

**Zarządzenie nr 69/2019
z dnia 13 września 2019 r.
Rektora Uniwersytetu Medycznego w Łodzi**

**w sprawie Regulaminu wynagradzania pracowników Uniwersytetu Medycznego w Łodzi
będących nauczycielami akademickimi**

Na podstawie art. 77² ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy (Dz. U. 2019, poz. 1040), art. 126 ust. 2 ustawy z dnia 20 lipca 2018 r. – Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce (Dz. U. 2018 r., poz. 1668, ze zm.) zarządza się, co następuje:

§ 1

Wprowadza się Regulamin wynagradzania pracowników Uniwersytetu Medycznego w Łodzi będących nauczycielami akademickimi, stanowiący załącznik do niniejszego zarządzenia.

§ 2

Traci moc Zarządzenie nr 72/2017 z dnia 16 listopada 2017 r. Rektora Uniwersytetu Medycznego w Łodzi w sprawie Regulaminu wynagradzania pracowników Uniwersytetu Medycznego w Łodzi będących nauczycielami akademickimi.

§ 3

Zarządzenie wchodzi w życie po upływie 2 tygodni od dnia podania go do wiadomości pracowników za pomocą służbowej poczty elektronicznej.

REKTOR: *prof. dr hab. n. med. Radziław Kordek*

Otrzymują:

- pracownicy Uniwersytetu Medycznego w Łodzi

**REGULAMIN WYNAGRADZANIA
PRACOWNIKÓW UNIwersYTETU MEDYCZNEGO W ŁODZI
BĘDĄCYCH NAUCZYCIELAMI AKADEMICKIMI**

**Rozdział 1
Przepisy ogólne**

§ 1

Regulamin określa warunki wynagradzania za pracę pracowników Uniwersytetu Medycznego w Łodzi będących nauczycielami akademickimi oraz przyznawania innych świadczeń związanych z pracą.

§ 2

Użyte w Regulaminie określenia oznaczają:

- 1) Uniwersytet – Uniwersytet Medyczny w Łodzi;
- 2) pracodawca – Rektora lub inną osobę wyznaczoną przez Rektora do dokonywania czynności z zakresu prawa pracy;
- 3) pracownik – pracownika Uniwersytetu będącego nauczycielem akademickim;
- 4) wynagrodzenie zasadnicze – stawkę wynagrodzenia określoną w akcie mianowania lub w umowie o pracę, zawartymi przez pracodawcę z pracownikiem;
- 5) Regulamin – Regulamin wynagradzania pracowników Uniwersytetu Medycznego w Łodzi będących nauczycielami akademickimi;
- 6) Regulamin pracy – Regulamin pracy w Uniwersytecie Medycznym w Łodzi;
- 7) ustawa pswin – ustawę z dnia 20 lipca 2018 r. - Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce (Dz. U. 2018 r., poz. 1668, ze zm.).

§ 3

Wynagrodzenie pracownika określa pracodawca w akcie mianowania lub w umowie o pracę na podstawie postanowień Regulaminu, ustawy pswin oraz przepisów prawa pracy.

§ 4

Ustalając warunki wynagradzania pracownika, pracodawca kieruje się zasadą równego traktowania pracowników w zatrudnieniu, w szczególności z tytułu jednakowego wypełniania takich samych obowiązków.

§ 5

1. Przed rozpoczęciem pracy pracodawca zobowiązany jest do zapoznania pracownika z treścią niniejszego Regulaminu.
2. Pracownik zobowiązany jest do złożenia oświadczenia o zapoznaniu się z treścią Regulaminu; oświadczenie umieszcza się w aktach osobowych pracownika.

Rozdział 2

Składniki wynagrodzenia

§ 6

1. Pracownikowi przysługuje miesięczne wynagrodzenie zasadnicze w wysokości określonej w akcie mianowania lub w umowie o pracę, ustalone na podstawie tabeli stawek wynagrodzenia zasadniczego i stanowisk pracowników będących nauczycielami akademickimi, stanowiącej załącznik nr 1 do Regulaminu.
2. Taryfikator określony w tabeli podlega zmianom z zachowaniem trybu przewidzianego w przepisach prawa pracy.

§ 7

Pracownikowi przysługuje wynagrodzenie za pracę wykonaną. Za czas niewykonywania pracy pracownik zachowuje prawo do wynagrodzenia tylko wówczas, gdy tak stanowią przepisy prawa pracy lub inne przepisy prawa powszechnie obowiązującego.

§ 8

1. Zwiększenie wysokości wynagrodzenia zasadniczego może nastąpić, w szczególności w przypadku:
 - 1) uzyskania wyższego stopnia lub tytułu naukowego – na podstawie dokumentów potwierdzających uzyskanie stopnia lub tytułu naukowego;
 - 2) zmiany stanowiska na wyższe – awansu, w szczególności w wyniku istotnej aktywności naukowej potwierdzonej przez Centrum Informacyjno-Biblioteczne;
2. Decyzję o zwiększeniu wysokości wynagrodzenia zasadniczego podejmuje pracodawca.

§ 9

Pracownikowi, oprócz wynagrodzenia zasadniczego, mogą przysługiwać:

- 1) dodatki:
 - a) za staż pracy,
 - b) z tytułu wykonywania pracy w warunkach szkodliwych dla zdrowia lub uciążliwych,
 - c) funkcyjny,
 - d) zadaniowy,
 - e) specjalny,
 - f) za kierowanie lub sprawowanie opieki nad studenckimi praktykami zawodowymi,
 - g) za nadzór nad realizacją pracy dyplomowej studenta;
- 2) nagroda jubileuszowa;
- 3) jednorazowa odprawa pieniężna w związku z przejściem na emeryturę lub rentę z tytułu niezdolności do pracy;
- 4) dodatkowe wynagrodzenie roczne, zwane „trzynastą pensją”;
- 5) wynagrodzenie za godziny nadwymiarowe;
- 6) wynagrodzenie:
 - a) za sprawowanie funkcji promotora, promotora pomocniczego lub recenzenta w postępowaniu w sprawie nadania stopnia doktora, stopnia doktora habilitowanego lub tytułu profesora oraz członka komisji habilitacyjnej – wynagrodzenie wypłaca podmiot prowadzący postępowanie, na zasadach określonych w § 22;
 - b) za udział w pracach komisji rekrutacyjnej;
- 7) nagroda Rektora;
- 8) należności z tytułu podróży służbowej, wypłacane na zasadach określonych w odrębnym zarządzeniu Rektora.

§ 10

1. Dodatek za staż pracy przysługuje pracownikowi – zgodnie z art. 138 ust. 1 ustawy pswin.
2. Jeżeli nabycie prawa do dodatku za staż pracy lub prawa do wyższej stawki tego dodatku nastąpiło pierwszego dnia miesiąca, to dodatek przysługuje za ten miesiąc. Jeżeli nabycie prawa do dodatku za staż pracy lub do wyższej stawki tego dodatku nastąpi w innym dniu niż pierwszy dzień miesiąca, to dodatek ten przysługuje począwszy od pierwszego dnia miesiąca następującego po miesiącu, w którym pracownik nabył do niego prawo. Dodatek za staż pracy ulega proporcjonalnemu zmniejszeniu za dni usprawiedliwionej nieobecności w pracy z tytułu choroby; w związku z powyższym jest on uwzględniany w podstawie wymiaru zasiłków.
3. W przypadku jednoczesnego pozostawania w więcej niż jednym stosunku pracy, okresy uprawniające do dodatku za staż pracy ustala się odrębnie dla każdego stosunku pracy.
4. Jeżeli okres pozostawania w stosunku pracy pokrywa się - w całości lub części - z innym okresem zatrudnienia, to do stażu pracy wliczamy jeden z nich, a także niepokrywającą się część drugiego okresu pracy, przypadającą przed lub po nawiązaniu zaliczonego w całości stosunku pracy.

§ 11

Zasady i tryb przyznawania dodatków za pracę w warunkach szkodliwych dla zdrowia lub uciążliwych reguluje odrębne zarządzenie Rektora.

§ 12

1. Dodatek funkcyjny przysługuje pracownikowi za kierowanie jednostką organizacyjną, w której na dzień objęcia funkcji zatrudnionych jest co najmniej czterech podległych mu pracowników. Wysokość dodatku funkcyjnego nie może przekroczyć 67% wynagrodzenia profesora i jest uzależniona od liczby członków zespołu oraz stopnia złożoności zadań.
2. W przypadku zwiększenia zatrudnienia w kierowanej jednostce organizacyjnej w danym miesiącu do poziomu określonego w ust. 1 pracownik nabywa prawo do dodatku funkcyjnego od pierwszego dnia następnego miesiąca, a w przypadku zmniejszenia stanu zatrudnienia – traci go z ostatnim dniem miesiąca, w którym nastąpiła zmiana stanu zatrudnienia.
3. W przypadku zwiększenia zatrudnienia w kierowanej jednostce organizacyjnej w danym miesiącu, do poziomu uprawniającego do wyższego dodatku, pracownik nabywa prawo do zwiększonego dodatku funkcyjnego, do wysokości określonej w załączniku, o którym mowa w ust. 7 – od pierwszego dnia następnego miesiąca; w przypadku zmniejszenia stanu zatrudnienia – traci go z ostatnim dniem miesiąca, w którym nastąpiła zmiana stanu zatrudnienia.
4. Dodatek funkcyjny przysługuje w wysokości proporcjonalnej do wymiaru czasu pracy.
5. O stopniu złożoności zadań decyduje liczba obowiązków związanych z pełnieniem funkcji kierownika, czasochłonność zadań, efektywność działań jednostki oraz zakres odpowiedzialności.
6. Pracownik zachowuje prawo do dodatku funkcyjnego w czasie usprawiedliwionej nieobecności w pracy, nie dłużej jednak niż przez okres 3 miesięcy.
7. Wysokość dodatków funkcyjnych określa załącznik nr 2 do Regulaminu.

§ 13

1. Na wniosek przełożonego pracownika pracodawca może przyznać, w ramach posiadanych środków dodatek specjalny na czas określony.
2. Dodatek specjalny może być przyznany pracownikowi w związku z powierzeniem zadań, wymagających znacznego zaangażowania pracownika lub w związku z podjęciem przez niego działań przyczyniających się do rozwoju Uniwersytetu lub tworzenia jego dobrego wizerunku, w szczególności sprawowania funkcji kierowniczych w Uniwersytecie lub za działalność zasługującą na wyróżnienie w rankingu „Najlepszy nauczyciel UMed”.

3. Dodatek specjalny za działalność, zasługującą na wyróżnienie w rankingu „Najlepszy nauczyciel UMed” przyznaje się jednorazowo w wysokości 5 000 zł.
4. Dodatek specjalny jest wypłacany w pełnej wysokości, z zastrzeżeniem ust. 4, za okresy nieobecności w pracy spowodowanej:
 - 1) urlopem wypoczynkowym;
 - 2) korzystaniem ze zwolnień od pracy, których pracodawca ma obowiązek udzielić na podstawie kodeksu pracy oraz jego przepisów wykonawczych.
5. Dodatek specjalny nie przysługuje w przypadku nieobecności w pracy z powodu choroby lub w przypadku nieobecności, podczas której pracownikowi przysługuje prawo do zasiłku z tytułu ubezpieczenia społecznego.
6. Wzór wniosku o przyznanie dodatku specjalnego określa załącznik nr 3 do Regulaminu.

§ 14

1. Pracownikowi uczestniczącemu w realizacji projektów finansowanych ze źródeł zewnętrznych mogą być przyznane:
 - 1) dodatek zadaniowy;
 - 2) dodatek specjalny;
 - 3) wynagrodzenie dodatkowe w formie wynagrodzenia uzupełniającego.
2. Zasady i tryb przyznawania wynagrodzenia, o którym mowa w ust. 1, określa Regulamin zatrudniania oraz wynagradzania pracowników Uniwersytetu Medycznego w Łodzi uczestniczących w realizacji projektów finansowanych ze źródeł zewnętrznych, uchwalony przez Senat Uniwersytetu.

§ 15

1. Pracownikowi za kierowanie lub sprawowanie opieki nad studenckimi praktykami zawodowymi przysługuje dodatek w wysokości:
 - 1) dla kierownika praktyk – 1000 zł;
 - 2) dla opiekuna praktyk – 900 zł– z zastrzeżeniem ust. 4 i 6.
2. Stawki dodatków, o których mowa w ust. 1, przysługują za kierowanie lub sprawowanie opieki nad studenckimi praktykami zawodowymi, prowadzonymi przez okres co najmniej 4 tygodni dla grupy studenckiej o liczebności odpowiadającej co najmniej grupie dziekańskiej; w uzasadnionych przypadkach dziekan może podjąć decyzję o zmniejszeniu liczebności grupy studenckiej.
3. W przypadkach innych niż określone w ust. 2 dodatki za kierowanie lub sprawowanie opieki nad studenckimi praktykami zawodowymi obliczane są proporcjonalnie do czasu trwania praktyk oraz liczebności grupy studenckiej, przy czym nie mogą być one wyższe niż określone w ust. 1.
4. Pracownikowi z tytułu nadzoru lub sprawowania opieki nad studenckimi praktykami zawodowymi na kierunku fizjoterapia przysługuje dodatek w wysokości:
 - 1) dla kierownika praktyk – 500 zł;
 - 2) dla opiekuna praktyk dla danego roku studiów – 300 zł
5. Dodatki za kierowanie lub sprawowanie opieki nad studenckimi praktykami zawodowymi określone w ust. 1 wypłacane są jednorazowo, po zakończeniu praktyk lub po zakończeniu roku akademickiego. Dodatki z tytułu nadzoru lub sprawowania opieki nad studenckimi praktykami zawodowymi określone w ust. 4 wypłacane są miesięcznie.
6. Stawki oraz zasady ustalania dodatków za prowadzenie zajęć praktycznych oraz kierowanie lub sprawowanie opieki nad studenckimi praktykami zawodowymi na kierunkach pielęgniarstwo i położnictwo określa załącznik nr 4.

§ 16

1. Pracownikowi za nadzór nad realizacją pracy dyplomowej studenta przysługuje dodatek w wysokości:
 - 1) na jednolitych studiach magisterskich lub studiach drugiego stopnia:
 - a) dla nauczyciela akademickiego z tytułem profesora lub stopniem doktora habilitowanego – 600 zł,
 - b) dla nauczyciela akademickiego ze stopniem doktora (po wyrażeniu zgody przez dziekana) – 400 zł;
 - 2) na studiach pierwszego stopnia:
 - a) dla nauczyciela akademickiego z tytułem profesora lub stopniem doktora habilitowanego – 400 zł,
 - b) dla nauczyciela akademickiego ze stopniem doktora – 300 zł;
 - 3) o charakterze kazuistycznym na studiach pierwszego stopnia prowadzonych na kierunkach pielęgniarstwo i położnictwo, dla nauczyciela akademickiego z tytułem zawodowym magistra posiadającego prawo wykonywania zawodu pielęgniarki lub położnej – 120 zł.
2. Dodatek, o którym mowa w ust. 1:
 - 1) wypłacany jest po zrealizowaniu rocznego wymiaru zajęć dydaktycznych w danym roku akademickim;
 - 2) przysługuje nauczycielowi akademickiemu w przypadku złożenia przez studenta egzaminu dyplomowego w danym roku akademickim.

§ 17

1. Pracownikowi przysługuje dodatek za godzinę obliczeniową zajęć dydaktycznych na odpłatnych studiach prowadzonych w języku angielskim, w wysokości:
 - 1) dla jednej grupy klinicznej w ramach dyżuru klinicznego – 20 zł;
 - 2) w formie e-learningu – 80 zł.
2. Jedna godzina obliczeniowa zajęć dydaktycznych odpowiada 45 minutom.

§ 18

1. Zasady i tryb przyznawania nagrody jubileuszowej reguluje art. 141 i 142 ustawy pswin.
2. W przypadku, gdy pracownik w dniu, w którym udokumentował prawo do nagrody, był już uprawniony do nagrody wyższego stopnia oraz w przypadku, gdy prawo to nabył w terminie 12 miesięcy od tego dnia, wypłaca się w pełnej wysokości nagrodę niższą, a w dniu nabycia prawa do nagrody wyższej - różnicę między kwotą nagrody wyższej a kwotą nagrody niższej.

§ 19

1. Pracownikowi, dla którego Uniwersytet stanowi podstawowe miejsce pracy, którego stosunek pracy ustał w związku z przejściem na rentę z tytułu niezdolności do pracy lub emeryturę, przysługuje prawo do jednorazowej odprawy pieniężnej.
2. Wysokość odprawy pieniężnej ustala się na podstawie art. 146 ust. 1 ustawy pswin.
3. Odprawa pieniężna wypłacana jest w terminach wypłaty przez Uniwersytet wynagrodzeń, nie później jednak niż w okresie miesiąca od rozwiązania stosunku pracy, na wniosek pracownika, po złożeniu przez niego oświadczenia, że odprawa z tego tytułu nigdy nie została mu wypłacona.
4. Pracownik, który otrzymał odprawę, o której mowa w ust. 1, nie może ponownie nabyć do niej prawa.

§ 20

Zasady i tryb przyznawania dodatkowego wynagrodzenia rocznego określa art. 143 ustawy pswin.

§ 21

1. Za prowadzenie zajęć dydaktycznych w godzinach ponadwymiarowych, pracownik otrzymuje wynagrodzenie obliczone według stawek określonych w załączniku nr 5.
2. Wynagrodzenie za pracę w godzinach ponadwymiarowych przyznaje się po rozliczeniu godzin zajęć dydaktycznych ustalonych zgodnie z planem, raz w roku, po zakończeniu zajęć dydaktycznych w danym roku akademickim i wypłacane jest z osobowego funduszu płac.
3. Warunkiem otrzymania wynagrodzenia za prowadzenie zajęć dydaktycznych w godzinach ponadwymiarowych jest:
 - 1) zrealizowanie rocznego wymiaru zajęć dydaktycznych;
 - 2) rozliczenie zrealizowanych godzin zajęć dydaktycznych w systemie informatycznym Uczelnia XP;
 - 3) spełnienie wymagań określonych w Regulaminie Pracy.

§ 22

1. Zasady i tryb przyznawania wynagrodzenia za sprawowanie funkcji promotora, promotora pomocniczego i recenzenta w postępowaniu w sprawie nadania stopnia doktora, stopnia doktora habilitowanego lub tytułu profesora oraz członka komisji habilitacyjnej reguluje odpowiednio:
 - 1) art. 184 ustawy pswin – do postępowań wszczętych po dniu 1 października 2019 r.;
 - 2) art. 179 ustawy z dnia 3 lipca 2018 r. – Przepisy wprowadzające ustawę – Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce (Dz. U. poz. 1669, ze zm.) – do postępowań wszczętych przed dniem 1 maja 2019 r.;
2. Wysokość wynagrodzenia za sprawowanie funkcji, o których mowa w ust. 1, określa załącznik nr 6.

§ 23

1. Zasady i tryb przyznawania wynagrodzenia za udział w pracach komisji rekrutacyjnej określa Regulamin pracy komisji rekrutacyjnych Uniwersytetu.
2. Wysokość wynagrodzenia, o którym mowa w ust. 1 ustala pracodawca, biorąc pod uwagę liczbę kandydatów na studia oraz funkcję pełnioną w Komisji, jednak wynagrodzenie nie może być większe niż 70 % wynagrodzenia minimalnego asystenta.

§ 24

1. Pracownikowi może zostać przyznana nagroda Rektora za:
 - 1) osiągnięcia naukowe;
 - 2) osiągnięcia dydaktyczne;
 - 3) osiągnięcia wynalazcze;
 - 4) całokształt dorobku;
 - 5) osiągnięcia promujące Uniwersytet;
 - 6) wyróżniające się osiągnięcia we współpracy międzynarodowej.
2. Rektor, z inicjatywy studentów, może przyznać nagrodę specjalną dla wyróżniającego się nauczyciela akademickiego.
3. Zasady i tryb przyznawania nagród Rektora określa Regulamin przyznawania nagród Rektora nauczycielom akademickim Uniwersytetu.

§ 25

Pracownikowi zatrudnionemu w niepełnym wymiarze czasu pracy wysokość wynagrodzenia zasadniczego ustalana jest proporcjonalnie do wymiaru czasu pracy.

§ 26

1. Obniżenie wynagrodzenia zasadniczego pracownika w okresie zawieszenia w pełnieniu obowiązków lub tymczasowo aresztowanego następuje na zasadach określonych w art. 303 ustawy pswin.
2. W okresie zawieszenia w pełnieniu obowiązków nie przysługują zmienne składniki wynagrodzenia, o których mowa w § 9 ust. 1 pkt 1 lit. b, c, d, e, f, g oraz pkt 5, 6.

Rozdział 3 Przepisy końcowe

§ 27

1. Regulamin wchodzi w życie po upływie 2 tygodni od dnia podania go do wiadomości pracowników za pomocą służbowej poczty elektronicznej.
2. Zmiany Regulaminu mogą być dokonane w trybie przewidzianym dla jego wprowadzenia, w porozumieniu z zakładowymi organizacjami związkowymi.
3. W sprawach nieuregulowanych postanowieniami Regulaminu mają zastosowanie przepisy prawa powszechnie obowiązującego, w szczególności przepisy ustawy pswin, przepisy prawa pracy oraz przepisy wewnętrzne obowiązujące w Uniwersytecie.

**Miesięczne minimalne stawki wynagrodzenia zasadniczego
pracowników Uniwersytetu Medycznego w Łodzi będących nauczycielami akademickimi**

stanowisko	wynagrodzenie minimalne na stanowisku	średnia przyjęta na stanowisku
profesor	6410	8480
profesor uczelni	5321	6170
adiunkt:	4680	4920
w tym ze stopniem doktora habilitowanego	4680	5700
asystent	3205	3325
w tym ze stopniem doktora	3205	3600
straszny wykładowca	3205	3435
w tym ze stopniem doktora	4680	4920
wykładowca	3205	3355
starszy lektor	3205	3600
lektor	3205	3355
starszy instruktor	3205	3600
instruktor	3205	3355

**Tabela miesięcznych stawek dodatku funkcyjnego dla pracowników Uniwersytetu Medycznego
w Łodzi będących nauczycielami akademickimi, którym została powierzona funkcja kierownika
jednostki organizacyjnej**

-

Funkcja	Minimalna stawka dodatku funkcyjnego
Kierownik Katedry	
Liczba pracowników w zespole: 5-10	400,00
powyżej 10 pracowników	600,00
Kierownik Zakładu, Kliniki, Oddziału Klinicznego	
Liczba pracowników w zespole: 5-10	330,00
powyżej 10 pracowników	500,00
Kierownik jednostki ogólnouczelnianej	500,00

**Wniosek o przyznanie dodatku specjalnego dla pracowników Uniwersytetu Medycznego
w Łodzi będących nauczycielami akademickimi**

Łódź,

JM Rektor

Uniwersytetu Medycznego w Łodzi

.....

Na podstawie § 13 Regulaminu wynagradzania pracowników Uniwersytetu Medycznego w Łodzi będących nauczycielami akademickimi, proszę o przyznanie

Panu/Pani:

stanowisko:

jednostka organizacyjna:

dodatku specjalnego na okres od do w wysokości **zł brutto**

(słownie:.....), za realizację **godzin,**

w związku z:

.....
.....
.....

Uzasadnienie:

.....
.....
.....
.....

Dodatek specjalny będzie wypłacany **jednorazowo/ miesięcznie***.

Płatne z konta nr:

.....
podpis pracownika

.....
podpis przełożonego

.....
podpis kierownika projektu*

Decyzja Rektora

.....
* niewłaściwe skreślić

Zasady wypłaty dodatków dla pracowników zatrudnionych do realizacji praktyk zawodowych w Oddziale Pielęgniarstwa i Położnictwa Wydziału Nauk o Zdrowiu

1. Opiekunem praktyk może być nauczyciel akademicki zatrudniony w Uniwersytecie jeżeli:
 - 1) zrealizował obowiązkowe pensum dydaktyczne;
 - 2) nie ma możliwości powierzenia opieki nad praktykami w ramach umowy zlecenia pielęgniarce lub położnej będącej pracownikiem przedsiębiorstwa, podmiotu leczniczego lub innej jednostki realizującej praktykę zawodową na podstawie porozumienia/umowy.
 - 3) spełnia wymogi określone w Regulaminie zajęć praktycznych i praktyk zawodowych w Oddziale Pielęgniarstwa i Położnictwa Wydziału Nauk o Zdrowiu Uniwersytetu Medycznego w Łodzi.
2. Opiekun praktyk otrzymuje jednorazowy dodatek w wysokości 1592 zł za wypracowanie co najmniej 160 godzin dydaktycznych (4 tygodnie) ze zorganizowaną grupą studentów.
3. W przypadku, gdy liczba realizowanych godzin/tygodni praktyk jest mniejsza niż określona w pkt 2, dodatek ustala się proporcjonalnie do faktycznie przepracowanych godzin/tygodni.
4. Liczba studentów w grupach zorganizowanych wynosi 4 lub 8.
5. Nauczycielom akademickim realizującym w przedsiębiorstwach podmiotu leczniczego, zajęcia dydaktyczne w ramach przedmiotu: „Techniki położnicze i prowadzenie porodu”, będącemu jednocześnie pracownikiem podmiotu leczniczego realizującego praktykę zawodową, przysługuje dodatek, za nadzór nad studentem przyjmującym poród fizjologiczny w wysokości 20 zł.
6. Za zajęcia praktyczne i praktyki zawodowe z przedmiotu: „Techniki położnicze i prowadzenie porodu”, na kierunku położnictwo I stopnia studiów stacjonarnych, które realizowane są na oddziale sali porodowej, w systemie dyżurów 12 godzinnych, w godzinach nocnych, w soboty i niedziele, dodatek wypłacany jest zgodnie ze stawkami studiów stacjonarnych.
7. Dodatek z tytułu prowadzenia praktyk zawodowych płatny jest po zakończeniu zajęć i złożeniu Kierownikom ds. Praktyk Studenckich na kierunku Pielęgniarstwo i kierunku Położnictwo dokumentacji określonej w Regulaminie zajęć praktycznych i praktyk zawodowych w Oddziale Pielęgniarstwa i Położnictwa Wydziału Nauk o Zdrowiu Uniwersytetu Medycznego w Łodzi.
8. Kierownik ds. Praktyk Studenckich potwierdza realizację praktyk zawodowych i przekazuje informację do kierownika jednostki, w ramach której prowadzone są praktyki oraz do Działu Rozliczeń Dydaktycznych.
9. W przedmiocie: „Dydaktyka medyczna” na kierunku: Pielęgniarstwo, część praktyczna w liczbie 150 godzin dzieli się na: zajęcia praktyczne – 64 godziny na jedną grupę 8-osobową i praktyki zawodowe w liczbie 86 godzin na jedną grupę 8-osobową. Zajęcia praktyczne odbywają się pod kierunkiem nauczyciela akademickiego, któremu przysługuje 8 godzin dydaktycznych w przeliczeniu na jednego studenta, zaliczonych do pensum dydaktycznego lub stanowiących godziny ponadwymiarowe wypłacane po wypracowaniu pensum. Zajęcia te będą widoczne w systemie Uczelnia XP jako: „praktyki zawodowe - zajęcia praktyczne”.
10. W przedmiocie: „Dydaktyka medyczna” na kierunku: Położnictwo, część praktyczna w liczbie 120 godzin dzieli się na: zajęcia praktyczne – 48 godzin na jedną grupę 8-osobową i praktyki zawodowe w liczbie 72 godzin na jedną grupę 8-osobową. Zajęcia praktyczne odbywają się pod kierunkiem nauczyciela akademickiego, któremu przysługuje 6 godzin dydaktycznych w przeliczeniu na jednego studenta, zaliczonych do pensum dydaktycznego lub

stanowiących godziny ponadwymiarowe wypłacane po wypracowaniu pensum. Zajęcia te będą widoczne w systemie Uczelnia XP jako: „praktyki zawodowe - zajęcia praktyczne”.

11. Kierownikowi ds. Praktyk Studenckich, z tytułu nadzoru nad praktykami zawodowymi w okresie ich przygotowania i realizacji, przysługuje dodatek w wysokości 500 zł miesięcznie.
12. Kierownik ds. Praktyk Studenckich na kierunku Pielęgniarstwo może wyznaczyć swojego zastępcę, który z tego tytułu otrzymuje dodatek w wysokości 350 zł miesięcznie.
13. Zastępca, o którym mowa w pkt. 47, odpowiedzialny jest za organizację zajęć praktycznych i praktyk zawodowych wskazanych przez Kierownika ds. Praktyk Studenckich na kierunku: Pielęgniarstwo oraz zastępuje ww. Kierownika podczas jego nieobecności.
14. Kwoty dodatku podane w niniejszym Regulaminie są kwotami brutto.

**Stawki wynagrodzenia dla nauczycieli akademickich
za prowadzenie zajęć dydaktycznych w godzinach ponadwymiarowych***

Lp.	Stanowisko	Stawka podstawowa	Stawka za zajęcia sobotnio-niedzielne	Stawka za zajęcia na odpłatnych studiach prowadzonych w języku angielskim
1	Profesor	116 zł	135 zł	180 zł
2	Profesor uczelni, Adiunkt/asystent badawczo- -dydaktyczny posiadający stopień doktora habilitowanego	96 zł	112 zł	180 zł
3	Adiunkt dydaktyczny, Adiunkt badawczo-dydaktyczny nieposiadający stopnia doktora habilitowanego, Starszy wykładowca	85 zł	99 zł	140 zł
4	Starszy lektor/starszy instruktor Asystent dydaktyczny Asystent badawczo-dydaktyczny nieposiadający stopnia doktora habilitowanego, Wykładowca/ lektor/ instruktor	60 zł	70 zł	140 zł

* Tabela określa stawki wynagrodzenia brutto za jedną godzinę obliczeniową zajęć dydaktycznych, odpowiadającą 45 minutom.

**Stawki wynagrodzenia promotora oraz za recenzje i opinie w przewodzie doktorskim,
postępowaniu habilitacyjnym oraz postępowaniu o nadanie tytułu profesora
w postępowaniach wszczętych do dnia 1 maja 2019 r.**

Czynność / funkcja	Stawka wynagrodzenia ustalona w relacji do minimalnej stawki wynagrodzenia zasadniczego profesora zwyczajnego	Stawka wynagrodzenia w złotych ustalona do postępowań wszczętych w okresie 01.01. do 31.12. danego roku			
		2013 r.	2014 r.	2015 r.	od 2016 r.
Promotor w przewodzie doktorskim	100%	4 525,00	4 940,00	5 390,00	5 390,00
Opracowanie recenzji w przewodzie doktorskim	34%	1 538,00	1 679,60	1 832,60	1 832,60
Opracowanie recenzji w postępowaniu habilitacyjnym	40%	1 810,00	1 976,00	2 156,00	2 156,00
Opracowanie recenzji w postępowaniu o nadanie tytułu naukowego profesora	50%	2 262,50	2 470,00	2 695,00	2 695,00
Stawki wynagrodzenia członków komisji habilitacyjnej za sporządzenie opinii w sprawie nadania lub odmowy nadania stopnia doktora habilitowanego					
Przewodniczący	40%	1 810,00	1 976,00	2 156,00	2 156,00
Sekretarz	35%	1 583,75	1 729,00	1 886,50	1 886,50
Członek komisji	20%	905,00	988,00	1 078,00	1 078,00
Recenzent	10%	452,50	494,00	539,00	539,00

Stawki wynagrodzenia za sprawowanie funkcji promotora, promotora pomocniczego i recenzenta w postępowaniu w sprawie nadania stopnia doktora, stopnia doktora habilitowanego lub tytułu profesora oraz członka komisji habilitacyjnej w postępowaniach wszczętych od dnia 1 października 2019 r.

Czynność / funkcja	Stawka wynagrodzenia ustalona w relacji do minimalnej stawki wynagrodzenia zasadniczego profesora	Stawka wynagrodzenia w złotych
Promotor	83%	5320,30
Promotor pomocniczy	50%	3205,00
Opracowanie recenzji w postępowaniu w sprawie nadania stopnia doktora	27%	1730,70
Opracowanie recenzji w postępowaniu w sprawie nadania stopnia doktora habilitowanego	33%	2115,30
Opracowanie recenzji w postępowaniu w sprawie nadania tytułu naukowego profesora	40%	2564,00
Członek komisji habilitacyjnej	17%	1089,70
Członek komisji habilitacyjnej pełniący funkcję przewodniczącego lub sekretarza	33%	2115,30