



# BIULETYN PRAWNY

## UNIwersYTETU MIKOŁAJA KOPERNIKA W TORUNIU

Rok 2023; poz. 252

---

### OBWIESZCZENIE Nr 5

Rektora Uniwersytetu Mikołaja Kopernika w Toruniu

z dnia 4 lipca 2023 r.

#### w sprawie tekstu jednolitego Regulaminu wynagradzania pracowników Uniwersytetu Mikołaja Kopernika w Toruniu

Na podstawie § 18 zarządzenia Nr 94 Rektora UMK z dnia 12 maja 2023 r. w sprawie wewnętrznych aktów Uniwersytetu Mikołaja Kopernika w Toruniu (Biuletyn Prawny UMK z 2023 r., poz. 161) oraz § 2 zarządzenia Nr 74 Rektora UMK z dnia 17 kwietnia 2023 r. zmieniające zarządzenie Nr 2 Rektora UMK z dnia 23 stycznia 2020 r. Regulamin wynagradzania pracowników Uniwersytetu Mikołaja Kopernika w Toruniu (Biuletyn Prawny UMK z 2023 r., poz. 130).

#### o g ł a s z a s i ę:

w załączniku do niniejszego obwieszczenia tekst jednolity zarządzenia Nr 2 Rektora UMK z dnia 23 stycznia 2020 r. Regulamin wynagradzania pracowników Uniwersytetu Mikołaja Kopernika w Toruniu (Biuletyn Prawny UMK z 2020 r., poz. 15), z uwzględnieniem zmian wprowadzonych:

- zarządzeniem Nr 115 Rektora UMK z dnia 27 kwietnia 2021 r. zmieniające zarządzenie Nr 2 Rektora UMK z dnia 23 stycznia 2020 r. Regulamin wynagradzania pracowników Uniwersytetu Mikołaja Kopernika w Toruniu (Biuletyn Prawny UMK z 2021 r., poz. 168);
- zarządzeniem Nr 74 Rektora UMK z dnia 17 kwietnia 2023 r. zmieniające zarządzenie Nr 2 Rektora UMK z dnia 23 stycznia 2020 r. Regulamin wynagradzania pracowników Uniwersytetu Mikołaja Kopernika w Toruniu (Biuletyn Prawny UMK z 2023 r., poz. 130).

**REKTOR**

**prof. dr hab. Andrzej Sokala**

*Załącznik do obwieszczenia Nr 5 Rektora UMK z dnia 4 lipca 2023 r.  
w sprawie tekstu jednolitego zarządzenia Nr 2 Rektora UMK z dnia 23 stycznia 2020 r.  
Regulamin wynagradzania pracowników Uniwersytetu Mikołaja Kopernika w Toruniu*

## **ZARZĄDZENIE Nr 2**

### **Rektora Uniwersytetu Mikołaja Kopernika w Toruniu**

z dnia 23 stycznia 2020 r.

### **Regulamin wynagradzania pracowników Uniwersytetu Mikołaja Kopernika w Toruniu**

Na podstawie § 52 ust. 4 pkt 12 Statutu UMK w Toruniu z dnia 16 kwietnia 2019 r. (Biuletyn Prawny UMK z 2019 r., poz. 120)

**z a r z ą d z a s i ę**, co następuje:

#### **Rozdział 1 Postanowienia ogólne**

##### **§ 1**

1. Regulamin wynagradzania pracowników Uniwersytetu Mikołaja Kopernika w Toruniu, zwany dalej „regulaminem”, określa zasady wynagradzania za pracę oraz inne świadczenia związane z pracą i zasady ich przyznawania.
2. Postanowienia regulaminu mają zastosowanie do wszystkich pracowników Uniwersytetu Mikołaja Kopernika w Toruniu, zwanego dalej „Uniwersytetem”.
3. W sprawach dotyczących ustalania wynagrodzenia za pracę i innych świadczeń związanych z pracą nieuregulowanych w regulaminie, zastosowanie mają przepisy ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy (Dz. U. z 2019 r., poz. 1040 z późn. zm.), zwanej dalej „kodeksem pracy”, ustawy z dnia 20 lipca 2018 r. Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce (Dz. U. poz. 1668 z późn. zm.) i innych ustaw oraz aktów wydanych na ich podstawie.

#### **Rozdział 2 Zasady wynagradzania za pracę**

##### **§ 2**

1. Wynagrodzenie za pracę, zwane dalej wynagrodzeniem, ustala się w wysokości odpowiadającej rodzajowi wykonywanej pracy oraz kwalifikacjom wymaganym przy jej wykonywaniu.
2. Wynagrodzenie przysługuje za pracę wykonaną. Za czas niewykonywania pracy pracownik zachowuje prawo do wynagrodzenia tylko wówczas, gdy przepisy prawa tak stanowią.
3. Pracownik nie może zrzec się prawa do wynagrodzenia ani przenieść tego prawa na inną osobę.

##### **§ 3**

1. Pracodawca na żądanie pracownika jest obowiązany udostępnić do wglądu dokumenty, na podstawie których zostało obliczone jego wynagrodzenie.

2. Pracodawca jest obowiązany do ochrony poufności informacji dotyczących indywidualnych wynagrodzeń i innych świadczeń, z wyłączeniem wynagrodzeń rektora i kustosa oraz osób pełniących funkcje organów Uniwersytetu.

#### § 4

1. Wynagrodzenie brutto pracownika za pełen miesięczny wymiar czasu pracy nie może być niższe od wynagrodzenia minimalnego, którego wysokość określają odrębne przepisy.
2. Pracownikowi zatrudnionemu w niepełnym wymiarze czasu pracy przysługują składniki wynagrodzenia w wysokości proporcjonalnej do wymiaru czasu pracy.

#### § 5

1. Wynagrodzenie zasadnicze, dodatek za staż pracy, dodatek funkcyjny i dodatek zadaniowy, z wyjątkiem dodatków zadaniowych finansowanych ze źródeł zewnętrznych, są wypłacane nauczycielowi akademickiemu z góry pierwszego dnia miesiąca, a pozostałe składniki wynagrodzenia z dołu. Jeżeli w dniu wypłaty przypada sobota lub dzień ustawowo wolny od pracy, wynagrodzenia są wypłacane w następnym dniu, który nie jest sobotą lub dniem ustawowo wolnym od pracy.
2. Pracownikom niebędącym nauczycielami akademickimi wynagrodzenie wypłaca się z dołu w ostatnim dniu każdego miesiąca. Jeżeli ostatnim dniem miesiąca jest sobota lub dzień ustawowo wolny od pracy, wynagrodzenie za pracę jest wypłacane w dniu poprzedzającym dzień lub dni wolne od pracy.
3. W przypadku zatrudnienia nauczyciela akademickiego w trakcie miesiąca kalendarzowego wypłaty wynagrodzenia dokonuje się pierwszego dnia roboczego kolejnego miesiąca.
4. W przypadku zatrudnienia pracownika niebędącego nauczycielem akademickim w trakcie miesiąca kalendarzowego, wypłaty wynagrodzenia dokonuje się zgodnie z terminem płatności określonym w regulaminie pracy.
5. Prawo do wynagrodzenia wypłacanego nauczycielowi akademickiemu z góry wygasa z ostatnim dniem miesiąca, w którym ustał stosunek pracy, z tym, że pracownik zachowuje wypłacone za ten miesiąc wynagrodzenie.

#### § 6

1. Pracownicy Uniwersytetu wykonujący prace na rzecz projektów finansowanych ze źródeł zewnętrznych otrzymują wynagrodzenie na podstawie przepisów regulaminu oraz wymogów wynikających z postanowień umów dotyczących realizacji tych projektów i szczegółowych warunków regulujących kwalifikowalność wydatków w ramach tych projektów.
2. Wynagrodzenie, o którym mowa w ust. 1, przyznawane jest wyłącznie w okresie realizacji projektu.
3. Wynagrodzenie za pracę świadczoną na rzecz realizacji projektu stanowi koszt kwalifikowalny projektu i jest ustalane zgodnie z jego zatwierdzonym budżetem, z uwzględnieniem szczegółowych warunków regulujących kwalifikowalność wydatków w ramach projektu. Łączna kwota wynagrodzeń przyznanych w ramach projektu, z uwzględnieniem narzutów Uniwersytetu, nie może przekroczyć funduszu przeznaczonego na wynagrodzenia w projekcie.

#### § 7

Wynagrodzenie zasadnicze i dodatek funkcyjny rektora ustala Minister Nauki i Szkolnictwa Wyższego na wniosek Rady Uniwersytetu.

### Rozdział 3

#### Składniki wynagrodzenia za pracę oraz inne świadczenia związane z pracą

##### § 8

1. Na Uniwersytecie pracownikowi mogą być wypłacane następujące składniki wynagrodzenia:
  - 1) wynagrodzenie zasadnicze;
  - 2) dodatek za staż pracy;
  - 3) dodatek funkcyjny;
  - 4) dodatek zadaniowy;
  - 5) dodatek rektorski;
  - 5a) jednorazowe świadczenia pieniężne;
  - 6) dodatek za pracę w porze nocnej;
  - 7) dodatek za pracę w systemie zmianowym;
  - 8) dodatek za pracę w godzinach nadliczbowych;
  - 9) wynagrodzenie za pracę w godzinach ponadwymiarowych;
  - 10) premia:
    - a) regulaminowa,
    - b) specjalna,
    - c) z tytułu zastępstwa;
  - 11) *(uchylony)*
  - 12) *(uchylony)*
  - 13) dodatek za czynności związane z rekrutacją na studia;
  - 14) dodatek za kierowanie i sprawowanie opieki nad studenckimi praktykami zawodowymi;
  - 15) dodatek za prowadzenie studenckich praktyk zawodowych;
  - 15a) dodatek za mentoring promotorski;
  - 16) dodatek za czynności związane z nadawaniem stopni naukowych i stopni w zakresie sztuki oraz tytułu naukowego;
  - 17) dodatek dla radców prawnych;
  - 18) dodatek czynnościowy społecznego inspektora pracy;
  - 19) dodatkowe wynagrodzenie roczne;
  - 20) nagroda jubileuszowa.
2. Na Uniwersytecie mogą być przyznawane pracownikom:
  - 1) nagrody i wyróżnienia dla nauczycieli akademickich;
  - 2) nagrody i wyróżnienia dla pracowników niebędących nauczycielami akademickimi.

##### § 9

Na Uniwersytecie osobom uprawnionym przysługują następujące świadczenia związane z pracą:

- 1) *(uchylony)*
- 2) odprawa emerytalno-rentowa;
- 3) odprawa pośmiertna;
- 4) ekwiwalent za niewykorzystany urlop;
- 5) odprawa pieniężna za rozwiązanie stosunku pracy z przyczyn niedotyczących pracownika.

##### § 10

Pracownikom Uniwersytetu przysługują wynagrodzenie za czas urlopu wypoczynkowego oraz świadczenia przysługujące w okresie czasowej niezdolności do pracy.

## **Rozdział 4**

### **Wynagrodzenie zasadnicze**

#### § 11

1. Wynagrodzenie zasadnicze stanowi stały składnik wynagrodzenia pracownika określony w umowie o pracę lub akcie mianowania.
2. Wynagrodzenie zasadnicze nie może być niższe niż minimalna wysokość wynagrodzenia zasadniczego ustalona dla danego stanowiska pracy, na którym pracownik został zatrudniony.
3. W razie zatrudnienia w niższym niż pełen etat wymiarze czasu pracy, wynagrodzenie zasadnicze pracownika oblicza się proporcjonalnie do wymiaru czasu pracy, na który pracownik został zatrudniony.
4. Minimalne stawki wynagrodzenia zasadniczego nauczycieli akademickich określa załącznik nr 1 do regulaminu.
5. Stawki wynagrodzenia zasadniczego, z zastrzeżeniem ust. 6:
  - 1) pracowników inżynieryjno-technicznych określa załącznik nr 2 do regulaminu;
  - 2) bibliotekarzy określa załącznik nr 3 do regulaminu;
  - 3) pracowników administracji określa załącznik nr 4 do regulaminu;
  - 4) pracowników obsługi określa załącznik nr 5 do regulaminu.
6. W szczególnie uzasadnionych przypadkach rektor może przyznać pracownikowi niebędącemu nauczycielem akademickim okresowo wynagrodzenie zasadnicze w kwocie wyższej niż określona na podstawie ust. 5.

#### § 12

Godzinową stawkę wynagrodzenia zasadniczego oblicza się poprzez podzielenie miesięcznej stawki wynagrodzenia zasadniczego przez liczbę godzin przypadających do przepracowania w danym miesiącu kalendarzowym, a w odniesieniu do nauczycieli akademickich – przez liczbę 156.

## **Rozdział 5**

### **Dodatek za staż pracy**

#### § 13

Pracownikowi przysługuje dodatek za staż pracy 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.

#### § 14

1. Dodatek za staż pracy jest naliczany i wypłacany łącznie z wynagrodzeniem zasadniczym.
2. Jeżeli nabycie prawa do dodatku za staż pracy lub do jego wyższej stawki powstaje:
  - 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.

#### § 15

1. W przypadku nieobecności w pracy pracownika z powodu choroby oraz w innych przypadkach określonych w ustawie z dnia 25 czerwca 1999 r. o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa

- (Dz. U. z 2019 r., poz. 645 z późn. zm.), dodatek za staż pracy jest wliczany do podstawy wymiaru przewidzianego w niej zasiłku.
2. Dodatek za staż pracy przysługuje za dni, za które pracownik otrzymuje wynagrodzenie zasadnicze. Dodatek za staż pracy nie przysługuje w okresie nieobecności w pracy z powodu choroby oraz w innych przypadkach określonych w ustawie z dnia 25 czerwca 1999 r. o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa (Dz. U. z 2019 r., poz. 645 z późn. zm.). Dodatek za staż pracy jest zmniejszany proporcjonalnie i uwzględniany w podstawie wymiaru przewidzianego w niej zasiłku po uzupełnieniu zgodnie z zasadami ogólnymi.
  3. Zmniejszenie wysokości wynagrodzenia zasadniczego i pozbawienie nauczyciela akademickiego dodatków zmiennych w związku z decyzją rektora o zawieszeniu nauczyciela akademickiego w obowiązkach nie powoduje utraty prawa do dodatku za staż pracy.

#### § 16

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) okresy asystenckich studiów przygotowawczych odbytych na podstawie przepisów dotyczących zasad i warunków tworzenia w szkołach wyższych asystenckich studiów przygotowawczych;
  - 4) okresy pobytu za granicą wynikające ze skierowania udzielonego na podstawie przepisów o kierowaniu za granicę pracowników w celach naukowych, dydaktycznych i szkoleniowych.
2. Przy ustalaniu okresów uprawniających do dodatku za staż pracy okresy, o których mowa w ust. 1 pkt 1, ustala się na podstawie świadectw pracy, a okresy, o których mowa w ust. 1 pkt 2-4, ustala się na podstawie innych dokumentów potwierdzających 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. 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. 1 pkt. 2-4, uwzględnionych u innego pracodawcy.

### **Rozdział 6** **Dodatek funkcyjny**

#### § 17

1. Pracownikowi przysługuje dodatek funkcyjny z tytułu kierowania zespołem, w skład którego wchodzi nie mniej niż 5 osób, w tym osoba kierująca, o ile regulamin określa jego stawki.
2. Dodatek funkcyjny przysługuje od pierwszego dnia powierzenia funkcji do ostatniego dnia miesiąca, w którym nastąpiło zakończenie pełnienia funkcji.

#### § 18

1. Wysokość dodatku funkcyjnego ustala umowa o pracę lub decyzja rektora.

2. Wysokość dodatku funkcyjnego nie może przekroczyć 67% miesięcznego minimalnego wynagrodzenia profesora określonego w odrębnych przepisach.
3. Wysokość dodatku funkcyjnego osób pełniących funkcje kierownicze, nauczycieli akademickich oraz pracowników niebędących nauczycielami akademickimi określa załącznik nr 6 do regulaminu.

#### § 19

1. Dodatek funkcyjny jest naliczany i wypłacany razem z wynagrodzeniem zasadniczym pracownika.
2. W przypadku wynagrodzeń płatnych z góry wypłata dodatku funkcyjnego przyznanego w trakcie miesiąca następuje w kolejnym terminie wypłaty wynagrodzenia z wyrównaniem za dni pracy w poprzednim miesiącu, za które pracownik nabył prawo do tego dodatku.
3. W przypadku nieobecności pracownika w pracy z powodu choroby oraz w innych przypadkach określonych w ustawie z dnia 25 czerwca 1999 r. o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa (Dz. U. z 2019 r., poz. 645 z późn. zm.) dodatek jest zmniejszany proporcjonalnie i uwzględniany w podstawie wymiaru przysługującego w czasie nieobecności zasiłku po uzupełnieniu zgodnie z ogólnymi zasadami.
4. W razie ciągłej nieobecności w pracy pracownika przekraczającej okres trzech miesięcy dodatek funkcyjny nie przysługuje. Po upływie tego okresu dodatek przestaje być wliczany do podstawy wymiaru świadczeń określonych w ustawie z dnia 25 czerwca 1999 r. o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa (Dz. U. z 2019 r., poz. 645 z późn. zm.).
5. Zmniejszenie wysokości wynagrodzenia zasadniczego i pozbawienie nauczyciela akademickiego dodatków zmiennych w związku z decyzją rektora o zawieszeniu nauczyciela akademickiego w obowiązkach powoduje utratę prawa do dodatku funkcyjnego.

### **Rozdział 7** **Dodatek zadaniowy**

#### § 20

1. Pracownikowi na podstawie decyzji rektora może być przyznany jednorazowy lub okresowy dodatek zadaniowy:
  - 1) z tytułu czasowego zwiększenia obowiązków służbowych;
  - 2) z tytułu czasowego powierzenia dodatkowych zadań;
  - 3) ze względu na charakter pracy lub warunki jej wykonywania.
2. Wysokość dodatku nie może przekroczyć 80% sumy wynagrodzenia zasadniczego i dodatku funkcyjnego pracownika.
3. Rektorowi dodatek zadaniowy może przyznać rada Uniwersytetu.

#### § 21

1. Dodatek zadaniowy jest naliczany i wypłacany miesięcznie razem z wynagrodzeniem zasadniczym pracownika.
2. W przypadku nieobecności w pracy pracownika z powodu choroby oraz w innych przypadkach określonych w ustawie z dnia 25 czerwca 1999 r. o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa (Dz. U. z 2019 r., poz. 645 z późn. zm.) dodatek jest zmniejszany proporcjonalnie i uwzględniany w podstawie wymiaru przysługującego w czasie nieobecności zasiłku po uzupełnieniu, zgodnie z ogólnymi zasadami. Dodatek zadaniowy wypłacany na podstawie przepracowanych godzin, uwzględniany jest w podstawie wymiaru zasiłku w kwocie faktycznie wypłaconej bez uzupełnienia.

3. W razie ciągłej nieobecności w pracy pracownika przekraczającej okres trzech miesięcy dodatek zadaniowy nie przysługuje. Po upływie tego okresu dodatek przestaje być wliczany do podstawy wymiaru świadczeń określonych w ustawie z dnia 25 czerwca 1999 r. o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa (Dz. U. z 2019 r., poz. 645 z późn. zm.).
4. Zmniejszenie wysokości wynagrodzenia zasadniczego i pozbawienie nauczyciela akademickiego dodatków zmiennych w związku z decyzją rektora o zawieszeniu nauczyciela akademickiego w obowiązkach powoduje utratę prawa do dodatku zadaniowego.

## **Rozdział 8**

### **Dodatek rektorski**

#### § 22

Rektor przyznaje dodatki rektorskie w formie:

- 1) rektorskiego dodatku dydaktycznego;
- 2) rektorskiego dodatku badawczego;
- 3) rektorskiego dodatku projektowego.

#### § 23

1. Nauczyciel akademicki może otrzymać dodatek rektorski za czynności dydaktyczne wykonywane poza podstawowym zakresem swoich obowiązków, określonych w regulaminie pracy, a w szczególności prowadzenie nieobjętych programem studiów dodatkowych zajęć i realizację innych czynności dydaktycznych na studiach, na studiach doktoranckich i w szkołach doktorskich, prowadzenie zajęć dydaktycznych na studiach podyplomowych realizowanych w ramach umów zawartych z osobami prawnymi, prowadzenie zajęć dydaktycznych w ramach innych form kształcenia, prowadzenie zajęć dydaktycznych na kursach dla zawodów medycznych, zwany dalej dodatkiem rektorskim dydaktycznym.
2. Dodatek rektorski dydaktyczny może być przyznany w formie stawki godzinowej lub określonej kwoty.
3. Wysokość dodatku rektorskiego dydaktycznego za czynności dydaktyczne w formie stawki godzinowej nie może przekraczać wysokości przeciętnej stawki godzinowej dla danego stanowiska na Uniwersytecie obliczonej odpowiednio poprzez podzielenie sumy połowy rocznego wynagrodzenia zasadniczego i dodatku stażowego pracowników przez sumę liczby godzin w pensum w odniesieniu do grupy pracowników badawczo-dydaktycznych lub poprzez podzielenie sumy rocznego wynagrodzenia zasadniczego i dodatku stażowego pracowników przez sumę liczby godzin w pensum w odniesieniu do grupy pracowników dydaktycznych, z zastrzeżeniem ust. 4.
4. W wyjątkowych przypadkach stawka godzinowa dodatku rektorskiego dydaktycznego może być podwyższona przez rektora o nie więcej niż 50% z uwagi na zakres odpowiedzialności, złożoność lub wysoki poziom kompetencji wymagany przy realizacji określonych zajęć.
5. Dodatek rektorski dydaktyczny w formie kwotowej powinien odpowiadać szacunkowej pracochłonności danej czynności.
6. Dodatek rektorski dydaktyczny przyznaje rektor na podstawie wniosku osoby odpowiedzialnej za realizację określonego projektu.

#### § 24

1. Pracownik może otrzymać dodatek rektorski za pracę wykonywaną poza podstawowym zakresem swoich obowiązków, określonych w regulaminie pracy, w ramach umów na



- prace badawcze lub specjalistyczne oraz w ramach realizacji programu Inicjatywa doskonałości – uczelnia badawcza, zwany dalej dodatkiem rektorskim badawczym.
2. Dodatek rektorski badawczy przyznaje, z zastrzeżeniem ust. 3, rektor na wniosek kierownika odpowiedzialnego za realizację umowy lub zadania w ramach programu Inicjatywa doskonałości – uczelnia badawcza zawierający uzasadnienie jego wysokości, w szczególności w zakresie wymaganych kwalifikacji, wiedzy, nakładu pracy, unikalności pracy oraz warunków rynkowych.
  3. Dodatek rektorski badawczy dla kierownika odpowiedzialnego za realizację umowy lub zadania w ramach programu Inicjatywa doskonałości – uczelnia badawcza przyznaje rektor na wniosek kierownika jednostki organizacyjnej, w której jest zatrudniony pracownik.
  4. Dodatek rektorski badawczy jest przyznawany w formie kwotowej, przy czym jego miesięczna wysokość nie może przekraczać 300% wynagrodzenia zasadniczego pracownika.

#### § 25

1. Pracownik otrzymuje dodatek rektorski za pracę w projektach badawczych wykonywaną poza podstawowym zakresem swoich obowiązków, określonych w regulaminie pracy, w szczególności za pracę wykonywaną w ramach projektów badawczych, badawczych lub zawierających komponent badawczy projektów międzynarodowych i strukturalnych, na czas ich realizacji, zwany dalej dodatkiem rektorskim projektowym, z zastrzeżeniem ust. 13.
2. Dodatek rektorski projektowy jest przyznawany zgodnie z budżetem projektu.
3. Pracownik, o którym mowa w ust. 1, może na czas realizacji projektu zostać w nim zatrudniony lub oddelegowany do pracy w pełnym lub częściowym wymiarze etatu, przy jednoczesnej modyfikacji dotychczasowego zakresu obowiązków pracownika lub powierzeniu mu nowych obowiązków.
4. Dodatek rektorski projektowy przyznaje się jednorazowo lub na czas określony z podaniem stawki godzinowej, dziennej lub miesięcznej.
5. Stawkę godzinową lub dzienną dodatku rektorskiego projektowego oblicza się dzieląc stawkę dodatku przez:
  - 1) liczbę godzin do przepracowania w miesiącu – w przypadku stawki godzinowej,
  - 2) liczbę dni do przepracowania w miesiącu – w przypadku stawki dziennej,
    - zgodnie z zasadami określonymi w projekcie, a jeśli takich zasad nie określono – w przypadku stawki godzinowej przez liczby: 156 (nauczyciele akademicki), 168 (pracownicy niebędący nauczycielami akademickimi), a w przypadku stawki dziennej – przez liczbę 21.
6. Rektor określi w drodze zarządzenia:
  - 1) listy projektów strategicznych Uniwersytetu;
  - 2) role pełnione w projekcie;
  - 3) stawki (wysokość) dodatku rektorskiego projektowego oraz szczegółowe kryteria ich ustalania.
7. Wysokość miesięcznego dodatku rektorskiego projektowego w pełnym wymiarze etatu stanowi sumę stawki kwotowej przypisanej do roli oraz stawek odpowiadających innym kryteriom określonym na podstawie ust. 6. W przypadku niepełnego etatu wysokość miesięcznego dodatku projektowego ustala się proporcjonalnie do jego wymiaru.
8. Dodatek rektorski projektowy może być przyznany z tytułu zaangażowania w kilku projektach jednocześnie z zastrzeżeniem, że łączne miesięczne wynagrodzenie zasadnicze oraz łączny dodatek rektorski projektowy nie mogą być wyższe niż 27.000 zł brutto bez względu na liczbę projektów. Oświadczenie w tym zakresie składa kierownik projektu wraz z wnioskiem o przyznanie dodatku rektorskiego projektowego.

9. Pracownik, któremu przyznany został dodatek rektorski projektowy zobowiązany jest do prowadzenia ewidencji czasu pracy w danym projekcie zgodnie z wytycznymi instytucji finansującej.
10. Ewidencja czasu pracy stanowi podstawę rozliczania czasu pracy za dany miesiąc w danym projekcie i wypłaty dodatku rektorskiego projektowego.
11. Ewidencja czasu pracy jest zatwierdzana pisemnie po zakończeniu miesiąca przez kierownika projektu, a w przypadku kierownika projektu przez jego bezpośredniego przełożonego.
12. Pracownik zobowiązany jest do wypełnienia, podpisania i doręczenia ewidencji czasu pracy do kierownika projektu. Kierownik projektu na tej podstawie przygotowuje zlecenie wypłaty dla Działu Płac (Działu Płac CM).
13. Dodatek rektorski projektowy nie dotyczy projektów, w których stawka lub sposób wynagradzania zostały określone w stosownych dokumentach przez instytucję finansującą. W takim przypadku wynagrodzenie jest wypłacane w formie dodatku rektorskiego badawczego, o którym mowa w § 24.

#### § 25a

1. W przypadku nieobecności pracownika w pracy z powodu choroby oraz w innych przypadkach określonych w ustawie z dnia 25 czerwca 1999 r. o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa (Dz. U. z 2019 r., poz. 645 z późn. zm.) dodatek rektorski jest wliczany do podstawy wymiaru przewidzianego w niej zasiłku. Dodatek rektorski, godzinowy uwzględniany jest w podstawie zasiłku w kwocie faktycznej bez uzupełnienia.
2. W przypadku usprawiedliwionej nieobecności pracownika w pracy z powodu choroby oraz w innych przypadkach określonych w ustawie z dnia 25 czerwca 1999 r. o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa (Dz. U. z 2019 r., poz. 645 z późn. zm.) pracownik nie zachowuje prawa do dodatku rektorskiego w formie kwotowej, przysługującego za okresy dłuższe niż miesiąc. Dodatek ten jest zmniejszany proporcjonalnie w związku z usprawiedliwioną nieobecnością w pracy, uwzględniany jest w podstawie wymiaru zasiłku po uzupełnieniu zgodnie z ogólnymi zasadami.

### **Rozdział 8a** **Jednorazowe świadczenia pieniężne**

#### § 25b

W celu wspierania prowadzonej przez zatrudnionych na Uniwersytecie jako podstawowym miejscu pracy pracowników działalności naukowej i artystycznej oraz ich dążenia do osiągnięcia doskonałości akademickiej, rektor przyznaje jednorazowe świadczenia pieniężne:

- 1) autorom afiliowanych na Uniwersytecie artykułów w prestiżowych czasopismach, monografiach w wydawnictwach naukowych oraz prestiżowych osiągnięć artystycznych lub konserwatorskich, zwane świadczeniami za publikacje;
- 2) kierownikom projektów badawczych i rozwojowych, zwane świadczeniami za pozyskanie projektu.

#### § 25c

1. Rektor w drodze zarządzenia określa szczegółowe zasady przyznawania świadczeń za publikacje na rok kalendarzowy, a w szczególności:
  - 1) wysokość świadczenia za publikację, biorąc pod uwagę przypisanie pracownika do dziedziny naukowej albo dziedziny sztuki, a także rodzaj publikacji albo osiągnięcia artystycznego lub konserwatorskiego;

- 2) zasady podziału świadczenia za publikację w przypadku publikacji i osiągnięć artystycznych wieloautorskich;
  - 3) źródło finansowania świadczeń za publikacje.
2. Rektor w drodze zarządzenia określa szczegółowe zasady przyznawania świadczeń za pozyskanie projektu na rok kalendarzowy, a w szczególności:
- 1) warunki, które musi spełniać projekt będący podstawą przyznania świadczenia za pozyskanie projektu, w tym wysokość budżetu oraz podmioty przyznające projekt w trybie konkursowym;
  - 2) wysokość świadczenia za pozyskanie projektu;
  - 3) źródło finansowania świadczeń za pozyskanie projektu.

## **Rozdział 9**

### **Dodatek za pracę w porze nocnej**

#### § 26

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

## **Rozdział 10**

### **Dodatek za pracę w systemie zmianowym**

#### § 27

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

## **Rozdział 11**

### **Dodatek za pracę w godzinach nadliczbowych**

#### § 28

1. Pracownikom niebędącym nauczycielami akademickimi za pracę w godzinach nadliczbowych przysługuje dodatek w wysokości:
  - 1) 100% godzinowej stawki wynagrodzenia zasadniczego - 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% godzinowej stawki wynagrodzenia zasadniczego - za pracę w godzinach nadliczbowych przypadających w każdym innym dniu niż określony w pkt 1.
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.

## **Rozdział 12**

### **Wynagrodzenie za prace w godzinach ponadwymiarowych**

#### § 29

1. Za pracę w godzinach ponadwymiarowych w ramach studiów stacjonarnych nauczyciel akademicki otrzymuje wynagrodzenie wynikające z godzinowej stawki za godziny ponadwymiarowe dla nauczycieli akademickich zatrudnionych na stanowiskach badawczo-dydaktycznych i dydaktycznych.
2. Stawki godzinowe wynagrodzenia za godziny ponadwymiarowe, z zastrzeżeniem ust. 3, określa załącznik nr 7 do regulaminu.
3. Wysokość stawek za godziny ponadwymiarowe zrealizowane na studiach niestacjonarnych, niestacjonarnych studiach doktoranckich i studiach podyplomowych określają preliminarze kosztów tych form kształcenia zatwierdzone przez rektora. Stawki te nie mogą być niższe od ustalonych na podstawie ust. 2.
4. Wynagrodzenie za pracę w godzinach ponadwymiarowych wypłaca się po rozliczeniu zajęć dydaktycznych, raz w roku, w terminie trzech ostatnich miesięcy roku akademickiego.

## **Rozdział 13**

### **Premia**

#### § 30

1. W ramach środków na wynagrodzenia osobowe tworzy się fundusz premiiowy z przeznaczeniem na premie dla pracowników niebędących nauczycielami akademickimi.
2. Pracownikom niebędącym nauczycielami akademickimi mogą być przyznane:
  - 1) premia regulaminowa;
  - 2) premia specjalna;
  - 3) premia z tytułu zastępstwa.
3. Środki funduszu premiiowego przeznacza się na premie, o których mowa w ust. 2, dla następujących grup:
  - 1) pracowników inżynieryjno-technicznych;
  - 2) bibliotekarzy;
  - 3) pracowników administracji;
  - 4) pracowników obsługi.

#### § 31

1. Wysokość premii regulaminowej wynosi 15% miesięcznego wynagrodzenia zasadniczego pracownika.
2. Rektor lub prorektor ds. Collegium Medicum, w szczególnie uzasadnionych przypadkach, mając na uwadze w szczególności poziom i złożoność wykonywanych zadań oraz zakres odpowiedzialności, może okresowo zwiększyć wysokość premii regulaminowej określoną w ust. 1 do wysokości 50% miesięcznego wynagrodzenia zasadniczego dla grup pracowników, o których mowa w § 30 ust. 3 pkt. 1 i 2, a także kanclerza, kwestora i zastępców kanclerza.
3. Kanclerz lub zastępca kanclerza ds. Collegium Medicum, w szczególnie uzasadnionych przypadkach, mając na uwadze w szczególności poziom i złożoność wykonywanych zadań oraz zakres odpowiedzialności, może okresowo zwiększyć wysokość premii regulaminowej określoną w ust. 1 do wysokości 50% miesięcznego wynagrodzenia zasadniczego dla grup pracowników, o których mowa w § 30 ust. 3 pkt. 3 i 4.
4. Rektor ustala na dany rok kalendarzowy wysokość środków finansowych, które mogą być przeznaczone na podwyższenie premii regulaminowej, zgodnie z ust. 2 i 3. W kwocie,

o której mowa w zdaniu pierwszym nie uwzględnia się skutków decyzji o zwiększeniu wysokości premii regulaminowej podjętych w latach poprzednich.

### § 32

1. Premia regulaminowa przysługuje pracownikowi, który:
  - 1) w pełni zrealizował zadania wynikające z jego zakresu obowiązków, ustalonych zadań premiowych lub normatywów ilościowych;
  - 2) wykonał prace o odpowiedniej jakości;
  - 3) efektywnie przepracował czas pracy;
  - 4) bezawaryjnie eksploatował maszyny i urządzenia;
  - 5) właściwie gospodarował materiałami, surowcami oraz innym powierzonym mieniem;
  - 6) nie naruszył regulaminu pracy i ustalonego porządku pracy, w tym dotyczącego ustalonego czasu pracy, przepisów dotyczących bezpieczeństwa i higieny pracy, ochrony przeciwpożarowej i zabezpieczenia mienia oraz innych przepisów i instrukcji obowiązujących na zajmowanym stanowisku pracy.
2. Premia regulaminowa może ulec obniżeniu albo pracownik może być całkowicie pozbawiony premii, jeżeli nie spełnił co najmniej jednego z warunków, o których mowa w ust. 1.
3. Pozbawia się premii regulaminowej pracownika, który w okresie objętym premiowaniem:
  - 1) spowodował zagrożenie dla życia, zdrowia lub mienia, naruszając przepisy o bezpieczeństwie i higienie pracy, o ochronie przeciwpożarowej, o zabezpieczeniu mienia lub postanowienia innych przepisów i instrukcji obowiązujących na zajmowanym stanowisku pracy;
  - 2) spowodował umyślnie szkodę w mieniu Uniwersytetu;
  - 3) stawiał się do pracy po spożyciu alkoholu albo pod wpływem środka odurzającego, lub spożywał alkohol albo środek odurzający w miejscu pracy;
  - 4) samowolnie opuścił stanowisko pracy;
  - 5) został zwolniony z pracy bez wypowiedzenia z winy pracownika;
  - 6) opuścił co najmniej jeden dzień pracy bez usprawiedliwienia;
  - 7) bezzasadnie odmówił wykonania polecenia służbowego wynikającego z jego zakresu obowiązków.
4. Premia regulaminowa przysługuje za dni, za które pracownik otrzymuje wynagrodzenie zasadnicze. Premia regulaminowa nie przysługuje w okresie otrzymywania zasiłku na podstawie 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 z późn. zm.).

### § 33

1. Kierownik komórki administracji lub bezpośredni przełożony pracownika zatrudnionego na samodzielny stanowisku podejmuje decyzję o pozbawieniu lub obniżeniu pracownikowi premii regulaminowej na podstawie § 32 ust. 2 i 3, informując o niej odpowiednio rektora lub prorektora ds. Collegium Medicum, albo kanclerza lub zastępcę kanclerza ds. Collegium Medicum.
2. O obniżeniu lub pozbawieniu pracownika premii regulaminowej z przyczyn określonych w § 32 ust. 2 lub ust. 3, kierownik komórki administracji lub bezpośredni przełożony pracownika zatrudnionego na samodzielny stanowisku jest obowiązany zawiadomić pracownika w formie pisemnej, informując go jednocześnie o przysługującym mu prawie złożenia, w terminie 7 dni roboczych od daty doręczenia informacji o obniżeniu lub pozbawieniu premii regulaminowej, odwołania odpowiednio do rektora lub prorektora ds. Collegium Medicum, albo kanclerza lub zastępcy kanclerza ds. Collegium Medicum.

3. Organizacja związkowa, na wniosek zainteresowanego pracownika, może pisemnie przedłożyć odpowiednio do rektorowi lub prorektorowi ds. Collegium Medicum, albo kanclerzowi lub zastępcy kanclerza ds. Collegium Medicum rozpatrującemu odwołanie, o którym mowa w ust. 2 swoje uzasadnione stanowisko w sprawie dotyczącej obniżenia lub pozbawienia premii regulaminowej.
4. Ostateczną decyzję w sprawie pozbawienia lub obniżenia premii regulaminowej odpowiednio rektor lub prorektor ds. Collegium Medicum, albo kanclerz lub zastępca kanclerza ds. Collegium Medicum rozpatrujący odwołanie doręcza pracownikowi, a także organizacji związkowej, o której mowa w ust. 3, w formie pisemnej. Nieuwzględnienie odwołania wymaga uzasadnienia.
5. Ostateczna decyzja o pozbawieniu lub obniżeniu premii regulaminowej jest przekazywana do realizacji do działu spraw pracowniczych.
6. Środki finansowe uzyskane w związku z obniżeniem lub pozbawieniem premii regulaminowej pozostają w dyspozycji jednostki organizacyjnej, w której zatrudniony jest pracownik, a w przypadku pracowników administracji w dyspozycji kanclerza lub zastępcy kanclerza ds. Collegium Medicum, z przeznaczeniem na premie specjalne.

#### § 34

Uprawnienia i obowiązki kierownika komórki administracji lub bezpośredniego przełożonego pracownika zatrudnionego na samodzielny stanowisku, o których mowa w § 33 ust. 1 i 2 przysługują:

- 1) dziekanowi w stosunku do kierowników dziekanatów, pracowników inżynieryjno-technicznych zatrudnionych na wydziale oraz pracowników zatrudnionych w dziekanacie;
- 2) dyrektorowi Biblioteki Uniwersyteckiej w stosunku do kierowników komórek organizacyjnych Biblioteki Głównej, pracowników komórek organizacyjnych Biblioteki Głównej, kierowników bibliotek wydziałowych i instytutowych, bibliotekarzy zatrudnionych w bibliotekach wydziałowych i instytutowych oraz obsługujących księgozbiory wydzielone;
- 3) zastępcy dyrektora Biblioteki Uniwersyteckiej ds. Biblioteki Medycznej w stosunku do pracowników zatrudnionych w Bibliotece Medycznej;
- 4) dyrektorowi Uniwersyteckiego Centrum Informatycznego w stosunku do zastępcy dyrektora oraz kierowników komórek organizacyjnych Uniwersyteckiego Centrum Informatycznego oraz pracowników organizacyjnych Uniwersyteckiego Centrum Informatycznego.

#### § 35

1. Rektor lub odpowiednio prorektor ds. Collegium Medicum przyznaje premie specjalne:
  - 1) kanclerzowi, kvestorowi i zastępcom kanclerza;
  - 2) dyrektorom uniwersyteckich jednostek naukowych, dydaktycznych, pomocniczych lub usługowych – z własnej inicjatywy lub na wniosek właściwego prorektora;
  - 3) pracownikom jednostek, o których mowa w pkt. 2, po zasięgnięciu opinii dyrektora lub na jego wniosek;
  - 4) kierownikom komórek administracji ogólnouniwersyteckiej i pracownikom zatrudnionym na samodzielnych stanowiskach podporządkowanych bezpośrednio odpowiednio rektorowi lub prorektorowi ds. Collegium Medicum - z własnej inicjatywy, po zasięgnięciu opinii kanclerza lub zastępcy kanclerza ds. Collegium Medicum albo na wniosek kanclerza lub zastępcy kanclerza ds. Collegium Medicum;
  - 5) pracownikom podległym dziekanom po zasięgnięciu opinii dziekana lub na jego wniosek.

2. Rektor lub prorektor ds. Collegium Medicum może przyznać premię specjalną każdemu innemu pracownikowi niebędącemu nauczycielem akademickim, z własnej inicjatywy lub na wniosek przełożonego służbowego pracownika.

#### § 36

1. Kanclerz przyznaje premie specjalne:
  - 1) z zastrzeżeniem § 35 ust. 1 pkt 4, kierownikom komórek administracji i pracownikom zatrudnionych na samodzielnych stanowiskach w administracji ogólnouniwersyteckiej w Toruniu oraz zastępcom kwestora - z własnej inicjatywy albo na wniosek bezpośredniego przełożonego;
  - 2) kierownikom zespołów administracyjno-gospodarczych – z własnej inicjatywy;
  - 3) pracownikom zespołów administracyjno-gospodarczych – z własnej inicjatywy lub na wniosek bezpośredniego przełożonego;
  - 4) pracownikom komórek administracji, o których mowa w pkt. 1 i 2 – z własnej inicjatywy lub na wniosek bezpośredniego przełożonego.
2. Zastępca kanclerza ds. Collegium Medicum przyznaje premie specjalne:
  - 1) z zastrzeżeniem § 35 ust. 1 pkt 4, kierownikom komórek administracji i pracownikom zatrudnionych na samodzielnych stanowiskach w administracji ogólnouniwersyteckiej w Bydgoszczy oraz zastępcy kwestora ds. Collegium Medicum - z własnej inicjatywy albo na wniosek bezpośredniego przełożonego;
  - 2) pracownikom komórek administracji, o których mowa w pkt. 1 – z własnej inicjatywy lub na wniosek bezpośredniego przełożonego.

#### § 37

1. Jednorazowa lub okresowa premia specjalna może być przyznana pracownikowi za:
  - 1) szczególnie wysoką jakością wykonywanej pracy;
  - 2) udział w realizacji celów strategicznych Uniwersytetu;
  - 3) szczególne zaangażowanie oraz inicjatywę w proponowaniu i wdrażaniu nowych rozwiązań, usprawnień organizacyjnych, w tym usprawnień w procesie pracy na swoim stanowisku;
  - 4) przekraczanie ustalonych normatywów lub zadań ilościowych;
  - 5) oszczędną gospodarkę surowcami lub materiałami;
  - 6) wykonywanie pracy w szczególnie trudnych warunkach.
2. Miesięczna premia specjalna nie może przekroczyć 100% miesięcznego wynagrodzenia zasadniczego pracownika. W szczególnie uzasadnionych przypadkach wysokość indywidualnej premii specjalnej może być podwyższona do 200% tego wynagrodzenia.
3. Rektor co roku ustala w planie wynagrodzeń kwotę środków przeznaczonych na premie specjalne odrębnie dla jednostek organizacyjnych w Toruniu i w Bydgoszczy. Ustalony przez rektora limit specjalnego funduszu premiowego składa się z części pozostającej w dyspozycji rektora, prorektora ds. Collegium Medicum, kanclerza oraz zastępcy kanclerza ds. Collegium Medicum.

#### § 38

1. Kanclerz przyznaje premie z tytułu zastępstwa:
  - 1) z zastrzeżeniem § 35 ust. 1 pkt 4, kierownikom komórek administracji i pracownikom zatrudnionych na samodzielnych stanowiskach w administracji ogólnouniwersyteckiej w Toruniu oraz zastępcom kwestora - z własnej inicjatywy albo na wniosek bezpośredniego przełożonego;
  - 2) kierownikom zespołów administracyjno-gospodarczych – z własnej inicjatywy;
  - 3) pracownikom zespołów administracyjno-gospodarczych – z własnej inicjatywy lub na wniosek bezpośredniego przełożonego;

- 4) pracownikom komórek administracji, o których mowa w pkt. 1 i 2 – z własnej inicjatywy lub na wniosek bezpośredniego przełożonego.
2. Zastępca kanclerza ds. Collegium Medicum przyznaje premie z tytułu zastępstwa:
  - 1) z zastrzeżeniem § 35 ust. 1 pkt 4, kierownikom komórek administracji i pracownikom zatrudnionych na samodzielnych stanowiskach w administracji ogólnouniwersyteckiej w Bydgoszczy oraz zastępcy kvestora ds. Collegium Medicum - z własnej inicjatywy albo na wniosek bezpośredniego przełożonego;
  - 2) pracownikom komórek administracji, o których mowa w pkt. 1 – z własnej inicjatywy lub na wniosek bezpośredniego przełożonego.

#### § 39

1. Dyrektor Biblioteki Uniwersyteckiej przyznaje premie z tytułu zastępstwa:
  - 1) kierownikom komórek organizacyjnych Biblioteki Głównej;
  - 2) pracownikom komórek organizacyjnych Biblioteki Głównej - na wniosek kierowników tych komórek lub z własnej inicjatywy po zasięgnięciu opinii kierownika;
  - 3) kierownikom bibliotek wydziałowych i instytutowych – na wniosek dziekana lub z własnej inicjatywy po zasięgnięciu opinii dziekana;
  - 4) bibliotekarzom zatrudnionym w bibliotekach wydziałowych i instytutowych oraz obsługujących księgozbiory wydzielone - na wniosek dziekana lub z własnej inicjatywy po zasięgnięciu opinii dziekana.
2. Zastępca dyrektora Biblioteki Uniwersyteckiej ds. Biblioteki Medycznej przyznaje premie z tytułu zastępstwa pracownikom zatrudnionym w Bibliotece Medycznej
3. Dyrektor Uniwersyteckiego Centrum Informatycznego przyznaje premie z tytułu zastępstwa oraz podejmuje decyzje w sprawie pozbawienia lub obniżenia premii regulaminowej:
  - 1) zastępcy dyrektora oraz kierownikom komórek organizacyjnych Uniwersyteckiego Centrum Informatycznego;
  - 2) pracownikom komórek organizacyjnych Uniwersyteckiego Centrum Informatycznego - na wniosek kierowników tych komórek lub z własnej inicjatywy, po zasięgnięciu opinii kierownika.

#### § 40

1. Rektor lub prorektor ds. Collegium Medicum na wniosek kierownika jednostki organizacyjnej, albo kanclerz lub zastępca kanclerza ds. Collegium Medicum na wniosek kierownika komórki administracji, w uzasadnionych sytuacjach przy zmniejszeniu obsady etatowej w wyniku zwolnienia pracownika, albo korzystania przez pracownika z urlopu wychowawczego lub urlopu bezpłatnego może pozostawić do dyspozycji odpowiednio kierownika jednostki lub komórki administracji na okres do końca danego roku kalendarzowego środki finansowe w wysokości do 100% wynagrodzenia zasadniczego zwolnionego albo korzystającego z urlopu wychowawczego lub bezpłatnego pracownika z przeznaczeniem na jednorazowe lub okresowe premie z tytułu zastępstwa.
2. Przeznaczenie środków na premie z tytułu zastępstwa może nastąpić w sytuacji, w której:
  - 1) wszystkie dotychczasowe zadania jednostki lub komórki są realizowane przez pozostałych pracowników;
  - 2) etat pracownika, którego wynagrodzenie jest przeznaczane na premie z tytułu zastępstwa był ujęty w planie wynagrodzeń na dany rok kalendarzowy;
  - 3) przydzielone środki finansowe przeznaczone będą wyłącznie na premie z tytułu zastępstwa dla pracowników wykonujących obowiązki zwolnionego lub korzystającego z urlopu pracownika;
  - 4) w związku ze zwolnieniem lub korzystaniem z urlopu pracownika nie nastąpiło zmniejszenie zadań jednostki organizacyjnej lub komórki administracji;



- 5) kierownik jednostki organizacyjnej lub komórki administracji występuje z wnioskiem o przedłużenie decyzji w sprawie pozostawienia środków finansowych na następny rok kalendarzowy w terminie do 31 października.
3. W przypadku długotrwałej nieobecności w pracy z powodu choroby lub urlopu macierzyńskiego pracownika – na uzasadniony wniosek kierownika jednostki organizacyjnej lub komórki administracji, odpowiednio rektor albo prorektor ds. Collegium Medicum lub kanclerz albo zastępca kanclerza ds. Collegium Medicum może przyznać do dyspozycji kierownika jednostki lub komórki administracji środki finansowe w wysokości do 100% wynagrodzenia zasadniczego nieobecnego pracownika w okresie otrzymywania przez niego zasiłku chorobowego lub macierzyńskiego, płatnego ze środków ZUS, z przeznaczeniem na jednorazowe lub okresowe premie z tytułu zastępstwa dla pracowników wykonujących obowiązki nieobecnego pracownika.

#### § 41

1. Premię regulaminową przyznaje się w okresach miesięcznych i wypłaca łącznie z wynagrodzeniem za bieżący miesiąc.
2. Indywidualne premie specjalne i premie z tytułu zastępstwa przyznaje się w okresach miesięcznych i wypłaca łącznie z wynagrodzeniem za bieżący miesiąc.
3. Premie o charakterze okresowym są przyjmowane do podstawy wynagrodzeń obliczanych według zasad obowiązujących przy ustalaniu ekwiwalentu pieniężnego za urlop wypoczynkowy.
4. Obniżenie albo pozbawienie premii regulaminowej następuje przy wypłacie wynagrodzenia za następny miesiąc.
5. Wnioski w sprawach obniżenia lub pozbawienia premii regulaminowej, przyznania premii specjalnej i premii z tytułu zastępstwa składa się do działu spraw pracowniczych w terminie do 10. dnia miesiąca.

#### § 42

1. Dział spraw pracowniczych prowadzi dokumentację związaną z decyzjami w sprawie zwiększenia wskaźnika premii regulaminowej powyżej 15%.
2. Na pisemny wniosek zakładowych organizacji związków zawodowych – kanclerz lub zastępca kanclerza ds. Collegium Medicum raz w roku przekazuje tym organizacjom informację o podjętych w danym roku kalendarzowym decyzjach w sprawie zwiększenia wysokości premii regulaminowej powyżej 15%.
3. Przekazana informacja, o której mowa w ust. 2, nie może naruszać przepisów o ochronie danych osobowych.

### **Rozdział 14** **Nagrody i wyróżnienia dla nauczycieli akademickich**

#### § 43

1. Nauczyciele akademicki mogą otrzymywać nagrody i wyróżnienia rektora za osiągnięcia naukowe i artystyczne, dydaktyczne lub organizacyjne. Nagrodę lub wyróżnienie może otrzymać osoba, która pracuje na Uniwersytecie co najmniej 2 lata. W uzasadnionych przypadkach rektor może przyznać nagrodę nauczycielowi akademickiemu, który na Uniwersytecie pracuje co najmniej 1 rok.
2. Zasłużonym nauczycielom akademickim, kończącym pracę na Uniwersytecie w związku z przejściem na emeryturę lub rentę z tytułu niezdolności do pracy, mogą być przyznane nagrody za całokształt pracy na Uniwersytecie.

3. Nie może otrzymać nagrody nauczyciel akademicki ukarany karą dyscyplinarną lub porządkową w okresie, o którym mowa w § 45 ust. 1.

#### § 44

1. Uniwersytet nalicza środki na nagrody i wyróżnienia rektora dla nauczycieli akademickich w wysokości 2% planowanych rocznych środków na wynagrodzenia osobowe dla tej grupy pracowników, zwanych dalej funduszem nagród dla nauczycieli.
2. Fundusz nagród dla nauczycieli określa się łącznie dla nauczycieli akademickich zatrudnionych w jednostkach organizacyjnych w Toruniu i w Bydgoszczy.
3. Rektor określa wysokość środków w ramach funduszu nagród przeznaczonych na:
  - 1) nagrody i wyróżnienia za osiągnięcia naukowe i artystyczne;
  - 2) nagrody i wyróżnienia za osiągnięcia dydaktyczne;
  - 3) nagrody i wyróżnienia za osiągnięcia organizacyjne.

#### § 45

1. Nagrody rektora przyznawane są nauczycielom akademickim za osiągnięcia naukowe i artystyczne, dydaktyczne lub organizacyjne uzyskane w roku kalendarzowym, z zastrzeżeniem ust. 6.
2. Nagrody za działalność naukową i artystyczną dla nauczycieli akademickich przyznawane są w szczególności za oryginalne i twórcze osiągnięcia naukowe i artystyczne, mające istotny wpływ na stan wiedzy i kierunki dalszych badań, udokumentowane publikacjami naukowymi, albo pracami artystycznymi, albo pracami konstrukcyjnymi, technologicznymi, projektowymi i patentowymi, charakteryzującymi się nowatorskim, naukowym podejściem do problemu.
3. Nagrody za działalność dydaktyczną dla nauczycieli akademickich przyznawane są w szczególności za konkretne przedsięwzięcia i wymierne efekty pracy w organizacji procesu nauczania, które spowodowały istotną poprawę warunków pracy dydaktycznej, wyników kształcenia i poziomu prac dyplomowych lub rozpraw doktorskich oraz autorstwo lub współautorstwo wyróżniających się podręczników, skryptów, przewodników metodycznych albo programów i metod nauczania.
4. Nagrody za działalność organizacyjną dla nauczycieli akademickich przyznawane są w szczególności za istotne osiągnięcia w działalności organizacyjnej, a w tym zwłaszcza za pozyskiwanie zewnętrznych środków finansowych (zagranicznych i krajowych) na realizację zadań statutowych oraz za współpracę z otoczeniem społeczno-gospodarczym.
5. Nagrody mogą być również przyznawane nauczycielom akademickim za całokształt ich osiągnięć naukowych, dydaktycznych, artystycznych lub organizacyjnych.
6. Nagroda może być przyznana także za osiągnięcie z okresu wcześniejszego, niż określony w ust. 1 w sytuacji, gdy ranga i znaczenie tego osiągnięcia zostały docenione w kraju lub za granicą w późniejszym okresie.

#### § 46

1. Wysokość nagrody ustala się w proporcji do obowiązującego w roku przyznania nagrody minimalnego miesięcznego wynagrodzenia profesora, określonego w odrębnych przepisach, zwanego dalej stawką.
2. Rektor przyznaje nauczycielom akademickim nagrody indywidualne i zespołowe I, II i III stopnia za osiągnięcia, o których mowa w § 45.
3. W przypadku nagrody zespołowej:
  - 1) wniosek o przyznanie nagrody może dotyczyć zespołu, w skład którego wchodzi nie więcej niż dziesięciu członków;

- 2) udział każdego członka zespołu będącego pracownikiem Uniwersytetu w powstaniu osiągnięcia powinien być określony procentowo, w zależności od wkładu pracy w uzyskanym osiągnięciu; udział ten nie może być mniejszy niż 5%;
  - 3) część nagrody przypadająca na jednego członka zespołu nie może przekraczać wysokości nagrody indywidualnej odpowiedniego stopnia;
  - 4) członek zespołu niebędący nauczycielem akademickim - otrzymuje swoją część nagrody ze środków funduszu nagród dla nauczycieli akademickich; członek zespołu niebędący pracownikiem Uniwersytetu - otrzymuje dyplom.
4. Wysokość nagrody indywidualnej:
    - 1) I stopnia - wynosi 400 % stawki;
    - 2) II stopnia - wynosi 300 % stawki;
    - 3) III stopnia - wynosi 200 % stawki.
  5. Wysokość nagrody zespołowej:
    - 1) I stopnia - wynosi 800 % stawki;
    - 2) II stopnia - wynosi 600 % stawki;
    - 3) III stopnia - wynosi 400 % stawki.
  6. Wysokość nagrody zaokrąglą się do pełnych dziesiątek złotych.

#### § 47

1. Rektor może przyznać nauczycielom akademickim indywidualne i zespołowe wyróżnienia rektora.
2. Wysokość wyróżnienia rektora wynosi:
  - 1) w przypadku wyróżnienia indywidualnego - 100 % stawki;
  - 2) w przypadku wyróżnienia zespołowego - 200 % stawki.
3. Do wyróżnień przepis § 45 stosuje się odpowiednio.

#### § 48

1. Z wnioskiem o nagrodę rektora dla nauczyciela akademickiego za osiągnięcia naukowe lub artystyczne występuje jego bezpośredni przełożony lub przewodniczący rady dyscypliny naukowej (dyscypliny wiodącej), którą reprezentuje nauczyciel akademicki. Wniosek o nagrodę za osiągnięcia naukowe lub artystyczne opiniuje odpowiednio rada dyscypliny naukowej (dyscypliny wiodącej), rada rozwoju dyscypliny naukowej lub rada dziekańska w przypadku pracowników przypisanych do dyscyplin, dla których nie utworzono rady dyscypliny naukowej albo rady rozwoju dyscypliny naukowej. Właściwa rada przygotowuje listę rankingową złożonych wniosków z danej dyscypliny naukowej. Listę rankingową opiniuje właściwa rada dziekańska.
2. Wnioski o nagrody rektora dla nauczycieli akademickich za osiągnięcia naukowe lub artystyczne merytorycznie oceniają powołane przez rektora komisje właściwe dla dyscyplin:
  - 1) w dziedzinie nauk medycznych i nauk o zdrowiu;
  - 2) w dziedzinach nauk humanistycznych, teologicznych oraz dziedzinie sztuki;
  - 3) w dziedzinie nauk społecznych;
  - 4) w dziedzinach nauk ścisłych i przyrodniczych, weterynaryjnych i inżyniersko-technicznych.
3. W skład komisji, o których mowa w ust. 2, wchodzi prorektor właściwy ds. nauki jako przewodniczący oraz po jednym przedstawicielu dyscypliny naukowej niepełniącym funkcji kierowniczej powołanym przez rektora.
4. Wysokość środków pozostających do dyspozycji poszczególnych komisji, o których mowa w ust. 2, ustala się proporcjonalnie do sumy iloczynów liczb pracowników prowadzących działalność badawczą przypisanych do dyscypliny naukowej (liczba „N”) posiadającej uprawnienia do nadawania stopni naukowych w dziedzinach określonych w ust. 2 i współczynnika przypisanego do kategorii naukowej posiadanej przez dyscyplinę

naukową w momencie określenia wysokości środków w ramach funduszu nagród, o którym mowa w § 44 ust. 3, wynoszącym dla:

- 1) kategorii B+ – 1,0;
  - 2) kategorii A – 1,25;
  - 3) kategorii A+ - 1,50.
5. Komisje, o których mowa w ust. 2, przedstawiają rektorowi listę rankingową wniosków o nagrody za osiągnięcia naukowe z podziałem na nagrody I, II i III stopnia oraz wyróżnienia.
  6. Ostateczną decyzję o przyznaniu nagrody albo wyróżnienia za osiągnięcia naukowe oraz o ich wysokości podejmuje rektor.

#### § 48a

1. Z wnioskiem o nagrodę rektora dla nauczyciela akademickiego za osiągnięcia dydaktyczne występuje jego bezpośredni przełożony, dziekan lub dyrektor dydaktycznej jednostki organizacyjnej. Wniosek o nagrodę za osiągnięcia dydaktyczne opiniuje odpowiednio wydziałowa rada ds. jakości kształcenia albo rada ds. jakości kształcenia dydaktycznej jednostki organizacyjnej.
2. Wnioski o nagrody rektora dla nauczycieli akademickich za osiągnięcia dydaktyczne merytorycznie ocenia powołana przez rektora komisja w składzie prorektor właściwy ds. kształcenia jako przewodniczący oraz przewodniczący wydziałowych rad ds. jakości kształcenia i przewodniczący rad ds. jakości kształcenia dydaktycznych jednostek organizacyjnych.
3. Komisja, o której mowa w ust. 2, przedstawia rektorowi listę rankingową wniosków o nagrody za osiągnięcia dydaktyczne z podziałem na nagrody I, II i III stopnia oraz wyróżnienia.
4. Ostateczną decyzję o przyznaniu nagrody albo wyróżnienia za osiągnięcia dydaktyczne oraz o ich wysokości podejmuje rektor.

#### § 48b

1. Z wnioskiem o nagrodę rektora dla nauczyciela akademickiego za osiągnięcia organizacyjne występuje jego bezpośredni przełożony, dziekan lub dyrektor dydaktycznej jednostki organizacyjnej. Wniosek o nagrodę za osiągnięcia organizacyjne opiniuje odpowiednio rada dziekańska lub powołana przez nadzorującego dydaktyczną jednostkę organizacyjną prorektora komisja ds. nagród.
2. Nagrodę za osiągnięcia organizacyjne rektor może przyznać z własnej inicjatywy, w szczególności za wyróżniające wyniki w kierowaniu Uniwersytetem lub jego jednostkami organizacyjnymi oraz istotny wkład pracy w organach doradczych i opiniodawczych Uniwersytetu.
3. Ostateczną decyzję o przyznaniu nagrody albo wyróżnienia za osiągnięcia organizacyjne oraz o ich wysokości podejmuje rektor.

#### § 49

1. Wnioski o nagrody ministra właściwego ds. szkolnictwa wyższego i nauki, które nie zostały uwzględnione przez ministra właściwego ds. szkolnictwa wyższego i nauki w danym roku kalendarzowym traktuje się jako wnioski o nagrody rektora bez potrzeby ponownego ich zgłoszenia, chyba że wnioskodawca wniosek wycofa. W przypadku, o którym mowa w zdaniu pierwszym, rektor przyznaje nagrodę w wysokości 500% stawki.
2. Przyznanie nagrody za osiągnięcia poza Uniwersytetem, z wyjątkiem nagrody przyznanej przez ministra, nie wyłącza możliwości wystąpienia o nagrodę rektora za to osiągnięcie.

## § 50

1. W celu nagrodzenia nauczyciela akademickiego lub zespołu nauczycieli akademickich bezpośrednio po istotnym dla Uniwersytetu osiągnięciu dydaktycznym, organizacyjnym lub szczególnie ważnym osiągnięciu naukowym, rektor może przyznać nagrodę indywidualną lub zespołową w każdym czasie.
2. Przyznanie nagrody za dane osiągnięcia nie wyklucza możliwości przyznania nagrody w tym samym roku kalendarzowym za inne osiągnięcia.

## § 51

1. Nauczyciele akademicy, którym przyznano nagrody otrzymują dyplom o przyznaniu nagrody wraz z informacją o kwocie przyznanej nagrody. Dyplom wręcza się w sposób uroczysty.
2. Kopię dyplomu i informację o wysokości nagrody przechowuje się w aktach osobowych nauczyciela akademickiego.
3. Rejestry nagród i wyróżnień rektora przyznanych nauczycielom akademickim prowadzi dział spraw pracowniczych.

## **Rozdział 15**

### **Nagrody i wyróżnienia dla pracowników niebędących nauczycielami akademickimi**

## § 52

1. Pracownicy niebędący nauczycielami akademickimi mogą otrzymywać za osiągnięcia w pracy zawodowej nagrody i wyróżnienia rektora, zwane dalej nagrodami i wyróżnieniami.
2. Nagrodę lub wyróżnienie może otrzymać pracownik, który pracuje na Uniwersytecie co najmniej dwa lata.
3. Nagrody i wyróżnienia nie może otrzymać pracownik ukarany w okresie, o którym mowa w § 54 ust. 1, karą porządkową.

## § 53

1. Uniwersytet nalicza środki na nagrody i wyróżnienia rektora dla pracowników niebędących nauczycielami akademickimi w wysokości 1% planowanych przez Uniwersytet rocznych środków na wynagrodzenia osobowe dla pracowników niebędących nauczycielami akademickimi, zwane funduszem nagród dla pracowników niebędących nauczycielami.
2. Fundusz nagród dla pracowników niebędących nauczycielami określa się łącznie dla pracowników zatrudnionych w jednostkach organizacyjnych w Toruniu i w Bydgoszczy.
3. Ze środków funduszu nagród dla pracowników niebędących nauczycielami wydziela się 15% rezerwę pozostającą w dyspozycji rektora. Pozostała kwota funduszu nagród dla pracowników niebędących nauczycielami jest dzielona między grupy pracownicze proporcjonalnie do sumy wynagrodzeń zasadniczych pracowników niebędących nauczycielami akademickimi zatrudnionych w danej grupie.
4. Rektor dokonuje podziału środków między zatrudniające pracowników poszczególnych grup:
  - 1) wydziały,
  - 2) Bibliotekę Uniwersytecką,
  - 3) Uniwersyteckie Centrum Informatyczne,
  - 4) administrację ogólnouniwersytecką i pozostałe jednostki organizacyjne Uniwersytetu określając liczbę, wysokość oraz termin składania wniosków o przyznanie nagród, które mogą być przyznane w jednostkach, o których mowa w pkt 1-4.

#### § 54

1. Nagrody i wyróżnienia dla pracowników niebędących nauczycielami akademickimi przyznaje się za okres roku kalendarzowego.
2. Nagrody i wyróżnienia mają charakter uznaniowy oraz motywacyjny i są przyznawane pracownikom w szczególności za:
  - 1) wykonywanie pracy zawodowej ze szczególnym zaangażowaniem;
  - 2) wykazywanie w pracy inicjatywy znacznie wykraczającej w realizacji przydzielonych zadań poza zakres obowiązków służbowych;
  - 3) występowanie z wnioskami usprawniającymi organizację pracy na zajmowanym stanowisku oraz mającymi na celu efektywniejsze funkcjonowanie jednostki organizacyjnej lub komórki administracji;
  - 4) dbanie o własny rozwój zawodowy, podnoszenie kwalifikacji oraz nabywanie nowych, przydatnych w pracy umiejętności, o ile wiążą się one z wykonywaną pracą na zajmowanym stanowisku i są istotne dla zaspokojenia potrzeb kadrowych Uniwersytetu;
  - 5) podejmowanie się wykonywania nowych (dodatkowych) zleconych jednostce organizacyjnej lub komórce administracji zadań;
  - 6) wykonywanie zadań o szczególnie istotnym znaczeniu dla Uniwersytetu albo jego jednostek organizacyjnych;
  - 7) wykonywanie pracy o dużym stopniu trudności i odpowiedzialności.
3. Zasłużonym pracownikom niebędącym nauczycielami akademickimi, kończącym pracę na Uniwersytecie w związku z przejściem na emeryturę lub rentę z tytułu niezdolności do pracy, mogą być przyznane nagrody lub wyróżnienia za całokształt pracy na Uniwersytecie.

#### § 55

1. Pracownikom niebędącym nauczycielami akademickimi mogą być przyznane nagrody:
  - 1) indywidualne I, II i III stopnia;
  - 2) zespołowe I, II i III stopnia.
2. Za osiągnięcia w pracy zawodowej pracownicy niebędący nauczycielami akademickimi mogą otrzymywać wyróżnienia.

#### § 56

1. Wysokość nagrody indywidualnej:
  - 1) I stopnia - wynosi od 4.001,00 do 7.000,00 zł;
  - 2) II stopnia - wynosi od 2.001,00 do 4.000,00 zł;
  - 3) III stopnia - wynosi od 1.001,00 do 2.000,00 zł.
2. W szczególnie uzasadnionych przypadkach rektor może przyznać nagrodę indywidualną I stopnia w wysokości wyższej niż określona w ust. 1 pkt 1.
3. Wysokość nagrody zespołowej:
  - 1) I stopnia - wynosi od 8.001,00 do 14.000,00 zł;
  - 2) II stopnia - wynosi od 4.001,00 do 8.000,00 zł;
  - 3) III stopnia - wynosi od 2.000,00 do 4.000,00 zł.
4. W przypadku nagrody zespołowej część nagrody przypadająca na jednego członka zespołu nie może przekraczać wysokości nagrody indywidualnej odpowiedniego stopnia.
5. Wyróżnienie może być przyznane w kwocie do wysokości 1.000,00 zł.

## § 57

1. Wnioski o przyznanie nagród i wyróżnień, z zastrzeżeniem § 58, przedstawiają rektorowi:
  - 1) dziekani w przypadku pracowników inżynieryjno-technicznych i pracowników administracji zatrudnionych na wydziałach;
  - 2) dyrektor Biblioteki Uniwersyteckiej w przypadku bibliotekarzy, pracowników inżynieryjno-technicznych i pracowników administracji zatrudnionych w Bibliotece Uniwersyteckiej;
  - 3) dyrektor Uniwersyteckiego Centrum Informatycznego w przypadku pracowników inżynieryjno-technicznych i pracowników administracji zatrudnionych w Uniwersyteckim Centrum Informatycznym;
  - 4) kanclerz w przypadku pozostałych pracowników niebędących nauczycielami akademickimi, z wyjątkiem kvestora, zatrudnionych w toruńskiej części Uniwersytetu;
  - 5) zastępca kanclerza ds. Collegium Medium, w przypadku pozostałych pracowników niebędących nauczycielami akademickimi zatrudnionych w bydgoskiej części Uniwersytetu.
2. Osoby pełniące funkcje, o których mowa w ust. 1 pkt. 1–3, określają tryb zgłaszania kandydatów do nagród i wyróżnień dla pracowników zatrudnionych w kierowanych przez nich jednostkach organizacyjnych. Kanclerz określa tryb zgłaszania kandydatów do nagród i wyróżnień dla pozostałych pracowników niebędących nauczycielami akademickimi.
3. Wnioski stanowiące podstawę przyznania nagrody lub wyróżnienia wymagają zaopiniowania przez komisję powołaną przez rektora. W skład komisji wchodzi po jednym przedstawicielu działających na Uniwersytecie związków zawodowych.
4. Rektor przyznaje nagrodę lub wyróżnienie kanclerzowi, kvestorowi oraz dyrektorom jednostek naukowych, uniwersyteckich jednostek dydaktycznych i jednostek pomocniczych lub usługowych z własnej inicjatywy.
5. Rektor może przyznać, z własnej inicjatywy, nagrodę lub wyróżnienie każdemu innemu pracownikowi niebędącemu nauczycielem akademickim.

## § 58

Rektor może upoważnić kanclerza do przyznawania nagród i wyróżnień w jego imieniu, na warunkach określonych w regulaminie, przydzielając limit środków z rezerwy rektora.

## § 59

Przyznanie nagrody lub wyróżnienia za określone osiągnięcia nie wyklucza możliwości przyznania nagrody lub wyróżnienia w tym samym roku kalendarzowym za inne osiągnięcia.

## § 60

1. O przyznaniu nagrody lub wyróżnienia rektora pracownik zostaje powiadomiony w formie pisemnej. Dyplom o przyznaniu nagrody lub wyróżnienia wręcza się pracownikowi w sposób uroczysty. Kopię dyplomu składa się do akt osobowych pracownika.
2. Podstawą wypłaty nagrody lub wyróżnienia jest przekazany do działu płac za pośrednictwem działu spraw pracowniczych jeden egzemplarz pisma o przyznaniu nagrody lub wyróżnienia albo zbiorcza lista przyznanych nagród i wyróżnień podpisana przez przyznającego nagrody lub wyróżnienia.
3. Rejestry nagród i wyróżnień rektora przyznanych pracownikom niebędącym nauczycielami akademickimi prowadzi dział spraw pracowniczych.

## **Rozdział 16**

### **Dodatek za czynności związane z rekrutacją na studia**

#### § 61

1. Dodatki za czynności związane z rekrutacją na studia przyznaje się:
  - 1) pracownikom pełniącym funkcję przewodniczącego albo członka Uczelnianej lub Odwoławczej Komisji Rekrutacyjnej w wysokości ustalonej na podstawie liczby przepracowanych godzin pomnożonych przez stawkę za godzinę ponadwymiarową określoną dla profesora Uniwersytetu;
  - 2) pracownikom pełniącym funkcję sekretarza – w wysokości ustalonej na podstawie liczby przepracowanych godzin pomnożonych przez stawkę za godzinę ponadwymiarową określoną dla adiunkta;
  - 3) pracownikom układającym testy egzaminacyjne dla kandydatów na studia, za każdy test, w wysokości równej dziesięciokrotności stawki za godzinę ponadwymiarową określoną dla profesora;
  - 4) pracownikom przeprowadzającym egzaminy wstępne lub sprawdzającym pisemne prace egzaminacyjne na podstawie liczby przepracowanych godzin pomnożonych przez stawkę za godzinę ponadwymiarową lub nadliczbową określoną dla zajmowanych przez nich stanowisk.
2. Dodatki, o których mowa w ust. 1 wypłacane są dwa razy w roku, za przeprowadzenie rekrutacji w naborze letnim i śródrocznym.

## **Rozdział 17**

### **Dodatek za kierowanie na studenckie praktyki zawodowe i sprawowanie nad nimi opieki**

#### § 62

1. Nauczycielowi akademickiemu za kierowanie na studenckie praktyki zawodowe i sprawowanie nad nimi opieki przysługuje dodatek w wysokości 65% minimalnego wynagrodzenia asystenta, o którym mowa w załączniku nr 1 do regulaminu.
2. Dodatek, o którym mowa w ust. 1 przysługuje jednorazowo w danym roku akademickim.
3. W przypadku kierowania na studenckie praktyki zawodowe i sprawowanie nad nimi opieki, w okresie krótszym niż rok akademicki, wysokość dodatku ustala się proporcjonalnie do czasu wykonywania tych czynności.
4. Dodatek za kierowanie na studenckie praktyki zawodowe i sprawowanie nad nimi opieki przyznaje rektor na wniosek dziekana co do zasady jednemu nauczycielowi z każdego wydziału, a w uzasadnionych dużą liczbą studentów lub inną specyfiką wydziału przypadkach może przyznać więcej niż jednemu nauczycielowi z danego wydziału.

## **Rozdział 17a**

### **Dodatek za mentoring promotorski**

#### § 62a

1. Nauczycielowi akademickiemu za prowadzenie wynikającego z programu szkoły doktorskiej mentoringu promotorskiego doktoranta przysługuje dodatek w wysokości 20% wynagrodzenia profesora, o którym mowa w załączniku nr 1 do regulaminu.
2. Dodatek, o którym mowa w ust. 1 przysługuje jednorazowo w danym roku akademickim i jest wypłacany po jego zakończeniu.



3. W przypadku prowadzenia mentoringu promotorskiego w okresie krótszym niż rok akademicki, wysokość dodatku ustala się proporcjonalnie do czasu wykonywania tych czynności.
4. W przypadku, w którym mentoring promotorski doktoranta prowadzi więcej niż jeden promotor, w tym promotor pomocniczy, dodatek, o którym mowa w ust. 1, dzieli się w równych częściach pomiędzy wszystkich prowadzących.
5. Dodatek za prowadzenie mentoringu promotorskiego przyznaje rektor na wniosek dyrektora szkoły doktorskiej.

## **Rozdział 18**

### **Dodatek za prowadzenie studenckich praktyk zawodowych**

#### **§ 63**

1. Pracownikowi Uniwersytetu za prowadzenie studenckich praktyk zawodowych przysługuje dodatek w wysokości odpowiadającej liczbie godzin przeprowadzonych praktyk, jednak nie większej niż 400 godzin w roku akademickim.
2. Wysokość dodatku z tytułu prowadzenia studenckich praktyk zawodowych określa załącznik nr 8 do regulaminu, z zastrzeżeniem, że w grupie studentów liczącej 1-2 osób wynosi 20%, w grupie studentów liczącej 3 osoby wynosi 40%, w grupie studentów liczącej 4-5 wynosi 60%, w grupie studentów liczącej 6-7 osób wynosi 80%, a w grupie liczącej 8 i więcej osób wynosi 100% określonej w nim kwoty.
3. Dodatek, o którym mowa w ust. 1, jest wypłacany jednorazowo po przeprowadzeniu wszystkich studenckich praktyk zawodowych zaplanowanych w danym roku akademickim.
4. Dodatek za prowadzenie studenckich praktyk zawodowych przyznaje rektor na wniosek dziekana.

## **Rozdział 19**

### **Dodatek za czynności związane z nadawaniem stopni naukowych i stopni w zakresie sztuki oraz tytułu profesora**

#### **§ 64**

1. Promotorowi, promotorowi pomocniczemu i recenzentowi w postępowaniu w sprawie nadania stopnia doktora, stopnia doktora habilitowanego lub tytułu profesora oraz członkowi komisji habilitacyjnej przysługuje jednorazowy dodatek.
2. Dodatek promotora wynosi 83%, a promotora pomocniczego 50% minimalnego wynagrodzenia profesora określonego w odrębnych przepisach, zwanego dalej wynagrodzeniem profesora. Dodatek wypłaca się po zakończeniu postępowania w sprawie nadania stopnia doktora, w wyniku którego został on nadany.
3. Dodatek recenzenta wynosi w postępowaniu w sprawie nadania:
  - 1) stopnia doktora – 27%,
  - 2) stopnia doktora habilitowanego – 33%,
  - 3) tytułu profesora – 40%– wynagrodzenia profesora.
4. Dodatek członka komisji habilitacyjnej wynosi 17% wynagrodzenia profesora, a w przypadku, gdy pełni on funkcję jej przewodniczącego lub sekretarza – 33% wynagrodzenia profesora. Dodatek wypłaca się po zakończeniu postępowania w sprawie nadania stopnia.

5. Dodatek za przeprowadzenie egzaminu w postępowaniu w sprawie nadania stopnia doktora stanowi równowartość jednej godziny ponadwymiarowej na studiach stacjonarnych.

## **Rozdział 20**

### **Dodatek dla radców prawnych**

#### § 65

1. Radca prawny jest uprawniony do dodatku w wysokości nie niższej niż 65% kosztów zastępstwa sądowego zasądzonych na rzecz strony przez niego zastępowanej lub jej przyznanych w ugodzie, postępowaniu polubownym, arbitrażu zagranicznym lub w postępowaniu egzekucyjnym, jeżeli koszty te zostały ściągnięte od strony przeciwnej.
2. Wysokość i termin wypłaty dodatku, o którym mowa w ust. 1, określa umowa cywilnoprawna.

## **Rozdział 21**

### **Dodatek czynnościowy społecznego inspektora pracy**

#### § 66

Pracownikowi pełniącemu funkcję społecznego inspektora pracy, w razie znacznego obciążenia zadaniami wynikającymi z pełnienia tej funkcji, przysługuje wynagrodzenie dodatkowe, w wysokości i na zasadach określonych w odrębnych przepisach.

## **Rozdział 22**

### **Dodatkowe wynagrodzenie roczne**

#### § 67

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

## **Rozdział 23**

### **Nagroda jubileuszowa**

#### § 68

1. Pracownik ma prawo do nagród jubileuszowych, z tytułu wieloletniej pracy, w wysokości:
  - 1) 75% wynagrodzenia miesięcznego - za 20 lat pracy;
  - 2) 100% wynagrodzenia miesięcznego - za 25 lat pracy;
  - 3) 150% wynagrodzenia miesięcznego - za 30 lat pracy;
  - 4) 200% wynagrodzenia miesięcznego - za 35 lat pracy;
  - 5) 300% wynagrodzenia miesięcznego - za 40 lat pracy;
  - 6) 400% wynagrodzenia miesięcznego - za 45 lat pracy.
2. Pracownik nabywa prawo do nagrody jubileuszowej w dniu upływu okresu uprawniającego do nagrody.
3. W razie rozwiązania stosunku pracy w związku z przejściem na emeryturę lub rentę z tytułu niezdolności do pracy, nagroda przysługuje, jeżeli do nabycia prawa do nagrody brakuje mniej niż 12 miesięcy.

## § 69

1. Do okresu pracy uprawniającego pracownika do nagrody wlicza się wszystkie poprzednie zakończone okresy zatrudnienia oraz inne okresy, jeżeli na mocy odrębnych przepisów podlegają one zaliczeniu do okresu pracy, od którego zależą uprawnienia pracownicze.
2. Pracownikowi pozostającemu jednocześnie w więcej niż 1 stosunku pracy okresy uprawniające do nagrody ustala się odrębnie dla każdego stosunku pracy.
3. Pracownik jest obowiązany udokumentować swoje prawo do nagrody jubileuszowej, jeżeli w jego aktach osobowych brak jest odpowiedniej dokumentacji.
4. Podstawę obliczenia nagrody jubileuszowej stanowi wynagrodzenie przysługujące pracownikowi w dniu nabycia prawa do nagrody, a jeżeli dla pracownika jest to korzystniejsze – wynagrodzenie przysługujące mu w dniu jej wypłaty.
5. Jeżeli pracownik nabył prawo do nagrody jubileuszowej, będąc zatrudnionym w innym wymiarze czasu pracy niż w dniu jej wypłaty, podstawę obliczenia nagrody stanowi wynagrodzenie przysługujące pracownikowi w dniu nabycia prawa do nagrody.
6. Nagrodę oblicza się według zasad obowiązujących przy ustalaniu ekwiwalentu pieniężnego za urlop wypoczynkowy.

## **Rozdział 24** **Odprawa emerytalno-rentowa**

### § 70

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.

## **Rozdział 25** **Odprawa pośmiertna**

### § 71

1. W przypadku śmierci pracownika podczas trwania stosunku pracy, osobom uprawnionym przysługuje odprawa pośmiertna.
2. Wysokość i zasady podziału odprawy pośmiertnej pomiędzy członków rodziny określają przepisy kodeksu pracy.

## **Rozdział 26** **Wynagrodzenie za urlop wypoczynkowy i ekwiwalent za okres niewykorzystanego urlopu wypoczynkowego**

### § 72

Wynagrodzenie za czas urlopu pracownika niebędącego nauczycielem akademickim oraz ekwiwalentu za niewykorzystany urlop wypoczynkowy, ustala się zgodnie z obowiązującymi przepisami prawa, w szczególności na podstawie rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 8 stycznia 1997 r. w sprawie szczegółowych zasad udzielania urlopu wypoczynkowego, ustalania i wypłacania wynagrodzenia za czas urlopu oraz ekwiwalentu pieniężnego za urlop (Dz. U. Nr 2, poz. 14 z późn. zm.).

## § 73

1. Wynagrodzenie za czas urlopu wypoczynkowego nauczyciela akademickiego ustala się z uwzględnieniem wynagrodzenia i innych świadczeń ze stosunku pracy, z wyłączeniem:
  - 1) jednorazowych lub nieokresowych wypłat za wykonanie określonego zadania bądź za określone osiągnięcie, w tym za recenzje;
  - 2) wynagrodzenia za czas urlopu wypoczynkowego;
  - 3) ekwiwalentu pieniężnego za okres niewykorzystanego urlopu wypoczynkowego;
  - 4) nagród jubileuszowych;
  - 5) nagród;
  - 6) odpraw emerytalnych lub rentowych;
  - 7) dodatkowego wynagrodzenia rocznego;
  - 8) wynagrodzenia za czas niezdolności do pracy wskutek choroby lub odosobnienia w związku z chorobą zakaźną;
  - 9) wynagrodzenia i odszkodowania przysługującego nauczycielowi akademickiemu w razie rozwiązania stosunku pracy.
2. Nauczycielowi akademickiemu przysługuje w okresie urlopu wypoczynkowego wynagrodzenie, jakie otrzymywałby, gdyby w tym czasie pracował.
3. Składniki wynagrodzenia określone w stawkach miesięcznych w stałej wysokości oraz składniki wynagrodzenia określone procentowo od tych stawek uwzględnia się w wysokości należnej w miesiącu wykorzystywania przez nauczyciela akademickiego urlopu wypoczynkowego.
4. Następujące zmienne składniki wynagrodzenia:
  - 1) wynagrodzenie za pracę w godzinach nadwymiarowych;
  - 2) dodatek za czynności związane z rekrutacją;
  - 3) dodatek za kierowanie i sprawowanie opieki nad studenckimi praktykami zawodowymi;
  - 4) dodatek za prowadzenie praktyk studenckich rektorski w formie stawki godzinowej;
  - 5) dodatek rektorski w formie stawki godzinowejuwzględnia się przy obliczaniu wynagrodzenia za urlop wypoczynkowy na podstawie średniego wynagrodzenia z okresu 12 miesięcy poprzedzających miesiąc rozpoczęcia urlopu. Jeżeli zatrudnienie trwało krócej, średnie wynagrodzenie oblicza się z całego okresu zatrudnienia z uwzględnieniem stawek wynagrodzenia obowiązujących na dzień rozpoczęcia urlopu.
5. Wynagrodzenie za jeden dzień urlopu nauczyciela akademickiego w części ustalonej na podstawie zmiennych składników wynagrodzenia oblicza się, dzieląc podstawę wymiaru ustaloną na podstawie ust. 4 przez 251 dni. Jeżeli nauczyciel akademicki jest zatrudniony krócej niż 12 miesięcy, podstawę dzieli się przez liczbę dni pracy przypadających w okresie jego zatrudnienia.
6. Ekwiwalent pieniężny za okres niewykorzystanego urlopu wypoczynkowego dla nauczyciela akademickiego ustala się, stosując zasady obowiązujące przy obliczaniu wynagrodzenia za urlop wypoczynkowy.
7. Przy ustalaniu ekwiwalentu pieniężnego za okres niewykorzystanego urlopu wypoczynkowego składniki wynagrodzenia określone w stawkach miesięcznych w stałej wysokości oraz składniki wynagrodzenia określone procentowo od tych stawek uwzględnia się w wysokości należnej w miesiącu, w którym nauczyciel akademicki nabył prawo do tego ekwiwalentu.
8. Wynagrodzenie za jeden dzień ekwiwalentu za urlop wypoczynkowy stanowi suma składników określonych w stawkach miesięcznych w stałej wysokości oraz zmiennych składników ustalonych na zasadach określonych w ust. 4 podzielonych przez 21.

## **Rozdział 27**

### **Zmiany w przepisach obowiązujących**

#### § 74

W zarządzeniu Rektora Uniwersytetu Mikołaja Kopernika w Toruniu Nr 166 z dnia 4 listopada 2019 r. Regulamin pracy Uniwersytetu Mikołaja Kopernika w Toruniu (Biuletyn Prawny UMK poz. 368) wprowadza się następujące zmiany:

1. § 10 otrzymuje brzmienie:

„§ 10

1. Do podstawowych obowiązków naukowych nauczycieli akademickich zatrudnionych na Uniwersytecie na stanowiskach badawczych i badawczo-dydaktycznych należy w szczególności:
  - 1) prowadzenie działalności naukowej obejmującej badania naukowe, prace rozwojowe oraz twórczość artystyczną w rozumieniu art. 4 Ustawy;
  - 2) uczestniczenie w kształceniu doktorantów;
  - 3) podejmowanie działań ukierunkowanych na pozyskiwanie środków finansowych na badania naukowe ze źródeł zewnętrznych.
2. Dodatkowo, nauczyciele akademicki, o których mowa w ust. 1. mogą:
  - 1) realizować projekty badawcze, projekty artystyczne oraz granty;
  - 2) realizować umowy o charakterze badawczym lub specjalistycznym zawarte z interesariuszami zewnętrznymi.
3. Przy ocenie realizacji obowiązków naukowych uwzględnia się w szczególności:
  - 1) publikacje naukowe;
  - 2) wskaźniki cytowań;
  - 3) złożone lub realizowane projekty badawcze finansowane ze źródeł zewnętrznych;
  - 4) udokumentowane efekty badań naukowych inne niż publikacje;
  - 5) inne aspekty działalności naukowej (uczestnictwo w konferencjach, wystąpienia naukowe na zaproszenie, udział w konsorcjach i sieciach badawczych, współpracę naukową z polskimi i zagranicznymi ośrodkami naukowymi, ekspertyzy na użytek instytucji publicznych, administracji publicznej i podmiotów komercyjnych);
  - 6) osiągnięcia stanowiące podstawę awansu naukowego;
  - 7) działania artystyczne i ich rezultaty.”

2. § 11 otrzymuje brzmienie:

„§ 11

Do podstawowych obowiązków organizacyjnych nauczycieli akademickich należy w szczególności:

- 1) udział w gremiach, kolegiach, komisjach i zespołach oraz pełnienie funkcji organizacyjnych wynikających ze struktury organizacyjnej przyjętej na Uniwersytecie;
- 2) udział w pracach organizatorskich, w tym w organizacji procesu dydaktycznego i konferencji naukowych;
- 3) popularyzacja wiedzy o Uniwersytecie;
- 4) członkostwo w zewnętrznych gremiach naukowych, dydaktycznych, organizacyjnych i oceniających;
- 5) członkostwo w organizacjach i towarzystwach naukowych, a także w gremiach redakcyjnych czasopism naukowych;
- 6) współpraca z otoczeniem społeczno-gospodarczym w zakresie ewaluacji jakości kształcenia Uniwersytetu oraz administracją państwową i samorządową;
- 7) udział w szkoleniach i rozwijanie własnych kwalifikacji niezbędnych do realizacji zadań badawczych, dydaktycznych i organizacyjnych;

- 8) przestrzeganie zasad poszanowania praw własności intelektualnej;
- 9) znajomość przepisów prawa niezbędnych do zarządzania projektami badawczymi finansowanymi ze środków publicznych.”

3. § 12 otrzymuje brzmienie:

„§ 12

1. Do zakresu podstawowych obowiązków dydaktycznych nauczycieli akademickich zatrudnionych na stanowiskach dydaktycznych i badawczo-dydaktycznych na Uniwersytecie, należy w szczególności:
  - 1) prowadzenie zajęć dydaktycznych ujętych w programach i planach studiów i studiów doktoranckich, zajęć dydaktycznych realizowanych w ramach umów zawartych z podmiotami zewnętrznymi, zajęć dydaktycznych realizowanych w szkołach doktorskich, na studiach podyplomowych, a także prowadzenie zajęć lekcyjnych na Uniwersyteckim Liceum Ogólnokształcącym;
  - 2) wykonywanie obowiązków niezbędnych do prowadzenia zajęć o których mowa w punkcie 1, w szczególności:
    - a) przygotowanie sylabusów przedmiotów,
    - b) weryfikacja osiągnięcia przez studentów, uczestników studiów doktoranckich i szkoły doktorskiej oraz studiów podyplomowych założonych dla przedmiotów i zajęć efektów uczenia się,
    - c) przeprowadzanie zaliczeń, egzaminów oraz udział w komisjach przeprowadzających egzaminy komisyjne,
    - d) sprawdzanie prac kontrolnych,
    - e) dokumentowanie przebiegu studiów w systemie informatycznym Uniwersytetu służącym do obsługi studiów, zwanym dalej „Systemem informatycznym”,
    - f) przechowywanie dokumentacji poświadczającej osiągnięcia przez studentów, uczestników studiów doktoranckich, szkoły doktorskiej oraz studiów podyplomowych efektów uczenia się zakładanych dla realizowanych przedmiotów i zajęć,
    - g) ciągłe doskonalenie procesu kształcenia;
  - 3) sprawowanie opieki nad pracami dyplomowymi, w tym sprawdzanie pisemnej pracy dyplomowej przed egzaminem dyplomowym z wykorzystaniem programu antyplagiatowego;
  - 4) recenzowanie prac dyplomowych;
  - 5) udział w komisjach przeprowadzających egzaminy dyplomowe;
  - 6) hospitowanie zajęć;
  - 7) sprawowanie opieki nad studentami studiującymi według Indywidualnego Planu Studiów;
  - 8) odbywanie indywidualnych konsultacji ze studentami;
  - 9) pełnienie funkcji opiekuna roku;
  - 10) pełnienie funkcji opiekuna studenckiej poradni zawodowej;
  - 11) pełnienie funkcji opiekuna dydaktyczno-naukowego w ramach „Programu kariera dwutorowa”;
  - 12) sprawowanie opieki nad kołami naukowymi.
2. Zajęcia dydaktyczne, o których mowa w ust. 1 pkt 1, zwane dalej „zajęciami dydaktycznymi” mogą być prowadzone w szczególności w formie:
  - 1) wykładu;
  - 2) ćwiczeń;
  - 3) laboratorium;
  - 4) konwersatorium lub seminarium przedmiotowego;
  - 5) seminarium dyplomowego;

- 6) lektoratu;
  - 7) pracowni;
  - 8) praktyki;
  - 9) zajęć praktycznych;
  - 10) zajęć terenowych.
3. Zasady prowadzenia zajęć dydaktycznych, w tym również zasady wyznaczania liczebności grup w ramach zajęć, określa rektor w drodze zarządzenia.
  4. Zajęcia dydaktyczne mogą być prowadzone z wykorzystaniem metod i technik kształcenia na odległość. Zasady powierzania i prowadzenia tych zajęć określa rektor w drodze zarządzenia.
  5. Zajęcia dydaktyczne mogą mieć status zajęć ogólnouniwersyteckich. Zasady ich organizacji określa rektor w drodze zarządzenia.”

4. § 16 otrzymuje brzmienie:

„§ 16

1. Do pensum dydaktycznego wliczane są zajęcia dydaktyczne (z wyłączeniem zajęć realizowanych w formie praktyk) według następującej kolejności:
  - 1) zajęcia dydaktyczne realizowane na studiach stacjonarnych;
  - 2) zajęcia dydaktyczne realizowane na stacjonarnych studiach wyższych prowadzonych w ramach umów zawartych z podmiotami zewnętrznymi;
  - 3) zajęcia dydaktyczne realizowane w szkole doktorskiej;
  - 4) zajęcia dydaktyczne realizowane na stacjonarnych studiach doktoranckich;
  - 5) zajęcia lekcyjne na Uniwersyteckim Liceum Ogólnokształcącym oraz szkole partnerskiej wydziału;
  - 6) zajęcia dydaktyczne realizowane na niestacjonarnych studiach;
  - 7) zajęcia dydaktyczne realizowane na niestacjonarnych studiach doktoranckich;
  - 8) zajęcia dydaktyczne realizowane na studiach podyplomowych;
  - 9) zajęcia dydaktyczne realizowane na semestralnych oraz rocznych kursach dokształcających prowadzonych przez Studium Kultury i Języka Obcego dla Obcokrajowców.
2. W szczególnie uzasadnionych przypadkach rektor może wyrazić zgodę na wliczenie do pensum dydaktycznego innych zajęć niż wymienione w ust. 1 oraz na inną niż określona w ust. 1 kolejność wliczania zajęć do tego pensum.
3. Zajęcia dydaktyczne, o których mowa w ust. 1 i 2, z wyłączeniem zajęć realizowanych w formie praktyk, zrealizowane powyżej pensum dydaktycznego określonego w § 14 stanowią godziny ponadwymiarowe.
4. Nieobjęte programem studiów dodatkowe zajęcia i inne czynności dydaktyczne na studiach, na studiach doktoranckich i w szkołach doktorskich, zajęcia dydaktyczne na studiach podyplomowych realizowanych w ramach umów zawartych z osobami prawnymi, zajęcia dydaktyczne prowadzone w ramach innych form kształcenia, zajęcia dydaktyczne na kursach dla zawodów medycznych nie wchodzą w zakres podstawowych obowiązków dydaktycznych i mogą być dodatkowo wynagradzane.”

5. po § 20 dodaje się § 20a w brzmieniu:

„§ 20a

1. Rektor może ustalać dodatkowe przypadające od poniedziałku do piątku dni wolne od pracy, wyznaczając jednocześnie przypadający w tym samym okresie rozliczeniowym dzień, w którym nastąpi jego odpracowanie.
2. Dzień 19 lutego – Święto Uniwersytetu jest dodatkowym dniem wolnym od pracy bez konieczności jego odpracowania.”

## **Rozdział 28**

### **Przepisy przejściowe i końcowe**

#### § 75

1. Minimalne wymagania kwalifikacyjne:
  - 1) pracowników inżynieryjno-technicznych określa załącznik nr 2 do regulaminu;
  - 2) bibliotekarzy określa załącznik nr 3 do regulaminu;
  - 3) pracowników administracji określa załącznik nr 4 do regulaminu.
2. Pracownicy, którzy w dniu wejścia w życie regulaminu nie spełniają minimalnych wymogów kwalifikacyjnych w zakresie wykształcenia zobowiązani są do jego uzupełnienia do dnia 31 grudnia 2025 r.

#### § 76

1. Pracownicy niebędący nauczycielami akademickimi zatrudnieni w grupie pracowników inżynieryjno-technicznych, bibliotekarzy oraz pracowników administracji podlegają ocenie okresowej.
2. Oceny okresowej dokonuje się w terminach wskazanych w zarządzeniu, o którym mowa w ust. 3 oraz w przypadku wniosku o awans pracownika na wyższe stanowisko.
3. Szczegółowe zasady oceny pracowników, o których mowa w ust. 1, określi rektor w drodze zarządzenia, po zasięgnięciu opinii rady rektorskiej i uzgodnieniu ze związkami zawodowymi.

#### § 77

Pracownicy, którzy w dniu wejścia w życie regulaminu otrzymują wynagrodzenie zasadnicze dodatek funkcyjny lub premię regulaminową wyższe niż określone w regulaminie zachowują ich wysokość do czasu ustania stosunku pracy.

#### § 78

Składniki wynagrodzenia pracowników wynikające z zatwierdzonych preliminarzy na rok akademicki 2019/2020 zgodnie z zarządzeniem Nr 2 Rektora Uniwersytetu Mikołaja Kopernika w Toruniu z dnia 13 stycznia 2014 r. w sprawie zasad planowania przychodów i kosztów studiów niestacjonarnych, studiów podyplomowych i kursów dokształcających oraz sporządzania preliminarzy (Biuletyn Prawny UMK z 2014 r. Nr 1, poz. 53) oraz zarządzeniem Nr 54 Rektora Uniwersytetu Mikołaja Kopernika w Toruniu z dnia 31 marca 2014 r. w sprawie zasad planowania przychodów i kosztów studiów niestacjonarnych, odpłatnych studiów stacjonarnych anglojęzycznych, studiów podyplomowych i kursów dokształcających oraz sporządzania preliminarz w kampusie bydgoskim (Biuletyn Prawny UMK z 2014 r., Nr 1, poz. 105) są wypłacane do dnia 30 września 2020 r.

#### § 79

Składniki wynagrodzenia pracowników wynikające z zawartych umów na realizację projektów finansowanych ze źródeł zewnętrznych są wypłacane do końca okresu, na który zostały przyznane.

#### § 80

Kanclerz w drodze zarządzenia określi formularze wniosków i dokumentów stosowanych przy podejmowaniu czynności na podstawie regulaminu.

#### § 81

1. Regulamin wchodzi w życie po upływie dwóch tygodni od dnia jego ogłoszenia z mocą od dnia 1 stycznia 2020 r., z zastrzeżeniem ust. 2-4.



2. Przepis § 76 wchodzi w życie z dniem 1 stycznia 2021 r.
3. Określone w regulaminie składniki wynagrodzenia ustalane na okres roku akademickiego obejmują okres od dnia 1 października 2019 r.
4. Zasady ustalania podstawy wymiaru wynagrodzenia z tytułu nieobecności pracownika w pracy z powodu choroby oraz w innych przypadkach określonych w ustawie z dnia 25 czerwca 1999 r. o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa (Dz. U. z 2019 r., poz. 645 z późn. zm.) mają zastosowanie do nieobecności powstałych od dnia 1 maja 2020 roku.

**REKTOR**

**prof. dr hab. Andrzej Tretyn**