

ZASADY TWORZENIA PLANU WYNAGRODZEŃ OSOBOWYCH ORAZ ZASADY FINANSOWANIA WYNAGRODZEŃ PRACOWNIKÓW

WYNAGRODZENIA FINANSOWANE Z SUBWENCJI

§ 1

Z subwencji, o której mowa w art. 365 ustawy z dnia 20 lipca 2018 r. Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce (Dz.U. 2023 r., poz. 742, dalej zwana: Ustawa), finansowane są wynagrodzenia:

1. etatowe nauczycieli akademickich oraz pracowników niebędących nauczycielami akademickimi, z wyjątkiem wynagrodzeń osób:
 - a) zatrudnianych w celu realizacji projektów,
 - b) finansowanych z jednoznacznie zdefiniowanych przychodów własnych Uczelni, w tym kosztów pośrednich projektów,
 - c) finansowanych z dotacji podmiotowej, o której mowa w art. 459 ust. 5 Ustawy, przeznaczonej na zadania związane z rozwojem zawodowym personelu medycznego;
 - d) finansowanych z innych dotacji lub funduszu dla osób niepełnosprawnych,
 - e) finansowanych z dotacji Ministerstwa Zdrowia, przeznaczonej na wynagrodzenia rezydentów.
2. godziny nadwymiarowe na studiach stacjonarnych,
3. za sprawowanie funkcji promotora w przewodzie doktorskim, opracowanie recenzji i opinii w przewodzie doktorskim, w postępowaniu habilitacyjnym albo w postępowaniu o nadanie tytułu profesora, z wyjątkiem postępowań finansowanych z wpłat osób fizycznych i podmiotów zewnętrznych,
4. premia motywacyjna i wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych dla pracowników, których wynagrodzenie zasadnicze finansowane jest z subwencji,
5. dodatkowe wynagrodzenie roczne naliczane w oparciu o wynagrodzenia wypłacane z subwencji,
6. pochodne od wynagrodzeń wypłacanych z subwencji, np. wynagrodzenie za czas choroby.

WYNAGRODZENIA FINANSOWANE Z PRZYCHODÓW WŁASNYCH

§ 2

Z przychodów własnych Uczelni, finansowane są wynagrodzenia:

1. etatowe nauczycieli akademickich oraz pracowników niebędących nauczycielami akademickimi finansowanych z jednoznacznie zdefiniowanych przychodów własnych Uczelni, w tym kosztów pośrednich projektów oraz wynagrodzenia pracowników Domów Studenta,
2. za zajęcia dydaktyczne prowadzone na studiach niestacjonarnych (dawniej: zaocznych i wieczorowych), studiach angielskojęzycznych i w ramach kształcenia podyplomowego, z wyjątkiem wynagrodzeń finansowanych z dotacji podmiotowej, o której mowa w art. 459 ust. 5 Ustawy,
3. premia motywacyjna i wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych dla pracowników, których wynagrodzenie zasadnicze finansowane jest z przychodów własnych Uczelni,
4. premia z działalności usługowej,
5. premia za zrealizowanie projektu,
6. dodatki specjalne, z wyjątkiem dodatków finansowanych z dotacji podmiotowej o której mowa w art. 459 pkt. 5 Ustawy,
7. dodatkowe wynagrodzenie roczne naliczane w oparciu o wynagrodzenia wypłacane z przychodów własnych Uczelni,
8. pochodne od wynagrodzeń wypłacanych z przychodów własnych uczelni, np. wynagrodzenie za czas choroby.

POZOSTAŁE ŹRÓDŁA FINANSOWANIA WYNAGRODZEŃ

§ 3

1. Wynagrodzenia etatowe osób zatrudnianych w celu realizacji projektów, finansowane są ze środków projektów, stanowiąc koszty bezpośrednie realizacji projektów.
2. Ze środków projektowych, finansowane są również:
 - a) zwiększone wynagrodzenie etatowe z tytułu pracy w projektach, zgodnie z zasadami określonymi w Regulaminie zatrudniania i wynagradzania osób uczestniczących w realizacji projektów w WUM,
 - b) wynagrodzenie uzupełniające za pracę w projektach,
 - c) dodatki specjalne za pracę w projektach.

3. Wynagrodzenia pracowników Dziekanatu Centrum Kształcenia Podyplomowego, oraz innych pracowników zatrudnionych do obsługi administracyjnej kształcenia podyplomowego, a także wynagrodzenia za zadania związane z prowadzeniem kształcenia podyplomowego w celu zdobywania specjalizacji przez lekarzy, lekarzy dentyistów, farmaceutów, pielęgniarki i położne oraz przez diagnostów laboratoryjnych, finansowane są z dotacji podmiotowej, o której mowa w art. 459 pkt. 5 Ustawy, przeznaczonej na zadania związane z rozwojem zawodowym personelu medycznego lub z przychodów własnych Uczelni, pochodzących z wpłat uczestników.
4. Wynagrodzenia etatowe Pełnomocnika Rektora ds. osób niepełnosprawnych finansowane jest z funduszu osób niepełnosprawnych.
5. Wynagrodzenia pracowników, zatrudnianych na etatach rezydentów, są finansowane ze środków przekazywanych na ten cel przez Ministerstwo Zdrowia.

ZASADY TWORZENIA PLANU WYNAGRODZEŃ OSOBOWYCH

§ 4

1. Plan wynagrodzeń osobowych pracowników Uczelni tworzony jest na rok kalendarzowy w podziale na źródła finansowania:
 - a) środki pochodzące z subwencji, o której mowa w art. 365 Ustawy,
 - b) środki pochodzące z przychodów własnych Uczelni, w tym kosztów pośrednich projektów,
 - c) środki pochodzące z dotacji podmiotowej, o której mowa w art. 459 ust. 5 Ustawy,
 - d) środki pochodzące z projektów,
 - e) środki pochodzące z funduszu dla osób niepełnosprawnych,
 - f) środki na kształcenie rezydentów, przekazywane przez Ministerstwo Zdrowia.
2. Prowizorium planu wynagrodzeń osobowych opracowywane jest w listopadzie na następny rok kalendarzowy.
3. Wynagrodzenia, wynikające z umów o pracę, w szczególności: wynagrodzenie zasadnicze, dodatek stażowy, dodatek funkcyjny - 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. Do ustalenia wysokości budżetów na te wynagrodzenia przyjmuje się poziom 97% wynagrodzeń nominalnych.
4. Wynagrodzenia za godziny nadwymiarowe planowane są na podstawie danych o wypłatach za ubiegły rok akademicki.
5. Wynagrodzenia za pracę w komisjach rekrutacyjnych – planowane są na podstawie danych przekazywanych przez Biuro Organizacji Kształcenia i Spraw Studenckich.
6. Wynagrodzenia za promotorstwo, recenzje, opinie w przewodach doktorskich, postępowaniu habilitacyjnym i postępowaniu o nadanie tytułu profesora – planowane są

na podstawie danych przekazywanych przez Przewodniczących Rad Dyscyplin Naukowych.

7. Wynagrodzenie za prowadzenie zajęć dydaktycznych niewliczanych do obowiązkowego pensum - planowane jest na podstawie danych przekazywanych przez Biuro Organizacji Kształcenia i Spraw Studenckich, w tym Centrum Kształcenia Podyplomowego, Kierownika Studium Wychowania Fizycznego i Sportu (w zakresie zajęć organizowanych przez Akademicki Związek Sportowy).
8. 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.
9. Fundusz nagród Rektora 2% i 1%, planowany jest z uwzględnieniem przepisów Ustawy, w oparciu o sumę wszystkich wynagrodzeń, niezależnie od źródła finansowania.

FUNDUSZE PREMIOWE

§ 5

W ramach funduszu wynagrodzeń osobowych, ustalonego w planie rzeczowo-finansowym, wyodrębnia się następujące fundusze premiowe:

- 1) fundusz premii motywacyjnej,
- 2) fundusz premii z działalności usługowej,
- 3) fundusz premii za zrealizowanie projektu.

FUNDUSZ PREMII MOTYWACYJNEJ

§ 6

1. Fundusz premii motywacyjnej na dany rok kalendarzowy nalicza się według stanu na dzień 15 października roku poprzedzającego, na podstawie liczby etatów pracowników niebędących nauczycielami akademickimi finansowanych z subwencji, z przychodów własnych Uczelni, w tym kosztów pośrednich projektów, oraz z dotacji podmiotowej, biorąc pod uwagę źródło finansowania wynagrodzeń zasadniczych tych etatów. W naliczeniu nie uwzględnia się etatów finansowanych z kosztów bezpośrednich projektów i etatów utworzonych w celu zastępstwa nieobecnego pracownika.
2. Dopuszcza się aktualizację funduszu premiowego w trakcie roku, w przypadku zmiany stanu etatów.
3. Odpis na fundusz premii motywacyjnej wynosi 2,5% sumy wynagrodzeń zasadniczych i dodatków funkcyjnych etatów wymienionych w pkt. 1.
4. Fundusz premii motywacyjnej, naliczony w sposób określony w pkt. 2, zwiększa się o:
 - 1) kwotę utworzoną z 1,5% odpisów na zwiększenie funduszu premii motywacyjnej, dokonywanych w ramach budżetów zadań przygotowanych

według wzoru określonego w załączniku nr 4 lub 5 do Zasad (polityki) rachunkowości i zakładowego planu kont WUM, finansowanych z przychodów własnych,

- 2) kwotę 1,5% odpisu na zwiększenie funduszu premii motywacyjnej, dokonywanego przez Kwestora z przychodów z kształcenia na studiach prowadzonych w języku angielskim oraz studiach niestacjonarnych (dawniej: zaocznych i wieczorowych), przy czym podstawę naliczenia odpisu stanowią przychody osiągnięte w poprzednim roku kalendarzowym.
5. W ramach funduszu premii motywacyjnej wydziela się środki stanowiące rezerwę:
- 1) Rektora - w wysokości 1% funduszu premii motywacyjnej,
 - 2) Prorektorów, Dziekanów, Kanclerza, Kwestora, - w łącznej wysokości 4% funduszu premii motywacyjnej, która następnie rozdysponowana jest proporcjonalnie do sumy wynagrodzeń zasadniczych i dodatków funkcyjnych pracowników niebędących nauczycielami akademickimi w podporządkowanych organizacyjnie jednostkach,
 - 3) Prorektora ds. Personalnych i Organizacyjnych - w wysokości 1% funduszu premii motywacyjnej - umożliwiającą przyznanie premii motywacyjnych w przypadku zmian stanów zatrudnienia pracowników w jednostkach pomiędzy 15 października roku poprzedzającego a terminami przyznania premii, określonymi w pkt. 8 lub pracownikom podporządkowanym organizacyjnie Prorektorom, Przewodniczącym Rad Dyscyplin Naukowych i Dyrektorowi Szkoły Doktorskiej.
6. W celu podziału funduszu premiowego na fundusze poszczególnych jednostek organizacyjnych, ustala się następujące wskaźniki premii:
- 1) dla pracowników obsługi i gospodarczych: 1,
 - 2) dla pracowników administracyjnych, inżynierjno-technicznych, naukowo-technicznych, pracowników bibliotecznych i informacji naukowej: 2,
 - 3) dla dyrektorów, kierowników jednostek, ich zastępców i koordynatorów: 3,
 - 4) dla kanclerza, zastępców kanclerza, kwestora, zastępców kwestora: 4.
7. Fundusz premiowy jednostki organizacyjnej ustalany jest dwa razy w roku proporcjonalnie do liczby etatów na dzień: 30 czerwca, a następnie na dzień 31 grudnia, z uwzględnieniem wskaźników, o których mowa w pkt. 6, przy czym do obliczenia funduszy nie uwzględnia się etatów pracowników zatrudnionych na podstawie umowy na zastępstwo oraz etatów finansowanych z kosztów bezpośrednich projektów.
8. Podział funduszu premii motywacyjnej na jednostki organizacyjne dokonywany jest przez Biuro ds. Personalnych.

9. Informacja o wysokości funduszu premii motywacyjnej dla danej jednostki organizacyjnej, zwana limitem premiowym, przekazywana jest kierownikom jednostek organizacyjnych:
 - 1) w terminie najpóźniej do 31 lipca na pierwsze półrocze,
 - 2) w terminie najpóźniej do 31 stycznia na drugie półrocze, z uwzględnieniem zmian planu wynagrodzeń osobowych dokonanych w trakcie roku.
10. Wysokość funduszu premiowego na drugie półrocze zależy od wysokości przychodów osiągniętych przez Uczelnię. W przypadku przewidywanej straty finansowej Uczelni, wysokość funduszu premiowego na drugie półrocze może ulec zmniejszeniu, jednak nie więcej niż o 20% wysokości funduszu obliczonego zgodnie z zasadami określonymi powyżej. Decyzję o zmniejszeniu funduszu premiowego podejmuje Rektor na wniosek Kanclerza.

FUNDUSZ PREMII Z DZIAŁALNOŚCI USŁUGOWEJ

§ 7

1. Fundusz premii z działalności usługowej na dany rok kalendarzowy tworzy się w ramach planu wynagrodzeń osobowych, finansowanych z przychodów własnych Uczelni.
2. Premia z działalności usługowej planowana jest:
 - 1) w wysokości 1,9 % rocznych przychodów z kształcenia na studiach prowadzonych odpłatnie, z uwzględnieniem wskaźnika 0,3 w przypadku studiów niestacjonarnych (dawniej: wieczorowych i zaocznych), przy czym podstawę naliczenia odpisu stanowią przychody osiągnięte w poprzednim roku kalendarzowym.
 - 2) na podstawie zatwierdzonych przez Rektora budżetów zadań finansowanych z przychodów własnych, przygotowanych wg wzoru określonego w załącznikach nr 4 i 5 do Zasad (polityki) rachunkowości i zakładowego planu kont WUM.
 - 3) na podstawie zatwierdzonych przez Rektora, wyodrębnionych kwotowo funduszy z przychodów z kształcenia na studiach anglojęzycznych tj. ED i EDD, z podziałem na Dziekanów/Prorektorów z przeznaczeniem na:
 - a) organizację i przeprowadzenie egzaminów dla studentów ED i EDD,
 - b) przygotowanie pytań do egzaminów testowych dla studentów ED i EDD,
 - c) opiekę nad kołem naukowym ED i EDD,
 - d) hospitacje ED i EDD.
3. W celu zaplanowania środków na wypłaty premii z działalności usługowej, kierownicy jednostek generujących przychody własne w wyniku działalności usługowej o charakterze naukowym, dydaktycznym lub innym, są zobowiązani do opracowania i przekazania do Kanclerza projektów budżetów zadań, o których mowa w ust. 2 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.

PODZIAŁ FUNDUSZU PREMII Z DZIAŁALNOŚCI USŁUGOWEJ – NA STUDIACH ANGLOJĘZYCZNYCH

§ 8

1. Biuro ds. Personalnych przekazuje właściwym Dziekanom informację o wysokości funduszu na premię z działalności usługowej za organizację i obsługę kształcenia na odpłatnych studiach prowadzonych w języku angielskim:
 - po zatwierdzeniu Planu Rzeczowo – Finansowy Uczelni – w wysokości ujętej w Planie tj. 80% środków udostępnionych w poprzednim roku kalendarzowym.
 - po zatwierdzeniu korekty Planu Rzeczowo – Finansowego Uczelni - aktualizację funduszu obliczoną zgodnie z § 7 ust. 2 pkt. 1, ujętą w Planie Rzeczowo-finansowym Uczelni.
2. Dziekan dokonuje podziału funduszu premiowego o którym mowa w § 7 ust 2 pkt 1 w następujący sposób:
 - 1) co najmniej 10 % funduszu z przeznaczeniem na wynagrodzenia komisji rekrutacyjnej,
 - 2) co najmniej 10% funduszu z przeznaczeniem na obsługę administracyjną kształcenia,
 - 3) pozostałą część funduszu z przeznaczeniem na organizację i obsługę zajęć w jednostkach organizacyjnych realizujących zajęcia w ramach studiów anglojęzycznych, proporcjonalnie do wartości zajęć dydaktycznych realizowanych w jednostkach, obliczonej na podstawie liczby zajęć i stawki za zajęcia.

i przekazuje informację do Działu Kontrolingu celem udostępnienia środków.
3. Informacja o funduszu premiowym poszczególnych jednostek organizacyjnych o którym mowa w § 8 ust 2 przekazywana jest przez Dziekana kierownikom tych jednostek. do 30 dni po otrzymaniu informacji od Biura ds. Personalnych.
4. Kierownik jednostki organizacyjnej podejmuje decyzje o powierzeniu zadań związanych z organizacją i obsługą zajęć pracownikom jednostki, a po zakończeniu prac, wnioskuje do Rektora w sprawie przyznania indywidualnych premii dla pracowników jednostki.

FUNDUSZ PREMII ZA ZREALIZOWANIE PROJEKTU

§ 9

1. Fundusz premii za zrealizowanie projektu na dany rok kalendarzowy tworzy się w ramach planu wynagrodzeń osobowych, finansowanych z przychodów własnych Uczelni.
2. Premia za zrealizowanie projektu planowana jest na podstawie prognozy opracowanej przez Kanclerza, Dyrektorów Pionów i Dyrektorów jednostek ogólnouczeniowych.