

## ZARZĄDZENIE NR 80/2023

### REKTORA UNIwersYTETU SZCZECIŃSKIEGO

z dnia 5 czerwca 2023 r.

w sprawie nadania Regulaminu wynagradzania w Uniwersytecie Szczecińskim

Na podstawie art. 126 ust. 2 ustawy z dnia 20 lipca 2018 r. Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce (Dz.U. z 2023 r. poz. 742 ze zm.) oraz § 156 ust. 3 Statutu Uniwersytetu Szczecińskiego stanowiącego załącznik do uchwały nr 58/2019 Senatu Uniwersytetu Szczecińskiego z dnia 30 maja 2019 r. w sprawie przyjęcia Statutu Uniwersytetu Szczecińskiego, zarządza się co następuje:

### **REGULAMIN WYNAGRADZANIA W UNIwersYTECIE SZCZECIŃSKIM**

#### **Postanowienia ogólne**

##### **§ 1**

Regulamin wynagradzania pracowników Uniwersytetu Szczecińskiego, zwany dalej Regulaminem, ustala warunki wynagradzania za pracę oraz inne świadczenia związane z pracą i zasady ich przyznawania w Uniwersytecie Szczecińskim, zwanym dalej Uczelnią.

##### **§ 2**

Postanowienia Regulaminu mają zastosowanie do wszystkich pracowników Uczelni z wyłączeniem rektora, którego wynagrodzenie jest ustalane na zasadach określonych przez powszechnie obowiązujące przepisy prawa.

##### **§ 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 ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy (Dz.U. z 2022 r., poz. 1510 ze zm.), zwanej dalej Kodeksem pracy oraz przepisy ustawy z dnia 20 lipca 2018 r. Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce (Dz.U. z 2023 r., poz. 742 ze zm.), zwanej dalej ustawą oraz akty wykonawcze wydane na ich podstawie.

##### **§ 4**

1. Ustala się:

- 1) tabelę miesięcznych minimalnych stawek wynagrodzenia zasadniczego nauczycieli akademickich zatrudnionych na stanowiskach badawczo-dydaktycznych, badawczych i dydaktycznych, stanowiącą załącznik nr 1 do Regulaminu,
- 2) tabelę stanowisk pracy, wymagań kwalifikacyjnych i miesięcznych kategorii zaszeregowania

- pracowników bibliotecznych, stanowiącą załącznik nr 2 do Regulaminu,
- 3) tabelę podstawowych stanowisk pracy, wymagań kwalifikacyjnych i kategorii zaszeregowania pracowników zatrudnionych na stanowiskach naukowo- technicznych i inżyniersko-technicznych, stanowiącą załącznik nr 3 do Regulaminu,
  - 4) tabelę podstawowych stanowisk pracy, wymagań kwalifikacyjnych i kategorii zaszeregowania pracowników zatrudnionych na stanowiskach administracyjnych, stanowiącą załącznik nr 4 do Regulaminu,
  - 5) tabelę podstawowych stanowisk pracy, wymagań kwalifikacyjnych i kategorii zaszeregowania pracowników zatrudnionych na stanowiskach informatycznych, stanowiącą załącznik nr 5 do Regulaminu,
  - 6) tabelę stanowisk pracy, wymagań kwalifikacyjnych i kategorii zaszeregowania pracowników Wydawnictwa Naukowego, stanowiącą załącznik nr 6 do Regulaminu,
  - 7) tabelę podstawowych stanowisk pracy, wymagań kwalifikacyjnych i kategorii zaszeregowania pracowników zatrudnionych na stanowiskach obsługi, stanowiącą załącznik nr 7 do Regulaminu,
  - 8) tabelę kategorii zaszeregowania pracowników niebędących nauczycielami akademickimi, stanowiącą załącznik nr 8 do Regulaminu,
  - 9) tabelę miesięcznych stawek dodatku funkcyjnego dla pracowników pełniących funkcje kierownicze albo zatrudnionych na stanowiskach kierowniczych, stanowiącą załącznik nr 9 do Regulaminu,
  - 10) tabelę stawek wynagrodzenia za pracę w godzinach ponadwymiarowych nauczycieli akademickich, stanowiącą załącznik nr 10 do Regulaminu,
  - 11) Regulamin premiowania pracowników niebędących nauczycielami akademickimi, stanowiący załącznik nr 11 do Regulaminu,
  - 12) wniosek o zmniejszenie albo pozbawienie premii regulaminowej, stanowiący załącznik nr 12 do Regulaminu.
2. Kwoty minimalnego wynagrodzenia zasadniczego pracowników podane w załącznikach 1-8 są ustalone w procentach liczonych od wynagrodzenia zasadniczego profesora zgodnie z ustawą.
  3. Osoby zatrudnione na stanowisku głównego specjalisty zachowują swoje stanowisko do czasu rozwiązania stosunku pracy.
  4. Źródłem finansowania wynagrodzeń pracowników Uczelni mogą być w szczególności subwencje, dotacje celowe, dotacje podmiotowe na zadania związane z zapewnieniem osobom ze szczególnymi potrzebami warunków do pełnego udziału w procesie przyjmowania na studia, do Szkoły Doktorskiej US, kształcenia na studiach i w Szkole Doktorskiej US lub prowadzenia działalności naukowej, przychody własne Uczelni oraz środki pochodzące z projektów realizowanych przez Uczelnię, finansowanych w szczególności ze środków ministra właściwego ds. nauki i szkolnictwa wyższego, NCN, NCBiR, projektów europejskich.
  5. Poza stanowiskami wymienionymi w Regulaminie istnieje możliwość zatrudnienia osób na stanowiskach określonych w powszechnie obowiązujących przepisach prawa. W takim przypadku decyzję dotyczącą warunków wynagradzania podejmuje rektor lub osoba upoważniona przez rektora.

## **Zasady i warunki wynagradzania za pracę**

### **§ 5**

1. Wynagrodzenie za pracę ustala się w wysokości odpowiadającej rodzajowi wykonywanej pracy oraz kwalifikacjom wymaganym przy jej wykonywaniu.
2. Wysokość składników indywidualnego wynagrodzenia ustala się w ramach środków przewidzianych

na wynagrodzenia osobowe w planie rzeczowo-finansowym Uczelni.

3. Decyzje w sprawie ustalenia wysokości wynagrodzenia zasadniczego, dodatku funkcyjnego i innych składników wynagrodzenia pracownika podejmuje rektor lub osoba upoważniona przez rektora.
4. Ustalanie warunków wynagradzania pracowników zatrudnionych na stanowiskach określonych w załącznikach nr 1 -7 do Regulaminu, odbywa się z uwzględnieniem oceny pracownika dokonanej na podstawie Regulaminu ocen okresowych, wprowadzonego odrębnym zarządzeniem rektora.
5. Wynagrodzenie zasadnicze nowo zatrudnionych pracowników nie może być wyższe od średniego wynagrodzenia zasadniczego na danym stanowisku w danej jednostce organizacyjnej, a w przypadku braku stanowiska w danej jednostce organizacyjnej - nie wyższe od średniego wynagrodzenia na tym stanowisku obowiązującego w Uczelni.
6. W przypadku zatrudnienia osób w projektach finansowanych w szczególności ze środków ministra właściwego ds. nauki i szkolnictwa wyższego, NCN, NCBiR oraz projektów europejskich nie stosuje się ust. 5.
7. Stawkę godzinową wynagrodzenia zasadniczego oraz dodatków do wynagrodzenia określanych stawką miesięczną, wynikających z osobistego zaszerogowania pracownika, ustala się, dzieląc miesięczną stawkę przez liczbę godzin pracy przypadających do przepracowania w danym miesiącu.
8. Pracownikom zatrudnionym w niepełnym wymiarze czasu pracy przysługuje wynagrodzenie zasadnicze w wysokości proporcjonalnej do wymiaru czasu pracy wynikającego ze stosunku pracy.

### **Wynagrodzenie zasadnicze**

#### **§ 6**

1. Wynagrodzenie zasadnicze ustala się na podstawie stawek miesięcznych.
2. Podstawę wynagrodzenia zasadniczego pracownika określają tabele, stanowiące załączniki nr 1-8 do Regulaminu.
3. Wynagrodzenie zasadnicze, określone w załącznikach nr 1-8 do Regulaminu, dotyczy pełnego wymiaru czasu pracy.

### **Wynagrodzenie dodatkowe**

#### **§ 7**

1. Pracownikowi za udział w pracach komisji rekrutacyjnej przysługuje jednorazowe wynagrodzenie dodatkowe, jeżeli wykonywane czynności nie wchodzą w zakres obowiązków pracownika.
2. Wynagrodzenie dodatkowe określone w ust. 1, przysługuje w wysokości określonej odrębnie w zarządzeniu rektora.

#### **§ 8**

1. Pracownikowi za kierowanie studenckimi praktykami zawodowymi lub sprawowanie opieki nad tymi praktykami przysługuje jednorazowo w danym roku akademickim wynagrodzenie dodatkowe.
2. Wynagrodzenie dodatkowe określone w ust. 1, przysługuje w wysokości określonej odrębnie w zarządzeniu rektora.

#### **§ 9**

Pracownikowi za sprawowanie funkcji promotora, promotora pomocniczego i recenzenta w postępowaniu w sprawie nadania stopnia doktora, stopnia doktora habilitowanego lub tytułu profesora oraz członka komisji habilitacyjnej przysługuje jednorazowe wynagrodzenie dodatkowe.

## **§ 10**

1. Pracownikowi z tytułu wykonywania zadań finansowanych ze środków zewnętrznych przysługuje dodatkowe wynagrodzenie w formie dodatku projektowego lub innej postaci. Wysokość dodatkowego wynagrodzenia zależy od warunków finansowych zadania określonych przez podmiot finansujący i jest określana odrębnym zarządzeniem rektora.
2. Postanowienia ust. 1 stosuje się odpowiednio do prac wykonywanych na zlecenie organów administracji publicznej, organów wymiaru sprawiedliwości albo innych podmiotów z otoczenia społeczno-gospodarczego. Wynagrodzenie dodatkowe w tych projektach jest ustalane odrębną decyzją rektora.

## **§ 11**

Nauczycielowi akademickiemu może być przyznane dodatkowe wynagrodzenie za wybitne publikacje naukowe. Zasady przyznawania i wysokość dodatkowego wynagrodzenia określa odrębne zarządzenie rektora.

## **§ 12**

Radcy prawnemu z tytułu zastępstwa w postępowaniu sądowym przysługuje dodatkowe wynagrodzenie, w wysokości i na zasadach określonych w odrębnych przepisach.

### **Wynagrodzenie za pracę w godzinach ponadwymiarowych**

## **§ 13**

1. Za pracę w godzinach ponadwymiarowych nauczyciel akademicki otrzymuje wynagrodzenie obliczone według stawki za godzinę obliczeniową odpowiadającą 45 minutom.
2. Wymiar godzin ponadwymiarowych ustala się na podstawie rozliczenia faktycznie przepracowanych godzin.
3. Wynagrodzenie za pracę w godzinach ponadwymiarowych przyznaje się na podstawie indywidualnych sprawozdań z wykonania zajęć dydaktycznych, po dokonaniu rozliczenia godzin zajęć dydaktycznych ustalonych zgodnie z planem, raz w roku, w terminie dwóch miesięcy od zakończenia roku akademickiego, jeżeli rektor nie zarządzi rozliczania w krótszych okresach.

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

## **§ 14**

Pracownik ma prawo do dodatku za pracę w godzinach nadliczbowych, w wysokości i na zasadach określonych w odrębnych przepisach.

### **Dodatek funkcyjny**

## **§ 15**

1. Dodatek funkcyjny przysługuje z tytułu kierowania zespołem, w skład, którego wchodzi nie mniej niż 5 osób, w tym osoba kierująca. Wysokość dodatku funkcyjnego jest uzależniona od liczby członków zespołu oraz stopnia złożoności zadań, z tym, że nie może przekroczyć 67% wynagrodzenia profesora.
2. Dodatek funkcyjny dla rektora ustala minister na wniosek rady uczelni.
3. W przypadku kierowania przez pracownika więcej niż jedną jednostką organizacyjną, pracownikowi przysługują maksymalnie dwa dodatki funkcyjne.
4. Dodatek funkcyjny przysługuje pracownikowi od pierwszego dnia pełnienia funkcji kierowniczej albo zatrudnienia na stanowisku kierowniczym do ostatniego dnia miesiąca, w którym nastąpiło

zaprzestanie jej pełnienia albo ustanie zatrudnienia.

5. Pracownik zachowuje prawo do dodatku funkcyjnego w czasie usprawiedliwionej nieobecności w pracy, nie dłużej jednak niż przez okres 3 miesięcy. W przypadku nieobecności pracownika, któremu przysługuje dodatek funkcyjny, trwającej nieprzerwanie dłużej niż 1 miesiąc, osobie, która zastępuje niniejszego pracownika, może być przyznany dodatek zadaniowy. Nie dotyczy to sytuacji, w której osoba zastępująca otrzymuje dodatek funkcyjny.
6. Dodatek funkcyjny nie przysługuje nauczycielowi akademickiemu w okresie zawieszenia w pełnieniu obowiązków.

### **Dodatek za staż pracy**

#### **§ 16**

1. Pracownikowi przysługuje dodatek za staż pracy w wysokości 1% wynagrodzenia zasadniczego za każdy rok pracy, wypłacany w okresach miesięcznych, poczynając od czwartego roku pracy, z tym że dodatek ten nie może przekroczyć 20% wynagrodzenia zasadniczego.
2. 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.
3. Przy ustalaniu okresów uprawniających do dodatku za staż pracy uwzględnia się:
  - 1) zakończone okresy zatrudnienia,
  - 2) inne okresy uwzględnione 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.
4. Przy ustalaniu okresów uprawniających do dodatku za staż pracy okresy określone w ust. 3 pkt 1, uwzględnia się na podstawie świadectwa pracy, a okresy określone w ust. 3 pkt 2-4 - na podstawie innego dokumentu potwierdzającego ich odbycie. W przypadku pozostawania przez pracownika jednocześnie w więcej niż jednym stosunku pracy okresy określone w ust. 3, uwzględnia się po przedłożeniu przez pracownika oświadczenia o ich nieuwzględnieniu u innego pracodawcy.
5. Dodatek za staż pracy przysługuje za dni, za które pracownik otrzymuje wynagrodzenie.
6. W przypadku jednoczesnego pozostawania w więcej niż jednym stosunku pracy, okresy uprawniające do dodatku za staż pracy ustala się odrębnie dla każdego stosunku pracy.
7. Przy ustalaniu okresów uprawniających do dodatku za staż pracy nie uwzględnia się okresów zatrudnienia u innego pracodawcy, u którego pracownik jest lub był jednocześnie zatrudniony, oraz innych okresów określonych w ust. 3 pkt 2-4, uwzględnionych u innego pracodawcy.

### **Dodatek zadaniowy**

#### **§ 17**

1. W przypadkach innych niż określone w § 10 ust. 1 i 2 Regulaminu pracownikowi może być przyznany dodatek zadaniowy z tytułu zwiększenia obowiązków służbowych lub czasowego powierzenia dodatkowych zadań albo ze względu na charakter pracy lub warunki jej wykonywania oraz z tytułu pracy w ramach odpłatnych form kształcenia (studia podyplomowe, kursy, szkolenia i inne).
2. Z wnioskiem o przyznanie dodatku zadaniowego występuje do rektora przełożony pracownika lub

inne osoby pełniące funkcje kierownicze. Wniosek powinien być potwierdzony przez jednostki organizacyjne Uczelni pod względem posiadania środków przewidzianych na ten cel w planie rzeczowo-finansowym.

3. Dodatek zadaniowy, co do zasady, jest przyznawany na czas określony, nie krótszy niż 1 miesiąc i nie dłuższy niż 12 miesięcy.
4. W czasie usprawiedliwionej nieobecności w pracy, pracownikowi przysługuje dodatek zadaniowy, nie dłużej jednak niż przez okres 3 miesięcy.
5. Wysokość dodatku zadaniowego nie może przekroczyć 80% sumy wynagrodzenia zasadniczego i dodatku funkcyjnego pracownika.
6. Zasady przyznawania dodatkowego wynagrodzenia albo dodatku zadaniowego finansowanego z odpłatnych form kształcenia (studia podyplomowe, kursy, szkolenia i inne) określa odrębne zarządzenie rektora. W odniesieniu do odpłatnych form kształcenia ze środków określonych w § 10 ust. 1 znajduje zastosowanie zarządzenie rektora określone w tym przepisie.
7. W przypadku niewykonania całości lub części zadań przez pracownika, które stanowiły uzasadnienie przyznania dodatku zadaniowego, wstrzymuje się wypłatę dodatku zadaniowego, zawiesza uprawnienie do niego lub zmniejsza jego wysokość proporcjonalnie do wykonanych zadań.
8. Pracownik może w jednym czasie otrzymać kilka dodatków zadaniowych, pod warunkiem, że każdy z tych dodatków jest przyznawany za inny zakres zadań i łącznie nie przekraczają sumy określonej w ust. 5.

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

##### **§ 18**

Pracownikowi wykonującemu pracę w porze nocnej przysługuje dodatek do wynagrodzenia za każdą godzinę pracy w porze nocnej w wysokości 20% stawki godzinowej wynagrodzenia zasadniczego, nie niższy jednak od dodatku ustalonego na podstawie art. 151<sup>8</sup> § 1 Kodeksu pracy.

#### **Nagrody**

##### **§ 19**

1. Nauczyciel akademicki może otrzymać nagrodę rektora za osiągnięcia naukowe, dydaktyczne lub organizacyjne albo za całokształt dorobku.
2. Zasady i tryb przyznawania nagród rektora określonych w ust. 1, ustala odrębne zarządzenie rektora.

##### **§ 20**

1. Pracownik niebędący nauczycielem akademickim może otrzymać za osiągnięcia w pracy zawodowej nagrodę rektora.
2. Zasady podziału i przyznawania nagród określonych w ust. 1 ustala odrębne zarządzenie rektora.

#### **Premia**

##### **§ 21**

1. Pracownikowi niebędącemu nauczycielem akademickim jest przyznawana premia regulaminowa.
2. Zasady przyznawania premii regulaminowej określa załącznik nr 11 do Regulaminu.

## **Nagroda jubileuszowa**

### **§ 22**

1. Pracownik ma prawo do nagrody jubileuszowej z tytułu wieloletniej pracy w wysokości:
  - 1) 75% wynagrodzenia miesięcznego - za 20 lat pracy,
  - 2) 100% wynagrodzenia miesięcznego - za 25 lat pracy,
  - 3) 150% wynagrodzenia miesięcznego - za 30 lat pracy,
  - 4) 200% wynagrodzenia miesięcznego - za 35 lat pracy,
  - 5) 300% wynagrodzenia miesięcznego - za 40 lat pracy,
  - 6) 400% wynagrodzenia miesięcznego - za 45 lat pracy.
2. Zasady ustalania okresu zatrudnienia określają odrębne przepisy.

## **Dodatkowe wynagrodzenie roczne**

### **§ 23**

Pracownikowi przysługuje dodatkowe wynagrodzenie roczne na zasadach określonych w przepisach o dodatkowym wynagrodzeniu rocznym pracowników jednostek sfery budżetowej w rozumieniu ustawy z dnia 12 grudnia 1997 r. o dodatkowym wynagrodzeniu rocznym dla pracowników jednostek sfery budżetowej (Dz.U. z 2018 r. poz. 1872 ze zm.).

## **Inne świadczenia związane z pracą**

### **§ 24**

1. Pracownikowi może przysługiwać prawo do otrzymania innych świadczeń, takich jak:
  - 1) ekwiwalent za odzież ochronną i pranie odzieży,
  - 2) odprawa emerytalna lub rentowa.
2. Zasady przyznawania świadczeń określonych w ust. 1 ustalają przepisy Kodeksu pracy lub odpowiednio inne przepisy.

## **Podwyższenie wynagrodzenia w związku z rozwiązaniem stosunku pracy z powodu przejścia na emeryturę**

### **§ 25**

1. Pracownikowi, który przepracował w Uczelni co najmniej 10 lat, przysługuje podwyższenie wynagrodzenia zasadniczego w związku z rozwiązaniem stosunku pracy z powodu przejścia na emeryturę.
2. Podwyższenie wynagrodzenia następuje na podstawie pisemnego wniosku pracownika przez podwyższenie stawki wynagrodzenia zasadniczego pracownika o 10% wynagrodzenia zasadniczego wynikającego z umowy o pracę.
3. Podwyższenie wynagrodzenia przyznaje się na wniosek pracownika, na okres nie dłuższy niż 12 miesięcy.
4. Pracownik, który miał przyznane podwyższenie wynagrodzenia określone w ust. 1, nie może ubiegać się o nie ponownie.

## **Świadczenia zakładowego funduszu świadczeń socjalnych**

### **§ 26**

1. Odpis na zakładowy fundusz świadczeń socjalnych tworzy się zgodnie z przepisami prawa powszechnie obowiązującego oraz zawartymi porozumieniami ze związkami zawodowymi.

2. Pracownikowi przysługują świadczenia z zakładowego funduszu świadczeń socjalnych na zasadach określonych w odrębnym regulaminie.

### **Zryczałtowane wynagrodzenie społecznego inspektora pracy**

#### **§ 27**

W razie znacznego obciążenia zadaniami wynikającymi z pełnienia funkcji zakładowego społecznego inspektora pracy rektor, na wniosek zakładowych organizacji związkowych, uzasadniony zakresem przeprowadzonych czynności, może przyznać miesięczne zryczałtowane wynagrodzenie w wysokości nieprzekraczającej wynagrodzenia za 30 godzin pracy. W szczególnie uzasadnionych wypadkach rektor może podwyższyć to wynagrodzenie do wysokości nieprzekraczającej wynagrodzenia za 60 godzin pracy.

#### **§ 28**

Z dniem 30 czerwca 2023 r. traci moc zarządzenie nr 200/2021 Rektora Uniwersytetu Szczecińskiego z dnia 29 września 2021 r. w sprawie nadania Regulaminu wynagradzania w Uniwersytecie Szczecińskim.

#### **§ 29**

Zarządzenie wchodzi w życie z dniem 1 lipca 2023 r.

**REKTOR**  
  
prof. dr hab. Waldemar Tarczyński