

**ZARZĄDZENIE nr 63/2019/2020**  
**Rektora Uniwersytetu Artystycznego w Poznaniu**  
**z dnia 13 stycznia 2020 roku**

---

**w sprawie wprowadzenia Regulaminu wynagradzania pracowników  
Uniwersytetu Artystycznego w Poznaniu**

Na podstawie art. 126 ust. 2 ustawy z dnia 20 lipca 2018 r. Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce (Dz.U.2018.1668 t.j. z późn. zm.; ustawa) oraz art. 77<sup>2</sup> Kodeksu pracy, po zapoznaniu się ze stanowiskiem działających na terenie UAP organizacji związkowych, zarządzam, co następuje:

**§ 1**

1. Wprowadza się Regulamin wynagradzania pracowników Uniwersytetu Artystycznego w Poznaniu.
2. Tekst Regulaminu wynagradzania pracowników Uniwersytetu Artystycznego w Poznaniu stanowi załącznik do niniejszego zarządzenia.
3. Traci moc dotychczasowy Regulamin wynagradzania pracowników Uniwersytetu Artystycznego w Poznaniu.

**§ 2**

Zarządzenie wchodzi w życie po upływie 2 tygodni od podania go do wiadomości pracowników.

REKTOR  
UNIWERSYTETU ARTYSTYCZNEGO  
w Poznaniu  
prof. dr hab. Wojciech Hora



**REGULAMIN WYNAGRADZANIA PRACOWNIKÓW**  
**UNIwersYTETU ARTYSTYCZNEGO W POZNANIU**

**Rozdział I**  
**POSTANOWIENIA OGÓLNE**

**§ 1**

1. Regulamin wynagradzania pracowników Uniwersytetu Artystycznego w Poznaniu zwany dalej „Regulaminem”, określa zasady wynagradzania za pracę oraz pozostałe świadczenia związane z pracą i warunki ich przyznawania.
2. Ilekroć w Regulaminie jest mowa o:
  - 1) „Ustawie 2.0” należy przez to rozumieć Ustawę z dnia 20 lipca 2018 r. Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce (Dz. U. z 2018 r., poz. 1668 ze zm.),
  - 2) „Ustawie wprowadzającej” należy przez to rozumieć Ustawę z dnia 3 lipca 2018 r. przepisy wprowadzające ustawę - Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce (Dz. U. z 2018 r., poz. 1669 ze zm.),
  - 3) „Ustawie uchylanej” należy przez to rozumieć Ustawę z dnia 27 lipca 2005 r. - Prawo o szkolnictwie wyższym (Dz. U. z 2017 r. poz. 2183, ze zm.),
  - 4) „KP” należy przez to rozumieć Ustawę z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy (Dz. U. z 2019 r., poz. 1040 ze zm.),
  - 5) „Pracodawcy”, „UAP” lub „Uczelni” należy przez to rozumieć Uniwersytet Artystyczny w Poznaniu,
  - 6) „Nauczycielu akademickim” należy przez to rozumieć nauczyciela, o którym mowa w art. 114 Ustawy 2.0 oraz przepisach Statutu, zatrudnionego w UAP,
  - 7) „Pracownikach” należy przez to rozumieć nauczycieli akademickich, o których mowa w punkcie 6) oraz pracowników niebędących nauczycielami akademickimi zatrudnionych na UAP,
  - 8) „Rektorze” należy przez to rozumieć Rektora UAP.

**§ 2**

1. Regulamin wynagradzania obowiązuje wszystkich pracowników zatrudnionych w UAP, w tym nauczycieli akademickich i pracowników niebędących nauczycielami akademickimi.
2. 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. Pracownikowi przysługuje wynagrodzenie określone w umowie o pracę, jednak nie niższe od najniższego wynagrodzenia za pracę ustalanego przez Ministra Rodziny, Pracy i Polityki Socjalnej i ustalonego w tabelach, o których mowa w § 5 Regulaminu, z zastrzeżeniem art. 137 ust. 1 Ustawy 2.0.
4. Przepisy niniejszego Regulaminu stosuje się również do stosunków pracy, które nie zostały jeszcze dostosowane do przepisów Ustawy 2.0.

5. W przypadku gdy najniższe wynagrodzenie za pełny etat ustalone jest w umowie o pracę poniżej wysokości określonej w Rozporządzeniu Rady Ministrów w sprawie wysokości minimalnego wynagrodzenia za pracę oraz wysokości minimalnej stawki godzinowej wydanym na podstawie art. 2 ust. 5 Ustawy z dnia 10 października 2002 r. o minimalnym wynagrodzeniu za pracę lub w Rozporządzeniu Ministra Nauki i Szkolnictwa Wyższego z dnia 25 września 2018 r. w sprawie wysokości minimalnego miesięcznego wynagrodzenia zasadniczego dla profesora w uczelni publicznej w związku z art. 137 ust. 1 Ustawy 2.0, zostanie ono podwyższone zgodnie z obowiązującymi w tym zakresie przepisami.

### **§ 3**

Ustala się:

- 1) tabelę miesięcznych minimalnych stawek wynagrodzenia zasadniczego nauczycieli akademickich zatrudnionych na stanowiskach profesora, profesora uczelni, adiunkta, asystenta, starszego wykładowcy, wykładowcy, lektora i instruktora, stanowiącą załącznik nr 1 do niniejszego Regulaminu;
- 2) tabelę miesięcznych minimalnych stawek wynagrodzenia zasadniczego pracowników niebędących nauczycielami akademickimi, stanowiącą załącznik nr 2 do niniejszego Regulaminu;
- 3) tabelę stanowisk pracy, wymagań kwalifikacyjnych i minimalnego zaszerogowania pracowników niebędących pracownikami naukowymi, stanowiącą załącznik nr 3 do niniejszego Regulaminu;
- 4) tabelę miesięcznych stawek dodatku funkcyjnego dla pracowników pełniących funkcje kierownicze, stanowiącą załącznik nr 4 do niniejszego Regulaminu.

## **Rozdział II**

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

#### **§ 4**

1. Wynagrodzenie za pracę ustala się w wysokości odpowiadającej rodzajowi wykonywanej pracy oraz kwalifikacjom wymaganym przy jej wykonywaniu.
2. Wykonywanie obowiązków nauczyciela akademickiego stanowi działalność twórczą o indywidualnym charakterze, a wynagrodzenie nauczyciela akademickiego stanowi honorarium związane z korzystaniem z praw autorskich lub rozporządzaniem tymi prawami.
3. Wynagrodzenie pracownika zatrudnionego w UAP składa się ze:
  - 1) stałych składników wynagrodzenia, tj.:
    - a) wynagrodzenia zasadniczego;
    - b) dodatku za staż pracy;
  - 2) zmiennych składników wynagrodzenia, które pracownik może otrzymywać w postaci:
    - a) dodatku funkcyjnego;
    - b) dodatku zadaniowego;
    - c) wynagrodzenia za godziny ponadwymiarowe albo godziny nadliczbowe;
    - d) dodatku za pracę w warunkach szkodliwych dla zdrowia lub uciążliwych;

- e) premii - w przypadku pracownika niebędącego nauczycielem akademickim;
  - f) uznaniowego dodatku Rektora;
  - g) dodatku za pracę na rzecz komercjalizacji badań naukowych i prac B+R;
  - h) dodatku z tytułu zwiększenia środków finansowych na wynagrodzenia;
  - i) dodatkowego wynagrodzenia radcy prawnego.
4. Niezależnie od zapisów ust. 3 nauczyciel akademicki może otrzymać dodatek pro jakościowy na zasadach określonych w odrębnych przepisach.
  5. Wysokość dodatku zadaniowego, o którym mowa w ust. 3 pkt 2) ppkt b) nie może przekroczyć 80 % sumy wynagrodzenia zasadniczego i dodatku funkcyjnego pracownika.
  6. Wynagrodzenie przysługuje za pracę wykonaną. Za czas niewykonania pracy pracownik zachowuje prawo do wynagrodzenia tylko wówczas, gdy przepisy prawa pracy tak stanowią.
  7. Pracownik nie może zrzec się prawa do wynagrodzenia ani przenieść tego prawa na inną osobę.
  8. Potrącenia z wynagrodzeń regulują art. 87-91 KP.
  9. Należności inne, niż te wymienione w art. 87 § 1 i § 7 KP, mogą być potrącane z wynagrodzenia pracownika tylko za jego zgodą wyrażoną na piśmie. W takim przypadku ma zastosowanie art. 91 KP.
  10. Pracodawca, na żądanie pracownika, jest obowiązany udostępnić do wglądu dokumenty, na podstawie których zostało obliczone jego wynagrodzenie.
  11. Pracodawca jest zobowiązany do ochrony poufności informacji dotyczących indywidualnych wynagrodzeń i innych świadczeń.
  12. Nauczycielom akademickim wynagrodzenie wypłaca się z góry za dany miesiąc, tj. pierwszego dnia roboczego danego miesiąca. Prawo to wygasa z ostatnim dniem miesiąca, w którym ustał stosunek pracy, z tym że pracownik zachowuje wypłacone za ten miesiąc wynagrodzenie.
  13. Pracownikom niebędącym nauczycielami akademickimi wynagrodzenie wypłaca się z dołu za okres miesięczny nie później niż do dnia 27 danego miesiąca.
  14. Wynagrodzenia dla pracowników obsługi wypłacane są do 10 dnia następnego po miesiącu przepracowanym.
  15. Jeżeli termin wypłaty wynagrodzenia przypada na dzień ustawowo wolny od pracy, wypłaty nauczycielom akademickim, dokonuje się w dniu następującym po nim pierwszym dniem roboczym, a pozostałym pracownikom w dniu roboczym poprzedzającym dzień wypłaty.
  16. W przypadku zatrudnienia nauczyciela akademickiego w trakcie miesiąca kalendarzowego stosuje się ustęp 12.
  17. Decyzje w sprawie ustalenia wysokości wynagrodzenia zasadniczego, dodatku funkcyjnego i innych składników wynagrodzenia pracownika podejmuje Rektor.
  18. Rektor może w szczególnych przypadkach, uzasadnionych potrzebami UAP, podjąć decyzję o zwolnieniu pracownika niebędącego nauczycielem akademickim od wymagań kwalifikacyjnych w zakresie poziomu wykształcenia lub stażu pracy dla danego stanowiska pracy.
  19. Rektor może upoważnić inne osoby do podejmowania decyzji, o których mowa w ust. 17 i 18.
  20. Pracownikowi zatrudnionemu w niepełnym wymiarze czasu pracy przysługują składniki wynagrodzenia w wysokości proporcjonalnej do wymiaru czasu pracy.

21. Wynagrodzenie przysługujące rektorowi uczelni publicznej ustala minister właściwy do spraw szkolnictwa wyższego na wniosek Rady Uczelni.
22. Wynagrodzenia wypłacane są przelewem na wskazane przez pracownika konto bankowe lub na wniosek pracownika, w kasie banku z którego usług korzysta UAP.
23. Rektor może ustalić odrębne zasady wypłaty wynagrodzenia dla pracowników zatrudnionych w ramach projektów badawczych.

### **Rozdział III** **STAŁE SKŁADNIKI WYNAGRODZENIA**

#### **§ 5** **WYNAGRODZENIE ZASADNICZE**

1. Wynagrodzenie zasadnicze stanowi stałą kwotę wynikającą z umowy o pracę ustaloną na podstawie miesięcznych stawek zaszeregowania pracownika, zgodnie z rodzajem wykonywanej pracy oraz kwalifikacjom wymaganym przy jej wykonywaniu.
2. Stawkę godzinową wynagrodzenia zasadniczego oraz dodatków do wynagrodzenia określanych stawką miesięczną, wynikających z zajmowanego stanowiska, ustala się, dzieląc miesięczną stawkę przez liczbę godzin pracy przypadających do przepracowania w danym miesiącu, a w przypadku nauczycieli akademickich - przez liczbę 156, biorąc pod uwagę wysokość wynagrodzenia i dodatków określonych stawką miesięczną.
3. Podstawę zaszeregowania pracownika niebędącego nauczycielem akademickim stanowią tabele podstawowych stanowisk pracy będące załącznikami nr 3 do niniejszego Regulaminu.
4. Wynagrodzenie zasadnicze określone w załącznikach nr 1-2 do niniejszego Regulaminu przysługuje za pełny wymiar czasu pracy.
5. W razie zatrudnienia w niższym wymiarze czasu pracy wynagrodzenie zasadnicze pracownika oblicza się proporcjonalnie do czasu pracy przewidzianego w umowie o pracę/mianowaniu.
6. W uzasadnionych przypadkach Rektor może podwyższyć wynagrodzenia zasadnicze.

#### **§ 6** **DODATEK ZA STAŻ PRACY**

1. Pracownikowi przysługuje dodatek za staż pracy w wysokości 1 % wynagrodzenia zasadniczego za każdy rok zatrudnienia.
2. Dodatek za staż pracy jest wypłacany w okresach miesięcznych, poczynając od czwartego roku zatrudnienia, z tym że wysokość tego dodatku nie może przekroczyć 20 % wynagrodzenia zasadniczego.
3. Do okresu uprawniającego do dodatku za staż pracy wlicza się okresy poprzedniego zakońzonego zatrudnienia we wszystkich zakładach pracy.
4. Do okresu pracy uprawniającego do dodatku za staż pracy wlicza się także:
  - 1) inne okresy, uwzględniane na podstawie przepisów odrębnych, 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.
5. Dodatek za staż pracy przysługuje za dni, za które pracownik otrzymuje wynagrodzenie, oraz za dni nieobecności w pracy z powodu niezdolności do pracy spowodowanej chorobą albo konieczności osobistego sprawowania opieki na dzieckiem lub chorym członkiem rodziny, za które zachowuje prawo do wynagrodzenia lub otrzymuje zasiłek z ubezpieczenia społecznego.
  6. 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.
  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. Przy ustalaniu okresów uprawniających do dodatku za staż pracy nie uwzględnia się okresów zatrudnienia u innego pracodawcy, u którego pracownik jest lub był jednocześnie zatrudniony, oraz innych okresów, o których mowa w ust. 3, uwzględnionych u innego pracodawcy.
  9. Dodatek za staż pracy jest wypłacany w terminie wypłaty wynagrodzenia za pracę.

#### **Rozdział IV**

### **ZMIENNE SKŁADNIKI WYNAGRODZENIA**

#### **§ 7**

Pracownikowi oprócz stałych składników wynagrodzenia mogą przysługiwać zmienne składniki wynagrodzenia, na które składają się:

- 1) dodatek funkcyjny;
- 2) dodatek zadaniowy;
- 4) wynagrodzenie za czynności związane z nadawaniem stopni i tytułów naukowych;
- 3) wynagrodzenie za godziny ponadwymiarowe albo godziny nadliczbowe;
- 4) dodatek za pracę w warunkach szkodliwych dla zdrowia lub uciążliwych;
- 5) premia - w przypadku pracownika niebędącego nauczycielem akademickim;
- 6) uznaniowy dodatek Rektora;
- 7) dodatek za pracę na rzecz komercjalizacji badań naukowych;
- 8) dodatek z tytułu zwiększenia środków finansowych na wynagrodzenia;
- 9) dodatkowe wynagrodzenie radcy prawnego.

## § 8

### DODATEK FUNKCYJNY

1. Dodatek funkcyjny może zostać przyznany pracownikom zatrudnionym na stanowiskach związanych z kierowaniem zespołem, z tym że kierowany zespół kierowany nie może liczyć mniej niż pięć osób, łącznie z osobą kierującą tym zespołem oraz radcom prawnym.
2. Wysokość dodatku funkcyjnego nie może przekroczyć 67 % wynagrodzenia profesora i jest uzależniona od liczby pracowników i studentów kierowanej jednostki lub komórki organizacyjnej oraz od stopnia złożoności zadań związanych z wykonywaną funkcją.
3. Inspektorowi nadzoru inwestorskiego może przysługiwać dodatek funkcyjny za czas wykonywania czynności w ramach nadzoru inwestorskiego, z zastrzeżeniem ustępu 1 niniejszego paragrafu.
4. Stawki minimalne i maksymalne dodatków funkcyjnych zawarte są w załącznikach nr 4 do niniejszego Regulaminu, z zastrzeżeniem, że wysokość dodatku funkcyjnego nie może przekroczyć 67 % wynagrodzenia profesora.
5. Pracownik zachowuje prawo do dodatku funkcyjnego w czasie usprawiedliwionej nieobecności w pracy, nie dłużej jednak niż przez okres 3 miesięcy.
6. Dodatek funkcyjny nie przysługuje w przypadku udzielenia pracownikowi urlopów bezpłatnych.
7. Dodatek funkcyjny nie przysługuje nauczycielowi akademickiemu w okresie zawieszenia w pełnieniu obowiązków.

## § 9

### DODATEK ZADANIOWY

1. Rektor może przyznać pracownikowi dodatek zadaniowy z tytułu czasowego zwiększenia obowiązków służbowych lub czasowego powierzenia dodatkowych zadań albo ze względu na charakter pracy lub warunki jej wykonywania.
2. Pracownikom zatrudnionym na stanowiskach robotniczych, którzy dodatkowo organizują i kierują pracą brygady składającej się z co najmniej 5 osób, łącznie z brygadystą, może przysługiwać dodatek zadaniowy.
3. Dodatek zadaniowy przyznawany jest w wysokości ustalonej przez Rektora nie przekraczającej 80 % sumy wynagrodzenia zasadniczego i dodatku funkcyjnego pracownika.
4. W przypadku wystąpienia więcej niż jednej okoliczności do przyznania dodatku zadaniowego, o której mowa w ustępie 1 niniejszego paragrafu, suma dodatków zadaniowych 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.
6. Dodatek zadaniowy może zostać przyznany w szczególności za:
  - 1) **czynności związane z rekrutacją w tym:**
    - a) za udział w pracach uczelnianej lub wydziałowej komisji rekrutacyjnej ds. przyjęć na studia I i II stopnia przyznaje się pracownikowi (nauczycielowi akademickiemu lub pracownikowi niebędącemu nauczycielem akademickim) dodatek zadaniowy w wysokości dla:



- przewodniczącego komisji – do 70 % sumy wynagrodzenia zasadniczego i dodatku funkcyjnego pracownika;
  - sekretarza komisji – do 60 % sumy wynagrodzenia zasadniczego i dodatku funkcyjnego pracownika;
  - członka komisji – do 50 % sumy wynagrodzenia zasadniczego i dodatku funkcyjnego pracownika;
- b) nauczycielom akademickim za udział w potwierdzaniu efektów uczenia się w wysokości do 50 % sumy wynagrodzenia zasadniczego i dodatku funkcyjnego pracownika;
- c) dodatek zadaniowy, o którym mowa w ustępie 5 pkt 1) lit a)-b) niniejszego paragrafu, wypłacany jest ze środków pochodzących z opłat rekrutacyjnych i za potwierdzanie efektów uczenia się;
- 2) **inne czynności lub zadania, o których mowa w ust. 1.**

### § 10

#### **WYNAGRODZENIE ZA CZYNNOŚCI ZWIĄZANE Z NADAWANIEM STOPNI I TYTUŁÓW NAUKOWYCH**

Nauczycielom akademickim może przysługiwać wynagrodzenie za czynności związane z nadawaniem stopni i tytułów naukowych, w tym za sporządzenie recenzji w przewodzie doktorskim, postępowaniu habilitacyjnym i postępowaniu o nadanie tytułu profesora, za pełnienie funkcji promotora w przewodzie doktorskim oraz za członkostwo w komisji habilitacyjnej, które wypłaca się zgodnie z zasadami określonymi w odrębnych przepisach wewnętrznych.

### § 11

#### **PRACA NAUCZYCIELA AKADEMICKIEGO W GODZINACH PONADWYMIAROWYCH**

1. Za godziny ponadwymiarowe, o których mowa w art. 127 ust. 6 i 7 Ustawy 2.0, nauczyciele akademicy otrzymują wynagrodzenie obliczone według następujących stawek:

Stanowisko	Stawka za 1h obliczeniową odpowiadającą 45 minutom
Profesor	1,8% - 3,6% minimalnego wynagrodzenia zasadniczego profesora, określonego w Załączniku nr 1 do niniejszego Regulaminu
Profesor uczelni posiadający stopień naukowy doktora habilitowanego lub doktora albo stopień habilitowanego sztuki lub doktora sztuki, Adiunkt posiadający stopień naukowy doktora habilitowanego albo stopień doktora habilitowanego sztuki,	1,8% - 3,6% minimalnego wynagrodzenia zasadniczego profesora uczelni, określonego w Załączniku nr 1 do niniejszego Regulaminu

Adiunkt posiadający stopień naukowy doktora albo stopień naukowy doktora sztuki, Starszy wykładowca	1,8% - 3,6% minimalnego wynagrodzenia zasadniczego adiunkta posiadającego stopień naukowy doktora albo stopień naukowy doktora sztuki, określonego w Załączniku nr 1 do niniejszego Regulaminu
Asystent, wykładowca, lektor, instruktor.	1,8% - 3,9% minimalnego wynagrodzenia Zasadniczego asystenta, określonego w Załączniku nr 1 do niniejszego Regulaminu,

2. Godzinowe stawki wynagrodzenia za ponadwymiarowe zajęcia dydaktyczne dla nauczycieli akademickich i zasady ich rozliczania określa Rektor w drodze zarządzenia.
3. Wynagrodzenie za pracę w godzinach ponadwymiarowych naliczane jest po dokonaniu rozliczenia faktycznych godzin zajęć dydaktycznych, co najmniej dwa razy w roku, o ile Rektor nie zarządzi rozliczenia zajęć w krótszych okresach, przy czym:
  - a) w czasie choroby lub innej nieprzewidzianej, usprawiedliwionej nieobecności nauczyciela akademickiego godziny zajęć dydaktycznych, które według planu zajęć przypadają na okres tej nieobecności, zalicza się dla celów ustalenia liczby godzin zajęć dydaktycznych, jako godziny przepracowane zgodnie z planem, jednakże godziny te nie zwiększają liczby godzin ponadwymiarowych;
  - b) nauczycielowi akademickiemu, dla którego nie zaplanowano obciążenia dydaktycznego z powodu jego zatrudnienia po rozpoczęciu roku akademickiego, przewidzianej nieobecności w pracy związanej między innymi z urlopem naukowym, urlopem dla poratowania zdrowia, długotrwałą chorobą, urlopem bezpłatnym lub innym zwolnieniem od pracy, odbywaniem służby wojskowej, urlopem macierzyńskim, urlopem na warunkach urlopu macierzyńskiego, urlopem ojcowskim, urlopem rodzicielskim albo ustaniem stosunku pracy przed zakończeniem roku akademickiego, zalicza się do przepracowanych godzin zajęć dydaktycznych jedną trzydziestą ustalonego dla danego stanowiska rocznego pensum dydaktycznego za każdy tydzień nieobecności przypadającej za okres, w którym prowadzone są w uczelni zajęcia dydaktyczne.
4. Wynagrodzenie za godziny ponadwymiarowe ustala się na podstawie stawek obowiązujących w ostatnim dniu okresu, którego dotyczy rozliczenie pensum dydaktycznego, o którym mowa ust. 3.
5. Wynagrodzenie za pracę w godzinach ponadwymiarowych nie podlega przeliczeniu w przypadku zmiany stawek określonych zgodnie z ust. 1, dokonanej po rozliczeniu, o którym mowa w ust. 3.

## **§ 12**

### **PRACA W GODZINACH NADLICZBOWYCH PRACOWNIKÓW NIEBĘDĄCYCH NAUCZYCIELAMI AKADEMICKIMI**

1. Pracownikom niebędącym nauczycielami akademickimi 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.

### **§ 13** **PREMIA**

Zasady przyznawania premii pracownikom niebędącym nauczycielom akademickim określa załącznik nr 5 do niniejszego Regulaminu.

### **§ 14** **DODATEK ZA PRACĘ W WARUNKACH SZKODLIWYCH DLA ZDROWIA LUB UCIAŻLIWYCH**

1. Pracownikom zatrudnionym na stanowiskach pracy, uznanych na podstawie powszechnie obowiązujących przepisów prawa za stanowiska, na których występują czynniki szkodliwe dla zdrowia lub czynniki uciążliwe, może zostać przyznany dodatek do wynagrodzenia.
2. Ewidencję stanowisk pracy, na których występują czynniki szkodliwe dla zdrowia lub uciążliwe prowadzi pracownik właściwy do spraw bezpieczeństwa i higieny pracy.
3. Pracownikowi wykonującemu w danym miesiącu pracę w warunkach o różnym natężeniu szkodliwości lub uciążliwości może przysługiwać prawo do jednego dodatku według najwyższego natężenia szkodliwości lub uciążliwości.
4. Dodatek przysługuje pracownikom pracującym w warunkach szkodliwych lub uciążliwych przez co najmniej 40 godzin w miesiącu.
5. Wysokość dodatków, o których mowa w ust. 1 określa Rektor w drodze zarządzenia, uwzględniając natężenia szkodliwości dla zdrowia lub uciążliwości czynników.
6. Dodatki za pracę w warunkach szkodliwych dla zdrowia lub uciążliwych wypłacane są w miesiącu następującym po miesiącu, w którym Pracownik uzyskał prawo do dodatku.

### **§ 15** **INNE DODATKI**

1. Uznaniowy dodatek Rektora przyznaje Rektor z własnej inicjatywy lub na wniosek bezpośredniego przełożonego danego pracownika, określając częstotliwość i wysokość wypłaty dodatku.
2. Uznaniowy dodatek Rektora może przysługiwać pracownikowi, który:

- a) wykonuje pracę mającą szczególne znaczenie dla dobra, rozwoju UAP i poprawy organizacji pracy w UAP;
  - b) wykonuje pracę ze szczególną dokładnością i zaangażowaniem, bądź ponad obowiązki wynikające z jego zakresu obowiązków;
  - c) dokonał szczególnego osiągnięcia zawodowego lub naukowego.
3. Pracownikowi może być przyznany dodatek za pracę na rzecz komercjalizacji wyników badań naukowych. Dodatek za pracę na rzecz komercjalizacji wyników badań naukowych może być przyznany jednorazowo albo na czas określony, a łączna kwota dodatku nie może przekroczyć 80 % sumy wynagrodzenia zasadniczego i dodatku funkcyjnego w skali rocznej.
  4. Pracownikowi może być przyznany dodatek z tytułu zwiększenia środków finansowych na wynagrodzenia przez Rektora, ze środków pochodzących z innych źródeł niż określone w art. 365 i art. 459 Ustawy 2.0. Dodatek z tytułu zwiększenia środków finansowych na wynagrodzenia może być przyznany jednorazowo albo na czas określony.
  5. Pracownikowi może być przyznany dodatek projakościowy ze środków pochodzących z dotacji na dofinansowanie zadań projakościowych, otrzymanych przez UAP na podstawie art. 94b ust. 1 ustawy z dnia 27 lipca 2005 r. Prawo o szkolnictwie wyższym (Dz. U. z 2017 r., poz. 2183 t. j., z późn. zm.) w związku z art. 238 ust. 2 ustawy z dnia 3 lipca 2018 r. Przepisy wprowadzające ustawę - Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce (Dz. U. z 2018 r., poz. 1669, z późn. zm.). Dodatek projakościowy przyznaje się na czas określony.
  6. Dodatki, o których mowa w ustępach 1-5 wypłaca się wraz z wynagrodzeniem w miesiącu następnym po przyznaniu ich przez Rektora, a łączna kwota każdego z dodatków, o których mowa w ustępach 1-5 nie może przekroczyć 80 % sumy wynagrodzenia zasadniczego i dodatku funkcyjnego w skali rocznej.

## **Rozdział V**

### **POZOSTAŁE SKŁADNIKI WYNAGRODZENIA**

#### **§ 16**

### **DODATKOWE WYNAGRODZENIE ROCZNE**

1. Pracownikowi przysługuje dodatkowe wynagrodzenie roczne na zasadach określonych w przepisach o dodatkowym wynagrodzeniu rocznym pracowników jednostek sfery budżetowej.
2. Wynagrodzenie roczne jest wypłacane nie później niż w ciągu pierwszych trzech miesięcy roku kalendarzowego po roku, za który przysługuje to wynagrodzenie.
3. Wynagrodzenie roczne ustala się w wysokości 8,5 % sumy wynagrodzenia za pracę otrzymanego przez pracownika w ciągu roku kalendarzowego, za który przysługuje to wynagrodzenie, uwzględniając wynagrodzenie i inne świadczenia ze stosunku pracy przyjmowane do obliczenia ekwiwalentu pieniężnego za urlop wypoczynkowy a także wynagrodzenie za urlop wypoczynkowy oraz wynagrodzenie za czas pozostawania bez

pracy przysługujące pracownikowi, który podjął pracę w wyniku przywrócenia do pracy.

4. Pracownik nabywa prawo do wynagrodzenia rocznego w pełnej wysokości po przepracowaniu u danego pracodawcy całego roku kalendarzowego, z tym że pracownik, który nie przepracował u danego pracodawcy całego roku kalendarzowego, nabywa prawo do wynagrodzenia rocznego w wysokości proporcjonalnej do okresu przepracowanego, pod warunkiem, że okres ten wynosi co najmniej 6 miesięcy.

## **§ 17**

### **NAGRODA REKTORA**

1. Rektor może przyznać nauczycielowi akademickiemu oraz pracownikowi niebędącemu nauczycielem akademickim za osiągnięcia w pracy zawodowej nagrody Rektora.
2. Zasady i tryb przyznawania nagród Rektora dla nauczycieli akademickich określa załącznik nr 6 do niniejszego Regulaminu. Zasady i tryb przyznawania nagród Rektora dla pracowników niebędących nauczycielami akademickimi określa załącznik nr 7 do niniejszego Regulaminu.
3. 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. 1 brakuje mniej niż 12 miesięcy.

## **§ 18**

### **NAGRODA JUBILEUSZOWA**

1. Pracownik ma prawo do nagród jubileuszowych, z tytułu wieloletniej pracy, w wysokości:
  - 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.
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 w jednym stosunku pracy do okresu pracy uprawniającego do nagrody okresy uprawniające do nagrody ustala się odrębnie dla każdego stosunku pracy.
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 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.
8. Nagrodę jubileuszową wypłaca się w terminie wypłaty wynagrodzenia za miesiąc, w którym pracownik nabył prawo do nagrody.
9. W razie 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 nie więcej niż 12 miesięcy, licząc od dnia rozwiązania stosunku pracy. W niniejszym przypadku nagrodę jubileuszową wypłaca się w terminie najbliższej wypłaty wynagrodzenia.
10. Nagrodę oblicza się według zasad obowiązujących przy ustalaniu ekwiwalentu pieniężnego za urlop wypoczynkowy.

#### **§ 19**

#### **PRACA NOCNA**

Pracownikowi wykonującemu pracę w porze nocnej przysługuje dodatkowe wynagrodzenie za każdą godzinę pracy w porze nocnej w wysokości 20 % godzinowej stawki wynagrodzenia zasadniczego, nie niższej niż 20 % godzinowej stawki wynikającej z najniższego wynagrodzenia za pracę, określonego w odrębnych przepisach.

#### **§ 20**

#### **PRACA ZMIANOWA**

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

#### **§ 21**

#### **WYNAGRODZENIE ZA PRACĘ W PROJEKTACH FINANSOWANYCH ZE ŹRÓDEŁ ZEWNĘTRZNYCH**

Zasady zatrudniania i wynagradzania osób wykonujących pracę w ramach projektów finansowanych ze źródeł innych niż dotacje podmiotowe na działalność UAP i jej własne przychody dydaktyczne, m.in. finansowanych z funduszy strukturalnych, programów Unii Europejskiej, inicjatyw wspólnotowych, europejskich mechanizmów finansowych i innych środków zewnętrznych, także krajowych, może określić odrębne zarządzenie Rektora.

**§ 22**  
**ODZIEŻ I OBUWIE ROBOCZE**

Pracownikom przysługuje ekwiwalent za pranie i naprawę odzieży roboczej na zasadach określonych w Regulaminie Pracy UAP.

**§ 23**  
**EKWIWALENT ZA NIETYKORZYSTANY URLOP WYPOCZYNKOWY**

1. Nauczycielom akademickim przysługuje ekwiwalent pieniężny za okres niewykorzystanego urlopu wypoczynkowego stosując zasady obowiązujące przy obliczaniu wynagrodzenia za urlop wypoczynkowy.
2. Pracownikom niebędącym nauczycielami akademickimi przysługuje ekwiwalent pieniężny za okres niewykorzystanego urlopu wypoczynkowego na zasadach i w wysokości określonej w aktach wykonawczych wydanych na podstawie Kodeksu pracy.

**§ 24**

1. Dodatkowe wynagrodzenia radcy prawnego przysługuje radcy prawnemu zatrudnionemu w UAP na zasadach określonych w art. 22<sup>4</sup> ust. 2 ustawy z dnia 6 lipca 1982 roku o radcach prawnych (Dz. U. z 2018 r., poz. 2115 ze zm.).
2. Wynagrodzenie, o którym mowa w ustępie 1 wypłaca się w miesiącu, w którym wpłynęły koszty zastępstwa procesowego.

**Rozdział VI**  
**ŚWIADCZENIA PRZYSŁUGUJĄCE W OKRESIE CZASOWEJ NIEZDOLNOŚCI DO PRACY**

**§ 25**  
**WYNAGRODZENIE ZA OKRES NIEZDOLNOŚCI DO PRACY**

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 pkt. 1, oblicza się według zasad obowiązujących przy ustalaniu podstawy wymiaru zasiłku chorobowego i wypłaca za każdy dzień niezdolności do pracy, nie wyłączając dni wolnych od pracy.
3. Wynagrodzenie nie przysługuje w przypadkach, w których pracownik nie ma prawa do zasiłku chorobowego.
4. Za czas niezdolności do pracy, o której mowa w pkt. 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 przepisami ustawy z dnia 25 czerwca 1999 r. o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa (Dz. U. z 2019 r. poz. 645 ze zm.).
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.

## **Rozdział VII** **ODPRAWY**

### **§ 26**

#### **ODPRAWA RENTOWA LUB EMERYTALNA**

1. Pracownik przechodzący na emeryturę lub rentę z tytułu niezdolności do pracy ma prawo do jednorazowej odprawy w wysokości 300 % wynagrodzenia zasadniczego otrzymanego za ostatni pełny miesiąc zatrudnienia.
2. Pracownik, który otrzymał odprawę, nie może ponownie nabyć do niej prawa.

### **§ 27**

#### **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 podziału odprawy pośmiertnej pomiędzy członków rodziny określają przepisy Kodeksu Pracy.

### **§ 28**

#### **ODPRAWA ZWIĄZANA Z ROZWIĄZANIEM STOSUNKU PRACY** **Z PRZYCZYN NIEDOTYCZĄCYCH 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 niedotyczących pracowników (Dz. U. z 2018 r. poz. 1969 ze zm.) pracownikowi przysługuje odprawa pieniężna na zasadach określonych w tej ustawie.

**Rozdział VIII**  
**POSTANOWIENIA KOŃCOWE**

**§ 29**

1. Treść niniejszego regulaminu została przekazana do uzgodnienia zakładowym organizacjom związkowym w trybie art. 30 ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych (Dz. U. z 2019 r., poz. 263 t.j. z późn. zm.).
2. Zmiana treści regulaminu następuje w tej samej formie co jego uzgodnienie.
3. W sprawach dotyczących ustalania warunków wynagradzania za pracę oraz innych świadczeń związanych z pracą i zasad ich przyznawania, nieuregulowanych w regulaminie, mają zastosowanie przepisy Kodeksu pracy, Ustawy 2.0, innych ustaw oraz aktów prawnych wydanych na ich podstawie.
4. Regulamin wynagradzania wchodzi w życie po upływie dwóch tygodni od podania go Pracownikom do wiadomości w sposób zwyczajowo przyjęty w UAP.
5. Z chwilą wejścia w życie Regulaminu tracą moc obowiązujące dotychczas w UAP wewnętrzne akty prawne dotyczące wynagradzania za pracę i przyznawania innych świadczeń związanych z pracą w Uniwersytecie Artystycznym w Poznaniu w zakresie, w jakim kwestie te zostały uregulowane w niniejszym Regulaminie.

REKTOR  
UNIWERSYTETU ARTYSTYCZNEGO  
w Poznaniu  
prof. dr hab. Wojciech Hora



**Załącznik nr 1**  
do Regulaminu wynagradzania pracowników  
Uniwersytetu Artystycznego w Poznaniu  
będącego załącznikiem do Zarządzenia Nr 63/2019/2020  
Rektora Uniwersytetu Artystycznego w Poznaniu z dnia 13 stycznia 2020 r.

**TABELA MIESIĘCZNYCH MINIMALNYCH STAWEK WYNAGRODZENIA ZASADNICZEGO**  
**NAUCZYCIELI AKADEMICKICH ZATRUDNIONYCH NA STANOWISKACH**  
**PROFESORA, PROFESORA UCZELNI, PROFESORA WIZYTUJĄCEGO, ADIUNKTA, ASYSTENTA,**  
**STARSZEGO WYKŁADOWCY DR, STARSZEGO WYKŁADOWCY, LEKTORA I INSTRUKTORA**

<b><u>LP</u></b>	<b><u>Stanowisko</u></b>	<b><u>Stawka minimalna</u></b>
1	profesor	6410,00
2	profesor uczelni	5320,30
3	adiunkt	4679,30
4	starszy wykładowca dr	4679,30
5	starszy wykładowca	3205,00
6	asystent	3205,00
7	wykładowca	3205,00
8	lektor	3205,00
9	instruktor	3205,00

Rektor  
UNIWERSYTETU ARTYSTYCZNEGO  
w Poznaniu  
prof. dr hab. Włodzisław Hora



**Załącznik nr 2**  
do Regulaminu wynagradzania pracowników  
Uniwersytetu Artystycznego w Poznaniu  
będącego załącznikiem do Zarządzenia Nr 63/2019/2020  
Rektora Uniwersytetu Artystycznego w Poznaniu z dnia 13 stycznia 2020 r.

**TABELA MIESIĘCZNYCH MINIMALNYCH STAWEK WYNAGRODZENIA ZASADNICZEGO**  
**PRACOWNIKÓW NIEBĘDĄCYCH NAUCZYCIELAMI AKADEMICKIMI**

KATEGORIA ZASZEREGOWANIA	MINIMALNA STAWKA WYNAGRODZENIA ZASADNICZEGO W ZŁOTYCH
I	2250,00
II	2285,00
III	2380,00
IV	2435,00
V	2495,00
VI	2555,00
VII	2630,00
VIII	2745,00
IX	2870,00
X	2985,00
XI	3110,00
XII	3240,00
XIII	3660,00
XIV	4525,00

REKTOR  
UNIwersytetu Artystycznego  
w Poznaniu  
prof. dr hab. Andrzej Hura



**Załącznik nr 3**  
do Regulaminu wynagradzania pracowników  
Uniwersytetu Artystycznego w Poznaniu  
będącego załącznikiem do Zarządzenia Nr 63/2019/2020  
Rektora Uniwersytetu Artystycznego w Poznaniu z dnia 13 stycznia 2020 r.

**TABELE STANOWISK PRACY, WYMAGAŃ KWALIFIKACYJNYCH I MINIMALNEGO  
ZASZEREGOWANIA PRACOWNIKÓW NIEBĘDĄCYCH PRACOWNIKAMI NAUKOWYMI**

**I PRACOWNICY ADMINISTRACJI**

Lp.	Stanowisko	Wymagania kwalifikacyjne		Kategoria dodatku funkcyjnego	Kategoria minimalnego zaszeregowania
		wykształcenie	liczba lat pracy		
1	Kanclerz	wyższe magisterskie	8, w tym 4 na stanowisku kierowniczym	5-8	X
2	Kwestor	wyższe magisterskie	8, w tym 4 na stanowisku kierowniczym lub samodzielnym	4-7	IX
3	Audytór wewnętrzny	według odrębnych przepisów		2-6	VII
4	Kierownik działu, komórki organizacyjnej, projektu	wyższe	6	3-6	VII

5	Zastępca kierownika działu, komórki organizacyjnej, projektu	Wyższe	5	2-5	VI
6	Radca prawny	według odrębnych przepisów		2-6	VII
7	Pełnomocnik do spraw ochrony informacji niejawnych	według odrębnych przepisów		1-3	VII
8	Główny specjalista, projektant	Wyższe, wyższe kierunkowe	5	2-6	VII
9	Główny specjalista do spraw bezpieczeństwa i higieny pracy	według odrębnych przepisów		2-6	VII
10	Starszy specjalista do spraw: finansowych, administracyjnych, kadrowo płacowych, ekonomicznych, badań, informatyki	wyższe	5	2-6	VI
		średnie	10		
11	Starszy specjalista do spraw bezpieczeństwa i higieny pracy	Według odrębnych przepisów		2-6	VI
12	Rzecznik patentowy	według odrębnych przepisów		2-6	VI

13	Specjalista do spraw: finansowych, administracyjnych, kadrowo płacowych, ekonomicznych, badań, informatyki	wyższe	3	1-4	V
		średnie	8		
14	Specjalista do spraw bezpieczeństwa i higieny pracy	Według odrębnych przepisów		1-4	V
15	Starszy lub samodzielny referent do spraw: finansowych, administracyjnych, kadrowo płacowych, ekonomicznych, badań, informatyki, mistrz	wyższe	-	-	IV
		średnie	4		
16	Starszy inspektor do spraw bezpieczeństwa i higieny pracy	według odrębnych przepisów		-	IV
17	Inspektor Ochrony Danych Osobowych	według odrębnych przepisów		-	IV
18	Inspektor nadzoru inwestorskiego	według odrębnych przepisów		1	IV
19	Inspektor do spraw bezpieczeństwa i higieny pracy	według odrębnych przepisów		-	IV
20	Referent do spraw: finansowych, administracyjnych, kadrowo płacowych, ekonomicznych, badań, informatyki	średnie	-	-	II
		Zasadnicze zawodowe	2		

21	Koordynator Zespołu Pracowników Gospodarczych	średnie	3	-	V
22	Kustoszbiblioteczny	wyższemagisterskie		-	VI
23	Starszy bibliotekarz, starszy dokumentalista, Starszy konserwator książki	wyższe		-	VI
24	Bibliotekarz Dokumentalista Konserwator książki	średnie		-	V
25	Starszymagazynier biblioteczny	średnie		-	IV
26	Starszy technik dokumentalista	średnie		-	IV
27	Młodszy bibliotekarz Młodszy dokumentalista Młodszy konserwator książki	średnie		-	III
28	Technik dokumentalista	średnie		-	III
29	Magazynier biblioteczny	średnie		-	II
30	Technik konserwator książki	średnie		-	II
31	Młodszy technik dokumentalista	średnie		-	II
32	Pomocnik biblioteczny	średnie		-	I
33	Pomoc techniczna, administracyjna, laborant i inne stanowiska równorzędne	średnie zawodowe	-	-	I
34	Pomocniczy pracownik administracji lub obsługi	podstawowe	-	-	I



## II PRACOWNICY GOSPODARCZY I OBSŁUGI

Lp	Stanowisko	Wymagane kwalifikacje		Kategoria zaszeregowania	
		Wykształcenie	Liczba lat pracy		
1	2	3	4	5	
1	Referent ds. technicznych	średnie techniczne lub zasadnicza szkoła zawodowa o odpowiednim kierunku	-	I	
2	Pracownik techniczny	średnie techniczne lub zasadnicza szkoła zawodowa o odpowiednim kierunku	-	I	
3	Laborant – pomoc techniczna	średnie techniczne lub zasadnicza szkoła zawodowa o odpowiednim kierunku	-	I	
4	Elektryk, i inni	średnie techniczne lub zasadnicza szkoła zawodowa o odpowiednim kierunku	-	I	
5	Stolarz, modelarz	średnie techniczne lub zasadnicza szkoła zawodowa	-	I	
6	Pracownik gospodarczy	zasadnicza szkoła zawodowa, podstawowe	-	I	
7	Portier	zasadnicza szkoła zawodowa, podstawowe	-	I	
8	Kucharka	zasadnicza szkoła zawodowa, podstawowe	-	I	
9	Sprzątaczką	zasadnicza szkoła zawodowa, podstawowe	-	I	
10	Pracownik przyuczony na stanowisku robotniczym	podstawowe i przeszkolenie zawodowe	-	I	

**Załącznik nr 4**  
do Regulaminu wynagradzania pracowników  
Uniwersytetu Artystycznego w Poznaniu  
będącego załącznikiem do Zarządzenia Nr 63/2019/2020  
Rektora Uniwersytetu Artystycznego w Poznaniu z dnia 13 stycznia 2020 r.

**TABELA MIESIĘCZNYCH STAWEK DODATKU FUNKCYJNEGO DLA PRACOWNIKÓW  
PEŁNIĄCYCH FUNKCJE KIEROWNICZE**

**I Nauczyciele akademicy**

Lp.	Funkcja	Stawka dodatku funkcyjnego w złotych	
		minimalna	maksymalna
1	Rektor	4.690,00	6.410,00
2	Prorektor	2.870,00	4.170,00
3	Dziekan	1.000,00	2.980,00
4	Kierownik biblioteki głównej, zastępca kierownika podstawowej jednostki organizacyjnej uczelni (prodziekan), dyrektor międzyuczelnianego instytutu (zakładu, ośrodka), dyrektor centrum uczelniano-przemysłowego, zastępca dyrektora międzyuczelnianego instytutu (zakładu, ośrodka), zastępca dyrektora instytutu na prawach wydziału, zastępca dyrektora centrum uczelniano-przemysłowego, dyrektor (kierownik) jednostki organizacyjnej wydziału lub innej jednostki, zastępca dyrektora (kierownika) jednostki organizacyjnej wydziału lub innej jednostki.	200,00	2.260,00

**II. Pracownicy nie będący nauczycielami akademickimi**

Lp.	Kategoria dodatku funkcyjnego	Stawka dodatku funkcyjnego w złotych	
		minimalna	maksymalna
1	1	85,00	220,00

2	2	90,00	230,00
3	3	115,00	350,00
4	4	135,00	490,00
5	5	200,00	570,00
6	6	260,00	820,00
7	7	460,00	1.910,00
8	8	900,00	2.620,00

REKTOR  
UNIWERSYTETU ARTYSTYCZNEGO  
w Poznaniu  
prof. dr hab. Wojciech Hora



**Załącznik nr 5**  
do Regulaminu wynagradzania pracowników  
Uniwersytetu Artystycznego w Poznaniu  
będącego załącznikiem do Zarządzenia Nr 63/2019/2020  
Rektora Uniwersytetu Artystycznego w Poznaniu z dnia 13 stycznia 2020 r.

**Zasady przyznawania premii dla  
pracowników niebędących nauczycielami akademickimi**

§ 1

Ustala się zasady przyznawania premii ze środków osobowego funduszu płac dla pracowników niebędących nauczycielami akademickimi (naukowo-technicznych, inżynieryjno-technicznych, administracyjnych, ekonomicznych, obsługi, zatrudnionych na stanowiskach robotniczych).

§ 2

1. Pracownikowi Uczelni niebędącemu nauczycielem akademickim może zostać przyznana premia, jako element wynagrodzenia osobowego, zgodnie z zasadami określonymi w niniejszym załączniku.
2. Dla poszczególnych pracowników premia przyznawana jest procentowo lub kwotowo.
3. Wysokość premii dla poszczególnych grup pracowników niebędących nauczycielami akademickimi może być przyznana w wysokości nie większej niż 60 % wynagrodzenia zasadniczego.
4. Rektor z własnej inicjatywy lub na wniosek Kanclerza, Kwestora albo kierowników komórek organizacyjnych może przyznać premię miesięcznie, kwartalnie bądź jednorazowo.
5. Rektor przyznaje premię w ramach posiadanych środków funduszu płac.
6. Wnioski o premię składają Kanclerz, Kwestor w odniesieniu do podległych pracowników oraz kierownicy jednostek organizacyjnych za pośrednictwem Kanclerza, który dany wniosek opiniuje. Wniosek o premię musi zawierać uzasadnienie.
7. Premię dla Kanclerza oraz Kwestora ustala Rektor.

§ 3

1. Premia określona w § 2 ust. 1 wypłacana jest wyłącznie pracownikom, którzy wypełniali obowiązki wynikające z zakresu czynności, Kodeksu pracy i Regulaminu Organizacyjnego Uczelni w sposób szczególnie staranny i wyróżniający się.
2. Pracownik traci prawo do premii w razie:
  - 1) nienależytego wypełniania obowiązków wynikających z zakresu czynności, Kodeksu pracy i Regulaminu Organizacyjnego Uczelni;
  - 2) rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia z jego winy;
  - 3) ukarania karą nagany, upomnienia – przez okres 3 miesięcy;
  - 4) nieusprawiedliwionej nieobecności w pracy – za miesiąc w którym zdarzenie miało miejsce.
3. Informację, o której mowa w § 3 ust. 2 kierownicy jednostki organizacyjnej przekazują do jednostki zajmującej się płacami w terminie do dnia 20. danego miesiąca.

#### § 4

1. Istotną przesłanką do przyznania premii dla pracowników, o których mowa w § 1 może być ocena okresowa pracownika.
2. Zasady okresowej oceny pracownika ustala zarządzenie Rektora.

#### § 5

1. Wypłata premii za dany miesiąc następuje łącznie z wynagrodzeniem za ten miesiąc.
2. W przypadku premii ustalonej procentowo za wyliczenie wysokości premii odpowiedzialna jest jednostka organizacyjna zajmująca się sprawami płacowymi.
3. Pracownikowi nie przysługuje roszczenie o przyznanie bądź wypłatę omawianej premii.

REKTOR  
UNIWERSYTETU PEDAGOGICZNEGO  
W EDENBURGU  
prof. dr hab. Andrzej Kozłowski



**Załącznik nr 6**  
do Regulaminu wynagradzania pracowników  
Uniwersytetu Artystycznego w Poznaniu  
będącego załącznikiem do Zarządzenia Nr 63/2019/2020  
Rektora Uniwersytetu Artystycznego w Poznaniu z dnia 13 stycznia 2020 r.

**Zasady**  
**Przyznawania Nagród Rektora nauczycielom akademickim**  
**na Uniwersytecie Artystycznym w Poznaniu**

§ 1

1. Nagrody otrzymują nauczyciele akademicy w roku następującym po roku, za który przyznawana jest nagroda.
2. Fundusz nagród Rektora dla nauczycieli akademickich tworzy się w wysokości 2 % planowanych na dany rok kalendarzowy środków na wynagrodzenia osobowe dla nauczycieli akademickich.

§ 2

1. Nagroda Rektora może mieć formę dyplomu i nagrody pieniężnej.
2. Nagrody są przyznawane za osiągnięcia w poprzednim roku kalendarzowym (tj. od 1 stycznia do 31 grudnia) lub za całokształt osiągnięć.
3. Nagrody mogą być przyznawane za osiągnięcia indywidualne bądź zespołowe.
4. Nagroda indywidualna może być:
  - a) nagrodą pierwszego stopnia w wysokości 10.000,00 zł.,
  - b) nagrodą drugiego stopnia w wysokości 5.000,00 zł.,
  - c) nagrodą trzeciego stopnia w wysokości 3.000,00 zł.
5. Nagrody zespołowe są równorzędne.
6. O kategorii nagrodzonego osiągnięcia, stopniu nagrody i jej wysokości decyduje wyłącznie Rektor.

§ 3

Nagrody Rektora dla nauczycieli akademickich mogą być przyznawane w następujących kategoriach za:

- 1) oryginalne i twórcze osiągnięcia naukowe w zakresie prac rozwojowych i wdrożeniowych;
- 2) wyróżniające się osiągnięcia dydaktyczne;
- 3) konkretne działania, które spowodowały istotną poprawę wyników kształcenia;
- 4) osiągnięcia organizacyjne i wizerunkowe o istotnym dla Uczelni znaczeniu, w szczególności o wymiarze międzynarodowym;
- 5) pracę w komisjach, komitetach, radach i innych gremiach, zwłaszcza o charakterze zewnętrznym wobec Uczelni;
- 6) aktywność popularno-naukową i publicystyczną;
- 7) całokształt dorobku.

#### § 4

Rektor może przyznać nagrodę:

- 1) z własnej inicjatywy;
- 2) na wniosek prorektorów, dziekanów lub dyrektorów instytutów.

#### § 5

1. Wniosek o przyznanie nagrody, o którym mowa w § 4 pkt 2 powinien zawierać:

- a) stopień i kategorię nagrody zgodnie z § 2 i § 3;
- b) imię i nazwisko, stopień lub tytuł naukowy i funkcję osoby zgłaszającej;
- c) imię i nazwisko osoby zgłaszanej do nagrody;
- d) uzasadnienie wniosku zawierające szczegółowe opisy osiągnięć lub wkładów do osiągnięć zespołowych.

2. Opis wkładu do osiągnięcia zespołowego musi wykazywać wszystkich członków zespołu oraz zawierać informację o procentowym udziale każdego z nich w powstaniu osiągnięcia.

#### § 6

Wnioski o nagrody Rektora należy składać w formie elektronicznej na adres: [office@uap.edu.pl](mailto:office@uap.edu.pl) lub w Biurze Rektora UAP w terminie wskazanym przez Rektora.

#### § 7

1. Rektor może powołać 3 osobową komisję, w skład której wchodzi Przewodniczący oraz dwóch członków komisji w celu zaopiniowania przez Komisję wniosków, o których mowa w § 5 pkt 2 niniejszego regulaminu.

2. Przewodniczący Komisji przedkłada rezultaty prac komisji w formie protokołu Rektorowi, który podejmuje decyzję o przyznaniu nagród.

#### § 8

Nagrody Rektora zostaną przyznane do końca I kwartału roku następującego po roku, w którym dokonano osiągnięć.

REKTOR  
UNIwersytetu Artystycznego  
w Poznaniu  
prof. dr hab. Michał Hora



**Załącznik nr 7**  
do Regulaminu wynagradzania pracowników  
Uniwersytetu Artystycznego w Poznaniu  
będącego załącznikiem do Zarządzenia Nr 63/2019/2020  
Rektora Uniwersytetu Artystycznego w Poznaniu z dnia 13 stycznia 2020 r.

**Zasady**  
**Przyznawania Nagród Rektora dla pracowników niebędących nauczycielami akademickimi**  
**na Uniwersytecie Artystycznym w Poznaniu**

**§ 1**

1. Nagrody dla pracowników niebędących nauczycielami akademickimi przyznawane są przez Rektora z własnej inicjatywy ze środków przeznaczonych na ten cel, określonych w wysokości 1 % planowanych przez uczelnię rocznych środków na wynagrodzenia osobowe dla nauczycieli akademickich.
2. Nagrody Rektora mogą być przyznawane corocznie.
3. W danym roku można przyznać pracownikowi niebędącemu nauczycielem akademickim, zwanemu dalej "pracownikiem", tylko jedną nagrodę Rektora.

**§ 2**

Nagrodę Rektora w danym roku może otrzymać pracownik niebędący nauczycielem akademickim, który nie został ukarany karą za naruszenie porządku i dyscypliny pracy, o której mowa w art. 108 Kodeksu pracy.

**§ 3**

O przyznaniu i wysokości nagrody decyduje Rektor.

**§ 4**

Przyznając nagrodę Rektor bierze pod uwagę w szczególności:

- 1) zaangażowanie w pracy;
- 2) zdolność do samodzielnej pracy;
- 3) terminowość realizacji zadań;
- 4) poczucie odpowiedzialności za powierzony majątek, wykonywane obowiązki itp.;
- 5) niekaralność dyscyplinarną pracownika;
- 6) szczególnie staranny i wyróżniający się sposób wykonywania obowiązków pracowniczych.

**§ 5**

Nagrody Rektora mogą być przyznane do końca I kwartału roku następującego po roku, za które je przyznano.

REKTOR  
UNIwersYTETU ARTYSTYCZNEGO  
w Poznaniu  
prof. dr hab. Wojciech Hora

