



REGULAMIN WYNAGRADZANIA PRACOWNIKÓW UNIwersYTETU GDAŃSKIEGO

Tekst ujednolicony z dnia 27 marca 2023 r.

Spis rzeczy

Rozdział 1. Postanowienia ogólne.....	2
Rozdział 2. Zasady i warunki wynagradzania	2
Rozdział 3. Tabele stawek.....	3
Rozdział 4. Wynagrodzenie zasadnicze.....	4
Rozdział 5. Wynagrodzenie dodatkowe i wynagrodzenie specjalne	4
Rozdział 6. Dodatki do wynagrodzenia	7
Rozdział 6a. Dodatki do wynagrodzenia w ramach programu „Inicjatywa Doskonałości – Uczelnia Badawcza”	9
Rozdział 7. Nagrody	10
Rozdział 8. Nagroda jubileuszowa	10
Rozdział 9. Premia dla pracowników niebędących nauczycielami akademickimi.....	11
Rozdział 10. Dodatkowe wynagrodzenie roczne.....	11
Rozdział 11. Wynagrodzenie za pracę w projektach.....	11
Rozdział 12. Odprawy emerytalno-rentowe	12
Rozdział 13. Świadczenia z zakładowego funduszu świadczeń socjalnych	12
Rozdział 14. Postanowienia szczególne dotyczące marynarzy zatrudnionych przy pracy na statku UG.....	12
Rozdział 15. Przepisy przejściowe i końcowe	13
Załączniki do Regulaminu	14

Rozdział 1. Postanowienia ogólne

§ 1.

Regulamin wynagradzania pracowników Uniwersytetu Gdańskiego, zwany dalej „Regulaminem”, ustala warunki wynagradzania za pracę i przyznawania innych świadczeń związanych z pracą w Uniwersytecie Gdańskim, zwanym dalej „UG”.

§ 2.

Postanowienia Regulaminu mają zastosowanie do wszystkich pracowników UG, z zastrzeżeniem § 31.

§ 3.

W sprawach dotyczących ustalania warunków wynagradzania za pracę oraz innych świadczeń związanych z pracą i zasad ich przyznawania, nieuregulowanych w Regulaminie, mają zastosowanie przepisy Kodeksu pracy, ustawy z dnia 20 lipca 2018 r. Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce (t.j. Dz. U. z 2020 r. poz. 85), zwanej dalej „Ustawą”, innych ustaw oraz aktów prawnych wydanych na ich podstawie.

Rozdział 2. Zasady i warunki wynagradzania

§ 4.

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 UG.
3. Wynagrodzenie za pracę nauczycieli akademickich zatrudnionych w UG, jest objęte w całości uprawnieniem do stosowania 50% kosztów uzyskania przychodów, o którym mowa w art. 22 ust.9 pkt.3 ustawy z dnia 26 lipca 1991 r. o podatku dochodowym od osób fizycznych (t.j. Dz.U 2019, poz. 1387 ze zm.), z zastrzeżeniem ust. 4.
4. Nie stosuje się 50% kosztów uzyskania w odniesieniu do:
 - 1) świadczeń wypłacanych ze środków ZUS;
 - 2) nagród jubileuszowych;
 - 3) nagród Rektora i Ministra;
 - 4) ekwiwalentu za niewykorzystany urlop;
 - 5) odpraw emerytalno-rentowych;
 - 6) odpraw wojskowych.
5. Decyzje w sprawie ustalenia wysokości wynagrodzenia zasadniczego, dodatku funkcyjnego i innych składników wynagrodzenia pracownika podejmuje Rektor.
6. Rektor może w szczególnych przypadkach, uzasadnionych potrzebami UG, podjąć decyzję o zwolnieniu pracownika niebędącego nauczycielem akademickim od wymagań kwalifikacyjnych w zakresie poziomu wykształcenia lub stażu pracy dla danego stanowiska pracy.
7. Rektor może upoważnić inne osoby do podejmowania decyzji, o których mowa w ust. 5 i 6.
8. Wynagrodzenie zasadnicze i dodatek funkcyjny Rektora ustala minister właściwy do spraw szkolnictwa wyższego i nauki na wniosek Rady Uniwersytetu Gdańskiego. Rada może przyznać Rektorowi dodatek zadaniowy, na zasadach o którym mowa w art. 138 ust. 3 Ustawy.

9. Wynagrodzenie zasadnicze brutto nauczyciela akademickiego oraz suma wynagrodzenia zasadniczego i premii regulaminowej brutto pracownika niebędącego nauczycielem akademickim, za pełen miesięczny wymiar czasu pracy, nie mogą być niższe od wynagrodzenia minimalnego, którego wysokość określają odrębne przepisy.
10. Pracownikowi zatrudnionemu w niepełnym wymiarze czasu pracy przysługują składniki wynagrodzenia w wysokości proporcjonalnej do wymiaru czasu pracy.
11. Stawkę godzinową wynagrodzenia zasadniczego oraz dodatków do wynagrodzenia określanych stawką miesięczną, wynikających z zajmowanego stanowiska, ustala się, dzieląc miesięczną stawkę przez liczbę godzin pracy przypadających do przepracowania w danym miesiącu, a w przypadku nauczycieli akademickich – przez liczbę 156, biorąc pod uwagę wysokość wynagrodzenia i dodatków określonych stawką miesięczną.
12. Wynagrodzenie zasadnicze, dodatek za staż pracy, dodatek funkcyjny i dodatek zadaniowy są wypłacane nauczycielowi akademickiemu z góry, a pozostałe składniki wynagrodzenia z dołu.
13. Terminy i sposób wypłaty wynagrodzenia określa Regulamin Pracy UG.
14. Prawo do wynagrodzenia wypłacanego z góry wygasa z ostatnim dniem miesiąca, w którym ustał stosunek pracy, z tym że pracownik zachowuje wynagrodzenie wypłacone za ten miesiąc.
15. Wynagrodzenie zasadnicze i dodatek za staż pracy stanowią stałe składniki wynagrodzenia. Pozostałe składniki wynagrodzenia, określone w Regulaminie, stanowią zmienne składniki wynagrodzenia.
16. Źródłem finansowania wynagrodzeń pracowników UG mogą być w szczególności subwencje, dotacje celowe, dotacje podmiotowe na zadania związane z zapewnieniem osobom niepełnosprawnym warunków do pełnego udziału w procesie przyjmowania na studia, do szkół doktorskich, kształcenia na studiach i w szkołach doktorskich lub prowadzenia działalności naukowej, przychody własne UG oraz środki pochodzące z projektów realizowanych przez UG, finansowanych w szczególności ze środków Narodowego Centrum Nauki (NCN), Narodowego Centrum Badań i Rozwoju (NCBiR) oraz projektów europejskich.
17. Niezależnie od treści Regulaminu, Rektor może przeznaczyć dodatkowe środki finansowe na zwiększenie wynagrodzeń z osobowego funduszu płac, jeżeli UG posiada na ten cel środki pochodzące z innych źródeł niż określone w art. 365 i 459 Ustawy. Przeznaczenie dodatkowych środków na wynagrodzenia następuje poprzez ich ustalenie w planie rzeczowo-finansowym UG.

Rozdział 3. Tabele stawek

§ 5.

Ustala się tabele:

- 1) podstawowych stanowisk pracy i minimalnych miesięcznych stawek wynagrodzenia zasadniczego nauczycieli akademickich zatrudnionych na stanowiskach badawczo-dydaktycznych, badawczych i dydaktycznych stanowiącą **załącznik nr 1** do niniejszego Regulaminu;
- 2) podstawowych stanowiska pracy, minimalnych wymagań kwalifikacyjnych, minimalnych miesięcznych stawek wynagrodzenia zasadniczego pracowników bibliotecznych oraz pracowników informacji naukowej stanowiącą **załącznik nr 2** do niniejszego Regulaminu;
- 3) podstawowych stanowisk pracy, minimalnych wymagań kwalifikacyjnych, wymagań kwalifikacyjnych określonych odrębnymi przepisami, miesięcznych minimalnych stawek wynagrodzenia zasadniczego i minimalnych miesięcznych stawek dodatku funkcyjnego pracowników zatrudnionych na stanowiskach administracyjnych stanowiącą **załącznik nr 3** do niniejszego Regulaminu;

- 4) podstawowych stanowisk pracy, minimalnych wymagań kwalifikacyjnych, miesięcznych minimalnych stawek wynagrodzenia zasadniczego i miesięcznych minimalnych stawek dodatku funkcyjnego pracowników zatrudnionych na stanowiskach naukowo-technicznych stanowiącą **załącznik nr 4** do niniejszego Regulaminu;
- 5) podstawowych stanowisk pracy, minimalnych wymagań kwalifikacyjnych, miesięcznych minimalnych stawek wynagrodzenia zasadniczego i minimalnych miesięcznych stawek dodatku funkcyjnego pracowników zatrudnionych na stanowiskach inżynierjno-technicznych stanowiącą **załącznik nr 5** do niniejszego Regulaminu;
- 6) podstawowych stanowisk pracy, minimalnych wymagań kwalifikacyjnych, miesięcznych minimalnych wynagrodzeń zasadniczych pracowników zatrudnionych na stanowiskach informatycznych stanowiącą **załącznik nr 6** do niniejszego Regulaminu;
- 7) podstawowych stanowisk pracy, minimalnych wymagań kwalifikacyjnych, miesięcznych minimalnych wynagrodzeń zasadniczych i minimalnych miesięcznych stawek dodatku funkcyjnego pracowników zatrudnionych na stanowiskach w działalności wydawniczej oraz poligraficznej stanowiącą **załącznik nr 7** do niniejszego Regulaminu;
- 8) podstawowych stanowisk pracy, minimalnych wymagań kwalifikacyjnych, wymagań kwalifikacyjnych określonych odrębnymi przepisami, miesięcznych minimalnych stawek wynagrodzenia zasadniczego pracowników zatrudnionych na stanowiskach obsługi stanowiącą **załącznik nr 8** do niniejszego Regulaminu;
- 9) *skreślono*
- 10) minimalnych miesięcznych stawek dodatku funkcyjnego dla nauczycieli akademickich pełniących funkcje kierownicze stanowiącą **załącznik nr 10** do niniejszego Regulaminu;
- 11) minimalnych miesięcznych stawek dodatku funkcyjnego dla dyplomowanych bibliotekarzy, dyplomowanych pracowników dokumentacji i informacji naukowej, pracowników bibliotecznych oraz pracowników dokumentacji i informacji naukowej niebędących nauczycielami akademickimi stanowiącą **załącznik nr 11** do niniejszego Regulaminu;
- 12) podstawowych stanowisk pracy, wymagań kwalifikacyjnych określonych odrębnymi przepisami, miesięcznych minimalnych stawek wynagrodzenia zasadniczego i minimalnych miesięcznych stawek dodatku funkcyjnego pracowników zatrudnionych na statku UG –stanowiącą **załącznik nr 12** do niniejszego Regulaminu.

Rozdział 4. Wynagrodzenie zasadnicze

§ 6.

1. Wynagrodzenie zasadnicze ustala się na podstawie miesięcznych stawek wynagrodzenia określonych w tabelach, stanowiących załączniki nr 1-12 do niniejszego Regulaminu.
2. Stawki wynagrodzenia zasadniczego, określone w załącznikach nr 1-12 do niniejszego Regulaminu, przysługują za pełny wymiar czasu pracy.

Rozdział 5. Wynagrodzenie dodatkowe i wynagrodzenie specjalne

§ 7.

Dodatkowe wynagrodzenie

1. Nauczyciel akademicki może otrzymać dodatkowe wynagrodzenie:
 - 1) za kierowanie studenckimi praktykami zawodowymi lub za sprawowanie opieki nad tymi praktykami;

- 2) za udział w pracach komisji rekrutacyjnej;
- 3) za prowadzenie dodatkowych zajęć nieobjętych programem studiów dla studentów przyjętych na pierwszy rok studiów (zajęcia wyrównawcze).
2. Dodatkowe wynagrodzenie, o którym mowa w ust. 1 wypłacane jest jednorazowo w trakcie roku akademickiego, w wysokości nieprzekraczającej:
 - 1) 65% stawki minimalnego wynagrodzenia zasadniczego asystenta, określonego w załączniku nr 1 do niniejszego Regulaminu – w przypadku wynagrodzenia, o którym mowa w ust. 1 pkt 1;
 - 2) 70% stawki minimalnego wynagrodzenia zasadniczego asystenta, określonego w załączniku nr 1 do niniejszego Regulaminu – w przypadku wynagrodzenia, o którym mowa w ust. 1 pkt 2.
3. Dodatkowe wynagrodzenie, o którym mowa w ust. 1 pkt 1 przysługuje w wysokości uzależnionej od liczby studentów odbywających praktykę lub złożoności zadań związanych ze sprawowaną opieką.
- 3a. W przypadku kierowania studenckimi praktykami zawodowymi lub sprawowania opieki nad tymi praktykami na więcej niż jednym kierunku studiów, nauczyciel akademicki może otrzymać wielokrotność dodatkowego wynagrodzenia, o którym mowa w ust. 1 pkt. 1.
4. Dodatkowe wynagrodzenie, o którym mowa w ust. 1 pkt 2 przysługuje w wysokości uzależnionej od liczby kandydatów na studia i funkcji pełnionej w komisji rekrutacyjnej.
5. Dodatkowe wynagrodzenie, o którym mowa w ust. 1 pkt 3, wypłacane jest po dokonaniu rozliczenia zajęć, według stawki godzinowej wynikającej z decyzji ministra właściwego ds. szkolnictwa wyższego i nauki o przekazaniu środków finansowych na organizację zajęć wyrównawczych w danym roku akademickim. W przypadku nieotrzymania na ten cel środków finansowych z budżetu państwa, Rektor podejmując decyzję o zorganizowaniu zajęć wyrównawczych ustala wysokość stawki godzinowej z uwzględnieniem aktualnej sytuacji finansowej Uniwersytetu.

§ 8.

1. Nauczycielowi akademickiemu za sprawowanie funkcji promotora, promotora pomocniczego i recenzenta w postępowaniu w sprawie nadania stopnia doktora, doktora habilitowanego lub tytułu profesora oraz członka komisji habilitacyjnej przysługuje wynagrodzenie dodatkowe.
2. Wynagrodzenie dodatkowe, o którym mowa w ust. 1, określają odpowiednio ustawa oraz odrębne przepisy.

§ 9.

Spółicznemu inspektorowi pracy może być przyznane miesięczne wynagrodzenie zryczałtowane z tytułu znacznego obciążenia zadaniami wynikającymi z pełnionej funkcji, w wysokości i na zasadach określonych w odrębnych przepisach.

§ 10.

1. Pracownikowi może być przyznane wynagrodzenie specjalne (dodatek) za czynności, za które pracownik nie otrzymał innego zmiennego składnika wynagrodzenia.
2. Wynagrodzenie, o którym mowa w ust. 1, może być przyznane jedynie ze środków pochodzących z innych źródeł niż określone w art. 365 pkt. 1, 2, 4 i 5 i art. 459 Ustawy.
3. Wynagrodzenie, o którym mowa w ust. 1, może być przyznane jednorazowo albo na czas określony.
4. Wynagrodzenie, o którym mowa w ust. 1, przyznaje się kwotowo, procentowo albo według stawki godzinowej.

5. Łączna kwota wynagrodzenia, o którym mowa w ust. 1, nie może przekroczyć **300%** sumy wynagrodzenia zasadniczego w skali rocznej.

§ 11.

Wynagrodzenie za pracę w godzinach ponadwymiarowych

1. Wynagrodzenie za pracę w godzinach ponadwymiarowych oblicza się na podstawie stawek obowiązujących dla poszczególnych stanowisk nauczycieli akademickich, stanowiących załączniki do niniejszego Regulaminu:
 - 1) nr 13 – w przypadku studiów stacjonarnych;
 - 2) nr 13a – w przypadku studiów niestacjonarnych.
2. W przypadku godzin ponadwymiarowych zrealizowanych na studiach niestacjonarnych, wynagrodzenie, o którym mowa w ust. 1, finansowane jest przez wydział, na którym zostały zrealizowane zajęcia, ze środków uzyskiwanych na tym wydziale z tej formy studiów.
3. Wysokość stawek za godziny ponadwymiarowe realizowane na studiach niestacjonarnych ustala dziekan i podaje do wiadomości nauczycieli akademickich prowadzących zajęcia na danych studiach do dnia 31 maja roku akademickiego poprzedzającego rok akademicki, w którym będą realizowane zajęcia.
4. Wysokość stawek, o których mowa ust. 3, dla poszczególnych stanowisk nauczycieli akademickich i studiów niestacjonarnych określa dziekan zgodnie z kalkulacją finansową studiów niestacjonarnych. Wysokość stawek nie może być wyższa niż określona w kalkulacji oraz załączniku nr 13a.
5. Zasady i sposób obliczania godzin dydaktycznych, w tym godzin ponadwymiarowych, określa Regulamin Pracy UG, z zastrzeżeniem postanowień niniejszego Regulaminu.
6. Wynagrodzenie za pracę w godzinach ponadwymiarowych ustala się na podstawie stawek obowiązujących w ostatnim dniu okresu, którego dotyczy rozliczenie tych godzin.
7. Wynagrodzenie za pracę w godzinach ponadwymiarowych nie podlega przeliczeniu w przypadku zmiany stawek dokonanej po rozliczeniu godzin.

§ 12.

1. W przypadku nauczyciela akademickiego, którego wymiar pensum został obniżony na zasadach określonych w § 19 i § 20 Regulaminu Pracy UG, oblicza się wynagrodzenie za pracę w godzinach ponadwymiarowych według liczby przepracowanych godzin wykraczających poza pensum w wymiarze nieobniżonym, ustalonym w Regulaminie Pracy UG.
2. W przypadku zaliczenia nauczycielowi akademickiemu godzin dydaktycznych na podstawie § 24 Regulaminu Pracy UG, wynagrodzenie tego nauczyciela za pracę w godzinach ponadwymiarowych oblicza się według liczby godzin faktycznie przepracowanych ponad liczbę godzin wymaganą do przepracowania w ramach pensum, ustaloną po dokonaniu zaliczenia.

§ 13.

1. Z uwzględnieniem § 95b Regulaminu Pracy UG do dnia 10 października na wydziałach oraz w Centrum Języków Obcych oraz w Centrum Wychowania Fizycznego i Sportu sporządza się zestawienia planowanych obciążeń dydaktycznych na dany rok akademicki.
2. Zestawienie jest sporządzane dla zajęć dydaktycznych określonych w § 18 ust. 1 Regulaminu Pracy UG w podziale na godziny zaliczane do pensum dydaktycznego oraz godziny ponadwymiarowe.
3. Zestawienia podlegają zatwierdzeniu przez poszczególnych nauczycieli akademickich i dziekana albo dyrektora centrum oraz są składane w Biurze Kształcenia do dnia 31 października roku akademickiego, którego dotyczy zestawienie.

§ 13a.

1. Na wydziałach oraz w centrach, o których mowa w § 13, sporządza się sprawozdania z realizacji zajęć dydaktycznych w danym roku akademickim. Sprawozdania sporządza się zgodnie z podziałem, o którym mowa w § 13 ust. 2.
2. Sprawozdania podlegają zatwierdzeniu przez poszczególnych nauczycieli akademickich oraz dziekana albo dyrektora centrum, o którym mowa w § 13. Zrealizowanie zajęć dydaktycznych, w tym prowadzonych w godzinach ponadwymiarowych, na wydziale innym niż macierzysty lub w szkole doktorskiej potwierdzają:
 - 1) dziekan wydziału macierzystego;
 - 2) dziekan wydziału innego niż macierzysty lub dyrektor szkoły doktorskiej albo osoba upoważniona przez dziekana lub dyrektora.
3. Sprawozdania są składane w Biurze Kształcenia do dnia 15 lipca każdego roku, z zastrzeżeniem, że sprawozdania obejmujące zajęcia terenowe są składane niezwłocznie po zakończeniu tych zajęć.

§ 14.

1. Wynagrodzenie za pracę w godzinach ponadwymiarowych przyznaje się nauczycielowi akademickiemu po dokonaniu rozliczenia godzin zajęć dydaktycznych na podstawie sprawozdań, o których mowa w § 13a, raz w roku, w terminie 2 miesięcy od zakończenia roku akademickiego, o ile Rektor nie zarządzi rozliczania w krótszych okresach.
2. W przypadku wykonania i rozliczenia przez nauczyciela akademickiego pensum w całości w semestrze zimowym danego roku akademickiego, wynagrodzenie za pracę w godzinach ponadwymiarowych może być przyznane i wypłacone w semestrze letnim przed zakończeniem tego roku akademickiego na podstawie sprawozdań, o których mowa w § 13a.
3. W przypadku nauczyciela akademickiego, którego stosunek pracy rozwiązał się w trakcie roku akademickiego wynagrodzenie za pracę w godzinach ponadwymiarowych przyznaje się po dokonaniu rozliczenia godzin dydaktycznych na podstawie sprawozdań, o których mowa w § 13a, najpóźniej w ostatnim dniu trwania stosunku pracy.

Rozdział 6. Dodatki do wynagrodzenia

§ 15.

Dodatek funkcyjny

1. Dodatek funkcyjny przysługuje pracownikom z tytułu kierowania zespołem, w skład którego wchodzi nie mniej niż 5 osób, w tym osoba kierująca, oraz radcy prawnemu.
2. Wysokość dodatku funkcyjnego jest uzależniona od liczby członków zespołu oraz stopnia złożoności zadań.
3. Inspektorowi nadzoru inwestorskiego przysługuje dodatek funkcyjny za czas wykonywania czynności w ramach nadzoru inwestorskiego.
4. Dodatek funkcyjny przysługuje od pierwszego dnia zatrudnienia na stanowisku, o którym mowa w ust. 1, albo wykonywania czynności, o których mowa w ust. 3 do ostatniego dnia miesiąca, w którym nastąpiło zakończenie zatrudnienia lub wykonywania czynności.
5. Pracownik zachowuje prawo do dodatku funkcyjnego w czasie usprawiedliwionej nieobecności w pracy, nie dłużej jednak niż przez okres 3 miesięcy.

§ 16.

Dodatek za staż pracy

1. Pracownikowi 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 wysokość tego dodatku 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 uwzględniane na podstawie przepisów odrębnych jako okresy, od których zależą uprawnienia pracownicze;
 - 3) okres 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.
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.

§ 17.

Dodatek zadaniowy

1. Pracownikowi może być przyznany dodatek zadaniowy 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 trzech miesięcy.

§ 18.

Dodatek projakościowy

1. Pracownikowi może być przyznany dodatek projakościowy ze środków pochodzących z dotacji na dofinansowanie zadań projakościowych, otrzymanych przez UG na podstawie art. 94b ust. 1 ustawy z dnia 27 lipca 2005 r. – Prawo o szkolnictwie wyższym (t. j. Dz. U. z 2017 r. poz. 2183 ze zm.) w związku z art. 238 ust. 2 ustawy z dnia 3 lipca 2018 r. Przepisy wprowadzające ustawę – Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce lub odrębnych decyzji Ministra Nauki i Szkolnictwa Wyższego.

2. Dodatek pro jakościowy przyznaje się na czas określony, przy czym jego wysokość nie może przekroczyć 100% sumy wynagrodzenia zasadniczego i dodatku funkcyjnego pracownika w skali rocznej.

§ 19.

Dodatku za pracę w godzinach nadliczbowych

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

§ 20.

Dodatek za pracę w porze nocnej

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. 151⁸§ 1 Kodeksu pracy.

§ 21.

Dodatek za pracę w systemie w zmianowym

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

§ 22.

Dodatek za pracę w warunkach szkodliwych dla zdrowia lub uciążliwych

1. Pracownikowi może być przyznany dodatek za pracę w warunkach szkodliwych dla zdrowia lub uciążliwych.
2. Zasady przyznawania dodatku za pracę w warunkach szkodliwych dla zdrowia lub uciążliwych określa **załącznik nr 14** do niniejszego Regulaminu.

**Rozdział 6a. Dodatki do wynagrodzenia
w ramach programu „Inicjatywa Doskonałości – Uczelnia Badawcza”**

§ 22 a. Dodatek publikacyjny

1. W ramach realizowanego w Uniwersytecie „Programu Publikacyjnego UG” Rektor może przyznać nauczycielowi akademickiemu dodatek publikacyjny.
2. Wysokość i zasady przyznawania dodatku, o którym mowa w ust. 1 określa Rektor odrębnym zarządzeniem ustanawiającym „Program publikacyjny UG”.
3. Rektor może upoważnić prorektora właściwego ds. nauki do przyznania dodatku, o którym mowa w ust. 1.
4. Wysokość funduszu przeznaczanego na program, o którym mowa w ust. 1, określa Rektor na rok kalendarzowy uwzględniając dostępność środków finansowych w ramach „Programu Inicjatywa doskonałości – Uczelnia Badawcza”.
5. Wzór wniosku o przyznanie dodatku publikacyjnego określa odrębne zarządzenie rektora w sprawie wzorów wniosków i formularzy związanych z przyznawaniem i wypłatą wynagrodzeń w Uniwersytecie Gdańskim.”.

§ 22 b Dodatek motywacyjny

1. W ramach wprowadzonego w Uniwersytecie funduszu „Premia na Horyzoncie UG” Rektor może przyznać dodatek motywacyjny pracownikom biorącym udział w realizacji projektów w ramach programu Horyzont Europa oraz programu JUSTICE.
2. Wysokość i zasady przyznawania dodatku, o którym mowa w ust. 1 określa Rektor odrębnym zarządzeniem ustanawiającym fundusz „Premia na Horyzoncie UG”.
3. Wysokość funduszu, o którym mowa w ust. 1 określa Rektor na rok kalendarzowy uwzględniając dostępność środków finansowych w ramach „Programu Inicjatywa doskonałości – Uczelnia Badawcza”.
4. Wzór wniosku o przyznanie dodatku motywacyjnego określa odrębne zarządzenie rektora w sprawie wzorów wniosków i formularzy związanych z przyznawaniem i wypłatą wynagrodzeń w Uniwersytecie Gdańskim.

Rozdział 7. Nagrody

§ 23.

Nagroda Rektora

1. Pracownik może otrzymać za osiągnięcia w pracy zawodowej nagrodę Rektora.
2. Zasady przyznawania nagród Rektora nauczycielom akademickim określa **załącznik nr 15** do niniejszego Regulaminu.
3. Zasady przyznawania nagród Rektora pracownikom niebędącym nauczycielami akademickimi określa **załącznik nr 16** do niniejszego Regulaminu.

§ 24.

1. Nauczyciele akademicy, za szczególne osiągnięcia naukowe lub dydaktyczne mogą zostać uhonorowani przez Rektora odpowiednio nagrodą naukową lub dydaktyczną, zgodnie z postanowieniami Regulaminu Pracy.
2. Nagrody, o których mowa w ust. 1 mogą zostać przyznane jedynie ze środków pochodzących z innych źródeł niż określone w art. 365 i 459 Ustawy.
3. Przyznanie nagród, o których mowa w ust. 1 nie wyklucza możliwości otrzymania przez nauczyciela akademickiego nagrody Rektora, określonej w § 23 ust. 1.

Rozdział 8. Nagroda jubileuszowa

§ 25.

1. Pracownikowi przysługuje 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. 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. Pracownikowi pozostającemu jednocześnie w więcej niż jednym stosunku pracy okresy uprawniające do nagrody jubileuszowej ustala się odrębnie dla każdego stosunku pracy.
4. W przypadku rozwiązania stosunku pracy z powodu przejścia na emeryturę albo rentę z tytułu niezdolności do pracy, nagroda jubileuszowa przysługuje, jeżeli do nabycia prawa do nagrody zgodnie z ust. 1 brakuje mniej niż 12 miesięcy.
5. Podstawę do obliczenia wysokości nagrody jubileuszowej stanowi wynagrodzenie przysługujące pracownikowi w dniu jej wypłaty, a jeżeli dla pracownika jest to korzystniejsze – wynagrodzenie przysługujące w dniu nabycia prawa do nagrody, przy czym uwzględnia się składniki wynagrodzenia i inne świadczenia ze stosunku pracy przyjmowane do obliczenia ekwiwalentu pieniężnego za urlop wypoczynkowy.
6. Jeżeli pracownik nabył prawo do nagrody jubileuszowej, będąc zatrudnionym w innym wymiarze czasu pracy niż w dniu jej wypłaty, podstawę do obliczenia wysokości nagrody stanowi wynagrodzenie przysługujące pracownikowi w dniu nabycia prawa do nagrody.

Rozdział 9. Premia dla pracowników niebędących nauczycielami akademickimi

§ 26.

1. Pracownikowi niebędącemu nauczycielem akademickim może być przyznana premia.
2. Zasady przyznawania premii, o której mowa w ust. 1 określa **załącznik nr 17** do niniejszego Regulaminu.

Rozdział 10. Dodatkowe wynagrodzenie roczne

§ 27.

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

Rozdział 11. Wynagrodzenie za pracę w projektach

§ 28.

1. Wynagrodzenie osób wykonujących pracę w ramach projektów finansowanych ze środków pochodzących z innych źródeł niż określone w art. 365 pkt 1, 2, 4 i 5 i art. 459 Ustawy, ustala się z uwzględnieniem zasad i form wynagradzania określonych w Regulaminie oraz zgodnie z wymogami i wytycznymi programu, z którego finansowany jest projekt lub postanowieniami umów dotyczących realizacji projektów.
2. Wynagrodzenia, o których mowa w ust. 1, oraz składniki pochodne od tych wynagrodzeń, objęte są planem rzeczowo-finansowym UG na dany rok budżetowy.
3. Składniki wynagrodzeń oraz składniki pochodne od tych wynagrodzeń, które nie mogą być pokryte ze środków projektu, gdyż są niekwalifikowalne albo wykraczają poza okres realizacji projektu, pokrywa jednostka organizacyjna, w której realizowany jest projekt.
4. Wynagrodzenie, o którym mowa w ust. 1, może być wyrażone także w innej walucie, o ile dany program to dopuszcza, z określeniem sposobu przeliczania danej stawki na złote polskie.
5. Rektor, w odrębnych regulaminach wydanych w formie zarządzenia, może określić szczegółowe zasady wynagradzania osób, o których mowa w ust. 1, z uwzględnieniem postanowień niniejszego regulaminu.

Rozdział 12. Odprawy emerytalno-rentowe

§ 29.

Pracownikom przechodzącym na emeryturę albo rentę z tytułu niezdolności do pracy przysługuje prawo do jednorazowej odprawy na zasadach określonych w Ustawie.

Rozdział 13. Świadczenia z zakładowego funduszu świadczeń socjalnych

§ 30.

1. Odpis na zakładowy fundusz świadczeń socjalnych tworzy się zgodnie z przepisami Ustawy.
2. Pracownikowi przysługują świadczenia z zakładowego funduszu świadczeń socjalnych na zasadach określonych w odrębnym regulaminie.

Rozdział 14. Postanowienia szczególne dotyczące marynarzy zatrudnionych przy pracy na statku UG

§ 31.

1. O ile niniejszy Regulamin, Regulamin pracy i przebywania na statku UG lub postanowienia marynarskiej umowy o pracę nie przewidują szczególnych postanowień, to do marynarzy zatrudnionych przy pracy na statku UG, zwanych dalej „marynarzami”, stosuje się postanowienia niniejszego Regulaminu, powszechne przepisy prawa, w szczególności przepisy ustawy z dnia 5 sierpnia 2015 r. o pracy na morzu (tj. Dz. U. z 2019 r. poz.1889 ze zm.) oraz aktów prawnych wydanych na jej podstawie.
2. Marynarska umowa o pracę nie może zawierać postanowień gorszych dla marynarza, niż wynikające z niniejszego Regulaminu lub Regulaminu pracy i przebywania na statku UG. W miejsce gorszych postanowień marynarskiej umowy o pracę wprowadza się postanowienia niniejszego Regulaminu lub Regulaminu pracy i przebywania na statku UG.
3. Ilekroć w niniejszym Regulaminie jest mowa o wynagrodzeniu zasadniczym, należy przez to rozumieć wynagrodzenie podstawowe marynarza, o którym mowa w art. 35 ust. 3 ustawy o pracy na morzu.
4. Marynarzowi zatrudnionemu w UG na podstawie marynarskiej umowy o pracę przysługuje prawo do dodatku morskiego.
5. Wysokość dodatku, o którym mowa w ust. 4 ustala się z uwzględnieniem rodzaju żeglugi, sposobu eksploataowania statku lub szczególnej uciążliwości i niebezpieczeństwa pracy na statku. Wysokość dodatku wynosi nie więcej niż 50% wynagrodzenia zasadniczego marynarza.
6. Warunki odszkodowań z tytułu utraty zatrudnienia przez marynarza określają odrębne przepisy powszechne. W szczególnie uzasadnionych przypadkach, niezależnie od innych uprawnień marynarza, Rektor może przyznać marynarzowi dodatkową odprawę w wysokości ostatniego miesięcznego wynagrodzenia marynarza.
7. W przypadku rozwiązania marynarskiej umowy o pracę na skutek zatonięcia, zaginięcia lub utraty statku w inny sposób, UG wypłaca marynarzowi odszkodowanie w wysokości wynagrodzenia za pracę przysługującego do końca obowiązywania marynarskiej umowy o pracę, nie wyższe jednak niż trzymiesięczne wynagrodzenie za pracę określoną w marynarskiej umowie o pracę.

8. W przypadku powierzenia marynarzowi, na czas uzasadniony potrzebami statku, wykonywania innej pracy niż określona w marynarskiej umowie o pracę, jeżeli praca ta jest wykonywana niezależnie od pracy określonej w marynarskiej umowie o pracę, marynarzowi przysługuje wynagrodzenie przewidziane za daną pracę. Jeżeli wynagrodzenie to nie jest określone, to marynarzowi przysługuje najniższe wynagrodzenie przewidziane przez powszechne przepisy.
9. Za pozostawanie w gotowości do pracy marynarzowi przysługuje najniższe wynagrodzenie przewidziane przez powszechne przepisy.
10. Marynarz nabywa prawo do bezpłatnej repatriacji po upływie okresu 12 tygodni pracy na statku.

Rozdział 15. Przepisy przejściowe i końcowe

§ 32.

1. Do wynagrodzeń dodatkowych, dodatków specjalnych, dodatków pro Jakościowych, dodatków funkcyjnych i dodatków morskich, które zostały przyznane pracownikom przed dniem 1 kwietnia 2020 r. na okres przypadający również po tej dacie, stosuje się przepisy dotychczasowe.
2. Rozliczenie godzin ponadwymiarowych za rok akademicki 2019/2020 odbywa się na zasadach dotychczasowych tj. określonych w uchwale nr 41/17 Senatu Uniwersytetu Gdańskiego z dnia 22 czerwca 2017 roku w sprawie zasad ustalania zakresu obowiązków nauczycieli akademickich, rodzajów zajęć dydaktycznych objętych zakresem tych obowiązków (w tym wymiaru zadań dydaktycznych dla poszczególnych stanowisk), zasad obliczania godzin dydaktycznych oraz zasad i trybu powierzania zajęć dydaktycznych w wymiarze przekraczającym liczbę godzin ponadwymiarowych (ze zm.) oraz zarządzenia nr 108/R/19 Rektora Uniwersytetu Gdańskiego z dnia 2 grudnia 2019 roku w sprawie określenia stawek wynagrodzenia za pracę w godzinach ponadwymiarowych, obowiązujących dla poszczególnych stanowisk nauczycieli akademickich w roku akademickim 2019/2020.
3. Pracownicy niebędący nauczycielami akademickimi zatrudnieni przed wejściem w życie niniejszego Regulaminu pozostają zatrudnieni na tych samych stanowiskach.

§ 33.

Wzory wniosków i formularzy związanych z przyznawaniem i wypłatą wynagrodzeń w Uniwersytecie Gdańskim określa odrębne zarządzenia Rektora.

§ 34.

1. Regulamin wchodzi w życie po uprzednim uzgodnieniu z organizacjami związkowymi i zatwierdzeniu przez Rektora – po upływie dwóch tygodni od podania go pracownikom do wiadomości w sposób przyjęty w Uniwersytecie Gdańskim.
2. Regulamin może być zmieniony tylko po uzgodnieniu zmian z organizacjami związkowymi.

Załączniki do Regulaminu

1. Tabela podstawowych stanowisk pracy i minimalnych miesięcznych stawek wynagrodzenia zasadniczego nauczycieli akademickich zatrudnionych na stanowiskach badawczo-dydaktycznych, badawczych i dydaktycznych
2. Tabela podstawowych stanowiska pracy, minimalnych wymagań kwalifikacyjnych, minimalnych miesięcznych stawek wynagrodzenia zasadniczego pracowników bibliotecznych oraz pracowników informacji naukowej
3. Tabela podstawowych stanowisk pracy, minimalnych wymagań kwalifikacyjnych, wymagań kwalifikacyjnych określonych odrębnymi przepisami, miesięcznych minimalnych stawek wynagrodzenia zasadniczego i minimalnych miesięcznych stawek dodatku funkcyjnego pracowników zatrudnionych na stanowiskach administracyjnych
4. Tabela podstawowych stanowisk pracy, minimalnych wymagań kwalifikacyjnych, miesięcznych minimalnych stawek wynagrodzenia zasadniczego i miesięcznych minimalnych stawek dodatku funkcyjnego pracowników zatrudnionych na stanowiskach naukowo-technicznych
5. Tabela podstawowych stanowisk pracy, minimalnych wymagań kwalifikacyjnych, miesięcznych minimalnych stawek wynagrodzenia zasadniczego i minimalnych miesięcznych stawek dodatku funkcyjnego pracowników zatrudnionych na stanowiskach inżynieryjno-technicznych
6. Tabela podstawowych stanowisk pracy, minimalnych wymagań kwalifikacyjnych, miesięcznych minimalnych wynagrodzeń zasadniczych pracowników zatrudnionych na stanowiskach informatycznych
7. Tabela podstawowych stanowisk pracy, minimalnych wymagań kwalifikacyjnych, miesięcznych minimalnych wynagrodzeń zasadniczych i minimalnych miesięcznych stawek dodatku funkcyjnego pracowników zatrudnionych na stanowiskach w działalności wydawniczej oraz poligraficznej
8. Tabela podstawowych stanowisk pracy, minimalnych wymagań kwalifikacyjnych, wymagań kwalifikacyjnych określonych odrębnymi przepisami, miesięcznych minimalnych stawek wynagrodzenia zasadniczego pracowników zatrudnionych na stanowiskach obsługi
9. *uchylono*
10. Tabela minimalnych miesięcznych stawek dodatku funkcyjnego dla nauczycieli akademickich pełniących funkcje kierownicze
11. Tabela minimalnych miesięcznych stawek dodatku funkcyjnego dla dyplomowanych bibliotekarzy, dyplomowanych pracowników dokumentacji i informacji naukowej, pracowników bibliotecznych oraz pracowników dokumentacji i informacji naukowej niebędących nauczycielami akademickimi
12. Tabela podstawowych stanowisk pracy, wymagań kwalifikacyjnych określonych odrębnymi przepisami, miesięcznych minimalnych stawek wynagrodzenia zasadniczego i minimalnych miesięcznych stawek dodatku funkcyjnego pracowników zatrudnionych na statku UG
13. Stawki wynagrodzenia za pracę w godzinach ponadwymiarowych na studiach stacjonarnych, obowiązujące dla poszczególnych stanowisk nauczycieli akademickich
- 13a. Stawki wynagrodzenia za pracę w godzinach ponadwymiarowych na studiach niestacjonarnych, obowiązujące dla poszczególnych stanowisk nauczycieli akademickich
14. Zasady przyznawania dodatku za pracę w warunkach szkodliwych dla zdrowia lub uciążliwych
15. Zasady przyznawania nagród Rektora UG nauczycielom akademickim
16. Zasady przyznawania nagród Rektora UG pracownikom niebędącym nauczycielami akademickimi
17. Zasady premiowania pracowników UG niebędących nauczycielami akademickimi