

REGULAMIN WYNAGRADZANIA
pracowników Uniwersytetu Medycznego
im. Karola Marcinkowskiego w Poznaniu

§ 1

Postanowienia niniejszego regulaminu znajdują zastosowanie do wszystkich pracowników Uniwersytetu Medycznego im. Karola Marcinkowskiego w Poznaniu, (zwanego dalej UMP), z wyłączeniem osób zatrudnionych na stanowiskach lekarzy rezydentów.

§ 2

Ustala się:

- 1/ tabelę stanowisk, wymagań kwalifikacyjnych, kategorii zaszeregowania i dodatku funkcyjnego pracowników inżynieryjno-technicznych, naukowo-technicznych, administracyjnych, działalności wydawniczej, poligraficznej i obsługi, stanowiącą załącznik **nr 1** do niniejszego regulaminu,
- 2/ tabelę stanowisk, wymagań kwalifikacyjnych i kategorii zaszeregowania pracowników bibliotecznych oraz pracowników dokumentacji i informacji naukowej, stanowiącą załącznik **nr 2** do niniejszego regulaminu,
- 3/ regulamin premiowania, stanowiący załącznik **nr 3** do niniejszego regulaminu,
- 4/ tabelę miesięcznych minimalnych stawek wynagrodzenia zasadniczego nauczycieli akademickich stanowiącą załącznik **nr 4** do niniejszego regulaminu.
- 5/ tabelę miesięcznych minimalnych stawek wynagrodzenia zasadniczego pracowników niebędących nauczycielami akademickimi, stanowiącą załącznik **nr 5** do niniejszego regulaminu.
- 6/ tabelę miesięcznych stawek dodatku funkcyjnego dla nauczycieli akademickich pełniących funkcje kierownicze, stanowiącą załącznik **nr 6** do niniejszego regulaminu,
- 7/ tabelę miesięcznych stawek dodatku funkcyjnego dla pracowników bibliotecznych oraz pracowników dokumentacji i informacji naukowej pełniących funkcje kierownicze, stanowiącą załącznik **nr 7** do niniejszego regulaminu,

8/ tabelę miesięcznych stawek dodatku funkcyjnego dla pracowników niebędących nauczycielami akademickimi pełniących funkcje kierownicze, stanowiącą załącznik **nr 8** do niniejszego regulaminu,

9/ tabelę minimalnego wynagrodzenia za pracę w godzinach ponadwymiarowych, dla nauczycieli akademickich, stanowiącą załącznik **nr 9** do niniejszego regulaminu.

§ 3

1. Wynagrodzenie brutto pracownika za pełen miesięczny wymiar czasu pracy nie może być niższe od wynagrodzenia minimalnego, którego wysokość określają odrębne, powszechnie obowiązujące, przepisy.

2. Pracownikowi zatrudnionemu w niepełnym wymiarze czasu pracy przysługuje wynagrodzenie w wysokości proporcjonalnej do wymiaru czasu pracy wynikającego ze stosunku pracy.

§ 4

1. Pracownikowi będącemu nauczycielem akademickim, odpowiednio do stanowiska, rodzaju pracy i kwalifikacji wymaganych przy jej wykonywaniu, a także ilości i jakości świadczonej pracy przysługują następujące składniki wynagrodzenia i dodatki do płac:

- 1) wynagrodzenie zasadnicze,
- 2) dodatek funkcyjny,
- 3) dodatek za staż pracy,
- 4) dodatkowe wynagrodzenie za pracę w godzinach ponadwymiarowych,
- 5) dodatki zadaniowe przewidziane niniejszym regulaminem.

§ 5

Pracownikowi niebędącemu nauczycielem akademickim, odpowiednio do zajmowanego stanowiska, rodzaju pracy i kwalifikacji wymaganych przy jej wykonywaniu, a także ilości i jakości świadczonej pracy przysługują następujące składniki wynagradzania i dodatki do płac:

- 1) wynagrodzenie zasadnicze,
- 2) dodatek funkcyjny,
- 3) dodatek za staż pracy,
- 4) dodatki za pracę:

- a) w godzinach nadliczbowych, w niedziele i święta oraz dni wolne od pracy wynikające z 5-cio dniowego tygodnia pracy,
 - b) w porze nocnej,
 - c) na drugiej zmianie,
- 5) dodatki zadaniowe przewidziane niniejszym regulaminem.

§ 6

1. Decyzje w sprawach płacowych podejmują osoby uprawnione zgodnie z przepisami Statutu UMP do nawiązania i rozwiązania stosunku pracy z danym pracownikiem.
2. Indywidualne decyzje zwalnijące pracownika od wymagań kwalifikacyjnych w zakresie poziomu wykształcenia i stażu pracy dla danego stanowiska podejmują osoby uprawnione zgodnie z przepisami Statutu UMP do nawiązania i rozwiązania stosunku pracy z danym pracownikiem.

§ 7

1. Nauczycielowi akademickiemu oraz pracownikowi niebędącemu nauczycielem akademickim może być jednorazowo przyznane podwyższenie wynagrodzenia zasadniczego o 10%, na okres dwóch lat przed rozwiązaniem stosunku pracy z tytułu przejścia na emeryturę. W przypadku wyrażenia zgody na dalsze zatrudnienie pracownika, o którym mowa w zdaniu pierwszym, pracownikowi takiemu w okresie dalszego zatrudnienia przysługuje wynagrodzenie jakie otrzymywał on przed przyznaniem podwyższenia.
2. Decyzję o przyznaniu ww. wynagrodzenia podejmują osoby uprawnione zgodnie z przepisami Statutu UMP do nawiązania i rozwiązania stosunku pracy z danym pracownikiem na wniosek pracownika, zaopiniowany przez bezpośredniego przełożonego pracownika. Formularz wniosku znajduje się w Dziale Spraw Pracowniczych. Wniosek nie jest wymagany w przypadku mianowanych nauczycieli akademickich, których stosunek pracy wygasa na podstawie art. 127 ust. 2 ustawy z dnia 27 lipca 2005 r. Prawo o szkolnictwie wyższym.

§ 8

1. Pracownikom zatrudnionym na stanowiskach związanych z kierowaniem zespołem, liczącym łącznie z osobą kierującą co najmniej 5 osób przysługuje miesięczny dodatek funkcyjny.
2. Wysokość dodatku funkcyjnego dla danego stanowiska zależy od:
 - 1) liczby podległych pracowników,
 - 2) stopnia złożoności zadań związanych z wykonywaną funkcją.
3. Dodatek funkcyjny przysługuje pracownikowi od pierwszego dnia podjęcia funkcji kierowniczej, do ostatniego dnia miesiąca, w którym nastąpiło zaprzestanie jej wykonywania.
4. Dodatek funkcyjny nie przysługuje nauczycielowi akademickiemu w okresie zawieszenia w pełnieniu obowiązków zawodowych.
5. Pracownik traci prawo do dodatku funkcyjnego w okresie usprawiedliwionej nieobecności w pracy trwającej dłużej niż trzy miesiące.
6. Pracownikom na stanowiskach rzemieślników, którzy dodatkowo organizują i kierują pracą brygady składającej się z co najmniej 5-ciu osób, łącznie z brygadzystą, przysługuje dodatek funkcyjny w wysokości do 15% wynagrodzenia zasadniczego.

§ 9

1. Pracownikowi przysługuje dodatek za staż pracy w wysokości 1% wynagrodzenia zasadniczego za każdy rok zatrudnienia, wypłacany w okresach miesięcznych w terminie wypłaty wynagrodzenia, poczynając od czwartego roku zatrudnienia, z tym że dodatek ten nie może przekroczyć 20 % wynagrodzenia zasadniczego.
2. Jeżeli pracownik nabywa prawo do dodatku za staż pracy lub prawo do wyższej stawki tego dodatku pierwszego dnia miesiąca, dodatek ten przysługuje za ten miesiąc.
3. Jeżeli pracownik nabywa prawo do dodatku za staż pracy lub prawo do wyższej stawki tego dodatku w ciągu miesiąca, dodatek ten przysługuje począwszy od pierwszego dnia miesiąca następującego po miesiącu, w którym pracownik nabył to prawo.
4. Dodatek za staż pracy przysługuje pracownikowi za dni, za które otrzymuje wynagrodzenie oraz za dni nieobecności w pracy z powodu niezdolności do pracy wskutek choroby albo konieczności osobistego sprawowania opieki nad dzieckiem

lub chorym członkiem rodziny, za które otrzymuje wynagrodzenie lub zasiłek z ubezpieczenia społecznego.

5. Prawo do dodatku za staż pracy pracownik nabywa w dniu przedstawienia wymaganych dokumentów w Dziale Spraw Pracowniczych.

§ 10

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

- 1) zakończone okresy zatrudnienia;
- 2) inne okresy uwzględniane na podstawie przepisów odrębnych jako okresy, od których zależą uprawnienia pracownicze;
- 3) okres asystenckich studiów przygotowawczych, odbytych na podstawie przepisów dotyczących zasad i warunków tworzenia w szkołach wyższych asystenckich studiów przygotowawczych;
- 4) okresy pobytu za granicą wynikające ze skierowania udzielonego na podstawie przepisów o kierowaniu za granicę pracowników w celach naukowych, dydaktycznych i szkoleniowych.

2. Przy ustalaniu okresów uprawniających do dodatku za staż pracy okresy, o których mowa w ust. 1 pkt 1, uwzględnia się na podstawie świadectwa pracy, a okresy, o których mowa w ust. 1 pkt 2-4 na podstawie innego dokumentu potwierdzającego ich odbycie, z tym że w przypadku pozostawania przez pracownika jednocześnie w więcej niż jednym stosunku pracy okresy, o których mowa w ust. 1, uwzględnia się po przedłożeniu przez pracownika oświadczenia o ich nieuwzględnieniu u innego pracodawcy.

3. W przypadku jednoczesnego pozostawania w więcej niż jednym stosunku pracy, okresy uprawniające do dodatku za staż pracy ustala się odrębnie dla każdego stosunku pracy.

4. Okresy zatrudnienia w UMP ustala się na podstawie świadectw pracy lub danych systemu kadrowego Uczelni.

5. W przypadku zawarcia z UMP, jednocześnie więcej niż jednej umowy o pracę, niezakończone okresy pracy w UMP uwzględnia się dla każdej umowy oddzielnie.

§ 11

W związku ze złożonością problemów, dużą liczbą pracowników i jednostek administracyjnych w Uczelni, pracownikowi pełniącemu obowiązki społecznego inspektora pracy przysługuje zryczałtowane miesięczne wynagrodzenie, ustalane na zasadach określonych w ustawie z 24 czerwca 1983 r. o społecznej inspekcji pracy (t.j. Dz.U. 2015 poz.567), w wysokości wynagrodzenia za 30-60 godzin pracy osoby pełniącej funkcję społecznego inspektora pracy.

§ 12

Pracownikowi wykonującemu pracę w porze nocnej przysługuje dodatek do wynagrodzenia za każdą godzinę pracy w porze nocnej w wysokości 20% stawki godzinowej wynagrodzenia zasadniczego, nie niższy jednak od dodatku ustalonego na podstawie kodeksu pracy.

§ 13

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

§ 14

Dodatki przysługujące pracownikom niebędącym nauczycielami akademickimi za pracę w godzinach nadliczbowych, regulują powszechnie obowiązujące przepisy.

§ 15

1. Wysokość dodatkowego wynagrodzenia nauczycieli akademickich z tytułu pracy w godzinach nadwymiarowych, z zachowaniem minimalnych stawek ustalonych niniejszym Regulaminem, reguluje zarządzenie Rektora. W ramach godzin nadwymiarowych rozliczana jest działalność dydaktyczna prowadzona przez nauczyciela akademickiego w Uniwersytecie Medycznym im. Karola

Marcinkowskiego w Poznaniu wykraczająca poza obowiązujące danego pracownika pensum dydaktyczne, w tym prowadzenie zajęć dydaktycznych na studiach stacjonarnych i niestacjonarnych polskojęzycznych, na studiach anglojęzycznych oraz na studiach i kursach podyplomowych.

2. Dodatkowe wynagrodzenie z tytułu pracy w godzinach ponadwymiarowych rozliczane jest kwartalnie, w terminie do piętnastego dnia miesiąca następującego po zakończeniu kwartału.

§ 16

1. Z tytułu konkretnie wskazanego, czasowego zwiększenia obowiązków służbowych, czasowego powierzenia dodatkowych zadań albo ze względu na charakter pracy lub warunki jej wykonywania, pracownikowi może być przyznany dodatek zadaniowy.

2. Wykaz zadań, charakteru pracy lub jej warunków stanowiących podstawę do przyznania dodatku zadaniowego, przewidzianych w ust.1 oraz zasady ich przyznawania corocznie ustalać będzie Rektor

3. Dodatki zadaniowe są przyznawane jednorazowo lub na czas określony.

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

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

§ 17

1. Pracownikowi mogą być przyznane następujące nagrody:

1) nauczycielowi akademickiemu może być przyznana nagroda rektora za osiągnięcia naukowe, dydaktyczne lub organizacyjne albo za całokształt dorobku,

2) pracownikowi naukowo-technicznemu może być przyznana nagroda rektora za:

a) znaczący i udokumentowany wkład w dorobek naukowy jednostki, w której zatrudniony jest pracownik lub w innej jednostce organizacyjnej UMP,

b) znaczący i udokumentowany udział w realizacji grantów lub projektów finansowanych z funduszy unijnych bądź innych zewnętrznych podmiotów

3) pracownikom niebędącym nauczycielami akademickimi mogą być przyznane nagrody rektora za:

- a) znaczący i udokumentowany wkład w rozwój bazy dydaktyczno-naukowej bądź socjalnej UMP,
- b) istotne dla rozwoju UMP działania organizacyjne,
- c) długoletnią i wzorową pracę z wyróżniającym się zaangażowaniem.

2. Zasady i tryb przyznawania nagród rektora, o których mowa w ust. 1 pkt 1, określa regulamin ustalony przez Senat.

§ 18

Pracownikom przysługuje, dodatkowe wynagrodzenie roczne przewidziane w przepisach o dodatkowym wynagrodzeniu rocznym pracowników jednostek sfery budżetowej, przy czym w podstawie jego wymiaru uwzględnia się także wynagrodzenie otrzymane przez pracownika za okres urlopu okolicznościowego i dni wolnych udzielonych pracownikowi na podstawie art. 188 kodeksu pracy w roku kalendarzowym, za który przysługuje dodatkowe wynagrodzenie roczne.

§ 19

Pracownikowi przysługują następujące świadczenia związane z pracą:

- 1) nagrody jubileuszowe,
- 2) diety i inne należności z tytułu podróży służbowej,
- 3) wynagrodzenie za czas niezdolności do pracy wskutek choroby,
- 4) jednorazowe odprawy pieniężne z tytułu przejścia na emeryturę lub rentę,
- 5) odprawa pośmiertna dla członków rodziny zmarłego pracownika.

§ 20

1. Pracownikowi za wieloletnią pracę przysługuje nagroda jubileuszowa:

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

2. Pracownik nabywa prawo do nagrody jubileuszowej w dniu upływu okresu uprawniającego do nagrody.

3. Wypłata nagrody jubileuszowej powinna nastąpić niezwłocznie po nabyciu przez pracownika prawa do tej nagrody.
4. Podstawę obliczenia nagrody stanowi wynagrodzenie przysługujące pracownikowi w dniu jej wypłaty albo wynagrodzenie przysługujące mu w dniu nabycia prawa do nagrody, jeżeli jest to dla niego korzystniejsze.
5. W przypadku rozwiązania stosunku pracy z powodu przejścia na emeryturę lub rentę z tytułu niezdolności do pracy 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.
6. Pracownik jest obowiązany wykazać swoje prawo do nagrody, jeżeli w jego aktach osobowych brakuje odpowiedniej dokumentacji. Prawo do nagrody jubileuszowej pracownik nabywa w dniu przedstawienia wymaganych dokumentów w Dziale Spraw Pracowniczych.
7. W sprawach nie uregulowanych powyżej zastosowanie mają przepisy ustawy z dnia 20 lipca 2018 r. Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce.

§ 21

Dodatkowe świadczenia w postaci:

- a) diet i innych należności z tytułu podróży służbowych,
- b) wynagrodzenia za czas niezdolności do pracy z powodu choroby,
- c) jednorazowej odprawy z tytułu przejścia na emeryturę lub rentę z tytułu niezdolności do pracy,
- d) odprawy pośmiertnej dla członków rodziny zmarłego pracownika regulują powszechnie obowiązujące przepisy, z tym jednak, że:
 - odprawa z tytułu przejścia na emeryturę lub rentę z tytułu niezdolności do pracy wypłacana jest w wysokości trzykrotnego wynagrodzenia zasadniczego otrzymanego za ostatni pełny miesiąc zatrudnienia,
 - odprawa z tytułu przejścia na emeryturę lub rentę z tytułu niezdolności do pracy wypłacana jest nauczycielowi akademickiemu, dla którego Uniwersytet Medyczny im. Karola Marcinkowskiego w Poznaniu stanowi podstawowe miejsce pracy oraz pracownikowi niebędącemu nauczycielem akademickim.
 - jeżeli po zmarłym pracowniku pozostał tylko jeden członek rodziny uprawniony do odprawy pośmiertnej to przysługuje mu odprawa w pełnej wysokości .

§ 22

1. Wynagrodzenie zasadnicze, dodatek za staż pracy, dodatek funkcyjny i dodatki zadaniowe są wypłacane nauczycielowi akademickiemu z góry, w pierwszym dniu roboczym miesiąca, a pozostałe składniki wynagrodzenia wypłacane są z dołu, po dokonaniu rozliczenia pracy lub zadań.

2. Pracownik zachowuje wynagrodzenie wypłacone z góry za dany miesiąc mimo ustania stosunku pracy w tym samym miesiącu.

3. Pracownikom niebędącym nauczycielami akademickimi wynagrodzenie z tytułu umowy o pracę wypłacane jest co miesiąc z dołu, 28-go dnia każdego miesiąca. Jeżeli termin wypłaty przypada w niedzielę lub dzień ustawowo wolny od pracy wypłaty dokonuje się w ostatni poprzedzający dzień roboczy.

§ 23

Stawkę godzinową wynagrodzenia zasadniczego oraz dodatków do wynagrodzenia określanych stawką miesięczną, wynikających z osobistego zaszeregowania pracownika, ustala się, dzieląc tę stawkę przez liczbę godzin pracy przypadających do przepracowania w danym miesiącu, a w przypadku nauczycieli akademickich - przez liczbę 156.

§ 24

Treść Regulaminu wynagradzania została uzgodniona z zakładowymi organizacjami związkowymi.

§ 25

W sprawach nie uregulowanych niniejszym Regulaminem zastosowanie mają przepisy powszechnie obowiązujące.