

Regulamin wynagradzania pracowników Uniwersytetu Rolniczego im. Hugona Kołłątaja w Krakowie

I. Postanowienia ogólne

§ 1

Niniejszy regulamin wynagradzania, zwany dalej „Regulaminem”, ustala warunki wynagradzania za pracę i przyznawania innych świadczeń związanych z pracą w Uniwersytecie Rolniczym im. Hugona Kołłątaja w Krakowie.

§ 2

1. Regulamin obowiązuje pracowników zatrudnionych w Uniwersytecie Rolniczym im. Hugona Kołłątaja w Krakowie.
2. Ilekroć w niniejszym Regulaminie jest mowa o Pracodawcy lub Uczelni — należy przez to rozumieć Uniwersytet Rolniczy im. Hugona Kołłątaja w Krakowie.
3. Pracodawca jest obowiązany przed dopuszczeniem każdego pracownika do pracy zapoznać go z treścią Regulaminu.
4. Oświadczenie pracownika o zapoznaniu się z Regulaminem zostaje dołączone do akt osobowych.

§ 3

1. Regulamin został wprowadzony na zasadzie art. 77² Ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. — Kodeks pracy (t. jedn. Dz.U. z 2019 r. poz. 1040 ze zm.), art. 126 ust. 2 ustawy z dnia 20 lipca 2018 r. — Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce (t. jedn. Dz. U. z 2020 r. poz. 85 ze zm.) oraz art. 249 ust. 2 ustawy z dnia 3 lipca 2018 r. Przepisy wprowadzające ustawę — Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce (Dz. U. z 2018 r. poz. 1669 ze zm.).
2. W sprawach nieuregulowanych niniejszym Regulaminem zastosowanie mają obowiązujące przepisy prawa, a w szczególności:
 - 1) przepisy Ustawy z dnia 26 czerwca 1974 Kodeks pracy, dalej zwanej "Kodeksem pracy",
 - 2) przepisy Ustawy z dnia 20 lipca 2018 r. — Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce, dalej zwanej "ustawą",
 - 3) przepisy Ustawy z dnia 12 grudnia 1997 r. o dodatkowym wynagrodzeniu rocznym dla pracowników jednostek sfery budżetowej (t. jedn. Dz.U. z 2018 r. poz. 1872 ze zm.),
 - 4) przepisy Ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników (t. jedn. Dz.U. z 2018 r. poz. 1969 ze zm.),
3. Ilekroć w Regulaminie jest mowa o wynagrodzeniu profesora, należy przez to rozumieć wynagrodzenie profesora określone w przepisach wydanych na podstawie art. 137 ustawy.



§ 4

1. Ustala się:
 - 1) tabelę miesięcznego minimalnego wynagrodzenia zasadniczego nauczycieli akademickich zatrudnionych na stanowiskach badawczo-dydaktycznych, badawczych i dydaktycznych, stanowiącą załącznik nr 1 do Regulaminu;
 - 2) tabelę podstawowych stanowisk pracy i wymagań kwalifikacyjnych pracowników niebędących nauczycielami akademickimi wspomagających działalność naukową i techniczną, administracyjnych i obsługi, stanowiącą załącznik nr 2 do Regulaminu;
 - 3) tabelę podstawowych stanowisk pracy i wymagań kwalifikacyjnych pracowników bibliotecznych oraz pracowników dokumentacji i informacji naukowej, stanowiącą załącznik nr 3 do Regulaminu
 - 4) tabelę miesięcznych stawek dodatku funkcyjnego, stanowiącą załącznik nr 4 do Regulaminu;
2. W przypadku określenia w ustawie wyższych stawek minimalnego wynagrodzenia zasadniczego oraz dodatku funkcyjnego niż podane w tabelach, o których mowa w ust. 1 pkt 1) i 4), Rektor dostosowuje tabele stanowiące załączniki do niniejszego Regulaminu w taki sposób, aby stawki minimalnego wynagrodzenia były nie niższe, niż określone w wyżej wymienionych przepisach.

§ 5

Zakres przedmiotowy i podmiotowy

1. Pracownikami Uczelni są nauczyciele akademicy oraz pracownicy niebędący nauczycielami akademickimi.
2. Postanowienia Regulaminu znajdują zastosowanie do wszystkich pracowników Uczelni, za wyjątkiem Rektora.
3. Regulamin określa warunki wynagradzania za pracę i przyznawania innych świadczeń związanych z pracą dla pracowników zatrudnionych w Uczelni:
 - 1) zasady i warunki wynagradzania i inne świadczenia związane z pracą,
 - 2) zasady przyznawania dodatku stażowego,
 - 3) zasady przyznawania pozostałych dodatków,
 - 4) zasady przyznawania premii uznaniowej,
 - 5) zasady przyznawania nagrody jubileuszowej, nagrody Rektora i nagrody pieniężnej,
 - 6) zasady przyznawania odprawy: emerytalnej lub rentowej, pośmiertnej, związanej z rozwiązaniem stosunku pracy z przyczyn nie dotyczących pracownika,
 - 7) zasady przyznawania dodatkowego wynagrodzenia rocznego.
4. Odrębne przepisy regulują zasady przyznawania:
 - 1) wynagrodzenia za godziny nadwymiarowe,
 - 2) świadczeń z Zakładowego Funduszu Świadczeń Socjalnych,
 - 3) stypendiów z własnego funduszu stypendialnego Uczelni,
 - 4) świadczeń wynikających z przepisów o bezpieczeństwie i higienie pracy,
 - 5) świadczeń związanych z podnoszeniem kwalifikacji zawodowych,
 - 6) diet i innych należności z tytułu podróży służbowych,



- 7) stypendiów i innych należności związanych z kierowaniem na wyjazdy za granicę,
- 8) zasiłków z ubezpieczenia chorobowego i wypadkowego,
- 9) nagród ministra.

§ 6

Zasady i warunki wynagrodzenia za pracę

1. Pracownikowi przysługuje wynagrodzenie za pracę w wysokości określonej w umowie o pracę lub mianowaniu, odpowiadające rodzajowi świadczonej pracy i kwalifikacjom wymaganych przy jej wykonywaniu, z uwzględnieniem ilości i jakości wykonywanej pracy.
2. Pracownikowi przysługuje wynagrodzenie za pracę wykonaną. Za czas niewykonywania pracy pracownik zachowuje prawo do wynagrodzenia tylko wówczas, gdy tak stanowią przepisy prawa.
3. Wysokość wynagrodzenia zasadniczego, dodatku funkcyjnego i innych składników wynagrodzenia pracownika ustala Rektor lub osoba przez niego upoważniona.
4. Wynagrodzenie otrzymywane za pracę w pełnym wymiarze czasu pracy nie może być niższe od minimalnego wynagrodzenia za pracę ustalonego na podstawie obowiązujących przepisów.
5. Pracownikom zatrudnionym w niepełnym wymiarze czasu pracy przysługuje wynagrodzenie zasadnicze i inne składniki wynagrodzenia w wysokości proporcjonalnej do wymiaru czasu pracy określonego w umowie o pracę.
6. Stawkę godzinową wynagrodzenia zasadniczego oraz dodatków do wynagrodzenia określanych stawką miesięczną, ustala się, dzieląc tę stawkę przez 168, jako średnią liczbę godzin pracy przypadających do przepracowania w miesiącu.
7. Wynagrodzenia Rektora oraz osób pełniących w Uczelni funkcje kierownicze są jawne. Indywidualne wynagrodzenie pozostałych pracowników jest objęte tajemnicą służbową.

§ 7

Wypłata wynagrodzenia

Zasady wypłaty wynagrodzenia są określone w Regulaminie pracy Uniwersytetu Rolniczego im. Hugona Kołłątaja w Krakowie, przyjętego zarządzeniem Rektora, z tym że nauczycielom akademickim wynagrodzenie zasadnicze, dodatek funkcyjny i dodatki zadaniowe wypłacane są miesięcznie z góry w pierwszym roboczym dniu miesiąca, a pozostałe składniki wynagrodzenia zgodnie z zasadami określonymi w niniejszym Regulaminie.

§ 8

Składniki wynagrodzenia oraz świadczenia związane z pracą

1. Nauczycielom akademickim, odpowiednio do rodzaju pracy i kwalifikacji wymaganych przy jej wykonywaniu, a także ilości i jakości świadczonej pracy, przysługują składniki wynagradzania i dodatki do płacy:
 - 1) wynagrodzenie zasadnicze,
 - 2) dodatek funkcyjny,
 - 3) dodatek stażowy,
 - 4) dodatek zadaniowy,



- 5) dodatek uzupełniający,
 - 6) dodatek za wykonanie oznaczonego rezultatu,
 - 7) dodatek za:
 - a) udział w pracach komisji rekrutacyjnej,
 - b) kierowanie i sprawowanie opieki nad studenckimi praktykami zawodowymi,
 - c) sprawowanie funkcji promotora w postępowaniu w sprawie nadania stopnia doktora,
 - d) opracowanie recenzji w postępowaniu w sprawie nadania stopnia doktora, stopnia doktora habilitowanego lub tytułu profesora,
 - e) udział w działalności leczniczej, profilaktycznej i diagnostycznej prowadzonej przez jednostki organizacyjne Uczelni na kierunku studiów *weterynaria*,
 - 8) dodatek za komercjalizację wyników działalności naukowej oraz know-how związanego z tymi wynikami,
 - 9) dodatek motywacyjny,
 - 10) dodatkowe wynagrodzenie roczne,
 - 11) wynagrodzenie za godziny nadwymiarowe.
2. Pracownikowi niebędącemu nauczycielem akademickim, odpowiednio do rodzaju pracy i kwalifikacji wymaganych przy jej wykonywaniu, a także ilości i jakości świadczonej pracy przysługują składniki wynagradzania i dodatki do płacy:
- 1) wynagrodzenie zasadnicze,
 - 2) dodatek funkcyjny,
 - 3) dodatek stażowy,
 - 4) dodatek zadaniowy,
 - 5) dodatek uzupełniający,
 - 6) dodatek za wykonanie oznaczonego rezultatu,
 - 7) dodatek za komercjalizację wyników działalności naukowej oraz know-how związanego z tymi wynikami;
 - 8) 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) w systemie zmianowym,
 - 9) dodatek za czasowe zwiększenie nakładu pracy,
 - 10) dodatek motywacyjny,
 - 11) dodatkowe wynagrodzenie roczne.
3. Ponadto uprawnionym osobom przysługują następujące świadczenia związane z pracą:
- 1) nagroda jubileuszowa,
 - 2) wynagrodzenie za czas niezdolności do pracy wskutek choroby,
 - 3) jednorazowa odprawa emerytalna lub rentowa,
 - 4) odprawa pieniężna z tytułu rozwiązania umowy o pracę z przyczyn nietyczących pracownika,
 - 5) ekwiwalent za niewykorzystany urlop wypoczynkowy,
 - 6) ekwiwalent za pranie odzieży roboczej,



- 7) ekwiwalent za używanie własnej odzieży do celów służbowych
 - 8) ryczałt za używanie własnego samochodu do celów służbowych.
4. Pracownikowi przysługuje także wynagrodzenie za urlop wypoczynkowy określone w przepisach powszechnych oraz przepisach właściwych dla uczelni publicznych, jak również świadczenia przysługujące w okresie niezdolności do pracy.
 5. Pracownikowi może być przyznana nagroda Rektora lub nagroda pieniężna.

II. Wynagrodzenie

§ 9

Ustalenie wysokości wynagrodzenia

1. Wysokość wynagrodzenia ustala Rektor z uwzględnieniem stawek minimalnych wynikających z obowiązujących przepisów.
2. W szczególności Rektor ustala:
 - 1) miesięczne stawki wynagrodzenia zasadniczego,
 - 2) godzinowe stawki za godziny ponadwymiarowe nauczycieli akademickich,
 - 3) miesięczne stawki dodatku funkcyjnego,
 - 4) godzinowe stawki wynagrodzenia dodatkowego za każdą godzinę dyżuru pełnionego w ambulatoriach klinik weterynaryjnych poza rozkładem obowiązków dydaktycznych, naukowych i organizacyjnych.
3. Ustalenie wysokości wynagrodzenia dla nowo zatrudnianego pracownika nie może naruszać zasady równości wynagrodzeń zasadniczych na danym stanowisku.
4. Wynagrodzenie zasadnicze określone jest w umowie o pracę lub akcie mianowania.
5. Pracownicy mają prawo do jednakowego wynagrodzenia za jednakową pracę lub za pracę o jednakowej wartości, przy czym pracami o jednakowej wartości są prace, których wykonywanie wymaga od pracowników porównywalnych kwalifikacji zawodowych, potwierdzonych dokumentami przewidzianymi w odrębnych przepisach lub praktyką i doświadczeniem zawodowym, a także porównywalnej odpowiedzialności i wysiłku.
6. Awans pracownika na wyższe stanowisko, wymagające wyższych kwalifikacji lub doświadczenia, zgodnie z tabelą stanowiącą załącznik nr 2 oraz 3 do niniejszego Regulaminu, związany jest z podwyżką wynagrodzenia zasadniczego.
7. W przypadku, gdy wynagrodzenie pracownika lub jakiegokolwiek jego składnik są finansowane ze źródeł zewnętrznych (innych niż środki, o których mowa w art. 365 ust 1 i 2 ustawy) wymagających prowadzenia ewidencji czasu pracy, pracownik jest zobowiązany do prowadzenia comiesięcznej karty czasu pracy, zgodnie z wzorem stanowiącym załącznik nr 6 do niniejszego Regulaminu, lub zgodnie z wymogami danego źródła zewnętrznego.
8. W związku z wykonywaniem dodatkowych zadań (np. w związku z realizacją projektu badawczego), wynagrodzenie zasadnicze pracownika może zostać podwyższone na określony czas na podstawie zawartego porozumienia zmieniającego wskazującego wysokość wynagrodzenia oraz zakres dodatkowych obowiązków realizowanych w danym okresie. Po zakończeniu okresu wskazanego w zawartym porozumieniu zmieniającym, wszystkie warunki umowy o pracę pozostają na zasadach sprzed zawarcia porozumienia zmieniającego, z uwzględnieniem ewentualnych zmian stawek wynagrodzenia zasadniczego w okresie



oddelegowania pracownika do realizacji dodatkowych zadań oraz awansu wynikającego z podniesienia kwalifikacji lub zmiany stanowiska.

§ 10

Dodatek za staż pracy

1. Pracownikom przysługuje dodatek za staż pracy.
2. 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.
3. 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, poczynając od pierwszego dnia miesiąca następującego po miesiącu, w którym pracownik nabył to prawo.
4. Przy ustalaniu okresów uprawniających do dodatku za staż pracy uwzględnia się:
 - 1) zakończone okresy zatrudnienia,
 - 2) niezakończone okresy zatrudnienia trwające do czasu zatrudnienia na Uczelni,
 - 3) okres asystenckich studiów przygotowawczych, odbytych na podstawie przepisów dotyczących zasad i warunków tworzenia w szkołach wyższych asystenckich studiów przygotowawczych,
 - 4) okresu pobytu za granicą na podstawie skierowania udzielonego na podstawie przepisów o kierowaniu za granicę pracowników w celach naukowych, dydaktycznych i szkoleniowych,
 - 5) inne okresy uwzględniane na podstawie przepisów odrębnych jako okresy, od których zależą uprawnienia pracownicze.
5. Przy ustalaniu okresów uprawniających do dodatku za staż pracy okresy:
 - 1) o których mowa w ust. 4 pkt 1), uwzględnia się na podstawie świadectwa pracy,
 - 2) o których mowa w ust. 4 pkt 2), uwzględnia się na podstawie zaświadczeń z poprzednich miejsc pracy za okres do czasu zatrudnienia
 - 3) o których mowa w ust. 4 pkt 3), uwzględnia się na podstawie innego dokumentu potwierdzającego ich odbycie.
6. 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.
7. W przypadku jednoczesnego pozostawania w więcej niż jednym stosunku pracy, okresy uprawniające do dodatku za staż pracy ustala się odrębnie dla każdego stosunku pracy.
8. Wypłata dodatku za staż pracy wraz z ewentualnym wyrównaniem następuje od następnego miesiąca, po przedłożeniu dokumentów, o których mowa w ust. 5.



§ 11

Dodatek funkcyjny

1. Pracownikowi zatrudnionemu na stanowisku związanym z kierowaniem zespołem lub pełniącemu funkcje związane z kierowaniem zespołem, przysługuje dodatek funkcyjny z tytułu kierowania zespołem, w skład którego wchodzi nie mniej niż 5 osób, w tym osoba kierująca.
2. Wysokość dodatku funkcyjnego nie może przekroczyć 67% wynagrodzenia profesora i jest uzależniona od liczby członków zespołu oraz stopnia złożoności zadań.
3. Pracownikom zatrudnionym na stanowiskach robotniczych, którzy dodatkowo organizują i kierują pracą brygady składającej się z co najmniej 5 osób, łącznie z brygadzistą, przysługuje dodatek funkcyjny w wysokości nieprzekraczającej 30% wynagrodzenia zasadniczego.
4. Poza przypadkami określonymi w ust. 1 i 3 dodatek funkcyjny przysługuje, na podstawie odrębnych przepisów, pracownikom niebędącym nauczycielami akademickimi zatrudnionym na wskazanych w tych przepisach stanowiskach.
5. Dodatek funkcyjny przysługuje od pierwszego dnia zatrudnienia na stanowisku związanym z kierowaniem zespołem, objęcia funkcji związanej z kierowaniem zespołem lub zatrudnienia na stanowisku, o którym mowa w ust. 4, do ostatniego dnia miesiąca, w którym pracownik przestał kierować zespołem lub przestał zajmować stanowisko, o którym mowa w ust. 4.
6. W przypadku zatrudnienia w niepełnym wymiarze czasu pracy dodatek funkcyjny przysługuje proporcjonalnie do wymiaru etatu.
7. Dodatek funkcyjny 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.
8. Dodatek funkcyjny nie przysługuje w przypadku udzielenia pracownikowi urlopów określonych w art. 130 i art. 131 ustawy.

§ 12

Dodatek zadaniowy

1. Dodatek zadaniowy może być przyznany z tytułu czasowego zwiększenia obowiązków służbowych lub czasowego powierzenia dodatkowych zadań albo ze względu na charakter pracy lub warunki jej wykonywania.
2. Dodatki zadaniowe przyznaje się jednorazowo lub na czas określony, a w przypadku stałego zwiększenia obowiązków służbowych lub stałego powierzenia dodatkowych zadań albo ze względu na charakter pracy lub warunki jej wykonywania – na czas nieokreślony.
3. Wysokość dodatku zadaniowego nie może przekroczyć 80% sumy miesięcznego wynagrodzenia zasadniczego i dodatku funkcyjnego pracownika.
4. Pracownik może w jednym czasie otrzymywać więcej niż jeden dodatek zadaniowy, pod warunkiem, iż każdy z dodatków jest przyznawany za inny zakres zadań, a ich łączna wysokość nie przekracza trzykrotności kwoty wskazanej w ust. 3.
5. W przypadku stwierdzenia niewykonywania lub nieprawidłowego wykonywania dodatkowych zadań wskazanych w decyzji o przyznaniu dodatku zadaniowego, dodatek może zostać wstrzymany, a w przypadku nauczyciela akademickiego dodatek wypłacony z góry za dany miesiąc, w którym pracownik nie wykonywał swoich obowiązków wynikających z decyzji przyznającej dodatek zadaniowy, może zostać potrącony w kolejnym miesiącu.



6. Dodatek zadaniowy przysługuje w czasie usprawiedliwionej nieobecności w pracy, nie dłużej jednak niż przez okres 2 miesięcy, pod warunkiem wykonania wszystkich obowiązków lub, z tytułu których został przyznany, a w przeciwnym razie stosuje się § 12 ust. 9.
7. W przypadku stwierdzenia niewykonywania lub nieprawidłowego wykonywania dodatkowych zadań wskazanych w decyzji o przyznaniu dodatku zadaniowego, dodatek jest potrącany proporcjonalnie za każdy dzień nieobecności.
8. Dodatek zadaniowy jest wypłacany nauczycielowi akademickiemu miesięcznie z góry. Prawo to wygasa z ostatnim dniem miesiąca, w którym ustał stosunek pracy, z tym, że pracownik zachowuje wypłacone za ten miesiąc wynagrodzenie. W przypadku pracownika niebędącego nauczycielem akademickim dodatek zadaniowy jest wypłacany z dołu do 10 dnia następnego miesiąca.
9. Wnioski o przyznanie dodatku zadaniowego, jak również ewentualny wniosek o wstrzymanie dodatku z tytułu nierealizowania lub nieprawidłowego realizowania dodatkowych zadań, składa kierownik jednostki organizacyjnej lub kierownik projektu.
10. Decyzja o przyznaniu dodatku zadaniowego podejmowana jest w formie porozumienia zmieniającego podpisywanego przez Rektora lub osobę przez niego upoważnioną oraz pracownika, któremu przyznano dodatek zadaniowy.
11. Dodatku zadaniowego przyznanego jednorazowo nie wlicza się do podstawy wynagrodzenia za urlop wypoczynkowy.

§ 13

Dodatek uzupełniający

1. Pracownikowi może zostać przyznany na czas określony dodatek uzupełniający z tytułu okresowego zwiększenia obowiązków nie objętych dotychczasowym zakresem czynności lub wymaganych do realizacji na innych stanowiskach pracy.
2. Dodatek uzupełniający nie może być przyznany za te same czynności lub zakres zadań, za które pracownik otrzymał inny zmienny składnik wynagrodzenia, w szczególności dodatek zadaniowy lub premię.
3. Na podstawie decyzji Rektora lub osoby przez niego upoważnionej, zawierane jest z pracownikiem porozumienie zmieniające warunki umowy określające zakres obowiązków związanych z wykonywaniem dodatkowych zadań, okres wykonywania dodatkowych zadań oraz stawki godzinowej dodatku uzupełniającego, a także maksymalną liczbę godzin zaangażowania w realizację dodatkowych zadań.
4. Stawka godzinowa dodatku uzupełniającego nie może przekraczać 300% stawki godzinowej wynagrodzenia zasadniczego wraz z dodatkiem funkcyjnym.
5. W przypadku przyznania dodatku uzupełniającego pracownik jest zobowiązany do prowadzenia comiesięcznej ewidencji czasu pracy związanej z wykonywaniem dodatkowych zadań, zatwierdzanej przez bezpośredniego przełożonego lub kierownika projektu, w zależności od źródła finansowania.
6. Na podstawie przedłożonej i zatwierdzonej ewidencji czasu pracy obliczana jest wysokość przyznanego dodatku uzupełniającego poprzez pomnożenie liczby godzin zaangażowania w realizację danego zadania wynikającej z ewidencji czasu pracy w danym miesiącu oraz stawki godzinowej wskazanej w porozumieniu zmieniającym.

7. Wypłata dodatku uzupełniającego jest dokonywana z dołu do 10 dnia miesiąca, następnego po miesiącu, którego dotyczy dodatek.

§ 14

Dodatek za wykonanie oznaczonego rezultatu

1. Dodatek za wykonanie oznaczonego rezultatu może zostać przyznany pracownikowi w związku z wykonywaniem przez niego określonej pracy w ramach projektu, badania zleconego lub tego typu zadania Uczelni), w postaci indywidualnej jednorazowej wypłaty określonej w decyzji Rektora.
2. W treści decyzji określa się szczegółowo przedmiot (efekt) danej pracy, formę jego odbioru oraz okres, w którym pracownik jest zobowiązany je wykonać.
3. Po wykonaniu zadania przygotowany jest protokół odbioru potwierdzający zrealizowanie określonej pracy.
4. Dodatek jest wypłacany z dołu po wykonaniu pracy na podstawie protokołu odbioru zatwierdzonego przez Rektora lub osobę przez niego upoważnioną oraz zewnętrzny podmiot zlecający zadanie (o ile dotyczy).
5. Dodatku za wykonanie oznaczonego dzieła nie wlicza się do podstawy wynagrodzenia za urlop wypoczynkowy.

§ 15

Dodatki z tytułu udział w pracach komisji rekrutacyjnej, kierowania i sprawowania opieki nad studenckimi praktykami zawodowymi, sprawowania funkcji promotora w postępowaniu w sprawie nadania stopnia doktora, opracowania recenzji w postępowaniu w sprawie nadania stopnia doktora, stopnia doktora habilitowanego lub tytułu profesora oraz udział w działalności leczniczej, profilaktycznej i diagnostycznej prowadzonej przez jednostki organizacyjne Uczelni

1. Pracownikowi za udział w pracach komisji rekrutacyjnej przysługuje jednorazowo w danym roku akademickim dodatek w wysokości uzależnionej od liczby kandydatów na studia i funkcji pełnionej w komisji, nieprzekraczającej 70% stawki minimalnego wynagrodzenia zasadniczego asystenta, określonego na podstawie przepisów ustawy.
2. Nauczycielowi akademickiemu za kierowanie lub sprawowanie opieki nad studenckimi praktykami zawodowymi przysługuje jednorazowo w danym roku akademickim dodatek w wysokości nieprzekraczającej 65% stawki minimalnego wynagrodzenia zasadniczego asystenta określonego na podstawie przepisów ustawy.
3. Nauczycielowi akademickiemu za sprawowanie funkcji promotora w postępowaniu w sprawie nadania stopnia doktora przysługuje dodatek w wysokości 80% wynagrodzenia profesora. Wynagrodzenie wypłaca się po zakończeniu postępowania w sprawie nadania stopnia doktora, w wyniku którego został on nadany.
4. Nauczycielowi akademickiemu za opracowanie recenzji w postępowaniu w sprawie nadania stopnia doktora, stopnia doktora habilitowanego lub tytułu profesora przysługuje dodatek w wysokości uzależnionej od nadawanego stopnia:
 - 1) w postępowaniu w sprawie nadania stopnia doktora – 27%,

- 2) w postępowaniu w sprawie nadania stopnia doktora habilitowanego – 33%,
- 3) w postępowaniu w sprawie nadania tytułu profesora – 40%
– wynagrodzenia profesora.
5. Wynagrodzenie członka komisji habilitacyjnej wynosi 17% wynagrodzenia profesora, a w przypadku, gdy pełni on funkcję jej przewodniczącego lub sekretarza – 33% wynagrodzenia profesora. Dodatki wypłaca się po zakończeniu postępowania w sprawie nadania stopnia.
6. Nauczycielowi akademickiemu wykonującemu pracę w jednostce organizacyjnej Uczelni za każdą godzinę dyżuru pełnionego w ambulatoriach klinik weterynaryjnych poza rozkładem obowiązków dydaktycznych, naukowych i organizacyjnych przysługuje dodatek w wysokości stawki godzinowej wynagrodzenia zasadniczego danego pracownika, a za każdą godzinę dyżuru w niedziele, święta i dni wolne od pracy, wynikające z rozkładu czasu pracy w pięciodniowym tygodniu pracy – 200% tej stawki.
7. Za udział w usługowej działalności leczniczej, profilaktycznej i diagnostycznej wykonywanej przez jednostkę organizacyjną Uczelni nauczyciel akademicki wykonujący pracę w tej jednostce może otrzymać dodatek w ramach kwoty odpisu nieprzekraczającej 50% wartości wpływów uzyskanych z tytułu wykonanych usług, pomniejszonej o wartość zużytych pasz i leków oraz koszty transportu, liczonej według bieżących cen. Dodatek przysługuje niezależnie od innych składników wynagrodzenia.
8. Dodatków określonych w niniejszym paragrafie nie wlicza się do podstawy wynagrodzenia za urlop wypoczynkowy.

§ 16

Dodatek za komercjalizację wyników działalności naukowej oraz know-how

1. Pracownikowi przysługuje dodatek z tytułu komercjalizacji wyników działalności naukowej oraz o know-how związanych z tymi wynikami. Zasady przyznawania oraz wypłaty dodatku określa obowiązujący w Uczelni Regulamin zarządzania prawami autorskimi, prawami pokrewnymi i prawami własności przemysłowej oraz zasad komercjalizacji wyników badań naukowych i prac rozwojowych Uniwersytetu Rolniczego im. Hugona Kołłątaja w Krakowie.
2. Dodatek za komercjalizację przyznawany jest na podstawie decyzji Rektora określającej jego wysokość, szczegółowy przedmiot komercjalizacji oraz jego wartość określoną na podstawie umowy o komercjalizację, po odliczeniu kosztów określonych regulaminem, o którym mowa w ust. 1.
3. Dodatek za komercjalizację jest wypłacany z dołu, po osiągnięciu zysków z komercjalizacji wyników działalności naukowej oraz know-how związanych z tymi wynikami.
4. Dodatku za komercjalizację nie wlicza się do podstawy wynagrodzenia za urlop wypoczynkowy.

§ 17

Dodatek motywacyjny

1. Pracownikowi może być przyznany na czas określony dodatek motywacyjny.
2. Wysokość dodatku motywacyjnego zależy jest od wyników oceny okresowej nauczyciela akademickiego lub bieżącej oceny pracy pracownika niebędącego nauczycielem akademickim dokonywanej przez bezpośredniego przełożonego.
3. Dodatek motywacyjny nie stanowi podstawy naliczenia pracownikowi premii oraz dodatku stażowego.



§ 18

Dodatek za czasowe zwiększenie nakładu pracy

1. Pracownikom niebędącym nauczycielami akademickimi może być przyznany dodatek za czasowe zwiększenie nakładu pracy w przypadku:
 - 1) zwiększenia ilości pracy z powodu zastępstwa za pracownika nieobecnego,
 - 2) okresowego zwiększenia nakładu pracy z innych przyczyn.
2. Wysokość dodatku za czasowe zwiększenie nakładu pracy nie może przekroczyć 50% wynagrodzenia zasadniczego pracownika w danym miesiącu.
3. Dodatek za czasowe zwiększenie nakładu pracy jest przyznawany jednorazowo z dołu po zakończeniu miesiąca, w którym zaistniała jedna z przesłanek, o których mowa w ust. 1.

§ 19

Dodatkové wynagrodzenie roczne

1. Pracownikom przysługuje dodatkové wynagrodzenie roczne tzw. „13-tka”, na zasadach określonych w obowiązujących przepisach Ustawy z dnia 12 grudnia 1997 r. o dodatkovém wynagrodzeniu rocznym pracowników sfery budżetowej.
2. Dodatkové wynagrodzenie roczne jest wypłacane nie później niż w ciągu pierwszych trzech miesięcy roku kalendarzowego po roku, za który przysługuje to wynagrodzenie.

§ 20

Dodatki za godziny nadliczbowe oraz za pracę w porze nocnej

Zasady wynagradzania pracowników niebędących nauczycielami akademickimi za pracę w godzinach nadliczbowych oraz w porze nocnej regulują przepisy Kodeksu pracy oraz obowiązujący w Uczelni Regulamin pracy.

§ 21

Dodatek za pracę w systemie zmianowym

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.

IV. Nagrody

§ 22

Nagrody jubileuszowe

1. Z tytułu wieloletniej pracy pracownikom przysługuje nagroda jubileuszowa.
2. Wysokość nagrody jubileuszowej jest uzależniona od okresu zatrudnienia i wynosi:
 - 1) za 20 lat pracy — 75% wynagrodzenia miesięcznego,
 - 2) za 25 lat pracy — 100% wynagrodzenia miesięcznego,
 - 3) za 30 lat pracy — 150% wynagrodzenia miesięcznego,

- 4) za 35 lat pracy — 200% wynagrodzenia miesięcznego,
 - 5) za 40 lat pracy — 300% wynagrodzenia miesięcznego,
 - 6) za 45 lat pracy — 400% wynagrodzenia miesięcznego.
3. Do okresu pracy uprawniającego pracownika do nagrody zalicza się wszystkie zakończone okresy zatrudnienia oraz inne okresy, jeżeli na podstawie odrębnych przepisów podlegają one zaliczeniu do okresu pracy, od którego zależą uprawnienia pracownicze.
 4. Pracownik jest obowiązany udokumentować swoje prawo do nagrody, jeżeli w jego aktach osobowych brak jest odpowiedniej dokumentacji.
 5. Pracownik nabywa prawo do nagrody w dniu upływu okresu uprawniającego go do nagrody.
 6. Pracownikowi pozostającemu jednocześnie w więcej niż 1 stosunku pracy okresy uprawniające do nagrody ustala się odrębnie dla każdego stosunku pracy.
 7. W przypadku rozwiązania stosunku pracy z powodu przejścia na emeryturę albo rentę z tytułu niezdolności do pracy, nagroda przysługuje, jeżeli do nabycia prawa do nagrody zgodnie z ust. 2 brakuje mniej niż 12 miesięcy.
 8. Podstawę do obliczenia wysokości nagrody jubileuszowej stanowi wynagrodzenie przysługujące pracownikowi w dniu jej wypłaty, a jeżeli dla pracownika jest to korzystniejsze – wynagrodzenie przysługujące w dniu nabycia prawa do nagrody, przy czym uwzględnia się składniki wynagrodzenia i inne świadczenia ze stosunku pracy przyjmowane do obliczania ekwiwalentu pieniężnego za urlop wypoczynkowy.
 9. Jeżeli pracownik nabył prawo do nagrody, będąc zatrudnionym w innym wymiarze czasu pracy niż w dniu jej wypłaty, podstawę do obliczenia wysokości nagrody stanowi wynagrodzenie przysługujące pracownikowi w dniu nabycia prawa do nagrody.

§ 23

Nagrody Rektora oraz nagrody ministra właściwego do spraw szkolnictwa wyższego

1. Nauczyciele akademicki mogą otrzymywać za osiągnięcia naukowe, dydaktyczne lub organizacyjne albo za całokształt dorobku nagrody Rektora oraz nagrody ministra właściwego do spraw szkolnictwa wyższego.
2. Pracownicy niebędący nauczycielami akademickimi mogą otrzymywać za osiągnięcia w pracy zawodowej nagrody Rektora.
3. Uczelnia nalicza środki na nagrody Rektora, o których mowa w ust. 1 i 2, w wysokości odpowiednio: 2% i 1% planowanych przez Uczelnię rocznych środków na wynagrodzenia osobowe dla nauczycieli akademickich i pracowników niebędącym nauczycielami akademickimi.
4. Zasady i tryb przyznawania nagród Rektora określa obowiązujący w Uczelni Regulamin przyznawania nagród Rektora.
5. Kopię zawiadomienia o przyznaniu nagrody Rektora składa się do akt osobowych.

§ 24

Nagrody pieniężne dla pracowników niebędących nauczycielami akademickimi

1. Pracownikom niebędącym nauczycielami akademickimi, którzy przez wzorowe wypełnianie swoich obowiązków, przejawianie inicjatywy w pracy i podnoszenie jej wydajności oraz jakości



przyczyniają się szczególnie do wykonywania zadań Uczelni, Rektor może przyznawać nagrodę pieniężną.

2. Nagroda pieniężna może być przyznana kilka razy do roku.

V. Odprawy i ekwiwalenty

§ 25

Odprawa emerytalna lub rentowa

1. Pracownicy mają prawo do świadczeń na podstawie przepisów o emeryturach i rentach z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych.
2. Pracownicy przechodzący na emeryturę lub rentę z tytułu niezdolności do pracy mają prawo do jednorazowej odprawy w wysokości trzykrotnego wynagrodzenia zasadniczego otrzymanego za ostatni pełny miesiąc zatrudnienia,
3. Pracownik, który otrzymał odprawę, nie może ponownie nabyć do niej prawa.

§ 26

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, uprawnionym członkom rodziny przysługuje od pracodawcy odprawa pośmiertna.
2. Wysokość i zasady podziału odprawy pośmiertnej pomiędzy członków rodziny określają przepisy Kodeksu pracy.

§ 27

Odprawa związana z rozwiązaniem stosunku pracy z przyczyn nietyczących pracownika

W razie rozwiązania z pracownikiem umowy o pracę w okolicznościach określonych w Ustawie z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn nietyczących pracowników, pracownikowi przysługuje odprawa pieniężna na zasadach określonych w tej ustawie.

§ 28

Ekwiwalent za niewykorzystany urlop wypoczynkowy

W przypadku niewykorzystania urlopu wypoczynkowego z powodu rozwiązania lub wygaśnięcia stosunku pracy, pracownikowi przysługuje ekwiwalent pieniężny za okres niewykorzystanego urlopu.

§ 29

Ekwiwalent za pranie odzieży roboczej oraz za używanie odzieży własnej

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



§ 30

Ryczałt za używanie własnego samochodu do celów służbowych

Na zasadach określonych w odrębnej umowie z pracownikiem, można mu przyznać ryczałt za używanie własnego samochodu do celów służbowych, na zasadach określonych zarządzeniem Rektora.

VI. Postanowienia końcowe

§ 31

1. Zmiana treści Regulaminu może nastąpić jedynie w formie pisemnej, w tym samym trybie, co jego ustanowienie albo przez wydanie nowego Regulaminu.
2. Treść Regulaminu została zaopiniowana przez zakładowe organizacje związkowe.

REKTOR
UNIWERSYTETU ROLNICZEGO
prof. dr hab. inż. Włodzimierz Sady