

Porozumienie

**w sprawie zasad zwiększenia wysokości wynagrodzeń zasadniczych pracowników Uniwersytetu
Mikołaja Kopernika w Toruniu w roku 2026**

zawarte 24 czerwca 2026 r.

pomiędzy

- 1) „Komisją Uczelnianą NSZZ „Solidarność” przy Uniwersytecie Mikołaja Kopernika w Toruniu
- 2) Związkiem Nauczycielstwa Polskiego w Uniwersytecie Mikołaja Kopernika w Toruniu
- 3) Komisją Międzyzakładową Ogólnopolskiego Związku Zawodowego Inicjatywa Pracownicza przy Uniwersytecie Mikołaja Kopernika w Toruniu
- 4) Związkiem Zawodowym Pracowników Collegium Medicum im. Ludwika Rydygiera w Bydgoszczy
- 5) Międzyzakładowym Oddziałem Terenowym Ogólnopolskiego Związku Zawodowego Lekarzy przy Collegium Medicum Uniwersytetu Mikołaja Kopernika w Toruniu i Szpitalu Uniwersyteckim w Bydgoszczy

oraz

Rektorem Uniwersytetu Mikołaja Kopernika w Toruniu

1. Środki przyznane na podstawie Komunikatu Ministra Nauki i Szkolnictwa Wyższego z dnia 5 lutego 2026 r. wynoszą 17 983,0 tys. zł.
2. Zgodnie ze sprawozdaniem Rb-70 za IV kwartał 2024 r. podział tych środków przedstawia się następująco:
 - część toruńska: 70,5% (12 677,0 tys. zł)
 - część bydgoska: 29,5% (5 306,0 tys. zł).
3. Pierwszy etap podwyżek został zrealizowany w związku z podniesieniem wynagrodzenia minimalnego od 01.01.2026 r.

Wzrost minimalnego wynagrodzenia za pracę (wzrost o 3,0%):

 - minimalne wynagrodzenie za pracę w 2025 – 4 666 zł
 - minimalne wynagrodzenie za pracę w 2026 – 4 806 zł.

3.1. Pracownicy obsługi (wynagrodzenie zasadnicze): 4 180 zł (do 31.12.2025: 4 060 zł), wzrost o 3,0%.

3.2. Pozostali pracownicy (wynagrodzenie zasadnicze): 4 806 zł (do 31.12.2025: 4 670 zł), wzrost o 2,9%.

3.3. Podwyżka w ramach etapu I dotyczyła 488 osób, z tego:

 - część toruńska – 366
 - część bydgoska – 122.

4. W zakresie narzutów stosuje się:
- rzeczywiste wskaźniki dodatków stażowych i premii regulaminowych poszczególnych pracowników
 - narzuty na pochodne od wynagrodzeń stałych (m.in. godziny nadliczbowe, nagrody jubileuszowe, odprawy emerytalne) w wysokości 5,0%,
 - nagrody Rektora w wysokości 2% (nauczyciele akademicki) oraz 1% (pracownicy niebędący nauczycielami akademickimi)
 - narzuty na dodatkowe wynagrodzenie roczne w wysokości 8,5%,
 - narzuty na ZUS i Fundusz Pracy w wysokości 19,64%
 - narzuty na PPK w wysokości 1,5% (jeżeli dotyczy danego pracownika)
 - odpis na Uniwersytecki Fundusz Świadczeń Socjalnych w wysokości 6,5%.

Średnia narzutów wraz z kosztami pracodawcy – 77,8%.

5. Podwyżki w drugim etapie obejmują osoby zatrudnione na dzień 31 stycznia 2026 r., nadal pozostające w stosunku pracy, finansowane z środków subwencyjnych.
6. Pracownicy zatrudnieni w ramach IDUB otrzymują podwyżki, na zasadach ogólnych, w granicach środków dostępnych w IDUB po uzgodnieniu ich wysokości z dysponentami środków.
7. Podwyżki nie obejmą
- osób finansowanych ze źródeł zewnętrznych, chyba że budżet danego projektu pozwala na ich sfinansowanie
 - pracowników finansowanych z tzw. funduszu spójności
8. Osoby przebywające na długotrwałych zwolnieniach (m.in. chorobowych, macierzyńskich, wychowawczych, itp.) otrzymują podwyżki po powrocie do pracy, począwszy od miesiąca, w którym nastąpił powrót.
9. Osoby finansowane częściowo ze źródeł zewnętrznych otrzymują podwyżkę proporcjonalnie do udziału finansowania z subwencji.
10. Minimalny poziom podwyżki, stanowiącej wyrównanie, w ramach drugiego etapu wynosi 50 zł.
11. W sytuacji, gdy po 31 grudnia 2025 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 niebędącego nauczycielem akademickim na nauczyciela akademickiego) po 31 grudnia 2025 r., podwyżka jest naliczana w odniesieniu do aktualnego stanowiska. Podstawą ustalenia jej wysokości jest minimalne wynagrodzenie przewidziane dla danego stanowiska.
13. W ramach etapu drugiego podwyżki będą wynosiły 3% dla stawiki minimalnej na danym stanowisku.
14. Pozostałe środki w wysokości 1,4 mln zł przekazane zostaną kierownikom jednostek w proporcji do liczby etatów w jednostkach.
15. Kierownicy przekazane środki przeznaczą na dodatkowe podniesienie wynagrodzeń pracowników uwzględniając:

- nakład pracy, zakres odpowiedzialności i zaangażowanie pracowników;
- potrzebę podniesienia wynagrodzeń osób najmniej zarabiających;
- strukturę wynagrodzenia w jednostkach, w tym lukę płacową ze względu na płeć;

16. Suma podwyżek, o których mowa punktach 14 i 15 nie może:

- skutkować przekroczeniem maksymalnego wynagrodzenia dla danego stanowiska;
- przekraczać kwoty 350 zł na etat.

17. Podwyżki, o których mowa w punkcie 14 i 15 wypłacane są z wyrównaniem od 01.01.2026 r.

18. Rektor ze środków własnych Uniwersytetu wyasygnuje środki na podwyżki zmierzające do wyrównania najbardziej rażącej dysproporcji w wynagrodzeniach w poszczególnych grupach pracowniczych i poinformuje o wysokości wyasygnowanych środków oraz sposobie ich dystrybucji związki zawodowe.