

**Uchwała nr 516/12/2019**  
**Senatu Uniwersytetu Rzeszowskiego**  
**z dnia 19 grudnia 2019 r.**  
**zmieniająca Uchwałę nr 478/09/2019 Senatu Uniwersytetu Rzeszowskiego**  
**z dnia 26 września 2019 r. w sprawie uchwalenia Regulaminu wynagradzania**  
**pracowników Uniwersytetu Rzeszowskiego**

Na podstawie art. 126 ust. 2 ustawy z dnia 20 lipca 2018 r. Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce (Dz. U. z 2018 r., poz. 1668, z późn. zm.) w związku z art. 249 ust. 2 ustawy z dnia 3 lipca 2018 r. Przepisy wprowadzające ustawę – Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce (Dz. U. z 2018 r., poz. 1669, z późn. zm.) oraz § 22 ust. 5 pkt 1 lit. a Statutu, Senat Uniwersytetu Rzeszowskiego postanawia:

§ 1

Uchwalić zmiany w Regulaminie wynagradzania pracowników Uniwersytetu Rzeszowskiego w brzmieniu stanowiącym załącznik nr 1 do niniejszej uchwały.

§ 2

Nadzór nad wykonaniem niniejszej uchwały powierza się Rektorowi Uniwersytetu Rzeszowskiego.

§ 3

Uchwała wchodzi w życie z dniem podjęcia przez Senat.

Przewodniczący Senatu  
Uniwersytetu Rzeszowskiego  
Rektor

prof. dr hab. Sylwester Czopek

## REGULAMIN

### WYNAGRADZANIA PRACOWNIKÓW UNIwersYTETU RZESZOWSKIEGO

#### Rozdział I

#### Postanowienia ogólne

##### §1

1. Regulamin wynagradzania pracowników Uniwersytetu Rzeszowskiego (dalej Regulamin), określa warunki wynagradzania za pracę i przyznawania innych świadczeń związanych z pracą na Uniwersytecie Rzeszowskim.
2. Postanowienia Regulaminu mają zastosowanie do wszystkich pracowników Uniwersytetu Rzeszowskiego z wyłączeniem nauczycieli Dwujęzycznego Liceum Uniwersyteckiego.
3. Zasady zatrudniania oraz wynagradzania pracowników Dwujęzycznego Liceum Uniwersyteckiego będących nauczycielami określa odrębny regulamin uchwalony przez Senat UR.
4. Wynagrodzenie zasadnicze i dodatek funkcyjny Rektora ustala Minister Nauki i Szkolnictwa Wyższego na wniosek Rady UR.
5. Ilekroć w Regulaminie jest mowa o:
  - 1) Pracodawcy, Uczelni, Uniwersytecie, UR – rozumie się przez to Uniwersytet Rzeszowski;
  - 2) Pracownikowi – rozumie się przez to osoby zatrudnione na Uczelni na podstawie umowy o pracę lub akcie mianowania w pełnym lub niepełnym wymiarze czasu pracy;
  - 3) jednostkach organizacyjnych – rozumie się przez to wszystkie rodzaje jednostek tworzących strukturę organizacyjną Uniwersytetu, w szczególności: kolegia, instytuty, studia, centra, biura, działy, sekcje, samodzielne stanowiska pracy podległe bezpośrednio rektorowi lub kanclerzowi
  - 4) kierownikowi jednostki organizacyjnej – rozumie się przez to osobę, której powierzono kierowanie jednostką organizacyjną;
  - 5) ustawie – rozumie się przez to ustawę z dnia 20 lipca 2018 r. Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce (Dz. U. z 2018 r., poz. 1668, z późn zm.);
  - 6) Kodeksie pracy – rozumie się przez to ustawę z dnia z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy (Dz. U. z 2019 r., poz. 1040 t.j ze zm.).

6. Czynności z zakresu prawa pracy w imieniu Pracodawcy wykonuje Rektor UR lub wyznaczone przez niego osoby.

## §2

Regulamin określa w szczególności:

- 1) wysokość minimalnej stawki wynagrodzenia zasadniczego pracowników zatrudnionych w Uczelni, na poszczególnych stanowiskach;
- 2) wykaz podstawowych stanowisk pracy i wymagania kwalifikacyjne dla pracowników niebędących nauczycielami akademickimi;
- 3) wysokość i warunki przyznawania pracownikom poszczególnych składników wynagrodzenia i innych świadczeń związanych z pracą.

## §3

Ustala się table:

- 1) stanowisk i miesięcznych minimalnych stawek wynagrodzenia zasadniczego nauczycieli akademickich stanowiącą załącznik nr 1;
- 2) miesięcznych stawek dodatku funkcyjnego dla nauczycieli akademickich stanowiącą załącznik nr 2;
- 3) stanowisk, kategorii zaszeregowania i miesięcznych minimalnych stawek wynagrodzenia zasadniczego pracowników niebędących nauczycielami akademickimi stanowiącą załącznik nr 3;
- 4) stanowisk, kategorii zaszeregowania i miesięcznych minimalnych stawek wynagrodzenia zasadniczego pracowników bibliotecznych stanowiącą załącznik nr 4;
- 5) stanowisk, kategorii zaszeregowania i miesięcznych minimalnych stawek wynagrodzenia zasadniczego pracowników działalności wydawniczej i poligraficznej stanowiącą załącznik nr 5;
- 6) stanowisk, kategorii zaszeregowania i miesięcznych minimalnych stawek wynagrodzenia zasadniczego pracowników obsługi stanowiącą załącznik nr 6;
- 7) miesięcznych stawek dodatku funkcyjnego dla pracowników niebędących nauczycielami akademickimi stanowiącą załącznik nr 7.

## § 4

1. Wynagrodzenie za pracę ustala się w wysokości odpowiadającej rodzajowi wykonywanej pracy i kwalifikacjom wymaganym przy jej wykonywaniu, a także uwzględniając ilość i jakość świadczonej pracy.
2. Wypłata wynagrodzenia zasadniczego, dodatku za staż pracy, dodatku funkcyjnego i dodatku zadaniowego dla nauczycieli akademickich następuje miesięcznie z góry tj. pierwszego dnia roboczego miesiąca. Prawo to wygasa z ostatnim dniem miesiąca,

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

3. Wypłata wynagrodzenia dla pracownika niebędącego nauczycielem akademickim oraz innych niż wskazane w ust. 2 składników wynagrodzenia przysługujących nauczycielowi akademickiemu, następuje z dołu, po wykonaniu pracy, w terminach ustalonych w Regulaminie pracy UR.
4. W przypadku zatrudnienia nauczyciela akademickiego w trakcie miesiąca kalendarzowego, wypłata wynagrodzenia za ten i kolejny miesiąc następuje pierwszego dnia roboczego kolejnego miesiąca.
5. W przypadku zatrudnienia pracownika niebędącego nauczycielem akademickim w trakcie miesiąca kalendarzowego, wypłata wynagrodzenia następuje w najbliższym terminie wypłaty.

## **Rozdział II**

### **Składniki wynagrodzenia oraz świadczenia związane z pracą**

#### § 5

1. W UR obowiązują następujące składniki wynagrodzenia:
  - 1) wynagrodzenie zasadnicze;
  - 2) dodatek za staż pracy;
  - 3) dodatek funkcyjny;
  - 4) dodatek zadaniowy;
  - 5) wynagrodzenie za godziny ponadwymiarowe;
  - 6) wynagrodzenie za godziny nadliczbowe;
  - 7) dodatek za pracę w warunkach szkodliwych dla zdrowia lub uciążliwych;
  - 8) premia – w przypadku pracownika niebędącego nauczycielem akademickim;
  - 9) inne dodatki, o których mowa w art. 136 ust. 2 pkt 6 ustawy:
    - a) dodatek specjalny;
    - b) dodatek dydaktyczny.
2. Obok składników wynagrodzenia wskazanych w ust. 1, osobom uprawnionym przysługują następujące świadczenia związane z pracą:
  - 1) nagroda jubileuszowa;
  - 2) dodatkowe wynagrodzenie roczne;
  - 3) nagroda Rektora UR;
  - 4) odprawa emerytalna albo rentowa;
  - 5) dodatek za pracę w systemie zmianowym;
  - 6) dodatek za pracę w porze nocnej;
  - 7) wynagrodzenie za czas urlopu wypoczynkowego oraz ekwiwalent pieniężny za niewykorzystany urlop wypoczynkowy;
  - 8) odprawa pośmiertna.

## § 6

### Wynagrodzenie zasadnicze

1. Pracownikowi przysługuje wynagrodzenie zasadnicze w wysokości określonej w jego indywidualnej umowie o pracę lub akcie mianowania.
2. Wysokość minimalnego wynagrodzenia zasadniczego nauczycieli akademickich określa Tabela stanowiąca załącznik nr 1 do Regulaminu.
3. Wysokość minimalnego wynagrodzenia pracowników niebędących nauczycielami akademickimi określa Tabela stanowiąca załącznik nr 3 do Regulaminu.
4. Wysokość minimalnego wynagrodzenia pracowników bibliotecznych określa Tabela stanowiąca załącznik nr 4 do Regulaminu.
5. Wysokość minimalnego wynagrodzenia pracowników Wydawnictwa określa Tabela stanowiąca załącznik nr 5 do Regulaminu.
6. Wysokość minimalnego wynagrodzenia pracowników obsługi określa Tabela stanowiąca załącznik nr 6 do Regulaminu.
7. Wynagrodzenie zasadnicze Rektora UR ustala Minister Nauki i Szkolnictwa Wyższego na wniosek Rady UR.
8. Wynagrodzenie zasadnicze, o którym mowa w ust. 2 – 6 przysługuje za pełny wymiar czasu pracy. W razie zatrudnienia w niepełnym wymiarze czasu pracy, minimalne wynagrodzenie zasadnicze pracownika oblicza się proporcjonalnie do wymiaru czasu pracy określonego w umowie o pracę lub akcie mianowania.
9. Godzinową stawkę wynagrodzenia oblicza się poprzez podzielenie wynagrodzenia zasadniczego wynikającego z osobistego zaszeregowania pracownika przez średnią liczbę godzin pracy pracownika zatrudnionego w pełnym wymiarze czasu pracy tj. 168 albo przez średnią liczbę godzin pracy pracownika zatrudnionego w niepełnym wymiarze czasu wynikającą z tego wymiaru.
10. Wynagrodzenie zasadnicze nauczyciela akademickiego może zostać okresowo zwiększone z tytułu dokonanej przez pracodawcę oceny jego działalności naukowej.
11. Szczegółowe zasady przyznawania zwiększenia wynagrodzenia zasadniczego, o którym mowa w ust. 10 oraz jego wysokość, określa Rektor w drodze zarządzenia.

## § 7

### Dodatek za staż pracy

1. Pracownikowi UR przysługuje dodatek za staż pracy.
2. Wysokość dodatku za staż pracy wynosi 1 % wynagrodzenia zasadniczego za każdy rok zatrudnienia. Dodatek za staż pracy jest wypłacany w okresach miesięcznych, poczynając od czwartego roku zatrudnienia, z tym że wysokość tego dodatku nie może przekroczyć 20% wynagrodzenia zasadniczego.
3. 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.
4. Za każdy dzień usprawiedliwionej nieobecności w pracy spowodowanej w szczególności chorobą, opieką nad członkiem rodziny, macierzyństwem lub rodzicielstwem, dodatek stażowy ulega proporcjonalnemu obniżeniu.
5. Pracownikowi pozostającemu jednocześnie w więcej niż 1 stosunku pracy, okresy uprawniające do dodatku za staż pracy ustala się odrębnie dla każdego stosunku pracy.

## § 8

### Dodatek funkcyjny

1. Pracownikowi UR przysługuje dodatek funkcyjny z tytułu kierowania zespołem, w skład którego wchodzi nie mniej niż 5 osób, w tym osoba kierująca.
2. Wysokość dodatku funkcyjnego dla pracownika uzależniona jest od liczby członków zespołu oraz stopnia złożoności powierzonych mu zadań.
3. Wysokość dodatku funkcyjnego dla nauczycieli akademickich określa Tabela stanowiąca załącznik nr 2 do Regulaminu.
4. Wysokość dodatku funkcyjnego dla pracowników niebędących nauczycielami akademickimi określa Tabela stanowiąca załącznik nr 7 do Regulaminu.
5. Dodatek funkcyjny Rektora UR ustala Minister Nauki i Szkolnictwa Wyższego na wniosek Rady UR.
6. Pracownikom zatrudnionym na stanowisku robotniczym, którzy dodatkowo organizują i kierują pracą brygady, składającej się z co najmniej 5 osób łącznie z brygadystą, przysługuje dodatek brygaderski w wysokości 15% wynagrodzenia zasadniczego wynikającego z osobistego zaszeregowania.
7. Kierownikowi studiów podyplomowych lub innej formy kształcenia przysługuje dodatek funkcyjny w wysokości określonej w kosztorysie studiów podyplomowych lub innej formy kształcenia.
8. Wysokość dodatku funkcyjnego nie może przekroczyć 67% wynagrodzenia zasadniczego profesora.
9. Dodatek funkcyjny przysługuje od pierwszego dnia powierzenia funkcji, o których mowa w ust. 1 oraz ust. 7, do ostatniego dnia, w którym nastąpiło zakończenie pełnienia funkcji.
10. Dodatek funkcyjny przysługuje w czasie usprawiedliwionej nieobecności w pracy, nie dłużej jednak niż przez okres 3 miesięcy.
11. Dodatek funkcyjny nie przysługuje w okresie zawieszenia w pełnieniu obowiązków nauczyciela akademickiego.

## §9

### Dodatek zadaniowy

1. Pracownikowi UR 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% wynagrodzenia zasadniczego i dodatku funkcyjnego pracownika.
3. Rada UR może przyznać Rektorowi UR dodatek zadaniowy na zasadach, o których mowa w art. 138 ust. 3 ustawy.
4. Dodatek zadaniowy przysługuje w czasie usprawiedliwionej nieobecności w pracy, nie dłużej jednak niż przez okres 3 miesięcy.

## §10

### Wynagrodzenie za godziny ponadwymiarowe

1. Za faktycznie przepracowane godziny ponad roczny wymiar zajęć dydaktycznych (pensum dydaktyczne) ustalony w Regulaminie pracy UR dla danego stanowiska wynikające z okresu zatrudnienia w danym roku akademickim, nauczyciel akademicki otrzymuje wynagrodzenie za godziny ponadwymiarowe.
2. Wynagrodzenie za godziny ponadwymiarowe wypłacane jest wyłącznie za godziny rzeczywiście przepracowane z uwzględnieniem ust. 6.
3. Wynagrodzenie za godziny ponadwymiarowe ustala się na podstawie stawki za godzinę ponadwymiarową dla nauczycieli akademickich zatrudnionych na stanowiskach badawczo-dydaktycznych oraz dydaktycznych. Tabela stawek za pracę w godzinach ponadwymiarowych przez nauczycieli akademickich stanowi załącznik nr 8 do Regulaminu.
4. Osobom, które uzyskały zgodę na obniżenie pensum dydaktycznego lub, którym z przyczyn niezależnych od nich, nie zostało ono zapewnione w pełnej wysokości, nie powierza się prowadzenia zajęć w godzinach ponadwymiarowych i nie przysługuje im wynagrodzenie z tego tytułu chyba, że decyzja o obniżeniu pensum dydaktycznego zostanie zmieniona przez Rektora UR na wniosek nauczyciela akademickiego.
5. Wymiar godzin ponadwymiarowych ustala się na podstawie złożonego przez nauczyciela akademickiego sprawozdania z faktycznie przepracowanych godzin.
6. Podstawę do ustalenia wymiaru godzin ponadwymiarowych stanowią:
  - 1) liczba godzin faktycznie zrealizowanych;
  - 2) godziny i dni rektorskie wprowadzone decyzją Rektora UR bez obowiązku odrabiania
  - 3) godziny wynikające ze współczynników przeliczeniowych określonych w Regulaminie pracy UR.
7. Wynagrodzenie za godziny ponadwymiarowe przyznaje się po dokonaniu rozliczenia godzin zajęć dydaktycznych zrealizowanych zgodnie z harmonogramem studiów, raz

w roku, w terminie 2 miesięcy od zakończenia roku akademickiego.

8. Dopuszcza się możliwość wypłaty wynagrodzenia za godziny ponadwymiarowe po ich wykonaniu, po zakończeniu pierwszego semestru, a przed zakończeniem okresu rozliczenia, pod warunkiem wykonania przez nauczyciela akademickiego wszystkich zaplanowanych na dany rok akademicki obowiązków wynikających z przydziału czynności.
9. Wynagrodzenie za pracę w godzinach ponadwymiarowych ustala się na podstawie najwyższej ze stawek obowiązujących w okresie, którego dotyczy rozliczenie.
10. Wynagrodzenie za godziny ponadwymiarowe nie podlega przeliczeniu w przypadku zmiany stawek, dokonanej po rozliczeniu, o którym mowa w ust. 7 i ust. 8.

#### § 11

##### Wynagrodzenie za godziny nadliczbowe

1. Praca w godzinach nadliczbowych dopuszczalna jest tylko w przypadkach wynikających z:
  - 1) konieczności prowadzenia akcji ratowniczej w celu ochrony życia lub zdrowia ludzkiego, ochrony mienia lub środowiska albo usunięcia awarii;
  - 2) szczególnych potrzeb pracodawcy.
2. Za pracę w godzinach nadliczbowych pracownikowi przysługuje czas wolny od pracy w takim samym wymiarze.
3. W przypadku, gdy nie jest możliwe udzielenie czasu wolnego od pracy, o którym mowa w ust. 2, pracownik ma prawo, oprócz normalnego wynagrodzenia, do dodatku za pracę w godzinach nadliczbowych w wysokości i na zasadach określonych w Kodeksie pracy.
4. Pracownicy objęci zadaniowym czasem pracy, dla których nie prowadzi się ewidencji czasu pracy, nie nabywają prawa do dodatku za pracę w godzinach nadliczbowych.

#### § 12

##### Dodatek za pracę w warunkach szkodliwych dla zdrowia lub uciążliwych

1. Pracownikowi, który wykonuje pracę w warunkach szkodliwych dla zdrowia lub uciążliwych może być przyznany dodatek szkodliwy.
2. Zasady przyznawania i wysokość dodatku szkodliwego określa Rektor w drodze zarządzenia.

#### § 13

##### Premia regulaminowa

1. Pracownikowi niebędącemu nauczycielem akademickim za czas przepracowany przysługuje comiesięczna premia regulaminowa w wysokości 20% wynagrodzenia zasadniczego.



2. Za każdy dzień usprawiedliwionej nieobecności w pracy spowodowanej w szczególności chorobą, opieką nad członkiem rodziny, macierzyństwem lub rodzicielstwem, premia regulaminowa ulega proporcjonalnemu obniżeniu.
3. Pracownik może być pozbawiony prawa do premii regulaminowej lub jej części w przypadku:
  - 1) zawinionego niewykonania lub przyczynienia się do niewykonania w terminie przez innych pracowników, obowiązków wynikających z przydzielonego zakresu czynności;
  - 2) zakłócenia porządku i spokoju w miejscu pracy;
  - 3) nieprzestrzegania Regulaminu pracy i ustalonego porządku pracy;
  - 4) opuszczenia miejsca pracy bez usprawiedliwienia;
  - 5) nieprzestrzegania przepisów bhp i ppoż.;
  - 6) spowodowania szkody w mieniu Uczelni;
  - 7) ukarania pracownika karą przewidzianą w Kodeksie pracy.
4. Pracownik traci prawo do premii regulaminowej w całości w przypadku:
  - 1) naruszenia ustawy z dnia 26 października 1982 r. o zachowaniu w trzeźwości i przeciwdziałaniu alkoholizmowi (Dz. U. z 2019 r., poz.2277 t.j. ze zm.);
  - 2) przywłaszczenia mienia UR;
  - 3) nieuzasadnionej odmowy wykonania polecenia służbowego;
  - 4) nieusprawiedliwionej nieobecności w pracy.
5. Decyzję w sprawie zmiany wysokości premii regulaminowej z przyczyn, o których mowa w ust. 3 i 4 podejmuje Rektor na wniosek kierownika jednostki organizacyjnej. Decyzję wraz z uzasadnieniem kierownik jednostki organizacyjnej niezwłocznie przekazuje pracownikowi.
6. Od decyzji Rektora, o której mowa w ust. 5, pracownikowi przysługuje prawo złożenia wniosku o ponowne rozpatrzenie sprawy w terminie 14 dni od dnia otrzymania decyzji.

#### § 14

#### Premia motywacyjna

1. Za szczególne zaangażowanie w obowiązki służbowe, pracownikowi niebędącemu nauczycielem akademickim może być przyznana premia motywacyjna.
2. Premia motywacyjna, o której mowa w ust. 1 może być przyznana w szczególności za:
  - 1) wykonanie zadań pozostałych do realizacji w jednostce organizacyjnej w wyniku absencji innych pracowników;
  - 2) wykonanie zadań wynikających z realizacji projektów realizowanych przez UR.
3. Premię motywacyjną przyznaje Rektor UR na wniosek kierownika jednostki organizacyjnej.
4. Wysokość premii motywacyjnej nie może przekroczyć 60% wynagrodzenia zasadniczego pracownika.
5. Wysokość przyznanej premii motywacyjnej nie jest proporcjonalnie obniżana za czas usprawiedliwionej nieobecności w pracy spowodowanej w szczególności chorobą,

sprawowaniem opieki nad chorym członkiem rodziny, macierzyństwem lub rodzicielstwem.

## § 15

### Dodatek specjalny

1. Pracownikowi UR może być przyznany dodatek specjalny za wykonanie czynności wykraczających poza przydzielony w umowie o pracę lub akcie mianowania zakres obowiązków w szczególności za:
  - 1) wykonanie czynności administracyjnych przy realizowanych przez UR projektach finansowych ze środków UE;
  - 2) udział w grantach badawczych finansowanych ze źródeł zewnętrznych;
  - 3) świadczenie usług komercyjnych na rzecz UR.
2. Dodatek specjalny może być przyznany jednorazowo w roku akademickim pracownikowi UR za:
  - 1) udział w pracach komisji rekrutacyjnej w wysokości uzależnionej od liczby kandydatów na studia i pełnionej funkcji;
  - 2) koordynowanie studenckimi praktykami zawodowymi lub sprawowanie opieki nad tymi praktykami w wysokości uzależnionej od liczby studentów objętych tymi praktykami.
3. Wysokość dodatku specjalnego, o którym mowa w ust. 2 i warunki niezbędne do jego przyznania określa Rektor w drodze zarządzenia.
4. Dodatek specjalny może być przyznany pracownikowi niebędącemu nauczycielem akademickim z tytułu prowadzenia obsługi administracyjnej albo finansowej studiów podyplomowych lub innych form kształcenia w wysokości określonej w kosztorysie studiów podyplomowych lub innej formy kształcenia.
5. Dodatek specjalny wypłacany jest z dołu, po wykonaniu obowiązków lub rozliczeniu się z powierzonych zadań, o których mowa w ust. 2 na zasadach określonych odrębnymi przepisami.
6. Wysokość sumy dodatku specjalnego i dodatku zadaniowego nie może przekroczyć 80 % sumy wynagrodzenia zasadniczego i dodatku funkcyjnego pracownika.

## § 16

### Dodatek dydaktyczny

1. Nauczycielowi akademickiemu za prowadzenie zajęć dydaktycznych niewchodzących w zakres obowiązków dydaktycznych określonych w Regulaminie pracy UR, w tym pensum dydaktycznego, w szczególności realizowanych na studiach podyplomowych i innych formach kształcenia, przysługuje dodatek dydaktyczny.
2. Dodatek dydaktyczny, o którym mowa w ust. 1 przysługuje w wysokości wynikającej z przeliczenia liczby godzin zajęć i stawki za 1 godzinę dydaktyczną (45 minut) określoną w kosztorysie danej formy kształcenia. Stawka za 1 godzinę dydaktyczną nie

może być niższa niż stawka za 1 godzinę ponadwymiarową określoną w załączniku nr 8 do Regulaminu.

3. Wypłata dodatku dydaktycznego następuje jednorazowo po dokonaniu rozliczenia godzin zajęć dydaktycznych zrealizowanych zgodnie z harmonogramem studiów podyplomowych lub innej formy kształcenia.

#### § 17

#### Nagroda jubileuszowa

1. Pracownikowi przysługuje prawo do nagrody jubileuszowej z tytułu wieloletniej pracy na zasadach określonych w ustawie.
2. Pracownik jest zobowiązany udokumentować swoje prawo do nagrody, jeżeli w jego aktach osobowych brak jest odpowiedniej dokumentacji.
3. Wypłata nagrody jubileuszowej powinna nastąpić niezwłocznie po nabyciu przez pracownika prawa do tej nagrody.
4. 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.

#### § 18

#### Dodatkowe wynagrodzenie roczne

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

#### § 19

#### Nagrody Rektora UR

1. Pracownik może otrzymać za osiągnięcia w pracy zawodowej nagrodę Rektora UR.
2. Uczelnia nalicza środki na nagrody Rektora w wysokości:
  - 1) 2% planowanych przez uczelnię rocznych środków na wynagrodzenia osobowe dla nauczycieli akademickich;
  - 2) 1% planowanych przez uczelnię rocznych środków na wynagrodzenia osobowe dla pracowników niebędących nauczycielami akademickimi.
3. Szczegółowe zasady przyznawania nagród Rektora UR określa regulamin uchwalony przez Senat UR.

## § 20

### Odprawa emerytalna albo rentowa

1. Nauczycielowi akademickiemu przechodzącemu na emeryturę albo rentę z tytułu niezdolności do pracy przysługuje prawo do jednorazowej odprawy, jeśli UR jest jego podstawowym miejscem pracy, w wysokości 300% wynagrodzenia zasadniczego otrzymanego za ostatni pełny miesiąc zatrudnienia.
2. Nauczycielowi akademickiemu zatrudnionemu w UR w niepełnym wymiarze czasu pracy, przechodzącemu na emeryturę albo rentę z tytułu niezdolności do pracy, przysługuje prawo do jednorazowej odprawy w wysokości 300% wynagrodzenia zasadniczego, jeżeli UR jest jego jedynym miejscem pracy.
3. Przepis ust. 1 i 2 stosuje się odpowiednio do pracownika niebędącego nauczycielem akademickim.
4. Pracownik, który otrzymał odprawę emerytalną albo rentową, nie może ponownie nabyć do niej prawa.

## § 21

### Dodatek za pracę w systemie zmianowym

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

## § 22

### 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 wynikającej z minimalnego wynagrodzenia za pracę.

## § 23

### Wynagrodzenie za czas urlopu wypoczynkowego oraz ekwiwalent za niewykorzystany urlop

1. Za czas urlopu przysługuje pracownikowi wynagrodzenie, jakie otrzymywałby gdyby w tym czasie pracował.
2. Godziny ponadwymiarowe, godziny nadliczbowe, dodatek dydaktyczny oraz dodatek za pracę w nocy obliczane są na podstawie średniego wynagrodzenia z okresu 12 miesięcy poprzedzających miesiąc rozpoczęcia urlopu. W przypadku zatrudnienia krócej niż 12 miesięcy, średnie wynagrodzenie oblicza się z całego okresu zatrudnienia.
3. Do ustalenia wysokości wynagrodzenia za jeden dzień urlopu stosuje się współczynnik urlopowy, o którym mowa w przepisach odrębnych.

4. W przypadku niewykorzystania przysługującego urlopu w całości lub w części z powodu rozwiązania lub wygaśnięcia stosunku pracy, pracownikowi przysługuje ekwiwalent pieniężny. Przy ustalaniu wysokości ekwiwalentu pieniężnego uwzględnia się stałe oraz zmienne składniki wynagrodzenia oraz współczynnik urlopowy.

#### § 24

#### Odprawa pośmiertna

1. W razie śmierci pracownika w czasie trwania stosunku pracy lub w czasie pobierania po jego rozwiązaniu zasiłku z tytułu niezdolności do pracy wskutek choroby, rodzinie przysługuje od pracodawcy odprawa pośmiertna.
2. Wysokość odprawy oraz wykaz uprawnionych członków rodziny określa Kodeks pracy.

### **Rozdział III**

#### **Przepisy przejściowe i końcowe**

#### § 25

Dodatki specjalne przyznane pracownikom przed dniem wejścia w życie niniejszego regulaminu pozostają bez zmian i przysługują w okresie, na który zostały przyznane.

#### § 26

Spory o roszczenia ze stosunku pracy pracownika uczelni rozpatrują sądy pracy.

#### § 27

W sprawach dotyczących stosunku pracy pracowników uczelni, nieuregulowanych w ustawie oraz w Regulaminie, stosuje się Kodeks pracy.

#### § 28

Regulamin wchodzi w życie po upływie dwóch tygodni od dnia podania go do wiadomości pracowników na stronie internetowej UR oraz za pośrednictwem systemu EOD.

Przewodniczący Senatu  
Uniwersytetu Rzeszowskiego  
Rektor

prof. dr hab. Sylwester Czopek