

Porozumienie
w sprawie zasad zwiększenia wynagrodzeń zasadniczych pracowników Uniwersytetu Mikołaja
Kopernika w Toruniu w roku 2025

1. Środki przyznane na podstawie Komunikatu Ministra Nauki i Szkolnictwa Wyższego z dnia 25 lutego 2025 r. wynoszą 25 479,2 tys. zł.
2. Zgodnie ze sprawozdaniem Rb-70 za IV kwartał 2023 r. podział tych środków przedstawia się następująco:
 - część toruńska: 71,0% (18 078,5 tys. zł),
 - część bydgoska: 29,0% (7 400,7 tys. zł).
3. W ramach Etapu I podwyżki został zrealizowany w związku z podniesieniem wynagrodzenia minimalnego od 01.01.2025 r.

Wzrost minimalnego wynagrodzenia za pracę (wzrost o 8,5%):
do 31.12.2024: 4.300 zł (wynagrodzenie zasadnicze: 3.740 zł);
od 01.01.2025: 4.666 zł (wynagrodzenie zasadnicze: 4.060 zł);

3.1. Obsługa (wynagrodzenie zasadnicze): 4.060 zł (do 31.12.2024: 3.881 zł) wzrost o 4,6%;
 $3.131 + 750 = 3.881 \text{ zł} / 3.740 \text{ zł};$

3.2. Pozostali (wynagrodzenie zasadnicze): 4.670 zł (do 31.12.2024: 4.300 zł) wzrost o 8,6%;

3.3. Podwyżka w ramach etapu I dotyczyła 736 osób, z tego:

- część toruńska: 528,
- część bydgoska: 235.

4. W ramach Etapu II podwyżki będą wynosiły w odniesieniu do wynagrodzeń zasadniczych:

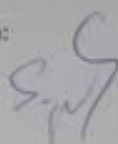
4.1. Nauczyciele akademicki:

- część obligatoryjna: 320 zł / etat;

4.2. Pracownicy niebędący nauczycielami:

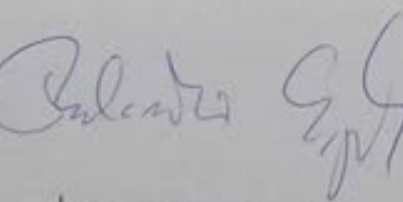
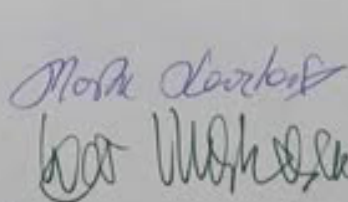
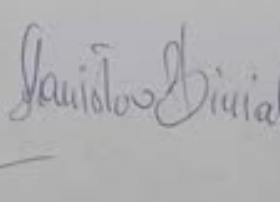
- część obligatoryjna: 280 zł / etat.

z wyłączeniem od 01.01.2025



5. Podwyżki obejmują osoby zatrudnione na dzień 31 grudnia 2024 r. nadal pozostające w stosunku pracy. W przypadku osób zatrudnionych po 1.01.2025 wysokość wynagrodzenia ustala indywidualnie Rektor na wniosek odpowiednio kierownika jednostki organizacyjnej lub kanclerza.
6. Osoby, które w ramach I etapu otrzymały podwyżkę mniejszą niż wynikająca z punktu 4, otrzymują kwotę wyrównującą nie mniejszą niż 50 zł.
7. Pracownicy zatrudnieni w ramach IDUB otrzymują podwyżki, na zasadach ogólnych, w granicach środków dostępnych w IDUB po uzgodnieniu ich wysokości z dysponentami środków.
8. Podwyżki nie obejmą:

- osób finansowanych ze źródeł zewnętrznych, chyba że budżet danego projektu pozwala na ich sfinansowanie;
 - pracowników finansowanych z tzw. funduszu spójności.
9. Osoby przebywające na długotrwałych zwolnieniach (m.in. chorobowych, macierzyńskich, wychowawczych, itp.) otrzymują podwyżki po powrocie do pracy, począwszy od miesiąca, w którym nastąpił powrót.
 10. Osoby finansowane częściowo ze źródeł zewnętrznych otrzymują podwyżkę proporcjonalnie do udziału finansowania z subwencji.
 11. W sytuacji, gdy po 31 grudnia 2024 r. nastąpiła zmiana wymiaru etatu (np. z 1 na 0,5), wysokość podwyżki odnosi się do aktualnego stanu etatowego.
 12. W przypadku zmiany stanowiska (np. z adiunkta na profesora) lub grupy pracowniczej (np. z pracownika nienauczyielskiego na nauczyciela) po 31 grudnia 2024 r., podwyżka jest naliczana w odniesieniu do aktualnego stanowiska. Podstawą ustalenia jej wysokości jest minimalne wynagrodzenie przewidziane dla danego stanowiska.
 13. Władze rektorskie zobowiązują się do przedstawienia w ciągu miesiąca od dnia podpisania tego porozumienia propozycje nowych tabel wynagradzania wszystkich pracowników z uwzględnieniem kryteriów awansowych dla nienauczycieli.
 14. Propozycja, o której mowa w pkt. 13 bazować będzie na dwóch projektach przedstawionych przez Joannę Szwarz-Kozłowską, Annę Bielawiec-Osińską i Katarzynę Leszczyńską oraz Krzysztofa Zienkiewicza i Michała Wojciechowskiego.
 15. Jeżeli porozumienie dotyczące nowych tabel zostanie zawarte do końca października br. Rektor zobowiązuje się pokryć ze środków UMK podwyżki wynagrodzeń wynikające z konieczności regulacji płac do nowego, wymaganego, minimalnego poziomu na poszczególnych stanowiskach (z wyrównaniem od miesiąca następującego po miesiącu, w którym podpisano niniejsze porozumienie).

Inicjatywa Pracownicza przy UMK
 nie zgodza się na niniejsze
 porozumienie

Magdalena Siedel
 Anna Bielawiec-Osińska