

REGULAMIN WYNAGRADZANIA pracowników Uniwersytetu Medycznego w Lublinie

§ 1

Postanowienia wstępne

1. Niniejszy regulamin wynagradzania (dalej „Regulamin”), ustala warunki wynagradzania za pracę i przyznawania innych świadczeń związanych z pracą w Uniwersytecie Medycznym w Lublinie (dalej „UM” lub „Uczelnia”).
2. Ilekroć w Regulaminie jest mowa o:
 - 1) Ustawie - rozumie się przez to ustawę z dnia 20 lipca 2018 r. - Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce (t.j. Dz.U z 2020 r. poz. 85, z późn. zm.);
 - 2) „13” – rozumie się przez to dodatkowe wynagrodzenie roczne, o którym mowa w ustawie z dnia 12 grudnia 1997 r. o dodatkowym wynagrodzeniu rocznym dla pracowników jednostek sfery budżetowej (t.j. Dz. U. z 2018 r. poz. 1872);

§ 2

Zasady podstawowe

1. Wynagrodzenie brutto pracownika za pełny miesięczny wymiar czasu pracy nie może być niższe od wynagrodzenia minimalnego, którego wysokość określają odrębne przepisy.
2. Decyzje w sprawie ustalenia wysokości wynagrodzenia zasadniczego, dodatku funkcyjnego i innych składników wynagrodzenia pracownika podejmuje Rektor lub osoba reprezentująca pracodawcę, zgodnie z Regulaminem organizacyjnym UM. Pracownikowi zatrudnionemu w niepełnym wymiarze czasu pracy przysługuje wynagrodzenie w wysokości proporcjonalnej do wymiaru czasu pracy wynikającego ze stosunku pracy.
3. Godzinową stawkę wynagrodzenia zasadniczego oraz dodatków określonych stawką miesięczną, ustala się dzieląc miesięczną stawkę przez liczbę godzin pracy przypadających do przepracowania w danym miesiącu.

§ 3

Struktura, sposób finansowania i składniki wynagrodzeń oraz inne świadczenia związane z pracą

1. Nauczycielowi akademickiemu, w zależności od rodzaju pracy, kwalifikacji, zajmowanego stanowiska oraz ilości i jakości świadczonej pracy, indywidualnych osiągnięć oraz stażu pracy, przysługują:
 - 1) wynagrodzenie zasadnicze;
 - 2) dodatek za staż pracy;
 - 3) dodatek funkcyjny;
 - 4) wynagrodzenie za godziny nadwymiarowe;
 - 5) dodatek za realizację godzin dydaktycznych ze studentami anglojęzycznymi w języku angielskim;

- 6) dodatkowe wynagrodzenie;
 - 7) dodatek projakościowy;
 - 8) dodatek zadaniowy;
 - 9) wynagrodzenie uzupełniające za prace wykonywane w projektach krajowych, międzynarodowych oraz finansowanych z funduszy europejskich;
 - 10) dodatkowe wynagrodzenie roczne;
 - 11) podwyższenie wynagrodzenia w związku z rozwiązaniem stosunku pracy z powodu przejścia na emeryturę.
2. Pracownikowi niebędącemu nauczycielem akademickim, w zależności od rodzaju pracy, kwalifikacji, zajmowanego stanowiska, ilości i jakości świadczonej pracy, indywidualnych osiągnięć oraz stażu pracy, przysługują:
- 1) wynagrodzenie zasadnicze;
 - 2) dodatek za staż pracy;
 - 3) dodatek funkcyjny;
 - 4) premia regulaminowa;
 - 5) dodatki za pracę:
 - a) w godzinach nadliczbowych, w niedzielę i święta oraz w dni wolne od pracy wynikające z pięciodniowego tygodnia pracy,
 - b) w porze nocnej,ustalane na zasadach i w wysokości określonej w przepisach powszechnie obowiązujących;
 - 6) dodatek zadaniowy;
 - 7) dodatek projakościowy;
 - 8) wynagrodzenie uzupełniające za prace wykonywane w projektach krajowych, międzynarodowych oraz finansowanych z funduszy europejskich;
 - 9) wynagrodzenie dodatkowe;
 - 10) dodatkowe wynagrodzenie roczne;
 - 11) podwyższenie wynagrodzenia w związku z rozwiązaniem stosunku pracy z powodu przejścia na emeryturę.
3. Nauczycielom akademickim i pracownikom niebędącym nauczycielami akademickimi, przysługują następujące świadczenia związane z pracą:
- 1) nagrody jubileuszowe z tytułu wieloletniej pracy;
 - 2) diety i inne należności z tytułu podróży służbowej lub wyjazdu za granicę w celach naukowych, dydaktycznych i szkoleniowych;
 - 3) wynagrodzenie za czas niezdolności do pracy wskutek choroby;
 - 4) ekwiwalent za niewykorzystany urlop wypoczynkowy;
 - 5) jednorazowe odprawy z tytułu przejścia na emeryturę lub rentę;
 - 6) odprawa pośmiertna dla członków rodziny zmarłego pracownika.
4. Pracownikowi może być przyznana nagroda Rektora.

§ 4

Tabele stawek

Ustala się table:

- 1) miesięcznych stawek wynagrodzenia zasadniczego nauczycieli akademickich zatrudnionych na stanowiskach w grupie badawczo-dydaktycznej, dydaktycznej, badawczej, stanowiącą Załącznik Nr 1 do Regulaminu;
- 2) podstawowych stanowisk, kwalifikacji, stażu pracy w danym obszarze i dodatkowych wymagań oraz stawek wynagrodzenia zasadniczego dla pracowników niebędących nauczycielami akademickimi zatrudnionych na stanowiskach w grupie badawczo-technicznej, technicznej, administracyjnej i obsługi, stanowiącą Załącznik Nr 2 do Regulaminu;
- 3) podstawowych stanowisk, kwalifikacji, stażu pracy w danym obszarze i dodatkowych wymagań oraz stawek wynagrodzenia zasadniczego dla pracowników niebędących nauczycielami akademickimi w grupie pracowników bibliotecznych, stanowiącą Załącznik Nr 3 do Regulaminu;
- 4) miesięcznych stawek dodatku funkcyjnego dla nauczycieli akademickich i pracowników niebędących nauczycielami akademickimi pełniących funkcje kierownicze i zarządcze, stanowiącą Załącznik Nr 4 do Regulaminu;
- 5) stawek wynagrodzenia za godziny dydaktyczne ponadwymiarowe realizowane przez nauczycieli akademickich, stanowiącą Załącznik Nr 5 do Regulaminu;
- 6) stawek wynagrodzenia za promotorstwo prac magisterskich i licencjackich w przypadku zrealizowania pensum dydaktycznego przez nauczycieli akademickich, stanowiącą Załącznik Nr 7 do Regulaminu;
- 7) stawek wynagrodzenia członków komisji rekrutacyjnej, stanowiącą Załącznik Nr 8 do Regulaminu;
- 8) stawek jednorazowego dodatkowego wynagrodzenia za uzyskanie stopni i tytułów naukowych oraz tytułu specjalisty przez nauczycieli akademickich zatrudnionych w Uniwersytecie Medycznym w Lublinie, stanowiącą Załącznik Nr 9 do Regulaminu.

§ 5

Wynagrodzenie zasadnicze

1. Pracownik otrzymuje wynagrodzenie zasadnicze za wykonywanie obowiązków określonych w szczegółowym zakresie obowiązków.
2. W przypadku zmiany stanowiska w grupie lub zmiany grupy pracownik zatrudniony na stanowisku nauczyciela akademickiego otrzymuje podwyżkę wynagrodzenia nie niższą niż różnica pomiędzy wynagrodzeniem minimalnym na danych stanowiskach w poszczególnych grupach.
3. W przypadku zmiany stanowiska w grupie lub zmiany grupy z powodu nieuzyskania wskaźników określonych dla danego stanowiska w Zarządzeniu Rektora w sprawie oceny okresowej i ewaluacji, pracownik zatrudniony na stanowisku nauczyciela akademickiego

zachowuje prawo do wynagrodzenia pomniejszonego o różnicę pomiędzy wynagrodzeniem minimalnym na danych stanowiskach w poszczególnych grupach.

4. Wynagrodzenie zasadnicze ulega zmniejszeniu za dni nieobecności w pracy spowodowanej chorobą pracownika, koniecznością osobistego sprawowania opieki nad dzieckiem lub chorym członkiem rodziny, urlopem macierzyńskim i rodzicielskim, wychowawczym oraz urlopem bezpłatnym.

§ 6

Dodatek za staż pracy

1. Pracownikom przysługuje dodatek za staż pracy w wysokości 1% wynagrodzenia zasadniczego za każdy rok zatrudnienia, wypłacany w okresach miesięcznych, poczynając od czwartego roku zatrudnienia 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, z zastrzeżeniem ust. 4:
 - 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.
4. Okresy, o których mowa w ust. 3 pkt 1, uwzględnia się na podstawie świadectwa pracy, a okresy, o których mowa w ust. 3 pkt 2-4 - na podstawie innego dokumentu potwierdzającego ich odbycie.
5. Dodatek za staż pracy przysługuje za dni, za które pracownik otrzymuje wynagrodzenie oraz za dni nieobecności w pracy z powodu niezdolności do pracy spowodowanej chorobą albo konieczności osobistego sprawowania opieki nad dzieckiem lub chorym członkiem rodziny, za które zachowuje prawo do wynagrodzenia lub otrzymuje zasiłek z ubezpieczenia społecznego.

§ 7

Dodatek funkcyjny

1. Dodatek funkcyjny przysługuje nauczycielom akademickim oraz pracownikom niebędącym nauczycielami akademickimi z tytułu kierowania zespołem.

2. Dodatek funkcyjny przysługuje z tytułu kierowania zespołem, w skład którego wchodzi nie mniej niż 5 osób, w tym osoba kierująca.
3. Wysokość dodatku funkcyjnego jest uzależniona od liczby członków zespołu oraz stopnia złożoności zadań.
4. Miesięczne stawki dodatku funkcyjnego określa Załącznik Nr 4 do Regulaminu.
5. Pracownik zachowuje prawo do dodatku funkcyjnego w czasie usprawiedliwionej nieobecności w pracy, nie dłużej jednak niż przez okres 3 miesięcy.
6. Dodatek funkcyjny nie przysługuje nauczycielowi akademickiemu w okresie zawieszenia w pełnieniu obowiązków.

§ 8

Godziny dydaktyczne ponadwymiarowe

1. Nauczyciele akademicy otrzymują wynagrodzenie za godziny dydaktyczne ponadwymiarowe, o których mowa w art. 127 Ustawy, zgodnie z Załącznikiem Nr 5 do Regulaminu.
2. Wynagrodzenie za godziny dydaktyczne ponadwymiarowe oblicza się za faktycznie przepracowane godziny ponad pensum określone dla danego stanowiska.
3. Wypłata wynagrodzenia za godziny dydaktyczne ponadwymiarowe dokonywana jest po zakończeniu semestru letniego, nie później niż do końca roku akademickiego.
4. W szczególnie uzasadnionych przypadkach losowych, na pisemny wniosek nauczyciela akademickiego, może być wypłacone wynagrodzenie z tytułu realizacji zajęć dydaktycznych w godzinach ponadwymiarowych po zakończeniu semestru zimowego, decyzję w tej sprawie podejmuje Rektor.
5. Wynagrodzenie za pracę w godzinach dydaktycznych ponadwymiarowych ustala się na podstawie najwyższej ze stawek danego pracownika w okresie, którego dotyczy rozliczenie.
6. Wynagrodzenie za pracę w godzinach dydaktycznych ponadwymiarowych nie podlega przeliczeniu w przypadku zmiany stawek określonych zgodnie z ust. 2, dokonanej po rozliczeniu godzin zajęć dydaktycznych ustalonych zgodnie z planem.
7. Wynagrodzenie za godziny dydaktyczne ponadwymiarowe jako składnik roczny jest uwzględniane w podstawie wymiaru wynagrodzenia chorobowego i zasiłków z ubezpieczenia społecznego w wysokości 1/12 kwoty lub proporcjonalnie do okresu zatrudnienia. Jest to składnik przysługujący za rok akademicki trwający od października do września roku następnego i wliczony do podstawy po zakończeniu okresu rozliczeniowego – roku akademickiego.

§ 9

Dodatek do godzin dydaktycznych realizowanych ze studentami anglojęzycznymi w języku angielskim

1. Nauczycielom akademickim, niezależnie od zajmowanego stanowiska, przyznawany jest dodatek do każdej godziny zajęć dydaktycznych zrealizowanych ze studentami anglojęzycznymi w języku angielskim zarówno w ramach pensum, jak i godzin dydaktycznych ponadwymiarowych.

2. Wysokość dodatków określa Załącznik Nr 6 do Regulaminu.

§ 10

Dodatkowe Wynagrodzenie

1. Dodatkowe Wynagrodzenie przysługuje za zadania niewynikające z zakresu czynności na zajmowanym stanowisku.
2. Dodatkowe Wynagrodzenie jest płatne z dołu, po wykonaniu powierzonych prac.
3. Dodatkowe Wynagrodzenie może być przyznane w stawce miesięcznej, godzinowej lub za wykonanie określonego zadania.
4. Dodatkowe Wynagrodzenie wchodzi do podstawy wymiaru „13” w zależności od okresu, na który jest przyznane. Jeżeli okres wykonywania pracy jest krótszy niż 6 miesięcy nie jest ono uwzględniane w podstawie „13”. Jeżeli okres wykonywania pracy wynosi co najmniej 6 miesięcy jest uwzględniane w podstawie „13”.
5. Dodatkowe Wynagrodzenie może być przyznane na czas określony lub jednorazowo.
6. Dodatkowe Wynagrodzenie za pracę w ramach projektów finansowanych ze źródeł zewnętrznych może być przyznane na czas określony. Wysokość wynagrodzenia jest każdorazowo ustalana z uwzględnieniem rodzaju i specyfiki zadań oraz zapisów budżetu projektu.
7. Dodatkowe wynagrodzenie jest pomniejszane za czas nieobecności w pracy bez względu na przyczynę.
8. Dodatkowe wynagrodzenie może być przyznane jednorazowo za:
 - 1) pracę w ramach studiów podyplomowych realizowanych w UM w wysokości i na zasadach określonych odrębnym Zarządzeniem Rektora;
 - 2) złożenie grantu w wysokości i na zasadach określonych odrębnym Zarządzeniem Rektora;
 - 3) pozyskanie grantu o wartości powyżej 50.000 zł na następujących zasadach:
 - a) wynagrodzenie ustalane jest na podstawie wartości kosztów bezpośrednich stanowiących podstawę naliczenia kosztów pośrednich dla Uniwersytetu Medycznego w Lublinie i wynosi 5%,
 - b) wynagrodzenie wypłacane jest w II ratach:
 - I rata po podpisaniu umowy o dofinansowanie, w wysokości 3% kwoty obliczonej na podstawie planowanych kosztów bezpośrednich,
 - II rata po złożeniu raportu końcowego, w wysokości 2% kwoty obliczonej na podstawie rzeczywiście poniesionych kosztów bezpośrednich,
 - c) wynagrodzenie przysługuje łącznie członkom zespołu opracowującemu wnioski w proporcjach wskazanych przez głównego badacza;
 - 4) za promotorstwo prac magisterskich i licencjackich w przypadku zrealizowania pensum dydaktycznego - Załącznik Nr 7 do Regulaminu;
 - 5) za realizację w języku angielskim zajęć klinicznych w ramach stażu przeddyplomowego oraz egzaminów wynikających z programu studiów – Załącznik Nr 13 do Regulaminu;
 - 6) za przygotowanie pytań w języku angielskim na egzamin wstępny dla cudzoziemców – Załącznik Nr 14 do Regulaminu;

- 7) za kierowanie i sprawowanie opieki nad studentkami praktykami zawodowymi – Załącznik Nr 10 do Regulaminu;
 - 8) za udział w pracach komisji rekrutacyjnej - Załącznik Nr 8 do Regulaminu;
 - 9) za sprawowanie funkcji promotora, promotora pomocniczego, recenzenta i członka komisji habilitacyjnej, zgodnie z art. 184 Ustawy;
 - 10) za działalność o charakterze pomocniczym do działalności naukowej na zasadach określonych odrębnym Zarządzeniem Rektora;
 - 11) za wykonywanie czynności asystenta kierownika naukowego kursu lekarskiego na zasadach określonych odrębnym Zarządzeniem Rektora;
 - 12) za organizowanie kursów finansowanych ze źródeł pozadotacyjnych – Załącznik Nr 15 do Regulaminu;
 - 13) za uzyskanie stopnia lub tytułu naukowego oraz tytułu specjalisty przez nauczyciela akademickiego – Załącznik Nr 9 do Regulaminu;
 - 14) za publikacje wysokopunktowe przyznawane do podziału dla zespołu w danej dyscyplinie płatne w wysokości:
 - a) za publikację 200 pkt zgodnie z punktacją MNiSW – jednorazowa kwota 6.000,00 zł,
 - b) za publikację 140 pkt zgodnie z punktacją MNiSW – jednorazowa kwota 4.000,00 zł;
 - 15) za ukończenie studiów podyplomowych zgodnych z obszarem wykonywanej pracy – jednorazowa kwota – 1000,00 zł.
9. Do wynagrodzenia przyznanego jednorazowo nie stosuje się przepisu ust. 7.

§ 11

Dodatek projakościowy

1. Dodatek projakościowy przyznawany jest pracownikom na okres 12 miesięcy począwszy od 1 października 2021 r.
2. Pula środków na dodatki projakościowe dzielona jest corocznie na poszczególne wydziały, dyscypliny, pulę Rektora, Prorektora ds. Osobowych i Rozwoju Kadry, Dyrektorów Centrum Edukacji Medycznej i Centrum Wsparcia Nauki i Rozwoju i Kanclerza w uzgodnieniu ze związkami zawodowymi.
3. W grupie nauczycieli akademickich oraz pracowników badawczo-technicznych dodatek projakościowy przysługuje na podstawie wyników uzyskanych w ewaluacji rocznej przeprowadzonej w oparciu o Zarządzenie Rektora w sprawie kryteriów i trybu oceny okresowej i corocznej ewaluacji nauczycieli akademickich.
4. Dodatek projakościowy w obszarze badawczym przysługuje dla nie więcej niż 30% najlepszych pracowników w danej dyscyplinie. Za 100% nauczycieli uważa się liczbę nauczycieli akademickich podlegających ewaluacji rocznej.
5. Dodatek projakościowy w obszarze dydaktycznym przysługuje dla nie więcej niż 30% najlepszych pracowników danego Wydziału. Za 100% nauczycieli uważa się liczbę nauczycieli akademickich podlegających ewaluacji rocznej.
6. W przypadku podlegania ocenie w dwóch obszarach pracownik może otrzymać dwa dodatki projakościowe.

7. Wysokość dodatku projakościowego w obszarze dydaktycznym ustalana jest corocznie, jako dodatek I^o, II^o lub III^o przez Dziekana w porozumieniu z Radą ds. Kształcenia.
8. Wysokość dodatku projakościowego w obszarze badawczym ustalana jest jako dodatek I^o, II^o lub III^o przez Przewodniczącego Rady Naukowej Kolegium.
9. Dziekani wnoszą o dodatki projakościowe dla pracowników badawczo-dydaktycznych i dydaktycznych w obszarze dydaktycznym oraz dla pracowników technicznych i administracyjnych zatrudnionych na Wydziale, w ramach posiadanych środków.
10. Przewodniczący Rady Naukowej Kolegium wnoszą o dodatki projakościowe w obszarze badawczym dla pracowników badawczo-dydaktycznych i badawczo-technicznych, w ramach posiadanych środków.
11. *skreślony*
12. Dodatki przyznaje Rektor na wniosek Przewodniczącego Rady Naukowej Kolegium, Dziekana pozytywnie zaopiniowany przez Radę ds. Kształcenia, Prorektora ds. Osobowych i Rozwoju Kadry, Dyrektorów Centrum Edukacji Medycznej i Centrum Wsparcia Nauki i Rozwoju i Kanclerza lub z własnej inicjatywy.

§ 12

Dodatek zadaniowy

1. Dodatek zadaniowy może być przyznany z tytułu czasowego zwiększenia obowiązków służbowych lub czasowego powierzenia dodatkowych zadań albo ze względu na charakter pracy lub warunki jej wykonywania.
2. Wysokość dodatku zadaniowego nie może przekroczyć 80% sumy wynagrodzenia zasadniczego i dodatku funkcyjnego pracownika.
3. Dodatek zadaniowy przysługuje w czasie usprawiedliwionej nieobecności w pracy, nie dłużej jednak niż przez okres 3 miesięcy.
4. Kwota dodatku zadaniowego wchodzi do podstawy naliczania „13”.

§ 13

Wynagrodzenie uzupełniające

1. Wynagrodzenie uzupełniające przysługuje pracownikom zatrudnionym na dotychczasowych stanowiskach, którzy w ramach liczby godzin przeznaczonych na działalność naukową realizują Projekty krajowe, międzynarodowe oraz finansowane z funduszy europejskich.
2. Szczegółowe zasady dotyczące wynagrodzenia uzupełniającego określa Załącznik Nr 11 do Regulaminu.

§ 14

Nagrody jubileuszowe

1. Pracownicy mają prawo do nagród jubileuszowych, z tytułu wieloletniej pracy, w wysokości:
 - 1) za 20 lat pracy - 75% wynagrodzenia miesięcznego;
 - 2) za 25 lat pracy - 100% wynagrodzenia miesięcznego;
 - 3) za 30 lat pracy - 150% wynagrodzenia miesięcznego;

- 4) za 35 lat pracy - 200% wynagrodzenia miesięcznego;
 - 5) za 40 lat pracy - 300% wynagrodzenia miesięcznego;
 - 6) za 45 lat pracy - 400% wynagrodzenia miesięcznego.
2. Do okresu pracy uprawniającego pracownika do nagrody jubileuszowej zalicza się wszystkie zakończone okresy zatrudnienia oraz inne okresy, jeżeli na podstawie odrębnych przepisów podlegają one zaliczeniu do okresu pracy, od którego zależą uprawnienia pracownicze.
 3. Wypłata nagrody jubileuszowej następuje niezwłocznie po nabyciu do niej prawa.
 4. Podstawę obliczenia wysokości nagrody jubileuszowej stanowi wynagrodzenie przysługujące pracownikowi w dniu jej wypłaty albo wynagrodzenie przysługujące pracownikowi w dniu nabycia prawa do nagrody jubileuszowej, jeżeli jest to dla niego korzystniejsze.
 5. Jeżeli pracownik nabył prawo do nagrody jubileuszowej, będąc zatrudnionym w innym wymiarze czasu pracy niż w dniu jej wypłaty, podstawę obliczenia nagrody jubileuszowej stanowi wynagrodzenie przysługujące pracownikowi w dniu nabycia prawa do nagrody jubileuszowej.
 6. Nagrodę jubileuszową oblicza się według zasad obowiązujących przy ustalaniu ekwiwalentu pieniężnego za urlop wypoczynkowy.
 7. W przypadku rozwiązania stosunku pracy z powodu przejścia na emeryturę lub rentę z tytułu niezdolności do pracy, pracownikowi, któremu do nabycia prawa do nagrody brakuje mniej niż 12 miesięcy licząc od dnia rozwiązania stosunku pracy, nagrodę tę wypłaca się w dniu rozwiązania stosunku pracy.

§ 15

Premia

1. Pracownikowi niebędącemu nauczycielem akademickim może być przyznana premia.
2. Zasady przyznawania premii określa odrębne Zarządzenie Rektora wydane w uzgodnieniu ze związkami zawodowymi działającymi w Uczelni.

§ 16

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

1. Pracownik, który przepracował w Uniwersytecie Medycznym co najmniej 10 lat i jego wynagrodzenie zasadnicze w przeliczeniu na pełny wymiar czasu pracy nie przekracza kwoty 5.000,00 zł miesięcznie ma prawo ubiegać się o podwyższenie swojego wynagrodzenia zasadniczego na okres 24 miesięcy poprzedzających osiągnięcie powszechnego wieku emerytalnego. Podwyżka może być przyznana tylko jeden raz.
2. Wysokość podwyżki wynagrodzenia zasadniczego wynosi:
 - 1) 300 zł miesięcznie przy wynagrodzeniu zasadniczym do 3.000,00 zł;
 - 2) 200 zł przy wynagrodzeniu zasadniczym w przedziale od 3.001,00 do 5.000,00 zł.
3. Przyznanie podwyżki uzależnione jest od złożenia wniosku wraz z podaniem o rozwiązanie stosunku pracy.

4. Pracownik może złożyć wniosek w terminie na 24 miesiące przed osiągnięciem powszechnego wieku emerytalnego.
5. Jeżeli pracownik złoży wniosek po upływie 24 miesięcy przed osiągnięciem wieku emerytalnego otrzymuje podwyżkę przez okres pozostały do osiągnięcia tego wieku, z zastrzeżeniem ust. 6.
6. Nauczyciele akademicy nieposiadający tytułu naukowego profesora, którzy nie złożyli wniosku w terminie, o którym mowa ust. 4 mają prawo ubiegać się o podwyżkę wynagrodzenia na okres 24 miesięcy przed końcem roku akademickiego, w którym ukończą 65 rok życia.
7. Jeżeli nauczyciel złoży wniosek po terminie określonym w ust. 6 otrzymuje podwyżkę przez okres pozostały do osiągnięcia 67 roku życia.
8. Podwyżka wynagrodzenia zasadniczego zostanie przyznana od miesiąca złożenia wniosku, o ile nie przekracza okresu 24 miesięcy przed osiągnięciem wieku emerytalnego.
9. Zatrudnienie pracownika ponownie, po nabyciu uprawnień emerytalnych i po okresie pobierania podwyższonego wynagrodzenia zasadniczego wymaga zgody Senatu.

§ 17

Nagrody

1. Nauczyciel akademicki może otrzymać za osiągnięcia badawcze, dydaktyczne lub organizacyjne albo za całokształt dorobku nagrodę Rektora.
2. Pracownik niebędący nauczycielem akademickim może otrzymać za osiągnięcia w pracy zawodowej nagrodę Rektora.
3. Zasady i tryb przyznawania nagród Rektora określa Załącznik Nr 12 do Regulaminu.

§ 18

Dodatkowe wynagrodzenie roczne – „13”

1. Pracownikowi przysługuje dodatkowe wynagrodzenie roczne tzw. „13” na zasadach określonych w przepisach o dodatkowym wynagrodzeniu rocznym pracowników jednostek sfery budżetowej.
2. Wynagrodzenie roczne wypłaca się nie później niż w ciągu pierwszych trzech miesięcy roku kalendarzowego następującego po roku, za który przysługuje to wynagrodzenie.
3. Wynagrodzenie roczne jest składnikiem stanowiącym podstawę wymiaru składek na ubezpieczenie społeczne i chorobowe. Nie jest wypłacane za okres absencji chorobowej, dlatego też podlega uwzględnieniu w podstawie wymiaru wynagrodzenia chorobowego i zasiłków.

§ 19

Wynagrodzenie za okres niezdolności do pracy

1. Za czas niezdolności do pracy wskutek:
 - 1) choroby lub odosobnienia w związku z chorobą zakaźną – trwającej łącznie 33 dni w ciągu roku kalendarzowego, a w przypadku pracownika, który ukończył 50 rok życia - trwającej

- łącznie 14 dni w ciągu roku kalendarzowego – pracownik zachowuje prawo do 80% wynagrodzenia;
- 2) wypadku w drodze do pracy lub z pracy, wypadku przy pracy albo choroby przypadającej w czasie ciąży – w okresie wskazanym w pkt 1 – pracownik zachowuje prawo do 100% wynagrodzenia;
 - 3) poddania się niezbędnym badaniom lekarskim przewidzianym dla kandydatów na dawców komórek, tkanek i narządów oraz poddania się zabiegowi pobrania komórek, tkanek i narządów – w okresie wskazanym w pkt 1 – pracownik zachowuje prawo do 100% wynagrodzenia.
2. Wynagrodzenie, o którym mowa w ust. 1, oblicza się według zasad obowiązujących przy ustalaniu podstawy wymiaru zasiłku chorobowego i wypłaca za każdy dzień niezdolności do pracy, nie wyłączając dni wolnych od pracy.
3. Za czas niezdolności do pracy, o której mowa w ust. 1, trwającej łącznie dłużej niż 33 dni w ciągu roku kalendarzowego, a w przypadku pracownika, który ukończył 50 rok życia, trwającej dłużej niż 14 dni w ciągu roku kalendarzowego, pracownikowi przysługuje zasiłek chorobowy na zasadach określonych w odrębnych przepisach.

§ 20

Składniki wynagrodzenia uwzględniane w podstawie wymiaru zasiłku chorobowego

Składniki wynagrodzenia uwzględniane w podstawie wymiaru zasiłku chorobowego:

- 1) wynagrodzenie zasadnicze;
- 2) premia regulaminowa;
- 3) dodatki za pracę w godzinach nadliczbowych;
- 4) wynagrodzenie za godziny nadwymiarowe;
- 5) dodatek jakościowy;
- 6) dodatkowe wynagrodzenie roczne tzw. „13”;
- 7) nagroda rektora;
- 8) wynagrodzenie dodatkowe z tytułu:
 - a) promotorstwa prac magisterskich i licencjackich,
 - b) przeprowadzenia egzaminów w języku angielskim,
 - c) kierowania i sprawowania opieki nad studenckimi praktykami zawodowymi,
 - d) udziału w komisjach rekrutacyjnych,
 - e) promotorstwa i recenzji;
- 9) dodatek dydaktyczny.

§ 21

Termin wypłaty wynagrodzeń i innych świadczeń pracowniczych

1. Pracownicy Uniwersytetu Medycznego w Lublinie będący nauczycielami akademickimi otrzymują wynagrodzenie z góry za dany miesiąc, tj. pierwszego dnia roboczego danego miesiąca. Prawo do wypłacanego z góry wynagrodzenia wygasa z ostatnim dniem miesiąca,

w którym ustał stosunek pracy, z tym że pracownik zachowuje wypłacone za ten miesiąc wynagrodzenie.

2. Pracownikom niebędącym nauczycielami akademickimi wynagrodzenie wypłaca się z dołu za okres miesięczny.
3. Zasiłki wypłaca się w terminach wypłat wynagrodzeń.
4. Premia wypłacana jest z dołu do 10 dnia następnego miesiąca.
5. Wynagrodzenia nieperiodyczne wypłacane są zgodnie z terminarzem wypłat obowiązującym w UM.
6. Wypłata wynagrodzenia dla pracowników następuje w formie bezgotówkowej (przelewy bankowe) na wskazany przez nich rachunek bankowy, za ich uprzednią zgodą wyrażoną na piśmie lub gotówkowej (kasa Uczelni).

§ 22

Zasady wynagradzania osób, zatrudnionych na stanowiskach rezydentów

Osoby zatrudnione na stanowiskach rezydentów w celu odbywania specjalizacji, otrzymują wynagrodzenie na zasadach i w wysokości określonej przez ministra właściwego ds. zdrowia.

§ 23

Zasady awansu stażowego

1. Pracownik niebędący nauczycielem akademickim po przepracowaniu 7 lat na danym stanowisku ma prawo wnioskować o awans na wyższe stanowisko pracy. Pracodawca uwzględnia wnioski, jeżeli pracownik nie otrzymał w tym okresie negatywnej oceny okresowej.
2. Ust. 1 nie ma zastosowania w odniesieniu do stanowisk kierowniczych, głównego specjalisty oraz samodzielnego specjalisty.
3. Do okresu zatrudnienia, o którym mowa w ust. 1 nie wlicza się okresu nieobecności trwającej dłużej niż 2 miesiące kalendarzowe w roku.

§ 24

Przepisy przejściowe

1. Wynagrodzenia przyznane przed dniem wejścia w życie niniejszego Regulaminu obowiązują w okresie, na jaki zostały przyznane.
2. Dodatki specjalne przyznane przed dniem wejścia w życie Regulaminu obowiązują w wysokości i na okres na jaki zostały przyznane. Do zasad wypłaty stosuje się przepisy dotyczące dodatkowego wynagrodzenia.
3. Dodatkowe wynagrodzenie za pozyskanie grantu trwającego w dniu wejścia w życie niniejszego Regulaminu wypłaca się w terminie 30 dni od wejścia w życie Regulaminu, na wniosek Prorektora ds. Nauki wraz z określeniem wysokości kwoty wypłaty.
4. Nauczyciele akademicy, którzy w dniu wejścia w życie Regulaminu pełnią funkcję kierownika i nie spełniają wymogu kierowania zespołem co najmniej pięcioosobowym, łącznie z kierownikiem, zachowują prawo do dodatku funkcyjnego do dnia 30 września 2020 r.

5. Nauczyciele akademicki zatrudnieni w dniu 30 września 2019 r. na stanowisku starszego wykładowcy bez stopnia naukowego doktora zachowują prawo do wynagrodzenia za godziny nadwymiarowe realizowane w języku polskim w wysokości nie niższej niż określona dla ich stanowiska w Zarządzeniu Rektora Nr 132/2017 z dnia 16 listopada 2017 r. w sprawie ustalenia stawek wynagrodzenia za godziny nadwymiarowe zrealizowane przez nauczycieli akademickich na studiach I, II stopnia, jednolitych magisterskich oraz doktoranckich w Uniwersytecie Medycznym w Lublinie.
6. W okresie do 6 miesięcy od dnia wejścia w życie niniejszego Regulaminu odpowiednio: Rada ds. Kształcenia, Rady Naukowe Kolegium, Prorektorzy, Dziekani oraz Kanclerz przyporządkują stanowiska pracy poszczególnych pracowników niebędących nauczycielami akademickimi do stanowisk określonych niniejszym Regulaminem, z zachowaniem poniższych zasad:
 - 1) przy zatrudnieniu na stanowisku referenta i młodszego specjalisty w grupie pracowników administracyjnych i technicznych podstawowym kryterium jest wymagane wykształcenie oraz staż pracy w danym obszarze;
 - 2) przy zatrudnianiu na stanowisku specjalisty w grupie pracowników administracyjnych i technicznych kryterium, poza wykształceniem i stażem pracy, jest umiejętność samodzielnego rozwiązywania problemów związanych z wykonywaną pracą;
 - 3) przy zatrudnianiu na stanowisku samodzielnego specjalisty poza kryterium wykształcenia i stażu pracy, wymagane jest posiadanie wiedzy i doświadczenia umożliwiającego udzielania wsparcia pozostałym pracownikom danej jednostki;
 - 4) liczba osób zatrudnionych na stanowisku samodzielnego specjalisty nie może być większa niż 1 osoba na każde rozpoczęte pięć etatów (osób) w danej jednostce, z zastrzeżeniem pkt. 5;
 - 5) osób zatrudnionych na stanowisku samodzielnego specjalisty, które przepracowały co najmniej 30 lat w Uniwersytecie Medycznym w Lublinie nie wlicza się do liczby osób, o których mowa w pkt. 4.
7. W terminie do 3 miesięcy od zakończenia procesu, o którym mowa w ust. 6 nastąpi dostosowanie umów o pracę pracowników niebędących nauczycielami akademickimi.
8. Osoby, które w dniu wejścia w życie niniejszego Regulaminu nie posiadają wykształcenia wyższego mogą obejmować stanowiska zgodnie z zasadami określonymi w ust. 6 przez okres nie dłuższy niż 8 lat, z pominięciem kryterium wykształcenia.
9. Zmiany stanowisk nie mogą spowodować obniżenia wynagrodzenia.
10. Do osób, które w ciągu 3 miesięcy od daty wejścia w życie niniejszego Regulaminu złożą wnioski o rozwiązanie stosunku pracy w związku z przejściem na emeryturę nie stosuje się § 16 ust. 5 - 7. Podwyższenie wynagrodzenia przysługuje przez okres 24 miesięcy.

§ 24a

Dodatek dydaktyczny

1. Nauczycielom akademickim zatrudnionym na stanowiskach w grupie badawczo – dydaktycznej, którzy w terminie od dnia 1 października 2020 r. do dnia 30 grudnia 2020 r. objęli

stanowiska w grupie dydaktycznej i których wynagrodzenie zgodnie z § 5 ust. 3 niniejszego regulaminu uległo obniżeniu, przysługuje comiesięczny dodatek dydaktyczny w wysokości różnicy pomiędzy wynagrodzeniami minimalnymi na stanowisku dotychczas zajmowanym i stanowisku obejmowanym.

2. Dodatek przysługuje przez okres zajmowania danego stanowiska w grupie dydaktycznej nie dłużej jednak niż do dnia 31 grudnia 2023 r.
3. Do dodatku dydaktycznego przepisy § 5 pkt 4 oraz § 12 pkt 4 stosuje się odpowiednio.

§ 25

Postanowienia końcowe

1. W sprawach nieuregulowanych Regulaminem zastosowanie mają przepisy powszechnie obowiązujące.
2. Regulamin wchodzi w życie z dniem 1 czerwca 2020 roku.