

**Zasady tworzenia planu wynagrodzeń osobowych oraz
zasady finansowania wynagrodzeń pracowników**

1. Plan wynagrodzeń osobowych pracowników Uczelni tworzony jest na rok kalendarzowy w podziale na:
 - 1) poszczególnych dysponentów środków upoważnionych przez Rektora do reprezentowania pracodawcy i dysponowania środkami na wynagrodzenia, zgodnie z podległością służbową określoną w Regulaminie organizacyjnym Uczelni oraz na podstawie niniejszego Regulaminu wynagradzania,
 - 2) źródła finansowania, w szczególności w podziale na:
 - a. środki pochodzące z dotacji dydaktycznej, o której mowa w art. 94 ust. 1 pkt. 1, 7 i 9 ustawy Prawo o szkolnictwie wyższym,
 - b. środki pochodzące z przychodów własnych Uczelni.
 - 3) rodzaje wypłat.
2. Z dotacji dydaktycznej, o której mowa w art. 94 ust. 1 pkt. 1 ustawy Prawo o szkolnictwie wyższym, finansowane są wynagrodzenia:
 - 1) etatowe nauczycieli akademickich zatrudnionych na stanowiskach naukowo-dydaktycznych i dydaktycznych,
 - 2) etatowe dyplomowanych kustoszy i dyplomowanych pracowników informacji naukowej,
 - 3) etatowe pracowników inżynieryjno-technicznych, zatrudnionych w jednostkach, które w sposób bezpośredni lub pośredni zapewniają obsługę działalności finansowanej z dotacji dydaktycznej,
 - 4) etatowe pracowników administracji i obsługi, zatrudnionych w jednostkach, które w sposób bezpośredni lub pośredni zapewniają obsługę działalności finansowanej z dotacji dydaktycznej,
 - 5) etatowe pracowników bibliotecznych i informacji naukowej,
 - 6) godziny ponadwymiarowe zaliczane do obowiązkowego pensum na podstawie uchwały Senatu dla nauczycieli akademickich,
 - 7) za pracę w godzinach nadliczbowych dla pracowników niebędących nauczycielami akademickimi za prace związane z obsługą działalności finansowanej z dotacji dydaktycznej,
 - 8) za udział w pracach komisji rekrutacyjnej prowadzącej rekrutację na studia finansowane z dotacji dydaktycznej,

- 9) za kierowanie studenckimi praktykami zawodowymi i sprawowanie opieki nad tymi praktykami;
 - 10) za sprawowanie funkcji promotora w przewodzie doktorskim, opracowanie recenzji i opinii w przewodzie doktorskim, w postępowaniu habilitacyjnym albo w postępowaniu o nadanie tytułu profesora; wynagrodzenie to jest wypłacane zgodnie z przepisami wydanymi na podstawie art. 30 ust. 3 ustawy z dnia 14 marca 2003 r. o stopniach naukowych i tytule naukowym oraz o stopniach i tytule w zakresie sztuki (Dz. U. z 2016 r. poz. 882 i 1311);
 - 11) premia motywacyjna.
3. Przez wynagrodzenie etatowe, o którym mowa w ust. 2 pkt. 1-5, należy rozumieć następujące składniki wynagrodzenia: wynagrodzenie zasadnicze, dodatek za staż pracy, dodatek funkcyjny, premię regulaminową w przypadku pracowników niebędących nauczycielami akademickimi, pochodne naliczane w oparciu o te składniki, w szczególności dodatkowe wynagrodzenie roczne, wynagrodzenie za urlop, ekwiwalent urlopowy, dodatek za pracę na drugiej zmianie, dodatek za pracę w godzinach nocnych, nagrody jubileuszowe, wynagrodzenie za czas niezdolności do pracy wskutek choroby, jednorazowe odprawy z tytułu przejścia na emeryturę lub rentę, odprawy pośmiertne dla członków rodziny zmarłego pracownika.
 4. Z funduszu pomocy materialnej dla studentów i doktorantów finansowane są wynagrodzenia etatowe pracowników niebędących nauczycielami akademickimi, zatrudnionych w domach studenckich.
 5. Z dotacji dydaktycznej, o której mowa w art. 94 ust. 1 pkt. 9 ustawy Prawo o szkolnictwie wyższym, finansowane są wynagrodzenia za zadania związane z prowadzeniem kształcenia podyplomowego w celu zdobywania specjalizacji przez lekarzy, lekarzy dentystów, farmaceutów, pielęgniarki i położne oraz przez diagnostów laboratoryjnych, w szczególności wynagrodzenia za zajęcia dydaktyczne prowadzone w ramach tego kształcenia.
 6. Z przychodów własnych Uczelni, finansowane są wynagrodzenia:
 - 1) etatowe nauczycieli akademickich zatrudnionych na stanowiskach naukowych,
 - 2) etatowe pracowników naukowo-technicznych,
 - 3) etatowe pracowników administracji i obsługi, zatrudnionych w jednostkach, które nie uczestniczą w zapewnieniu obsługi działalności finansowanej z dotacji dydaktycznej, na przykład: pracowników działu nauki i jednostek obsługujących projekty, pracowników dziekanatów obsługujących formy kształcenia przed- i podyplomowego finansowane z wpłat uczestników, pracowników komisji bioetycznej, pracowników centrum sportowo-rehabilitacyjnego.

- 4) za zajęcia dydaktyczne w ramach kształcenia przed- i podyplomowego niewliczane do obowiązkowego pensum,
 - 5) za pracę w godzinach nadliczbowych dla pracowników niebędących nauczycielami akademickimi za prace niezwiązane z obsługą działalności finansowanej z dotacji dydaktycznej,
 - 6) premie: z działalności usługowej, motywacyjna i za zrealizowanie projektu – za zadania określone w § 15, 16 i 17 Regulaminu,
 - 7) dodatki specjalne zgodnie z zasadami określonymi w §18 Regulaminu,
 - 8) wynagrodzenia etatowe pracowników zatrudnianych dla potrzeb pracy w projektach,
 - 9) zwiększone wynagrodzenie etatowe z tytułu pracy w projektach, zgodnie z zasadami określonymi w Regulaminie zatrudniania i wynagradzania osób uczestniczących w realizacji projektów w WUM,
 - 10) wynagrodzenie uzupełniające za prace w projektach,
 - 11) dodatkowe wynagrodzenie roczne naliczane w oparciu o wynagrodzenia wypłacane z przychodów własnych Uczelni,
 - 12) pochodne od wynagrodzeń wypłacanych z przychodów własnych uczelni, np. wynagrodzenie za czas choroby.
7. Wynagrodzenia pracowników, zatrudnianych na etatach rezydentów, są finansowane ze środków przekazywanych na ten cel przez Ministerstwo Zdrowia.
 8. Prowizorium planu wynagrodzeń osobowych opracowywane jest w listopadzie na następny rok kalendarzowy.
 9. Wynagrodzenia stałe, wynikające z umów o pracę, w szczególności: wynagrodzenie zasadnicze, dodatek stażowy, dodatek funkcyjny, premia regulaminowa - planowane są na podstawie wynagrodzeń nominalnych według stanu etatów, łącznie z wakacjami, na dzień 15 października z uwzględnieniem informacji o planowanych zmianach w zatrudnieniu oraz wynagrodzeniach, z pominięciem etatów na zastępstwo. Dla ustalenia wysokości budżetów na wynagrodzenia stałe przyjmuje się poziom 97% wynagrodzeń nominalnych.
 10. Wynagrodzenia za godziny ponadwymiarowe planowane są na podstawie danych o wypłatach za ubiegły rok akademicki.
 11. Wynagrodzenia za prace w komisjach rekrutacyjnych, kierowanie i opiekę nad studenckimi praktykami zawodowymi, promotorstwo, recenzje, opinie w przewodach doktorskich, postępowaniu habilitacyjnym i postępowaniu o nadanie tytułu profesora – planowane są na podstawie danych przekazywanych przez Dziekanów.

12. Wynagrodzenie za prowadzenie zajęć dydaktycznych niewliczanych do obowiązkowego pensum planowane jest na podstawie danych o wypłatach za ubiegły rok akademicki oraz danych przekazywanych przez Dziekanów.
13. Premia z działalności usługowej planowana jest:
- 1) w wysokości 1,2 % przychodów z kształcenia na studiach prowadzonych odpłatnie, z uwzględnieniem wskaźnika 0,3 w przypadku studiów niestacjonarnych (dawniej: wieczorowych i zaocznych),
 - 2) na podstawie zatwierdzonych przez Rektora budżetów zadań finansowanych z przychodów własnych, przygotowanych wg wzoru określonego w załącznikach nr 12 oraz 12a do Regulaminu,
14. Premia za zrealizowanie projektu planowana jest na podstawie prognozy opracowanej przez Kanclerza, Dyrektorów Pionów i Dyrektorów jednostek ogólnouczelnianych.
15. Wynagrodzenia za pracę w projektach, w tym wynagrodzenia etatowe, dodatki specjalne i wynagrodzenia uzupełniające - planowane są na podstawie informacji o planowanych wydatkach na wynagrodzenia osobowe w projektach, przekazywanych przez działy kompetencyjne obsługujące projekty.
16. W celu zaplanowania środków na wypłaty wynagrodzeń, o których mowa w ust. 13 powyżej, kierownicy jednostek generujących przychody własne pochodzące z działalności usługowej o charakterze naukowym, dydaktycznym lub innym, są zobowiązani do opracowania i przekazania do Kanclerza projektów budżetów zadań, o których mowa w ust. 13 pkt. 2 powyżej w terminie do 10 października, na rok następny. Projekty budżetów zadań złożone po tym terminie, będą mogły zainicjować uruchomienie wypłat premii za działalność usługową po odpowiedniej zmianie planu rzeczowo-finansowego.
17. Fundusz nagród Rektora 2% i 1%, planowany jest z uwzględnieniem przepisów ustawy Prawo o szkolnictwie wyższym, w oparciu o sumę wszystkich wynagrodzeń, niezależnie od źródła finansowania.
18. Dysponenci środków na wynagrodzenia mogą podejmować decyzje dotyczące zatrudnienia pracowników oraz zwiększenia ich wynagrodzeń wyłącznie w ramach środków powierzonych im do dyspozycji w planie rzeczowo-finansowym Uczelni, w zakresie:
- 1) zatrudnienia nowych pracowników na powstałych wakatach oraz w ramach zastępstw,
 - 2) stałego podwyższania wynagrodzenia pracowników w ramach oszczędności powstałych w wyniku uwolnienia etatów lub zatrudnienia pracowników na innych warunkach,

- 3) okresowego zwiększania wynagrodzenia pracowników w ramach oszczędności powstałych w wyniku długich absencji lub przerw w zatrudnieniu.
19. Dodanie etatu albo podwyższenie wynagrodzenia, które zwiększa dotychczasowy poziom wydatków na wynagrodzenia ustalony w sposób określony w ust. 9 powyżej i może rodzić skutki finansowe w następnych latach, wymaga zgody Prorektora ds. Personalnych i Organizacyjnych.
20. Wniosek o wyrażenie zgody, o której mowa w ust. 19 powyżej musi zawierać merytoryczne uzasadnienie i wskazanie źródła finansowania środków koniecznych do zwiększenia środków w planie wynagrodzeń.