacie, o którym mowa w ust. 3, decyzję o wysokości wynagrodzenia podejmuje właściwy Prorektor UJ na podstawie przedstawionego rozeznania rynku. Rozeznanie rynku należy przeprowadzić w oparciu o oferty dotyczące stanowisk pracy zbliżonych do stanowiska nieuwzględnionego w komunikacie pod względem zakresu obowiązków i niezbędnych kwalifikacji.
12. W przypadku czasowej zmiany warunków zatrudnienia pracownika celem pracy przy realizacji projektu, po powrocie na stanowisko zajmowane bezpośrednio przed czasową zmianą warunków zatrudnienia gwarantuje się utrzymanie wysokości wynagrodzenia zasadniczego pracownika na poziomie nie niższym niż ten, który obowiązywał przed rozpoczęciem pracy przy realizacji projektu. Wysokość wynagrodzenia powinna uwzględniać wzrost płac wynikający z regulacji ustawowych, jeżeli miały miejsce w okresie zaangażowania pracownika do pracy w ramach projektu.
13. Wynagrodzenie pracownika może stanowić wkład własny w projekcie wtedy, gdy jest to zgodne z wytycznymi programu.

Świadczenia związane z pracą

§ 29

Dodatkowe wynagrodzenie roczne (tzw. trzynastka)

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

§ 30

Nagroda jubileuszowa

1. Pracownik ma 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 uprawniającego do nagrody jubileuszowej wlicza się wszystkie poprzednie zakończone okresy zatrudnienia oraz inne okresy, jeżeli z mocy odrębnych przepisów podlegają one wliczeniu do okresu pracy, od którego zależą uprawnienia pracownicze.
 3. W razie równoczesnego pozostawania w więcej niż jednym stosunku pracy do okresu pracy uprawniającego do nagrody wlicza się jeden z tych okresów.
 4. Pracownik nabywa prawo do nagrody jubileuszowej w dniu upływu okresu uprawniającego do nagrody.
 5. Pracownik jest obowiązany udokumentować swoje prawo do nagrody jubileuszowej, jeżeli w jego aktach osobowych brak jest odpowiedniej dokumentacji.
 6. Wypłata nagrody jubileuszowej powinna nastąpić niezwłocznie po nabyciu przez pracownika prawa do tej nagrody.
 7. Podstawę obliczenia nagrody jubileuszowej stanowi wynagrodzenie przysługujące pracownikowi w dniu nabycia prawa do nagrody, a jeżeli dla pracownika jest to korzystniejsze – wynagrodzenie przysługujące mu w dniu jej wypłaty.
 8. Jeżeli pracownik nabył prawo do nagrody jubileuszowej, będąc zatrudnionym w innym wymiarze czasu pracy niż w dniu jej wypłaty, podstawę obliczenia nagrody stanowi wynagrodzenie przysługujące pracownikowi w dniu nabycia prawa do nagrody.
 9. Nagrodę oblicza się według zasad obowiązujących przy ustalaniu ekwiwalentu pieniężnego za urlop wypoczynkowy.
 10. W przypadku rozwiązania stosunku pracy w związku z przejściem pracownika na rentę z tytułu niezdolności do pracy lub emeryturę pracownikowi, któremu do nabycia prawa do nagrody jubileuszowej brakuje mniej niż 12 miesięcy licząc od dnia rozwiązania stosunku pracy, nagrodę tę wypłaca się w dniu rozwiązania stosunku pracy.
 11. Jeżeli w dniu wejścia w życie przepisów wprowadzających zaliczalność do okresów uprawniających do świadczeń pracowniczych okresów niepodlegających dotychczas zaliczeniu pracownikowi upływa okres uprawniający pracownika do dwóch lub więcej nagród, wypłaca mu się tylko jedną nagrodę – najwyższą.
 12. Pracownikowi, który w dniu wejścia w życie przepisów, o których mowa w ust. 11, ma okres zatrudnienia dłuższy niż wymagany do nagrody danego stopnia, a w ciągu 12 miesięcy od tego dnia upływa okres uprawniający go do nabycia nagrody wyższego stopnia, nagrodę niższą wypłaca się w pełnej wysokości, a w dniu nabycia prawa do nagrody wyższej wypłaca się różnicę między kwotą nagrody wyższej a kwotą nagrody niższej.
 13. Przepisy zawarte w ust. 11 i 12 mają odpowiednio zastosowanie, gdy w dniu, w którym pracownik udokumentował swoje prawo do nagrody, był uprawniony do nagrody wyższego stopnia oraz gdy pracownik nabędzie to prawo w ciągu 12 miesięcy od tego dnia.

§ 31

Należności z tytułu podróży służbowej

Pracownikowi przysługuje zwrot kosztów związanych z podróżą służbową na zasadach określonych w przepisach powszechnie obowiązujących oraz aktach wewnętrznych Uczelni.

§ 32

Odprawa emerytalna lub rentowa

1. Nauczycielowi akademickiemu przechodzącemu na emeryturę albo rentę z tytułu niezdolności do pracy przysługuje prawo do jednorazowej odprawy w uczelni stanowiącej jego podstawowe miejsce pracy, w wysokości 300% wynagrodzenia zasadniczego otrzymanego za ostatni pełny miesiąc zatrudnienia.
2. Przepis ust. 1 stosuje się odpowiednio do pracownika niebędącego nauczycielem akademickim.
3. Pracownik Uczelni, który otrzymał odprawę, nie może ponownie nabyć do niej prawa.

§ 33

Odprawa pośmiertna

1. W przypadku śmierci pracownika podczas trwania stosunku pracy lub w czasie pobierania po jego rozwiązaniu zasiłku z tytułu niezdolności do pracy wskutek choroby, rodzinie przysługuje odprawa pośmiertna.
2. Wysokość i zasady przyznawania odprawy pośmiertnej członkom rodziny zmarłego pracownika określają przepisy Kodeksu pracy.

§ 34

Odprawa związana z rozwiązaniem stosunku pracy z przyczyn niedotyczących pracownika

W razie rozwiązania umowy o pracę z przyczyn niedotyczących pracownika, pracownikowi przysługuje odprawa pieniężna na zasadach określonych w przepisach powszechnie obowiązujących.

§ 35

Ekwiwalent za niewykorzystany urlop wypoczynkowy

1. Nauczycielowi akademickiemu przysługuje ekwiwalent pieniężny za okres niewykorzystanego urlopu wypoczynkowego na zasadach obowiązujących przy obliczaniu wynagrodzenia za urlop wypoczynkowy, z tym zastrzeżeniem, że ekwiwalent za jeden dzień urlopu wypoczynkowego w części ustalonej na podstawie składników wynagrodzenia o charakterze stałym oblicza się przy uwzględnieniu wynagrodzenia należnego w miesiącu nabycia prawa do ekwiwalentu, dzieląc sumę tych składników przez współczynnik 21. W przypadku osoby zatrudnionej w niepełnym wymiarze czasu pracy współczynnik obniża się proporcjonalnie, z uwzględnieniem wymiaru czasu pracy pracownika.
2. Pracownikowi niebędącemu nauczycielem akademickim przysługuje ekwiwalent pieniężny za okres niewykorzystanego urlopu wypoczynkowego na zasadach i w wysokości określonej w aktach wykonawczych wydanych na podstawie Kodeksu pracy.

§ 36

Ekwiwalent za pranie odzieży roboczej oraz za używanie odzieży własnej

Pracownikowi przysługuje ekwiwalent za pranie odzieży roboczej oraz za używanie odzieży własnej na zasadach określonych w zarządzeniu Rektora UJ.

§ 37

Ryczałt za używanie własnych samochodów do celów służbowych

W uzasadnionych przypadkach, na zasadach określonych w odrębnej umowie, pracownikowi może zostać przyznany ryczałt za używanie własnego samochodu do celów służbowych.

§ 38

Ryczałt za używanie własnych narzędzi w przypadku telepracy

Na zasadach określonych w Porozumieniu z dnia 21 czerwca 2016 roku w sprawie warunków stosowania telepracy w Uniwersytecie Jagiellońskim zawartym z zakładowymi organizacjami związkowymi, pracownikom wykonującym pracę w formie telepracy przysługuje ryczałt za używanie własnych narzędzi do wykonywania telepracy.

§ 38a

Pakiet medyczny

1. Pracownikowi przysługuje prawo do zakupu po cenie niższej niż detaliczna usług prywatnej opieki medycznej, zwanych dalej „pakietem medycznym” – współfinansowanego przez pracodawcę – dostępnego w okresie obowiązywania zawartej przez pracodawcę umowy o udzielanie świadczeń zdrowotnych w ramach abonamentu medycznego dla pracowników Uczelni oraz na warunkach w niej wskazanych.
2. W ramach pakietu medycznego pracownik ma prawo do indywidualnego nabycia dodatkowych usług medycznych, w tym realizowanych na rzecz osób bliskich pracownikowi, tj. małżonka/partnera życiowego lub dziecka pracownika, dziecka jego małżonka lub partnera życiowego w wieku do ukończenia 26. roku życia, przy czym ograniczenie wiekowe nie dotyczy dzieci posiadających orzeczenie o stopniu niepełnosprawności.
3. Korzystanie z pakietu medycznego, o którym mowa w ust. 1, odbywa się na zasadzie partycypacji pracownika w poniesieniu kosztów jego nabycia. Pracownik tytułem współfinansowania pakietu medycznego ponosi miesięczny koszt w wysokości 20 zł (słownie: dwadzieścia złotych), potrącanych z miesięcznego wynagrodzenia pracownika na podstawie jego pisemnej zgody, począwszy od pierwszego miesiąca objęcia pracownika pakietem medycznym. Koszty pakietu medycznego finansowane przez pracodawcę podlegają wliczeniu do przychodu pracownika i opodatkowaniu zgodnie z powszechnie obowiązującymi zasadami prawa.
4. Pracownik ponosi koszt nabycia dodatkowych usług medycznych, o których mowa w ust. 2, poprzez potrącenie kwoty stanowiącej ich wartość z miesięcznego wynagrodzenia pracownika, na podstawie jego pisemnej zgody, począwszy od pierwszego miesiąca objęcia pracownika pakietem medycznym.
5. Pracownik oraz osoby wskazane w ust. 2 zachowują prawo do korzystania z pakietu medycznego w okresie usprawiedliwionej nieobecności pracownika w pracy. W okresie

urlopu wychowawczego pracownik oraz osoby wskazane w ust. 2 mają możliwość korzystania z pakietu medycznego po dokonaniu wpłaty na rachunek bankowy pracodawcy wynikającej z zasady współfinansowania kosztów pakietu pomiędzy pracodawcą a pracownikiem. Pracownik oraz osoby wskazane w ust. 2 tracą prawo do korzystania z pakietu medycznego w okresie urlopu bezpłatnego pracownika trwającego co najmniej 1 miesiąc kalendarzowy.

Świadczenia przysługujące za czas urlopów oraz w okresie czasowej niezdolności do pracy

§ 39

Wynagrodzenie za czas urlopu wypoczynkowego oraz urlopów, o których mowa w art. 130 i 131 ust. 1 Ustawy

1. Przy obliczaniu wynagrodzenia za czas urlopu wypoczynkowego pracowników niebędących nauczycielami akademickimi stosuje się przepisy powszechnie obowiązujące.
2. Nauczycielowi akademickiemu przysługuje w okresie urlopu wypoczynkowego wynagrodzenie, jakie otrzymywałby, gdyby w tym czasie pracował. Przy obliczaniu wynagrodzenia za czas urlopu nauczyciela akademickiego stosuje się zasady określone w Ustawie i przepisach powszechnie obowiązujących, z uwzględnieniem że:
 - 1) składniki wynagrodzenia o charakterze stałym uwzględnia się w wysokości należnej w miesiącu wykorzystywania przez nauczyciela akademickiego urlopu wypoczynkowego;
 - 2) składniki wynagrodzenia o charakterze zmiennym wypłacane za pracę w godzinach ponadwymiarowych uwzględnia się przy obliczaniu wynagrodzenia za urlop wypoczynkowy na podstawie wynagrodzenia wypłaconego nauczycielowi akademickiemu w okresie 12 miesięcy poprzedzających miesiąc rozpoczęcia urlopu, zwanego dalej „podstawą wymiaru”, a jeżeli nauczyciel akademicki przed udzieleniem urlopu był zatrudniony w Uczelni krócej niż przez okres 12 miesięcy – na podstawie wynagrodzenia wypłaconego w tym okresie;
 - 3) wynagrodzenie za jeden dzień urlopu wypoczynkowego w części ustalonej na podstawie składników wynagrodzenia o charakterze stałym oblicza się dzieląc sumę tych składników przysługujących w miesiącu wykorzystywania urlopu przez liczbę dni roboczych w miesiącu. Tak obliczone wynagrodzenie za jeden dzień urlopu wypoczynkowego mnoży się przez liczbę dni tego urlopu;
 - 4) wynagrodzenie za jeden dzień urlopu wypoczynkowego w części ustalonej na podstawie składników wynagrodzenia o charakterze zmiennym oblicza się dzieląc podstawę wymiaru, przez 251 dni. Jeżeli nauczyciel akademicki jest zatrudniony krócej niż 12 miesięcy, podstawę wymiaru dzieli się przez liczbę dni roboczych przypadających w okresie jego zatrudnienia. Tak obliczone wynagrodzenie za jeden dzień urlopu wypoczynkowego mnoży się przez liczbę dni tego urlopu;
 - 5) wynagrodzenie za urlop wypoczynkowy nauczyciela akademickiego stanowi sumę wynagrodzenia w części ustalonej na podstawie składników wynagrodzenia o charakterze stałym obliczonego zgodnie z pkt 3 oraz składników wynagrodzenia o charakterze zmiennym obliczonego zgodnie z pkt 4.
3. Wynagrodzenie za czas płatnych urlopów, o których mowa w art. 130 i art. 131 ust. 1 Ustawy, oblicza się jak wynagrodzenie za urlop wypoczynkowy.

§ 40

Wynagrodzenie za czas niezdolności do pracy wskutek choroby

1. Za czas niezdolności pracownika do pracy wskutek:
 - 1) choroby lub odosobnienia w związku z chorobą zakaźną – trwającej łącznie do 33 dni w ciągu roku kalendarzowego, a w przypadku pracownika, który ukończył 50. rok życia – trwającej łącznie do 14 dni w ciągu roku kalendarzowego – pracownik zachowuje prawo do 80% wynagrodzenia;
 - 2) wypadku w drodze do pracy lub z pracy albo choroby przypadającej w czasie ciąży – w okresie wskazanym w pkt 1 – pracownik zachowuje prawo do 100% wynagrodzenia;
 - 3) poddania się niezbędnym badaniom lekarskim przewidzianym dla kandydatów na dawców komórek, tkanek i narządów oraz poddania się zabiegowi pobrania komórek, tkanek i narządów – w okresie wskazanym w pkt 1 – pracownik zachowuje prawo do 100% wynagrodzenia.
2. Wynagrodzenie, o którym mowa w ust. 1, oblicza się według zasad obowiązujących przy ustalaniu podstawy wymiaru zasiłku chorobowego i wypłaca za każdy dzień niezdolności do pracy, nie wyłączając dni wolnych od pracy.
3. Wynagrodzenie nie przysługuje w przypadkach, w których pracownik nie ma prawa do zasiłku chorobowego i nie ulega obniżeniu w przypadku ograniczenia podstawy wymiaru zasiłku chorobowego.
4. Za czas niezdolności do pracy, o której mowa w 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 w przepisach powszechnie obowiązujących.
5. Przepisy ust. 1 i 4 w części dotyczącej pracownika, który ukończył 50. rok życia, dotyczą niezdolności pracownika do pracy przypadającej po roku kalendarzowym, w którym pracownik ukończył 50. rok życia.

Postanowienia końcowe

§ 41

1. Treść niniejszego Regulaminu została uzgodniona z zakładowymi organizacjami związkowymi.
2. Zmiana treści Regulaminu następuje w tej samej formie co jego uzgodnienie.

Rektor

Prof. dr hab. Jacek Popiel

Tabela miesięcznych minimalnych stawek wynagrodzenia zasadniczego nauczycieli akademickich

lp.	Stanowisko	Opis	Minimalna stawka wynagrodzenia zasadniczego (zł)
1	Profesor	Profesor z tytułem honorowym profesora zwyczajnego	7.000,00
2		Profesor posiadający tytuł naukowy profesora	6.410,00
3		Profesor wizytujący posiadający tytuł naukowy profesora	6.410,00
4	Profesor uczelni	Profesor posiadający stopień naukowy doktora habilitowanego	5.500,00
		Profesor posiadający stopień naukowy doktora	5.321,00
5	Profesor wizytujący	Profesor posiadający stopień naukowy doktora habilitowanego lub doktora	5.321,00
6	Adiunkt	Adiunkt posiadający stopień naukowy doktora habilitowanego	5.000,00
7		Adiunkt posiadający stopień naukowy doktora	4.680,00
8	Asystent	Asystent posiadający stopień naukowy doktora	3.850,00
9		Asystent posiadający tytuł zawodowy magistra, magistra inżyniera lub równorzędny	3.550,00
10	Starszy wykładowca	Starszy wykładowca posiadający stopień naukowy doktora	4.680,00
11		Starszy wykładowca posiadający tytuł zawodowy magistra, magistra inżyniera lub równorzędny	3.750,00
12	Wykładowca	Wykładowca posiadający stopień naukowy doktora	3.800,00
13		Wykładowca posiadający tytuł zawodowy magistra, magistra inżyniera lub równorzędny	3.450,00
14	Lektor	Lektor	3.350,00
15	Instruktor	Instruktor	3.350,00

**Tabela miesięcznych minimalnych stawek wynagrodzenia zasadniczego
pracowników administracyjnych**

lp.	Stanowisko	Minimalna stawka wynagrodzenia zasadniczego (zł)
1	Główny specjalista pełniący funkcję Kanclerza	10.800,00
2	Główny specjalista pełniący funkcję Kwestora	10.800,00
3	Główny specjalista pełniący funkcję zastępcy kanclerza	8.400,00
4	Główny specjalista pełniący funkcję zastępcy kwestora	7.800,00
5	Główny specjalista pełniący funkcję dyrektora administracyjnego wydziału	4.560,00
6	Audytor wewnętrzny	4.800,00
7	Rzecznik patentowy	4.560,00
8	Radca prawny pełniący funkcję koordynatora	6.600,00
9	Radca prawny	4.800,00
10	Specjalista ds. ochrony danych osobowych	4.560,00
11	Główny specjalista pełniący funkcję dyrektora centrum, kierownika działu, kierownika sekcji, kierownika biura	4.560,00
12	Główny specjalista, administrator sieci	3.800,00
13	Starszy specjalista	3.600,00
14	Specjalista	3.400,00
15	Młodszy specjalista	3.300,00
16	Starszy (lub samodzielny) referent	3.200,00
17	Referent, kasjer	3.100,00
18	Starszy inspektor nadzoru inwestorskiego	4.400,00
19	Inspektor nadzoru inwestorskiego	3.800,00
20	Główny specjalista do spraw bezpieczeństwa i higieny pracy	3.800,00
21	Starszy specjalista do spraw bezpieczeństwa i higieny pracy	3.600,00
22	Specjalista do spraw bezpieczeństwa i higieny pracy	3.400,00
23	Starszy inspektor do spraw bezpieczeństwa i higieny pracy	3.200,00
24	Inspektor do spraw bezpieczeństwa i higieny pracy	3.100,00

Tabela miesięcznych minimalnych stawek wynagrodzenia zasadniczego pracowników naukowo-technicznych i inżynieryjno-technicznych

lp.	Stanowisko	Minimalna stawka wynagrodzenia zasadniczego (zł)
Stanowiska naukowo-techniczne		
1	Starszy specjalista naukowo-techniczny	3.600,00
2	Specjalista naukowo-techniczny	3.400,00
Stanowiska inżynieryjno-techniczne		
3	Starszy specjalista inżynieryjno-techniczny, starszy specjalista do spraw informatyki	3.600,00
4	Specjalista inżynieryjno-techniczny, specjalista do spraw informatyki	3.400,00
5	Starszy (lub samodzielny): referent techniczny, fizyk, matematyk i inne stanowiska równorzędne, mistrz	3.200,00
6	Referent techniczny, technik, chemik, biolog, fizyk i inne	3.100,00
7	Laborant	3.100,00

Tabela miesięcznych minimalnych stawek wynagrodzenia zasadniczego pracowników obsługi

lp.	Stanowisko	Minimalna stawka wynagrodzenia zasadniczego (zł)
1	Pracownik gospodarczy, woźny, starszy woźny, portier, starszy portier, dozorca, strażnik ochrony mienia, starszy strażnik ochrony mienia, porządkowa, sprzątaczką	3.020,00
2	Strażnik ochrony mienia – szef ochrony, – zastępca szefa ochrony, – dowódca zmiany, – starszy wartownik – konwojent, – wartownik – konwojent, – młodszy wartownik – konwojent	3.050,00
3	Pomocniczy pracownik administracji lub obsługi	3.050,00
4	Ogrodnik	3.100,00
5	Robotnicy bez przygotowania zawodowego	3.020,00
6	Robotnicy wykwalifikowani, posiadający umiejętności fachowe w zakresie wymaganym do wykonywania prac pod nadzorem lub samodzielnie	3.050,00
7	Robotnicy wysoko wykwalifikowani, legitymujący się dyplomem technika lub mistrza w zawodzie, w zakresie którego wykonują samodzielnie trudne i precyzyjne prace	3.150,00
8	Kierowca samochodu osobowego	3.200,00

Pracownicy biblioteczni, pracownicy dokumentacji i informacji naukowej

lp.	Stanowisko	Minimalna stawka wynagrodzenia zasadniczego (zł)
1	Kustosz dyplomowany	3.960,00
2	Starszy kustosz biblioteczny	3.700,00
3	Kustosz biblioteczny	3.600,00
4	Starszy bibliotekarz	3.400,00
	Starszy dokumentalista	
	Starszy konserwator książki	
5	Bibliotekarz	3.200,00
	Dokumentalista	
	Konserwator książki	
6	Starszy magazynier biblioteczny	3.100,00
7	Starszy technik dokumentalista	3.100,00
8	Młodszy bibliotekarz	3.100,00
	Młodszy dokumentalista	
	Młodszy konserwator książki	
9	Technik dokumentalista	3.100,00
10	Magazynier biblioteczny	3.100,00
11	Technik-konserwator książki	3.100,00
12	Młodszy technik dokumentalista	3.020,00
	Pomocnik biblioteczny	3.020,00

Pracownicy muzeów

lp.	Stanowisko	Minimalna stawka wynagrodzenia zasadniczego (zł)
1	Kustosz dyplomowany muzealny	3.960,00
2	Kustosz muzealny	3.700,00
3	Adiunkt muzealny	3.720,00
4	Asystent muzealny	3.500,00
5	Starszy konserwator	3.400,00
6	Konserwator	3.200,00
7	Adiunkt konserwatorski	3.720,00
8	Starszy asystent konserwatorski	3.600,00
9	Asystent konserwatorski	3.500,00
10	Starszy dokumentalista	3.400,00
11	Dokumentalista	3.200,00
12	Starszy renowator	3.400,00
13	Renowator	3.200,00
14	Renowator przyuczony	3.020,00
15	Przewodnik muzealny	3.240,00

**Tabela miesięcznych minimalnych stawek wynagrodzenia zasadniczego
pracowników działalności wydawniczej i poligraficznej**

lp.	Stanowisko	Minimalna stawka wynagrodzenia zasadniczego (zł)
1	Redaktor naczelny pełniący funkcję dyrektora Wydawnictwa	4.560,00
2	Redaktor naczelny	3.800,00
3	Redaktor inicjujący	3.600,00
4	Redaktor koordynujący	3.840,00
5	Sekretarz redakcji	3.480,00
6	Sekretarz techniczny	3.480,00
7	Starszy redaktor	4.080,00
8	Redaktor	3.840,00
9	Młodszy redaktor	3.480,00
10	Specjalista DTP	4.320,00
11	Starszy operator DTP	3.840,00
12	Operator DTP	3.480,00
13	Koordinator publikacji elektronicznych	3.360,00
14	Magazynier wydawnictwa	3.240,00
15	Introligator	3.240,00

**Tabela miesięcznych minimalnych stawek wynagrodzenia zasadniczego
pracowników działalności archiwalnej**

lp.	Stanowisko	Minimalna stawka wynagrodzenia zasadniczego (zł)
1	Starszy kustosz archiwalny	3.700,00
2	Kustosz archiwalny	3.600,00
3	Kustosz konserwator papieru	3.600,00
4	Starszy konserwator papieru	3.400,00
5	Konserwator papieru	3.200,00
6	Starszy archiwista	3.400,00
7	Archiwista	3.200,00
8	Młodszy archiwista	3.100,00
9	Starszy magazynier archiwalny	3.150,00
10	Magazynier archiwalny	3.100,00

Tabela miesięcznych stawek dodatku funkcyjnego dla nauczycieli akademickich

lp.	Funkcja	Stawka dodatku funkcyjnego (zł)
1	Rektor	6.410,00
2	Prorektor	4.290,00
3	Dziekan	3.300,00
4	Prodziekan	2.600,00
5	Dyrektor szkoły doktorskiej	2.200,00
6	Dyrektor jednostki poza-, między- lub dyrektor/kierownik jednostki wewnątrzwydziałowej zatrudniającej co najmniej 15 osób	500,00 – 2.600,00
7	Dyrektor jednostki poza-, między- lub dyrektor/kierownik jednostki wewnątrzwydziałowej zatrudniającej poniżej 15 osób	300,00 – 1.800,00
8	Zastępca dyrektora jednostki poza-, między- lub dyrektora/kierownika jednostki wewnątrzwydziałowej	300,00 – 1.700,00

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

lp.	Funkcja		Stawka dodatku funkcyjnego (zł)
1	Kanclerz UJ		4.290,00
2	Kwestor UJ		4.290,00
3	Zastępca kanclerza UJ		3.000,00 – 3.500,00
4	Zastępca kwestora UJ		3.000,00 – 3.500,00
		Liczba pracowników w podległej jednostce	
5	Dyrektor administracyjny wydziału, dyrektor centrum, kierownik działu	do 20	700,00 – 1.000,00
		powyżej 20	1.000,00 – 1.500,00
6	Zastępca dyrektora administracyjnego wydziału, zastępca dyrektora jednostki poza- lub międzywydziałowej; zastępca dyrektora centrum, zastępca kierownika działu		400,00 – 1.000,00
7	Kierownik sekcji, zastępca kierownika sekcji, kierownicy i zastępcy kierowników zespołów osób liczących minimum 5 osób (niewymienionych w niniejszej tabeli)		400,00 – 700,00
8	Dyrektor biblioteki głównej, dyrektor jednostki poza- lub międzywydziałowej		500,00 – 2.600,00
9	Zastępca dyrektora biblioteki głównej		300,00 – 1.700,00
10	Kierownik oddziału w bibliotece głównej		400,00 – 700,00
11	Kierownik sekcji w bibliotece głównej		200,00 – 500,00
12	Kierownik biblioteki wydziału		500,00 – 1.000,00
13	Kierownik biblioteki instytutu, kierownik sekcji w bibliotece wydziałowej		200,00 – 500,00

USTALENIE WYSOKOŚCI I ZASAD WYPŁATY WYNAGRODZENIA ZA GODZINY PONADWYMIAROWE

§ 1

1. W szczególnych przypadkach, uzasadnionych koniecznością realizacji programu studiów na studiach **stacjonarnych, studiach niestacjonarnych, studiach podyplomowych**, kształcenia w **szkołach doktorskich, na odpłatnych studiach prowadzonych w języku obcym oraz odpłatnych studiach prowadzonych w języku polskim jako obcym lub realizacji zajęć na kursach dokształcających** nauczyciel akademicki może być obowiązany do prowadzenia zajęć dydaktycznych w godzinach ponadwymiarowych. Ilość tych godzin nie może przekraczać dla pracowników badawczo-dydaktycznych $\frac{1}{4}$, a dla pracowników dydaktycznych $\frac{1}{2}$ rocznego wymiaru zajęć dydaktycznych.
2. Nauczycielowi akademickiemu, który był obowiązany do prowadzenia zajęć dydaktycznych w godzinach ponadwymiarowych, zgodnie z ust. 1, przez cztery kolejne semestry, może być powierzone prowadzenie zajęć dydaktycznych w godzinach ponadwymiarowych w kolejnym roku akademickim tylko za jego zgodą, wyrażoną w formie pisemnej.
3. Nauczycielowi akademickiemu, za jego zgodą wyrażoną w *Karcie Indywidualnego Przydziału Zajęć Dydaktycznych*, zwanej dalej „Kartą Przydziału”, może być powierzone prowadzenie zajęć dydaktycznych w godzinach ponadwymiarowych w wymiarze nieprzekraczającym dwukrotności rocznego wymiaru zajęć dydaktycznych.
4. Kierownik jednostki organizacyjnej odpowiedzialny za organizację procesu dydaktycznego sprawuje nadzór nad prawidłowym wymiarem przydzielonych godzin ponadwymiarowych.
5. Nauczyciel akademicki może przyjąć do wykonania godziny ponadwymiarowe z innej niż macierzysta jednostki wyłącznie za zgodą kierownika jednostki macierzystej odpowiedzialnego za organizację procesu dydaktycznego, z uwzględnieniem obowiązujących limitów.
6. Nauczyciel akademicki jest obowiązany wykazać liczbę wszystkich przydzielonych oraz wykonanych godzin zajęć dydaktycznych w okresie rozliczenia pensum w Karcie Przydziału oraz w *Karcie Indywidualnego Wykonania Zajęć Dydaktycznych*, zwanej dalej „Kartą Wykonania”, które są prowadzone w Uczelni, celem prawidłowego rozliczenia zajęć dydaktycznych. Karty Przydziału i Karty Wykonania generowane są z systemu USOS.
7. Nauczyciela akademickiego będącego w ciąży lub wychowującego dziecko do ukończenia przez nie 4. roku życia nie można zatrudniać w godzinach ponadwymiarowych bez jego zgody.

§ 2

1. Za każdą godzinę obliczeniową (odpowiadającą 45 minutom) zajęć prowadzonych w ramach godzin ponadwymiarowych nauczyciel akademicki otrzymuje wynagrodzenie w zależności od zajmowanego stanowiska:

1) na studiach stacjonarnych pierwszego i drugiego stopnia, jednolitych studiach magisterskich oraz studiach doktoranckich według poniższych stawek:

lp.	Stanowisko	Opis	Studia pierwszego i drugiego stopnia, jednolite studia magisterskie	Studia doktoranckie
1	Profesor	Profesor z tytułem honorowym profesora zwyczajnego	126	126 – 252
2	Profesor, profesor wizytujący	Profesor posiadający tytuł naukowy profesora	116	116 – 230
		Profesor wizytujący posiadający tytuł naukowy profesora		
3	Profesor uczelni	Profesor posiadający stopień naukowy dr. hab.	99	99 – 198
4	Profesor uczelni, profesor wizytujący	Profesor posiadający stopień naukowy dr.	96	96 – 191
		Profesor wizytujący posiadający stopień naukowy dr. hab. lub dr.		
5	Adiunkt	Adiunkt posiadający stopień naukowy dr. hab.	90	90 – 180
6	Adiunkt, starszy wykładowca	Adiunkt posiadający stopień naukowy dr.	85	85 – 168
		Starszy wykładowca posiadający stopień naukowy dr.		
		Starszy wykładowca posiadający tytuł zawodowy magistra, magistra inżyniera lub równorzędny		
7	Wykładowca	Wykładowca posiadający stopień naukowy dr.	64	64 – 138
8	Asystent, wykładowca	Asystent posiadający stopień naukowy dr.	61	61 – 130
		Wykładowca posiadający tytuł zawodowy magistra, magistra inżyniera lub równorzędny		
9	Asystent, lektor, instruktor	Asystent posiadający tytuł zawodowy magistra, magistra inżyniera lub równorzędny	58	58 – 125
		Lektor		
		Instruktor		

- 2) na studiach niestacjonarnych pierwszego i drugiego stopnia, jednolitych studiach magisterskich, studiach doktoranckich, studiach podyplomowych i kursach doszkalających według poniższych stawek:

Ip.	Stanowisko	Opis	Stawki obowiązujące (zł)	
			min	max
1	Profesor	Profesor z tytułem honorowym profesora zwyczajnego	126	315
2	Profesor, profesor wizytujący	Profesor posiadający tytuł naukowy profesora	116	288
		Profesor wizytujący posiadający tytuł naukowy profesora		
3	Profesor uczelni	Profesor posiadający stopień naukowy dr. hab.	99	248
4	Profesor uczelni, profesor wizytujący	Profesor posiadający stopień naukowy dr.	96	239
		Profesor wizytujący posiadający stopień naukowy dr. hab. lub dr.		
5	Adiunkt	Adiunkt posiadający stopień naukowy dr. hab.	90	225
6	Adiunkt, starszy wykładowca	Adiunkt posiadający stopień naukowy dr.	85	210
		Starszy wykładowca posiadający stopień naukowy dr.		
		Starszy wykładowca posiadający tytuł zawodowy magistra, magistra inżyniera lub równorzędny		
7	Wykładowca	Wykładowca posiadający stopień naukowy dr.	64	173
8	Asystent, wykładowca	Asystent posiadający stopień naukowy dr.	61	163
		Wykładowca posiadający tytuł zawodowy magistra, magistra inżyniera lub równorzędny		
9	Asystent, lektor, instruktor	Asystent posiadający tytuł zawodowy magistra, magistra inżyniera lub równorzędny	58	156
		Lektor		
		Instruktor		

- 3) w szkołach doktorskich według poniższych stawek:

Ip.	Stanowisko	Opis	Stawki obowiązujące (zł)	
			min	max
1	Profesor	Profesor z tytułem honorowym profesora zwyczajnego	200	400
2	Profesor, profesor wizytujący	Profesor posiadający tytuł naukowy profesora	200	400
		Profesor wizytujący posiadający tytuł naukowy profesora		

3	Profesor uczelni	Profesor posiadający stopień naukowy dr. hab.	150	330
4	Profesor uczelni, profesor wizytujący	Profesor posiadający stopień naukowy dr.	150	330
		Profesor wizytujący posiadający stopień naukowy dr. hab. lub dr.		
5	Adiunkt	Adiunkt posiadający stopień naukowy dr. hab.	150	330
6	Adiunkt, starszy wykładowca	Adiunkt posiadający stopień naukowy dr.	100	270
		Starszy wykładowca posiadający stopień naukowy dr.		
		Starszy wykładowca posiadający tytuł zawodowy magistra, magistra inżyniera lub równorzędny		
7	Wykładowca	Wykładowca posiadający stopień naukowy dr.	80	160
8	Asystent, wykładowca	Asystent posiadający stopień naukowy dr.	80	160
		Wykładowca posiadający tytuł zawodowy magistra, magistra inżyniera lub równorzędny		
9	Asystent, lektor, instruktor	Asystent posiadający tytuł zawodowy magistra, magistra inżyniera lub równorzędny	80	160
		Lektor		
		Instruktor		

4) na odpłatnych studiach prowadzonych w języku obcym według poniższych stawek:

lp.	Stanowisko	Opis	Stawki obowiązujące (zł)	
			min	max
1	Profesor	Profesor z tytułem honorowym profesora zwyczajnego	190	325
2	Profesor, profesor wizytujący	Profesor posiadający tytuł naukowy profesora	190	325
		Profesor wizytujący posiadający tytuł naukowy profesora		
3	Profesor uczelni	Profesor posiadający stopień naukowy dr. hab.	160	225
4	Profesor uczelni, profesor wizytujący	Profesor posiadający stopień naukowy dr.	160	225
		Profesor wizytujący posiadający stopień naukowy dr. hab. lub dr.		

5	Adiunkt	Adiunkt posiadający stopień naukowy dr. hab.	160	225
6	Adiunkt, starszy wykładowca	Adiunkt posiadający stopień naukowy dr.	120	194
		Starszy wykładowca posiadający stopień naukowy dr.		
		Starszy wykładowca posiadający tytuł zawodowy magistra, magistra inżyniera lub równorzędny		
7	Wykładowca	Wykładowca posiadający stopień naukowy dr.	64	194
8	Asystent, wykładowca	Asystent posiadający stopień naukowy dr.	61	194
		Wykładowca posiadający tytuł zawodowy magistra, magistra inżyniera lub równorzędny		
9	Asystent, lektor, instruktor	Asystent posiadający tytuł zawodowy magistra, magistra inżyniera lub równorzędny	58	194
		Lektor		
		Instruktor		

5) na odpłatnych studiach prowadzonych w języku polskim jako obcym według poniższych stawek:

lp.	Stanowisko	Opis	Stawki obowiązujące (zł)	
			min	max
1	Profesor	Profesor z tytułem honorowym profesora zwyczajnego	126	252
2	Profesor, profesor wizytujący	Profesor posiadający tytuł naukowy profesora	116	230
		Profesor wizytujący posiadający tytuł naukowy profesora		
3	Profesor uczelni	Profesor posiadający stopień naukowy dr. hab.	99	198
4	Profesor uczelni, profesor wizytujący	Profesor posiadający stopień naukowy dr.	96	191
		Profesor wizytujący posiadający stopień naukowy dr. hab. lub dr.		
5	Adiunkt	Adiunkt posiadający stopień naukowy dr. hab.	90	180
6	Adiunkt, starszy wykładowca	Adiunkt posiadający stopień naukowy dr.	85	168
		Starszy wykładowca posiadający stopień naukowy dr.		
		Starszy wykładowca posiadający tytuł zawodowy magistra, magistra inżyniera lub równorzędny		

7	Wykładowca	Wykładowca posiadający stopień naukowy dr.	64	138
8	Asystent, wykładowca	Asystent posiadający stopień naukowy dr.	61	130
		Wykładowca posiadający tytuł zawodowy magistra, magistra inżyniera lub równorzędny		
9	Asystent, lektor, instruktor	Asystent posiadający tytuł zawodowy magistra, magistra inżyniera lub równorzędny	58	125
		Lektor		
		Instruktor		

- 6) w przypadku kształcenia w ramach programu interdyscyplinarnego (w indywidualnych przypadkach uzasadnionych szczególnie wysokimi kwalifikacjami osób prowadzących zajęcia dydaktyczne) – można ustalić stawkę wyższą od obowiązującej stawki maksymalnej dla danego rodzaju studiów, ustalaną przez dziekana wyłącznie po uzyskaniu pisemnej zgody Rektora UJ – do 100% stawki obowiązującej.
2. W przypadku zajęć realizowanych na rzecz studentów niepełnosprawnych prowadzonych na zlecenie Działu ds. Osób Niepełnosprawnych (DON) stawkę wynagrodzenia za godzinę zajęć dydaktycznych należy powiększyć o 20 zł, z tym że powiększenie stawek nie może przekroczyć wartości maksymalnych wskazanych w tabeli ujętej w ust. 1.
 3. Wysokość stawek ustala dziekan, dyrektor jednostki poza- lub międzywydziałowej lub dyrektor szkoły doktorskiej zgodnie z zasadami prawidłowej gospodarki finansowej. Stawki wyższe od stawek minimalnych, ale nieprzekraczające wartości maksymalnych, mogą być zastosowane, jeżeli jednostka organizacyjna posiada na ten cel środki zatwierdzone w planie rzeczowo-finansowym i potwierdzone przez Kwestora UJ.
 4. Stawki powinny być jednolite i obowiązywać na poziomie wydziału, jednostki poza- lub międzywydziałowej lub szkoły doktorskiej. W wyjątkowo uzasadnionych przypadkach dopuszcza się możliwość zróżnicowania stawek, w szczególności ze względu na liczebność grup zajęciowych, stosowane metody dydaktyczne, stosowane metody weryfikacji i oceny efektów uczenia się.
 5. Formularze uwzględniające wysokość stawek dla określonej formy i poziomu studiów w danej jednostce należy złożyć w Centrum Spraw Osobowych.

§ 3

1. Wynagrodzenie za godziny ponadwymiarowe wypłaca się po dokonaniu rozliczenia godzin rzeczywiście przeprowadzonych zajęć dydaktycznych, raz w roku, z uwzględnieniem okresu rozliczenia pensum.
2. Wypłata wynagrodzenia za pracę w godzinach ponadwymiarowych następuje do dnia 1 października danego roku kalendarzowego za poprzedni rok akademicki, a w szczególnych sytuacjach, gdy rozliczenie pensum z przyczyn leżących po stronie jednostki nie może nastąpić do dnia 31 lipca – wypłata wynagrodzenia za pracę w godzinach ponadwymiarowych następuje do dnia 1 grudnia danego roku kalendarzowego za poprzedni rok akademicki.
3. Wynagrodzenie za pracę w godzinach ponadwymiarowych ustala się na podstawie najwyższej ze stawek obowiązujących w okresie rozliczeniowym, trwającym od momentu rozpoczęcia realizacji zajęć dydaktycznych do momentu potwierdzenia wykonania liczby godzin zajęć dydaktycznych przez nauczyciela akademickiego na Karcie Wykonania. Wynagrodzenie za pracę w godzinach ponadwymiarowych, wypłacone po rozliczeniu godzin ponadwymiarowych w przyjętym okresie rozliczeniowym, nie podlega przeliczeniu.
4. Wypłata wynagrodzenia za godziny ponadwymiarowe następuje po złożeniu formularzy

wygenerowanych z systemu USOS:

- 1) zbiorczego wykonania zajęć dydaktycznych za dany rok akademicki;
 - 2) Karty Wykonania.
5. Dopuszcza się możliwość wypłaty wynagrodzenia za godziny ponadwymiarowe na studiach niestacjonarnych, studiach podyplomowych, odpłatnych studiach prowadzonych w języku obcym, odpłatnych studiach prowadzonych w języku polskim jako obcym i kursach dokształcających po ich wykonaniu, po zakończeniu pierwszego semestru, a przed zakończeniem okresu rozliczenia pensum, pod warunkiem wykonania przez nauczyciela akademickiego pełnego pensum dydaktycznego w I semestrze.
6. Wypłata wynagrodzenia w trakcie roku akademickiego przewidziana w ust. 5 może nastąpić pod warunkiem:
- 1) złożenia zbiorczego planu zajęć dydaktycznych na dany rok akademicki;
 - 2) złożenia Karty Przydziału;
 - 3) potwierdzenia przez kierownika jednostki wykonania zajęć.
7. W szczególnie uzasadnionych przypadkach, za zgodą Prorektora UJ ds. polityki kadrowej i finansowej, dopuszcza się możliwość wprowadzenia co najmniej dwumiesięcznych okresów rozliczenia godzin ponadwymiarowych, liczonych w miesiącach kalendarzowych.
8. Wypłata wynagrodzenia za godziny ponadwymiarowe przewidziane w ust. 7 może nastąpić po zakończeniu okresu rozliczeniowego pod warunkiem:
- 1) złożenia zbiorczego planu zajęć dydaktycznych i Karty Przydziału na dany rok akademicki z uwzględnieniem pełnego pensum na studiach stacjonarnych, niestacjonarnych i na innych formach kształcenia, generowanych z systemu USOS;
 - 2) potwierdzenia przez pracownika, bezpośredniego przełożonego i kierownika jednostki organizacyjnej UJ możliwości wykonania pensum dydaktycznego w danym roku akademickim, zgodnie ze złożoną Kartą Przydziału;
 - 3) przedstawienia szczegółowego planu zajęć dydaktycznych na wskazany okres rozliczeniowy, zgodnie z harmonogramem;
 - 4) potwierdzenia przez kierownika jednostki organizacyjnej UJ i bezpośredniego przełożonego wykonania zajęć w danym okresie rozliczeniowym.
9. Po zakończeniu roku akademickiego dokonuje się weryfikacji wykonania godzin zajęć dydaktycznych ze szczególnym uwzględnieniem godzin rozliczonych na podstawie ust. 5–8.
10. W przypadku udzielenia zgody na zmianę okresów rozliczeniowych w trakcie roku akademickiego Prorektor UJ ds. polityki kadrowej i finansowej określa w decyzji zasady rozliczenia godzin ponadwymiarowych w okresie przejściowym.

ZASADY PRYZNAWANIA NAGRÓD DLA NAUCZYCIELI AKADEMICKICH UNIWERSYTETU JAGIELLOŃSKIEGO

§ 1

1. Uczelnia nalicza środki na nagrody Rektora UJ dla nauczycieli akademickich w wysokości 2% planowanych rocznych środków na wynagrodzenia osobowe dla tej grupy pracowników.
2. Środki, o których mowa w ust. 1, przeznaczone są na nagrody za wybitne osiągnięcia naukowe, dydaktyczne, organizacyjne oraz za całokształt osiągnięć naukowych, dydaktycznych i organizacyjnych dla nauczycieli akademickich.
3. Wnioski powinny uwzględniać: osiągnięcia naukowe, dydaktyczne lub organizacyjne w poprzednim roku kalendarzowym.
4. Nagroda może być przyznana nauczycielowi akademickiemu, który w Uczelni przepracował nie mniej niż jeden rok.

§ 2

1. Nagrody ze środków określonych w § 1 ust. 1 mogą otrzymać:
 - 1) nauczyciele akademicy zatrudnieni w Uczelni na podstawie stosunku pracy;
 - 2) emerytowani nauczyciele akademicy – za osiągnięcia dokonane w okresie, za który przyznawana jest nagroda.
2. Nauczyciel akademicki może otrzymać nagrodę ze środków określonych w § 1 ust. 1 jeden raz w roku kalendarzowym.

§ 3

1. Rektor UJ przyznaje nagrody indywidualne albo nagrody zespołowe: I, II i III stopnia.
2. Wysokość nagród ustalana jest corocznie przez Rektora UJ.
3. Podstawę do określenia wysokości nagrody stanowi minimalna stawka wynagrodzenia zasadniczego profesora, określona w przepisach powszechnie obowiązujących.
4. Wysokość nagrody jest różna za działalność naukową, działalność dydaktyczną oraz organizacyjną.
5. Podział nagrody zespołowej pomiędzy członków nagrodzonego zespołu zależy od wkładu pracy poszczególnych osób, jednakże nagroda przypadająca jednemu członkowi zespołu nie może przekroczyć pełnej wysokości nagrody indywidualnej i nie może być niższa niż 10% wysokości nagrody indywidualnej odpowiedniego stopnia.

§ 4

1. Nagrody są przyznawane w szczególności za:
 - 1) oryginalne i twórcze osiągnięcia naukowe 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;
 - 2) kształcenie kadr naukowych, potwierdzone podejmowaniem zainicjowanej problematyki badawczej przez innych pracowników nauki, pełnieniem funkcji

- promotora, konsultanta i opiniodawcy innych prac naukowych lub recenzenta;
- 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.
2. Wnioski winny uwzględniać osiągnięcia naukowe, dydaktyczne lub organizacyjne dokonane w roku kalendarzowym poprzedzającym rok przyznania nagrody.
 3. Nagrody mogą być również przyznawane wybitnym nauczycielom akademickim za całokształt ich osiągnięć naukowych, dydaktycznych i organizacyjnych.

§ 5

1. Z wnioskiem o przyznanie nagród można wystąpić tylko w granicach ustalonego dla danej jednostki organizacyjnej limitu środków przeznaczonych na nagrody.
2. Z wnioskami o przyznanie nagród może wystąpić:
 - 1) dziekan – w odniesieniu do pracowników wydziałów;
 - 2) kierownik jednostki wewnętrznej wydziału – za zgodą dziekana – w odniesieniu do pracowników tej jednostki;
 - 3) dyrektor/kierownik właściwej jednostki – w odniesieniu do pracowników pozostałych jednostek organizacyjnych.
3. Dziekani wydziałów oraz dyrektorzy szkół doktorskich – po zasięgnięciu opinii właściwej rady – przedkładają wnioski Rektorowi UJ.
4. Dyrektorzy i kierownicy jednostek pozawydziałowych, międzywydziałowych, międzyuczelnianych i wspólnych – po zasięgnięciu opinii właściwej rady oraz uzyskaniu akceptacji właściwego Prorektora UJ – przedkładają wnioski Rektorowi UJ.
5. Rektor UJ może także przyznać nagrodę z własnej inicjatywy.

§ 6

1. Rektor UJ przyznaje nagrody z okazji inauguracji roku akademickiego.
2. W wyjątkowych przypadkach Rektor UJ z własnej inicjatywy albo na wniosek osoby uprawnionej, o której mowa w § 5 ust. 1 i 2, może przyznać nagrodę także w innym terminie.

§ 7

Wszystkie głosowania na radach, o których mowa w § 5 ust. 3, nad wnioskami dotyczącymi nagród odbywają się tajnie.

§ 8

1. Wniosek o nagrodę powinien zawierać w szczególności:
 - 1) rodzaj proponowanej nagrody;
 - 2) stopień proponowanej nagrody;
 - 3) merytoryczne uzasadnienie proponowanej nagrody;
 - 4) wysokość proponowanej nagrody.
2. We wniosku o nagrodę zespołową należy dodatkowo określić wysokość nagród proponowanych dla poszczególnych członków zespołu.
3. Do wniosku o nagrodę za działalność naukową należy dołączyć publikacje, za które

wnioskowana jest nagroda.

4. Wnioski o nagrody przyznawane przez Rektora UJ należy składać w Centrum Spraw Osobowych, w terminie ustalonym przez Rektora UJ.

§ 9

Wnioski, o których mowa w § 5, wraz z określonymi wysokościami środków, o których mowa w § 1 ust. 1, Rektor UJ przekazuje do zaopiniowania właściwej komisji ds. nagród.

§ 10

Centrum Spraw Osobowych nie później niż w terminie 7 dni przed posiedzeniem komisji, o której mowa w § 9, przedstawia związkom zawodowym działającym w Uczelni wykaz kandydatów do przyznania nagród.

§ 11

Po zaopiniowaniu wniosków w trybie określonym w § 7 i § 9 Rektor UJ podejmuje decyzję o przyznaniu nagród.

§ 12

1. Nagrody wręczane są w trybie ustalonym przez Rektora UJ.
2. Laureat nagrody Rektora UJ otrzymuje dyplom określający stopień przyznanej nagrody, rodzaj osiągnięcia i wysokość nagrody.
3. Kopię dyplomu włącza się do akt osobowych laureata nagrody.

ZASADY PRYZNAWANIA NAGRÓD PRACOWNIKOM NIEBĘDĄCYM NAUCZYCIELAMI AKADEMICKIMI UNIWERSYTETU JAGIELLOŃSKIEGO

§ 1

1. Uczelnia nalicza środki na nagrody Rektora UJ dla pracowników niebędących nauczycielami akademickimi w wysokości 1% planowanych rocznych środków na wynagrodzenia osobowe dla tej grupy pracowników.
2. Środki, o których mowa w ust. 1, przeznaczone są na nagrody dla pracowników zatrudnionych w Uczelni na podstawie stosunku pracy.
3. Wnioski o przyznanie nagród powinny uwzględniać osiągnięcia pracowników w poprzednim roku kalendarzowym.

§ 2

1. Nagrodę ze środków określonych w § 1 ust. 1 może otrzymać:
 - 1) pracownik, który w Uczelni przepracował co najmniej 2 lata (na dzień złożenia wniosków o przyznanie nagród);
 - 2) emerytowany pracownik za osiągnięcia w pracy zawodowej zdobyte w okresie, za który przyznawane są nagrody.
2. Pracownik może otrzymać nagrodę ze środków określonych w § 1 ust. 1 jeden raz w roku kalendarzowym.

§ 3

1. Rektor UJ przyznaje nagrody indywidualne albo nagrody zespołowe: I, II i III stopnia.
2. Wysokość nagród ustalana jest corocznie przez Rektora UJ.
3. Podział nagrody zespołowej pomiędzy członków nagrodzonego zespołu zależy od wkładu pracy poszczególnych osób, jednakże nagroda przypadająca jednemu członkowi zespołu nie może przekroczyć pełnej wysokości nagrody indywidualnej i nie może być niższa niż 10% wysokości nagrody indywidualnej odpowiedniego stopnia.

§ 4

Nagroda może być przyznana za szczególne osiągnięcia w pracy zawodowej, za przejawianie inicjatywy w pracy, za podnoszenie efektywności i jakości pracy, za wzorowe wypełnianie obowiązków służbowych.

§ 5

1. Z wnioskiem o przyznanie nagrody może wystąpić:
 - 1) Prorektor UJ – w stosunku do pracowników jednostek bezpośrednio mu podporządkowanych;
 - 2) dziekan – w stosunku do pracowników zatrudnionych w jednostkach organizacyjnych wydziału;
 - 3) dyrektor/kierownik jednostki pozawydziałowej, międzywydziałowej, międzyuczelnianej i wspólnej/kierownik jednostki administracji ogólnouczelnianej –

- w stosunku do pracowników zatrudnionych w tych jednostkach, po uzyskaniu akceptacji właściwego Prorektora UJ;
- 4) Kanclerz UJ – w stosunku do swoich zastępców oraz w stosunku do pracowników jednostek, które mu bezpośrednio podlegają;
 - 5) zastępca Kanclerza UJ – w stosunku do pracowników zatrudnionych w jednostkach im podporządkowanych, po uzyskaniu akceptacji Kanclerza UJ;
 - 6) Kwestor UJ – w stosunku do swoich zastępców oraz wszystkich pozostałych pracowników kwestury UJ. Rektor UJ może przyznać nagrody z własnej inicjatywy Kanclerzowi UJ, Kwestorowi UJ, oraz pracownikom jednostek organizacyjnych, które mu bezpośrednio podlegają.
2. Rektor UJ może przyznać nagrodę z własnej inicjatywy innemu pracownikowi niewymienionemu w ust. 1.

§ 6

1. Rektor UJ przyznaje nagrody z okazji inauguracji roku akademickiego.
2. W wyjątkowych przypadkach Rektor UJ z własnej inicjatywy albo na wniosek osoby uprawnionej, o której mowa w § 5 ust. 1, może przyznać nagrodę także w innym terminie.

§ 7

1. Z wnioskiem o przyznanie nagród można wystąpić tylko w granicach ustalonego dla danej jednostki organizacyjnej limitu środków przeznaczonych na nagrody.
2. Wniosek o przyznanie nagrody powinien zawierać w szczególności:
 - 1) określenie rodzaju proponowanej nagrody;
 - 2) określenie stopnia proponowanej nagrody;
 - 3) merytoryczne uzasadnienie proponowanej nagrody,
 - 4) wysokość kwoty proponowanej nagrody.
3. We wniosku o nagrodę zespołową należy dodatkowo określić wysokość nagród proponowanych dla poszczególnych członków zespołu.
4. Wnioski o przyznanie nagród należy składać w Centrum Spraw Osobowych w terminie określonym przez Rektora UJ.

§ 8

Wnioski, o których mowa w § 5, wraz z określonymi wysokościami środków, o których mowa w § 1 ust. 1, Rektor UJ przekazuje do zaopiniowania właściwej komisji ds. nagród.

§ 9

Centrum Spraw Osobowych nie później niż w terminie 7 dni przed posiedzeniem komisji, o której mowa w § 8, przedstawia związkom zawodowym działającym w Uczelni wykaz kandydatów do przyznania nagród .

§ 10

Po zaopiniowaniu wniosków w trybie określonym w § 8 Rektor UJ podejmuje decyzję o przyznaniu nagród.

§ 11

1. Nagrody wręczane są w trybie ustalonym przez Rektora UJ.
2. Laureat nagrody Rektora UJ otrzymuje pisemne zawiadomienie o przyznanej mu nagrodzie podpisane przez Rektora UJ lub Kanclerza UJ.
3. Kopię zawiadomienia o przyznaniu nagrody Rektora UJ włącza się do akt osobowych pracownika.

Stawki dodatku jednorazowego dla nauczycieli akademickich

1. Za udział w pracach związanych z postępowaniami rekrutacyjnymi

a) na jednolite studia magisterskie oraz studia pierwszego i drugiego stopnia

lp.	Rodzaj wykonanej pracy	Maksymalna stawka wynagrodzenia (zł)
1	Kierowanie pracami wydziałowego zespołu rekrutacyjnego	2.000,00
2	Udział w pracach wydziałowego zespołu rekrutacyjnego	1.400,00
3	Udział w pracach zespołu egzaminacyjnego	
	a) przewodniczący	1.000,00
	b) sekretarz	1.000,00
	c) członek zespołu	800,00

b) do szkół doktorskich

lp.	Rodzaj wykonanej pracy	Maksymalna stawka wynagrodzenia (zł)
1	Udział w pracach komisji	
	a) przewodniczący	2.000,00
	b) z-ca przewodniczącego	1.900,00
	c) sekretarz	1.800,00
	d) członek komisji	1.700,00
2	Udział w pracach zespołu egzaminacyjnego	
	a) przewodniczący	1.600,00
	b) członek zespołu egzaminacyjnego	1.000,00

2. Za kierowanie lub sprawowanie opieki nad studenckimi praktykami zawodowymi: **790,00 – 1.592,00 zł.**

3. Za sprawowanie funkcji promotora w przewodzie doktorskim: **5.320,30 zł.**

4. Za sprawowanie funkcji promotora pomocniczego w przewodzie doktorskim: **3.205,00 zł.**

5. Za recenzję w postępowaniu w sprawie nadania stopnia doktora: **1.730,70 zł.**

6. Za recenzję w postępowaniu w sprawie nadania stopnia doktora habilitowanego: **2.115,30 zł.**

7. Za recenzję w postępowaniu w sprawie nadania tytułu profesora: **2.564,00 zł.**

8. Za udział w pracach komisji habilitacyjnej:

lp.	Funkcja	Kwota wynagrodzenia (zł)
1	Przewodniczący	2.115,30 zł
2	Sekretarz	2.115,30 zł
3	Członek	1.089,70 zł

9. Za opracowanie recenzji lub ocenę dorobku w postępowaniu kwalifikacyjnym poprzedzającym zatrudnienie na stanowisku profesora uczelni lub profesora wizytującego osoby nieposiadającej tytułu naukowego profesora, profesora sztuki, stopnia naukowego doktora habilitowanego lub doktora habilitowanego sztuki: **1.600,00 zł.**

10. Za opracowanie recenzji lub ocenę dorobku w postępowaniu kwalifikacyjnym poprzedzającym nadanie tytułu honorowego profesora zwyczajnego: **1.800,00 zł.**

11. Za członkostwo w komisji ds. potwierdzenia efektów uczenia się:

lp.	Funkcja	Stawka za 1 pkt ECTS podlegający weryfikacji w ramach procedury potwierdzenia efektów uczenia się
1	Przewodniczący	35,00 zł
2	Członek komisji	30,00 zł
3	Ekspert	25,00 zł

ZASADY PRYZNAWANIA DODATKU ZA OSIĄGNIĘCIA NAUKOWE

§ 1

Rektor UJ może przyznać nauczycielowi akademickiemu dodatek za osiągnięcia naukowe z tytułu:

- 1) wybitnego osiągnięcia naukowego;
- 2) rocznej aktywności naukowej.

§ 2

1. Dodatek za wybitne osiągnięcia naukowe może zostać przyznany z tytułu dokonań w sferze projektowej lub publikacyjnej, w szczególności za:
 - 1) pozyskanie prestiżowego projektu międzynarodowego, w którym UJ pełni rolę lidera;
 - 2) opublikowanie artykułu naukowego w czasopiśmie *Science* lub *Nature* w roli wiodącego autora lub zespołu.
2. Dodatek za wybitne osiągnięcie naukowe nie może przekroczyć 10-krotności minimalnego miesięcznego wynagrodzenia zasadniczego dla profesora uczelni publicznej określonego w obowiązującym rozporządzeniu ministra właściwego do spraw szkolnictwa wyższego i nauki.
3. Rektor UJ może przyznać nauczycielowi akademickiemu dodatek za wybitne osiągnięcia naukowe z własnej inicjatywy lub na wniosek dziekana lub dyrektora jednostki pozawydziałowej/międzywydziałowej złożony w terminie do 2 miesięcy od:
 - 1) zawarcia umowy o finansowanie projektu – w przypadku osiągnięcia projektowego lub
 - 2) zarejestrowania publikacji w Sciencecloud UJ – w przypadku osiągnięcia publikacyjnego.
4. Wniosek, o którym mowa w ust. 3, podlega zaopiniowaniu przez właściwego Prorektora UJ.

§ 3

1. Dodatek za roczną aktywność naukową może zostać przyznany nauczycielowi akademickiemu z tytułu ogółu osiągnięć naukowych dokonanych w roku kalendarzowym poprzedzającym rok jego przyznania, na podstawie kryteriów i zasad ustalonych dla wydziału lub jednostki pozawydziałowej/międzywydziałowej, zatwierdzonych przez Rektora UJ, z uwzględnieniem poniższych zapisów.
2. Kryteria, o których mowa w ust. 1, ustalane są w odniesieniu do dyscyplin lub subdyscyplin reprezentowanych na wydziale lub w jednostce pozawydziałowej/międzywydziałowej z uwzględnieniem dorobku publikacyjnego ujętego w systemie Sciencecloud UJ.
3. Listę rankingową nauczycieli akademickich, którym może zostać przyznany dodatek za roczną aktywność naukową tworzy dziekan lub dyrektor jednostki pozawydziałowej/międzywydziałowej na podstawie wyników zweryfikowanej ankiety samooceny działalności naukowej. Lista rankingowa obejmuje maksymalnie 20% nauczycieli akademickich z najwyższym wynikiem podlegających samoocenie w danym roku na wydziale lub w jednostce pozawydziałowej/międzywydziałowej.
4. W przypadku przyznania nauczycielowi akademickiemu dodatku za wybitne osiągnięcie naukowe, osiągnięcie to pomija się przy ocenie dokonywanej celem ustalenia jego rocznej aktywności naukowej.

5. Rektor UJ może przyznać dodatek za roczną aktywność naukową nauczycielom akademickim zajmującym pierwsze trzy miejsca na liście rankingowej, o której mowa w ust. 3. Z wnioskiem o przyznanie dodatku występuje właściwy Prorektor UJ w terminie do dnia 30 czerwca.
6. Wysokość dodatku w przypadku, o którym mowa w ust. 5, nie może przekroczyć 3-krotności minimalnego miesięcznego wynagrodzenia zasadniczego dla profesora uczelni publicznej określonego w obowiązującym rozporządzeniu ministra właściwego do spraw szkolnictwa wyższego i nauki.
7. Przyznanie dodatku za roczną aktywność naukową na zasadach określonych w ust. 5 nie wyłącza możliwości wystąpienia z wnioskiem o przyznanie dodatku do Rektora UJ przez dziekana lub dyrektora jednostki pozawydziałowej/międzywydziałowej nauczycielom akademickim zajmującym czwarte i kolejne miejsca na liście rankingowej, o której mowa w ust. 3. Wniosek podlega zaopiniowaniu przez właściwego Prorektora UJ i złożeniu w terminie do dnia 30 czerwca.
8. Wysokość dodatku w przypadku, o którym mowa w ust. 7, nie może przekroczyć 2-krotności minimalnego miesięcznego wynagrodzenia zasadniczego dla profesora uczelni publicznej określonego w obowiązującym rozporządzeniu ministra właściwego do spraw szkolnictwa wyższego i nauki.

ZASADY PRYZNAWANIA DODATKU ZA OSIĄGNIĘCIA DYDAKTYCZNE

§ 1

Rektor UJ może przyznać nauczycielowi akademickiemu dodatek za osiągnięcia dydaktyczne z tytułu:

- 1) wysokiej jakości kształcenia;
- 2) znaczących osiągnięć dydaktycznych.

§ 2

1. Dodatek z tytułu wysokiej jakości kształcenia może zostać przyznany na podstawie wyników oceny nauczyciela akademickiego uzyskanych w ramach ankietowego systemu oceny zajęć dydaktycznych, w szczególności w oparciu o następujące kryteria:
 - 1) uzyskanie przez nauczyciela akademickiego wyniku w przedziale od 7 do 10 skali stenowej, o której mowa w *Regulaminie ankietowego systemu oceny zajęć dydaktycznych*;
 - 2) uznanie wiarygodności wyniku pracownika przez osobę dokonującą klasyfikacji na podstawie liczby i odsetka wypełnionych ankiet;
 - 3) komentarze zgromadzone w ankietowym systemie ocen.
2. Dodatek przyznawany jest na podstawie wyników jakości kształcenia nauczyciela akademickiego uzyskanych w poprzednim roku akademickim.

§ 3

Dodatek za znaczące osiągnięcia dydaktyczne może zostać przyznany nauczycielowi akademickiemu w szczególności za:

- 1) kierowanie projektami edukacyjnymi i udział w realizacji projektów edukacyjnych;
- 2) prowadzenie współpracy międzynarodowej w zakresie działalności dydaktycznej;
- 3) udział w pracach nad doskonaleniem oferty dydaktycznej i jakości kształcenia.

§ 4

1. Wysokość dodatku nie może przekroczyć 2-krotności minimalnego miesięcznego wynagrodzenia zasadniczego dla profesora uczelni publicznej określonego w obowiązującym rozporządzeniu ministra właściwego do spraw szkolnictwa wyższego i nauki.
2. Rektor UJ może przyznać nauczycielowi akademickiemu dodatek za osiągnięcia dydaktyczne z własnej inicjatywy lub na wniosek dziekana lub dyrektora jednostki pozawydziałowej/międzywydziałowej.
3. Wniosek o przyznanie dodatku podlega zaopiniowaniu przez właściwego Prorektora UJ.