

Regulamin wynagradzania pracowników Uniwersytetu w Białymstoku

Rozdział I POSTANOWIENIA OGÓLNE

§ 1

Regulamin wynagradzania pracowników Uniwersytetu w Białymstoku, zwany dalej Regulaminem, określa zasady wynagradzania za pracę oraz przyznawania pozostałych świadczeń związanych z pracą.

§ 2

1. Regulamin obowiązuje pracowników zatrudnionych w Uniwersytecie w Białymstoku.
2. Ilekroć w niniejszym Regulaminie jest mowa o:
 - 1) pracodawcy – należy przez to rozumieć Uniwersytet w Białymstoku, za który czynności wykonuje rektor lub osoba przez niego upoważniona,
 - 2) Uczelni lub Uniwersytecie – należy przez to rozumieć Uniwersytet w Białymstoku,
 - 3) minimalnym wynagrodzeniu profesora – należy przez to rozumieć minimalne wynagrodzenie profesora określone odrębnymi przepisami,
 - 4) Ustawie – należy przez to rozumieć ustawę z dnia 20 lipca 2018 r. Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce (t.j. Dz. U. z 2020 r., poz. 85).
3. Pracodawca jest obowiązany, przed dopuszczeniem pracownika do pracy, zapoznać go z treścią Regulaminu.

§ 3

1. Regulamin został wprowadzony na zasadzie art. 77² Kodeksu pracy oraz art. 126 ust. 2 Ustawy.
2. W sprawach dotyczących ustalania wynagrodzenia za pracę i innych świadczeń związanych z pracą, nieuregulowanych w niniejszym Regulaminie, w szczególności nagrody jubileuszowej¹, odprawy emerytalnej², odprawy rentowej³, zastosowanie mają przepisy Ustawy, Kodeksu pracy, a także innych aktów prawnych wydanych na ich podstawie.

§ 4

Ustala się:

- 1) tabelę miesięcznych minimalnych stawek wynagrodzenia zasadniczego nauczycieli akademickich zatrudnionych w grupach badawczo-dydaktycznych, badawczych i dydaktycznych, stanowiącą załącznik nr 1 do Regulaminu;
- 2) tabelę stanowisk pracy, wymagań kwalifikacyjnych i miesięcznych minimalnych stawek wynagrodzenia zasadniczego pracowników niebędących nauczycielami akademickimi

¹ W rozumieniu art. 141 i art. 142 Ustawy.

² W rozumieniu art. 146 Ustawy.

³ W rozumieniu art. 146 Ustawy

- zatrudnionych w grupach administracyjnych, inżynieryjno-technicznych, naukowo-technicznych, bibliotecznych i obsługi, stanowiącą załącznik nr 2 do Regulaminu;
- 3) tabelę minimalnych miesięcznych stawek dodatku funkcyjnego dla nauczycieli akademickich stanowiącą załącznik nr 3 do Regulaminu;
 - 4) tabelę minimalnych miesięcznych stawek dodatku funkcyjnego dla pracowników niebędących nauczycielami akademickimi stanowiącą załącznik nr 4 do Regulaminu.

Rozdział II

ZASADY I WARUNKI WYNAGRADZANIA ZA PRACĘ

§ 5

1. Wynagrodzenie za pracę ustala się w wysokości odpowiadającej rodzajowi wykonywanej pracy i kwalifikacjom wymaganym przy jej wykonaniu z uwzględnieniem ilości i jakości świadczonej pracy.
2. Wynagrodzenie przysługuje za pracę wykonaną. Za czas niewykonania pracy pracownik zachowuje prawo do wynagrodzenia tylko wówczas, gdy przepisy prawa pracy tak stanowią. Pracownik nie może zrzec się prawa do wynagrodzenia ani przenieść tego prawa na inną osobę.
3. Pracodawca, na żądanie pracownika, jest obowiązany udostępnić do wglądu dokumenty, na podstawie których zostało obliczone jego wynagrodzenie.
4. Pracodawca jest zobowiązany do ochrony poufności informacji dotyczących indywidualnych wynagrodzeń i innych świadczeń. Nie dotyczy to wynagrodzeń osób, co do których zastosowanie mają przepisy regulujące udostępnianie informacji publicznej.
5. Wysokość wynagrodzenia zasadniczego, dodatku funkcyjnego i innych składników wynagrodzenia pracownika ustala rektor.
6. Rektor może upoważnić inne osoby do podejmowania decyzji, o których mowa w ust. 5.

§ 6

1. Wynagrodzenie zasadnicze, dodatek za staż pracy, dodatek funkcyjny oraz dodatek zadaniowy wypłaca się nauczycielom akademickim z góry za dany miesiąc, tj. pierwszego dnia roboczego danego miesiąca, z zastrzeżeniem ust. 2. Pozostałe składniki wynagrodzenia oraz zasiłki wypłacane są z dołu w obowiązujących w Uniwersytecie terminach wypłat wynagrodzeń.
2. W przypadku zatrudnienia nauczyciela akademickiego w trakcie miesiąca kalendarzowego, wypłaty wynagrodzenia za ten miesiąc dokonuje się następnego dnia roboczego następującego po podpisaniu umowy o pracę.
3. Pracownikom niebędącym nauczycielami akademickimi wynagrodzenie wypłaca się z dołu w ostatnim dniu danego miesiąca. Jeżeli termin wypłaty wynagrodzenia pracownikom niebędącym nauczycielami akademickimi przypada w dniu wolnym od pracy, wypłata wynagrodzenia następuje w ostatnim dniu roboczym poprzedzającym dzień, w którym wypłata miała nastąpić.
4. Wynagrodzenie zasadnicze pracownika zaokrągla się do pełnych złotych.

§ 7

1. Wynagrodzenie wypłacane jest przelewem na wskazany przez pracownika numer rachunku bankowego.
2. Na podstawie pisemnego wniosku pracownika wynagrodzenie wypłacane jest w formie gotówkowej. Wypłata wynagrodzenia następuje na podstawie dokumentu tożsamości w kasach banku wskazanego przez pracodawcę w godzinach otwarcia placówek.

Rozdział III SKŁADNIKI WYNAGRODZENIA

Wynagrodzenie zasadnicze

§ 8

1. Wynagrodzenie zasadnicze ustala się na podstawie miesięcznych minimalnych stawek wynagrodzenia określonych w tabelach, stanowiących Załączniki nr 1-2 do Regulaminu.
2. Wynagrodzenie zasadnicze nauczyciela akademickiego ulega podwyższeniu o 10% miesięcznej minimalnej stawki wynagrodzenia zasadniczego na zajmowanym stanowisku z tytułu uzyskania stopnia naukowego, jeżeli po uzyskaniu stopnia naukowego nauczyciel akademicki jest nadal zatrudniony na tym samym stanowisku.
3. Godzinową stawkę wynagrodzenia zasadniczego oblicza się poprzez podzielenie wynagrodzenia zasadniczego wynikającego z zaszergowania pracownika przez liczbę godzin pracy przypadającą do przepracowania w danym miesiącu, a w odniesieniu do nauczycieli akademickich przez liczbę 156. W przypadku potrzeby ustalenia uśrednionej liczby godzin pracy pracownika niebędącego nauczycielem akademickim przyjmuje się jako dzielnik liczbę 168.
4. Wynagrodzenie zasadnicze określone w załącznikach nr 1 i 2 do niniejszego Regulaminu przysługuje za pełny wymiar czasu pracy. W razie zatrudnienia w niepełnym wymiarze czasu pracy wynagrodzenie zasadnicze pracownika oblicza się proporcjonalnie do wymiaru czasu pracy określonego w umowie o pracę.
5. W przypadku gdy pracownik, który wykonywał w danym okresie rozliczeniowym pracę, o której mowa w § 24 ust. 3 Regulaminu Pracy⁴ nie odbierze czasu wolnego w zamian za tę pracę, co może mieć miejsce jedynie w wyjątkowych przypadkach takich jak urlop macierzyński, urlop ojcowski, urlop rodzicielski, urlop wychowawczy, urlop bezpłatny, zasiłek chorobowy oraz świadczenie rehabilitacyjne, czas wolny będzie udzielony na jego pisemny wniosek w innym terminie poza danym okresem rozliczeniowym.
6. W przypadku gdy pracownik, który wykonywał w danym okresie rozliczeniowym pracę, o której mowa w § 24 ust. 3 Regulaminu Pracy⁵ nie odbierze czasu wolnego w zamian za tę pracę zgodnie z postanowieniami ust. 5, bezpośredni przełożony podejmuje decyzję o udzieleniu czasu wolnego wraz ze wskazaniem terminu jego odebrania.

Dodatek za staż pracy

§ 9

1. Pracownikowi przysługuje dodatek za staż pracy w wysokości 1% wynagrodzenia zasadniczego za każdy rok zatrudnienia, wypłacany w okresach miesięcznych, poczynając od czwartego roku zatrudnienia, z tym że wysokość tego dodatku nie może przekroczyć 20% wynagrodzenia zasadniczego.

⁴ „Czas pracy po przekroczeniu skróconego wymiaru czasu pracy nie stanowi pracy w godzinach nadliczbowych w rozumieniu przepisów prawa pracy, przy czym w przypadku wykonywania pracy w wymiarze dłuższym niż przeciętnie 36 godzin tygodniowo ale nie dłuższym niż przeciętnie 40 godzin tygodniowo, pracodawca w danym okresie rozliczeniowym, na wniosek pracownika, udziela mu czasu wolnego z tytułu tej pracy, w wymiarze odpowiadającym świadczonej pracy, z uwzględnieniem potrzeb organizacyjnych Pracodawcy.” Źródło: § 24 ust. 3 Regulaminu Pracy Uniwersytetu w Białymstoku w wersji obowiązującej na dzień 17 stycznia 2020 r., z datą obowiązywania od 1 lutego 2020 r.

⁵ ibidem

2. Do okresu uprawniającego do dodatku za staż pracy wlicza się wszystkie zakończone okresy zatrudnienia we wszystkich zakładach pracy.
3. Do okresu pracy uprawniającego do dodatku za staż pracy wlicza się także:
 - 1) inne okresy, uwzględniane na podstawie przepisów odrębnych, jako okresy, od których zależą uprawnienia pracownicze;
 - 2) okresy asystenckich studiów przygotowawczych, odbytych na podstawie przepisów dotyczących zasad i warunków tworzenia w szkołach wyższych asystenckich studiów przygotowawczych;
 - 3) okresy pobytu za granicą wynikające ze skierowania udzielonego na podstawie przepisów o kierowaniu za granicę pracowników w celach naukowych, dydaktycznych i szkoleniowych.
4. Dodatek za staż pracy przysługuje za dni, za które pracownik otrzymuje wynagrodzenie, oraz za dni nieobecności w pracy z powodu niezdolności do pracy spowodowanej chorobą albo konieczności osobistego sprawowania opieki nad dzieckiem lub chorym członkiem rodziny, za które zachowuje prawo do wynagrodzenia lub otrzymuje zasiłek z ubezpieczenia społecznego (chorobowy, opiekuńczy, świadczenie rehabilitacyjne).
5. Jeżeli nabycie prawa do dodatku za staż pracy lub prawa do wyższej stawki tego dodatku nastąpiło:
 - a) pierwszego dnia miesiąca – dodatek przysługuje za ten miesiąc;
 - b) w innym dniu niż pierwszy dzień miesiąca – dodatek przysługuje począwszy od pierwszego dnia miesiąca następującego po miesiącu, w którym pracownik nabył to prawo.
6. W przypadku jednoczesnego pozostawania w więcej niż jednym stosunku pracy, okresy uprawniające do dodatku za staż pracy ustala się odrębnie dla każdego stosunku pracy.
7. Przy ustalaniu okresów uprawniających do dodatku za staż pracy okresy, o których mowa w ust. 2, uwzględnia się na podstawie świadectwa pracy, a okresy, o których mowa w ust. 3, na podstawie innego dokumentu potwierdzającego ich odbycie, z tym że w przypadku pozostawania przez pracownika jednocześnie w więcej niż jednym stosunku pracy okresy, o których mowa w ust. 2 i 3, uwzględnia się po przedłożeniu przez pracownika oświadczenia o ich nieuwzględnieniu u innego pracodawcy.

Dodatek funkcyjny

§ 10

1. Dodatek funkcyjny przysługuje z tytułu kierowania zespołem, w skład którego wchodzi nie mniej niż 5 osób, w tym osoba kierująca oraz radcy prawnemu.
2. Inspektorowi nadzoru przysługuje dodatek funkcyjny za czas wykonywania czynności w ramach nadzoru.
3. Wysokość dodatku funkcyjnego nie może przekroczyć 67% wynagrodzenia profesora i jest uzależniona od liczby członków zespołu oraz stopnia złożoności zadań.
4. Stawki minimalne dodatków funkcyjnych zawarte są w Załącznikach nr 3-4 do niniejszego Regulaminu.
5. Dodatek funkcyjny przysługuje od pierwszego dnia pełnienia funkcji, o których mowa w ust. 1, do ostatniego dnia miesiąca, w którym nastąpiło zakończenie pełnienia funkcji lub wykonywania czynności.
6. Pracownik zachowuje prawo do dodatku funkcyjnego w czasie usprawiedliwionej nieobecności w pracy, nie dłużej jednak niż przez okres 3 miesięcy.
7. Dodatek funkcyjny nie przysługuje nauczycielowi akademickiemu w okresie zawieszenia w pełnieniu obowiązków.

8. W przypadku pełnienia dwóch funkcji organizacyjnych w tej samej jednostce organizacyjnej lub czasowego powierzenia dodatkowych funkcji przysługuje zwiększenie dodatku funkcyjnego do wysokości 25% najwyższego dodatku, który otrzymuje pracownik.

Dodatek za pracę w porze nocnej

§ 11

Pracownikowi wykonującemu pracę w porze nocnej przysługuje dodatek do wynagrodzenia za każdą godzinę pracy w porze nocnej określonej w Regulaminie pracy Uniwersytetu w Białymstoku w wysokości 20% godzinowej stawki wynagrodzenia zasadniczego tego pracownika, nie niższej niż 20% godzinowej stawki wynikającej z minimalnego wynagrodzenia za pracę, określonego w odrębnych przepisach.

Dodatek za pracę w systemie zmianowym

§ 12

Pracownikowi wykonującemu pracę w zmianowym rozkładzie czasu pracy za każdą godzinę pracy na drugiej zmianie, określonej w Regulaminie pracy Uniwersytetu w Białymstoku, przysługuje dodatek w wysokości 10% godzinowej stawki wynagrodzenia zasadniczego tego pracownika.

Dodatek za pracę w godzinach nadliczbowych

§ 13

1. Pracownikom niebędącym nauczycielami akademickimi za pracę w godzinach nadliczbowych – o ile nie otrzymali rekompensaty w postaci dni wolnych – oprócz normalnego wynagrodzenia przysługuje dodatek w wysokości:
 - 1) 100% wynagrodzenia –za pracę w godzinach nadliczbowych przypadających:
 - a) w nocy,
 - b) w niedziele i święta, niebędące dla pracownika dniami pracy, zgodnie z obowiązującym go rozkładem czasu pracy,
 - c) w dniu wolnym od pracy udzielonym pracownikowi w zamian za pracę w niedzielę lub w święto, zgodnie z obowiązującym go rozkładem czasu pracy;
 - 2) 50% wynagrodzenia –za pracę w godzinach nadliczbowych, przypadających w każdym innym dniu.
2. Dodatek w wysokości określonej w ust. 1 pkt. 1 przysługuje także za każdą godzinę pracy nadliczbowej z tytułu przekroczenia przeciętnej tygodniowej normy czasu pracy w przyjętym okresie rozliczeniowym, chyba że przekroczenie tej normy nastąpiło w wyniku pracy w godzinach nadliczbowych, za które pracownikowi przysługuje prawo do dodatku w wysokości określonej w ust. 1.
3. Podstawą obliczania dodatków określonych w ust. 1 jest wynagrodzenie zasadnicze pracownika.

Dodatek zadaniowy

§ 14

1. Dodatek zadaniowy może być przyznany z tytułu:
 - 1) czasowego zwiększenia obowiązków służbowych,
 - 2) czasowego powierzenia dodatkowych zadań

- 3) albo ze względu na charakter pracy lub warunki jej wykonywania.
2. Dodatek zadaniowy przyznaje się:
 - 1) na czas określony, w przypadkach w których mowa w ust. 1 pkt. 1 i 2,
 - 2) na czas nieokreślony lub określony – w przypadku o którym mowa w ust. 1 pkt. 3.
3. Wysokość dodatku zadaniowego nie może przekroczyć 80% sumy wynagrodzenia zasadniczego i dodatku funkcyjnego pracownika.
4. Dodatek zadaniowy przysługuje w czasie usprawiedliwionej nieobecności w pracy, nie dłużej jednak niż przez okres 3 miesięcy.

Dodatek jednorazowy

§ 15

1. Dodatek jednorazowy wypłacany jest za wykonanie jednorazowego, konkretnego zadania.
2. Wysokość dodatku jednorazowego nie może przekroczyć 100% sumy wynagrodzenia zasadniczego i dodatku funkcyjnego pracownika.
3. Dodatek jednorazowy przysługuje za okres niezdolności do pracy.

Dodatek kwotowy okresowy

§ 16

1. Dodatek kwotowy okresowy przyznaje rektor na pisemny wniosek kierownika jednostki organizacyjnej Uniwersytetu lub kanclerza.
2. Wysokość dodatku uzależniona jest od zakresu i rodzaju wykonywanych zadań.
3. Wniosek o przyznanie dodatku powinien wskazywać uzasadnienie przyznania dodatku, zakres i rodzaj wykonywanych zadań, proponowaną wysokość kwoty dodatku i okres jego wypłaty oraz źródło finansowania.
4. Dodatek może być przyznany pracownikowi niezależnie od dodatku zadaniowego, o którym mowa w § 14, z zastrzeżeniem, że za wykonywanie tych samych zadań nie mogą zostać przyznane oba dodatki.
5. Dodatek nie może być wyższy niż 300% miesięcznej stawki wynagrodzenia zasadniczego pracownika.
6. Dodatek nie przysługuje za okres niezdolności do pracy.
7. Podstawą wypłaty dodatku jest aneks do umowy o pracę.
8. Dodatek może być przyznany jeżeli Uczelnia posiada na ten cel środki pochodzące z innych źródeł niż określone w art. 365 i 459 ustawy.

Dodatek za pracę w warunkach szkodliwych dla zdrowia

§ 17

Za pracę w warunkach szkodliwych dla zdrowia pracownikom przysługuje dodatek z tytułu pracy w warunkach szkodliwych. Zasady przyznawania oraz wypłaty dodatku zostały określone w Załączniku nr 5 do niniejszego Regulaminu.

Wynagrodzenie za pracę w godzinach ponadwymiarowych

§ 18

1. Za pracę w godzinach ponadwymiarowych nauczyciel akademicki otrzymuje wynagrodzenie wynikające z godzinowej stawki za godziny ponadwymiarowe dla nauczycieli akademickich zatrudnionych na stanowiskach badawczo-dydaktycznych oraz dydaktycznych.

2. Wynagrodzenie za pracę w godzinach ponadwymiarowych wypłacane jest wyłącznie za godziny rzeczywiście przepracowane.
3. Za pracę w godzinach ponadwymiarowych nauczyciel akademicki otrzymuje wynagrodzenia obliczone według następujących stawek:

Lp	Stanowisko	Stawka za godzinę obliczeniową, odpowiadającą 45 minutom
1	Profesor, profesor wizytujący posiadający tytuł naukowy profesora albo tytuł profesora w zakresie sztuki	1,8% do 3,6% minimalnego wynagrodzenia zasadniczego profesora, określonego w Załączniku nr 1 do Regulaminu
2	Profesor uczelni, profesor wizytujący posiadający stopień naukowy doktora habilitowanego lub doktora albo stopień doktora habilitowanego sztuki lub doktora sztuki	1,8% do 3,6% minimalnego wynagrodzenia zasadniczego profesora uczelni, określonego w Załączniku nr 1 do Regulaminu
3	Adiunkt, starszy wykładowca	1,8% do 3,6% minimalnego wynagrodzenia zasadniczego adiunkta określonego w Załączniku nr 1 do Regulaminu
4	Asystent, wykładowca, lektor, instruktor	1,8% do 3,9% minimalnego wynagrodzenia zasadniczego asystenta, określonego w Załączniku nr 1 do Regulaminu

4. Godzinowe stawki wynagrodzenia za pracę w godzinach ponadwymiarowych określa rektor w drodze zarządzenia.
5. Wynagrodzenia za pracę w godzinach ponadwymiarowych wypłaca się po dokonaniu rozliczenia godzin zajęć dydaktycznych ustalonych zgodnie z planem, raz na rok w terminie 2 miesięcy od zakończenia roku akademickiego z zastrzeżeniem, że rektor może zarządzić rozliczenie tych zajęć w krótszych okresach.
6. Wynagrodzenie za pracę w godzinach ponadwymiarowych ustala się na podstawie najwyższej ze stawek obowiązujących w okresie, którego dotyczy ich rozliczenie.
7. Wynagrodzenie za pracę w godzinach ponadwymiarowych nie podlega przeliczeniu w przypadku zmiany stawek, dokonanej po ich rozliczeniu.

Wynagrodzenie uzupełniające

§ 19

1. W ramach realizowanych przez Uniwersytet w Białymstoku projektów, może zostać przyznane pracownikom wynagrodzenie uzupełniające, ze środków innych niż określone w art. 365 i art. 459 Ustawy.
2. Wynagrodzenie uzupełniające ustalane jest w wysokości ograniczonej zabezpieczonymi na ten cel środkami finansowymi, stanowi (wraz z pochodnymi) koszt projektu i wypłacane jest przez czas nie dłuższy niż czas realizacji projektu.
3. Wysokość stawki godzinowej wynagrodzenia uzupełniającego ustalana jest indywidualnie dla każdego pracownika wykonującego prace dodatkowe i nie może przekraczać 3-

krotności godzinowej stawki wynagrodzenia zasadniczego, pracownika w dniu rozpoczęcia pracy dodatkowej.

4. Liczba godzin jaką pracownik może przepracować wykonując prace dodatkowe (przy realizacji projektu) wyznaczana jest w oparciu o przepisy Ustawy oraz Kodeksu pracy regulujące czas pracy i Regulamin pracy.
5. Wynagrodzenie uzupełniające za dany miesiąc kalendarzowy stanowi iloczyn liczby godzin przepracowanych przy wykonywaniu prac dodatkowych i godzinowej stawki wynagrodzenia uzupełniającego, powiększony o dodatek za staż pracy.
6. Wynagrodzenie uzupełniające za miesiąc kalendarzowy nie może być wyższe niż 300% miesięcznej stawki wynagrodzenia zasadniczego powiększonej o dodatek za staż pracy.
7. Wynagrodzenie uzupełniające przyznaje rektor na pisemny wniosek kierownika jednostki organizacyjnej Uniwersytetu, koordynatora/kierownika projektu zaakceptowany przez kierownika jednostki organizacyjnej Uniwersytetu lub kanclerza.
8. Wniosek o przyznanie wynagrodzenia uzupełniającego, powinien zawierać informację o zasadach kalkulacji godzinowej stawki wynagrodzenia uzupełniającego, maksymalnej ilości godzin jaką pracownik może przeznaczyć na pracę dodatkową, okresie wykonywania przez pracownika pracy dodatkowej oraz całkowitej maksymalnej wysokości wynagrodzenia uzupełniającego.
9. W przypadku przyznania pracownikowi wynagrodzenia uzupełniającego sporządza się aneks do umowy o pracę określający m.in. wysokość stawki godzinowej wynagrodzenia uzupełniającego, maksymalną ilość godzin jaką pracownik może przeznaczyć na pracę dodatkową, okres wypłaty wynagrodzenia oraz źródło finansowania wynagrodzenia uzupełniającego.
10. Wynagrodzenie uzupełniające nie może być przyznane za te same czynności, za które pracownik otrzymał inny zmienny składnik wynagrodzenia określony w niniejszym Regulaminie.
11. Podstawę wypłaty wynagrodzenia uzupełniającego stanowią:
 - 1) aneks do umowy o pracę,
 - 2) karta czasu pracy (jeżeli jest wymagana) lub inna ewidencja czasu pracy dodatkowej (prowadzona w zakresie niezbędnym do ustalenia należnego miesięcznego wynagrodzenia uzupełniającego).

Wynagrodzenie radcy prawnego

§ 20

Radcy prawnemu z tytułu zastępstwa sądowego przysługuje wynagrodzenie dodatkowe w wysokości i na zasadach określonych w odrębnych przepisach.⁶

Dodatkowe wynagrodzenie roczne

§ 21

Pracownikowi przysługuje dodatkowe wynagrodzenie roczne na zasadach określonych w przepisach o dodatkowym wynagrodzeniu rocznym pracowników jednostek sfery budżetowej.⁷

⁶ Ustawa z dnia 06.07.1982 r. o radcach prawych.

⁷ Ustawa z dnia 12.12.1997 r. o dodatkowym wynagrodzeniu rocznym dla pracowników jednostek sfery budżetowej.

Wynagrodzenie dodatkowe

§ 22

1. Nauczycielom akademickim przysługuje jednorazowe wynagrodzenie dodatkowe za:
 - 1) sprawowanie funkcji promotora w przewodzie doktorskim – w wysokości 83% wynagrodzenia profesora;
 - 2) sprawowanie funkcji promotora pomocniczego w przewodzie doktorskim – w wysokości 50% wynagrodzenia profesora;
 - 3) opracowanie recenzji i opinii w przewodzie doktorskim – w wysokości 27% wynagrodzenia profesora,
 - 4) opracowanie recenzji i opinii w postępowaniu habilitacyjnym – w wysokości 33% wynagrodzenia profesora
 - 5) w postępowaniu o nadanie tytułu profesora – w wysokości 40% wynagrodzenia profesora;
 - 6) pełnienie funkcji członka w komisji habilitacyjnej – w wysokości 17% wynagrodzenia profesora;
 - 7) pełnienie funkcji przewodniczącego lub sekretarza w komisji habilitacyjnej – w wysokości 33 % wynagrodzenia profesora;
 - 8) kierowanie i sprawowanie opieki nad studenckimi praktykami zawodowymi – w wysokości nieprzekraczającej 65 % stawki minimalnego wynagrodzenia zasadniczego asystenta;
 - 9) udział w pracach uczelnianej komisji rekrutacyjnej – w wysokości nieprzekraczającej 70 % stawki minimalnego wynagrodzenia zasadniczego asystenta.
2. Wysokość wynagrodzenia, o którym mowa w ust. 1 pkt 8, uzależnione jest od liczby studentów i długości trwania praktyk.
3. Wysokość wynagrodzenia, o którym mowa w ust. 1 pkt 9, uzależnione jest od liczby kandydatów na studia i funkcji pełnionej w komisji.

§ 23

Pracownikom Uniwersytetu, prowadzącym zajęcia dydaktyczne w Filii Uniwersytetu w Białymstoku w Wilnie Wydział Ekonomiczno-Informatyczny wypłacane jest dodatkowe wynagrodzenie, którego wysokość jest ustalana na podstawie zasad określonych w Załączniku nr 6 do niniejszego Regulaminu.

Wynagrodzenie motywacyjne

§ 24

1. Nauczycielowi akademickiemu zatrudnionemu w grupie pracowników badawczo-dydaktycznych i badawczych pod warunkiem pozytywnej oceny przesłanek, o których mowa w ust. 4, przyznaje się miesięczne wynagrodzenie motywacyjne na okres roku akademickiego.
2. Decyzję o wypłacie wynagrodzenia motywacyjnego podejmuje rektor.
3. Wynagrodzenie przyznaje rektor z własnej inicjatywy lub na wniosek dziekana wydziału/dyrektora instytutu za osiągnięcia, które powstały w związku z zatrudnieniem w Uniwersytecie. Wynagrodzenie może być także przyznane na wniosek pracownika, przekazany Rektorowi za pośrednictwem dziekana wydziału/dyrektora instytutu albo przekazany bezpośrednio Rektorowi, złożony jednocześnie do wiadomości dziekana wydziału/dyrektora instytutu.
4. Osiągnięcia, o których mowa w ust. 3 obejmują:
 - 1) publikacje naukowe z afiliacją Uniwersytetu w Białymstoku oraz projekty realizowane w uczelni; w przypadku, gdy w publikacji naukowej brak jest informacji o afiliacji

UwB, nauczyciel akademicki jest obowiązany dołączyć do wniosku pisemne oświadczenie, że publikacja ta jest afiliowana w UwB,

- 2) zaangażowanie w realizację projektów badawczych albo badawczo rozwojowych finansowanych ze środków pochodzących z innych źródeł niż określone w art. 365 pkt 1, 2, 4 i 5 oraz w art. 459 ustawy lub za przygotowanie wniosków projektowych i ich uzyskanie.
5. Wynagrodzenie przyznawane jest za osiągnięcia uzyskane w okresie ostatnich dwóch lat kalendarzowych poprzedzających złożenie wniosku, z zastrzeżeniem postanowień ust. 9.
6. Dziekan wydziału /dyrektor instytutu może wnioskować w danym roku akademickim o przyznanie wynagrodzenia motywacyjnego dla nie więcej niż 2 osób.
7. Wniosek dziekana wydziału/dyrektora instytutu zawiera opis wymaganych osiągnięć, a w przypadku wniosku składanego przez pracownika, potwierdzenie wskazanych przez pracownika osiągnięć, przy czym potwierdzenie może być dokonane następczo.
8. Wynagrodzenie motywacyjne może być przyznane nie wcześniej niż po upływie 2 lat akademickich od przyznania poprzedniego wynagrodzenia motywacyjnego.
9. Rektor może przyznać wynagrodzenie motywacyjne przed upływem okresu, o którym mowa w ust. 8, w wyjątkowych przypadkach, przy czym ocenie, o której mowa w ust. 5 podlega 1 rok kalendarzowy poprzedzający złożenie wniosku.
10. Wysokość miesięcznego wynagrodzenia motywacyjnego nie może przekroczyć 50% miesięcznego minimalnego wynagrodzenia zasadniczego profesora.
11. Wynagrodzenie motywacyjne przysługuje za czas niezdolności do pracy.

Wynagrodzenie za urlop

§ 25

1. Nauczycielowi akademickiemu przysługuje w okresie urlopu wypoczynkowego wynagrodzenie, jakie otrzymywałby, gdyby w tym czasie pracował. Zmienne składniki wynagrodzenia są obliczane na podstawie jego średniego wynagrodzenia z okresu 12 miesięcy poprzedzających miesiąc rozpoczęcia urlopu. Jeżeli zatrudnienie trwało krócej, średnie wynagrodzenie oblicza się z całego okresu zatrudnienia z uwzględnieniem stawek wynagrodzenia obowiązujących na dzień rozpoczęcia urlopu.
2. Wynagrodzenie za jeden dzień urlopu wypoczynkowego stanowi sumę wynagrodzenia w części ustalonej na podstawie stałych i zmiennych składników wynagrodzenia.
3. Wynagrodzenie, o którym mowa w ust. 2 w części ustalonej na podstawie stałych składników wynagrodzenia oblicza się dzieląc sumę tych składników przysługujących w miesiącu wykorzystywania urlopu przez 21, zaś w części ustalonej na podstawie zmiennych składników oblicza się dzieląc podstawę wymiaru tych składników przez 251 dni.
4. Wynagrodzenie za czas innych płatnych urlopów nauczyciela akademickiego, o których mowa w art. 130 i art. 131 ust. 1 Ustawy, oblicza się jak wynagrodzenie za urlop wypoczynkowy.
5. Pracownikowi niebędącemu nauczycielem akademickim za czas urlopu wypoczynkowego przysługuje wynagrodzenie, jakie otrzymywałby, gdyby w tym czasie pracował. Zmienne składniki wynagrodzenia uwzględnia się w łącznej wysokości wypłaconej pracownikowi w okresie 3 miesięcy kalendarzowych poprzedzających miesiąc rozpoczęcia urlopu. W przypadkach znacznego wahania wysokości składników wynagrodzenia okres ten może być przedłużony do 12 miesięcy.

6. Ekwiwalent pieniężny za okres niewykorzystanego urlopu wypoczynkowego przysługuje pracownikom na zasadach określonych w powszechnie obowiązujących przepisach prawa.⁸

Nagrody rektora

§ 26

1. Pracownicy mogą otrzymać za osiągnięcia w pracy zawodowej nagrody rektora.
2. Nagrody rektora przyznawane są z okazji Święta Uniwersytetu w Białymstoku przypadającego na dzień 10 października.
3. Nagroda może być przyznawana niezależnie od okresu nieobecności pracownika w pracy, a tym samym pracownik zachowuje prawo do niej w okresie niezdolności do pracy z tytułu choroby, a także innych okoliczności uzasadniających wypłatę wynagrodzenia chorobowego lub zasiłków z ubezpieczeń społecznych obliczanych w sposób właściwy dla zasiłku chorobowego.
4. Rektor ustala maksymalną liczbę kandydatów do nagrody w poszczególnych grupach pracowniczych, o których mowa w Statucie Uczelni tj. w grupie nauczycieli akademickich i w grupie pracowników niebędących nauczycielami akademickimi.
5. Wnioski o przyznanie nagród opiniuje komisja ds. nagród powoływana przez rektora.
6. Przewodniczącym komisji ds. nagród jest rektor.
7. Osoby, którym przyznano nagrody, otrzymują dyplom rektora.
8. Informacja o przyznaniu nagrody rektora jest przechowywana w aktach osobowych pracownika. Rektor informuje wnioskodawcę i pracownika o przyznanej nagrodzie.
9. Szczegółowe zasady i tryb przyznawania nagród dla pracowników określają odrębne regulacje zawarte w załączniku nr 7 -8 do niniejszego Regulaminu.

Rozdział IV

ZASADY WYNAGRADZANIA W PROJEKTACH

§ 27

1. Wynagrodzenie osób wykonujących pracę w ramach projektów finansowanych ze środków pochodzących z innych źródeł niż określone w art. 365 pkt 1, 2, 4 i 5 oraz w art. 459 Ustawy, ustala się z uwzględnieniem form wynagradzania określonych w Regulaminie oraz zgodnie z wymogami i wytycznymi programu, z którego finansowany jest projekt lub postanowieniami umów dotyczących realizacji projektów.
2. Wynagrodzenia, o których mowa w ust. 1 oraz składniki pochodne od tych wynagrodzeń, objęte są planem rzeczowo-finansowym Uniwersytetu w Białymstoku na dany rok budżetowy.
3. Składniki wynagrodzeń oraz składniki pochodne od tych wynagrodzeń, które nie mogą być pokryte ze środków projektu, gdyż są niekwalifikowalne albo wykraczają poza okres realizacji projektu, pokrywa jednostka organizacyjna, w której realizowany jest projekt.
4. Wynagrodzenie, o którym mowa w ust. 1, może być wyrażone także w euro, o ile dany program to dopuszcza, z określeniem sposobu przeliczania danej stawki na złote polskie
5. Wynagrodzenie zasadnicze pracownika zatrudnionego wyłącznie na potrzeby i na czas realizacji projektu może zostać ustalone w umowie o pracę w wysokości do 300% stawki miesięcznego wynagrodzenia zasadniczego przewidzianej w Ustawie dla nauczyciela akademickiego oraz załączniku nr 2 do Regulaminu dla pracowników niebędących nauczycielami akademickimi.

⁸ Rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 08.01.1997 r. w sprawie szczegółowych zasad udzielania urlopu wypoczynkowego, ustalania i wypłacania wynagrodzenia za czas urlopu oraz ekwiwalentu pieniężnego za urlop.

Rozdział V PRZEPISY PRZEJŚCIOWE I KOŃCOWE

§ 28

1. Postanowienia § 6 ust. 4 niniejszego regulaminu stosuje się do umów o pracę zawartych po dniu wejścia w życie regulaminu.
2. W przewodach doktorskich, postępowaniach habilitacyjnych oraz w postępowaniach o tytuł profesora wszczętych do dnia 30 kwietnia 2019 r. do wynagrodzeń, o których mowa w § 22 ust. 1 pkt 1-7 stosuje się przepisy dotychczasowe.
3. W roku akademickim 2019/2020, do stawek godzin ponadwymiarowych za zajęcia dydaktyczne, zasad przyznawania dodatkowego wynagrodzenia za zajęcia prowadzone w języku obcym oraz za zajęcia realizowane w Filii Uniwersytetu w Białymstoku w Wilnie, Wydział Ekonomiczno-Informatyczny oraz za kierowanie praktykami studenckimi stosuje się przepisy dotychczasowe.
4. W związku z wprowadzeniem tabel określających stanowiska pracy oraz stawki minimalnego wynagrodzenia i innych dodatków dla pracowników niebędących nauczycielami akademickimi od dnia wejścia w życie regulaminu wynagradzania, wszyscy z pracowników niebędących nauczycielami akademickimi, są zatrudnieni na odpowiednim stanowisku wskazanym w tabeli, w szczególności pracownicy zatrudnieni na stanowisku:
 - chemik, biolog, fizyk – są odpowiednio zatrudnieni na stanowisku referent inżynieryjno-techniczny,
 - starszy biolog, starszy chemik, starszy elektronik, starszy fizyk, starszy socjolog, starszy referent techniczny – są zatrudnieni na stanowisku starszy referent inżynieryjno-techniczny,
 - samodzielny elektronik, samodzielny biolog, samodzielny chemik, samodzielny fizyk, samodzielny socjolog, samodzielny automatyk – są odpowiednio zatrudnieni na stanowisku samodzielnego referenta inżynieryjno-technicznego,
 - porządkowa pomieszczeń dydaktycznych – są odpowiednio zatrudnieni na stanowisku porządkowa,
 - robotnik pracy ciężkiej – są odpowiednio zatrudnieni na stanowisku pracownik gospodarczy,
 - starszy portier – są odpowiednio zatrudnieni odpowiednio na stanowisku portiera,
 - starszy pedel, pedel – są zatrudnieni odpowiednio na stanowisku pomocnika administracyjnego,
 - stolarz, elektryk, hydraulik – są zatrudnieni odpowiednio na stanowisku konserwatora,
 - kierowca samochodu osobowego – są zatrudnieni odpowiednio na stanowisku kierowcyprzy czym zmiana w tym zakresie zostanie wprowadzona aneksem do umowy o pracę i nie wymaga wypowiedzenia zamieniającego oraz nie spowoduje obniżenia wynagrodzenia zasadniczego.
5. W związku z wprowadzeniem tabel określających stanowiska pracy oraz stawki minimalnego wynagrodzenia za pracę (widełkowe) Pracodawca w ciągu 2 lat od dnia wejścia w życie niniejszego Regulaminu, dostosuje zachowując tryb ustawowy, wysokość wynagrodzeń pracowników do wartości wskazanych w tabelach jako graniczne (maksymalne).
6. W związku z zamieszczeniem w treści Regulaminu odniesień w formie przypisów do konkretnych aktów prawnych wskazuje się, że odniesienia te mają charakter czysto informacyjny, a zmiana regulacji prawnej w tym zakresie nie wymaga zmiany treści Regulaminu.

7. Treść niniejszego Regulaminu została uzgodniona z zakładowymi organizacjami związkowymi i potwierdzona poprzez złożenie podpisów przez Pracodawcę i przedstawicieli organizacji związkowych na ujednoliconej ostatecznej wersji Regulaminu.
8. Regulamin wchodzi w życie w terminie dwóch tygodni od dnia ogłoszenia i podaje się go do wiadomości pracowników w sposób przyjęty w Uniwersytecie w Białymstoku.

Załącznik nr 1

do Regulaminu wynagradzania pracowników Uniwersytetu w Białymstoku

Tabela miesięcznych minimalnych stawek wynagrodzenia zasadniczego nauczycieli akademickich zatrudnionych w grupach badawczo-dydaktycznych, badawczych i dydaktycznych na niżej wymienionych stanowiskach.

Lp.	Stanowisko	Stawka minimalna w zł
1	profesor	6.410
2	profesor uczelni	5.321
3	profesor wizytujący	5.321
4	adiunkt	4.680
5	starszy wykładowca ze stopniem naukowym doktora	4.680
6	starszy wykładowca	3.205
7	asystent	3.205
8	wykładowca	3.205
9	lektor	3.205
10	instruktor	3.205

Tabela stanowisk pracy, wymagań kwalifikacyjnych i miesięcznych minimalnych stawek widelkowych wynagrodzenia zasadniczego pracowników niebędących nauczycielami akademickimi zatrudnionych w grupach administracyjnych, inżynieryjno-technicznych, naukowo-technicznych, bibliotecznych i obsługi

Lp	Stanowisko	Wymagania kwalifikacyjne		stawka minimalna (widelkowa) określona od WM* do wskazanej kwoty ⁹
		wykształcenie	liczba lat pracy	
1.	kanclerz	wyższe magisterskie	10, w tym 5 na stanowisku kierowniczym	od WM do 6000
2.	zastępca kanclerza	wyższe magisterskie	10, w tym 5 na stanowisku kierowniczym	od WM do 5000
3.	kwestor	wyższe magisterskie i spełnia warunki określone w odrębnych przepisach	10, w tym 5 na stanowisku kierowniczym	od WM do 5200
4.	zastępca kwestora	wyższe magisterskie	7, w tym 2 na stanowisku kierowniczym	od WM do 4200
5.	dyrektor/kierownik jednostki ogólnouczelnianej/dyrektor biura/kierownik działu jednostki organizacyjnej/dyrektor administracyjny wydziału/redaktor naczelny	wyższe magisterskie	7	od WM do 3800
6.	kierownik sekcji/kierownik dziekanatu	wyższe magisterskie	7	od WM do 3100
7.	kierownik sekretariatu	wyższe	7	od WM do 3000
8.	główny specjalista, główny specjalista administrator, główny specjalista informatyk, główny specjalista programista, kustosz biblioteczny, główny specjalista naukowo-techniczny, główny specjalista inżynieryjno-techniczny	wyższe magisterskie	7	od WM do 3500

⁹ Z wyjątkiem stanowisk dla których przyjęto stawkę WM jako stawkę graniczną.

9.	starszy specjalista, starszy specjalista administrator, starszy specjalista informatyk, starszy specjalista programista, starszy bibliotekarz, starszy redaktor, starszy redaktor techniczny, starszy specjalista naukowo-techniczny, starszy specjalista inżynieryjno-techniczny	wyższe	5	od WM do 3300
10.	specjalista, specjalista administrator, specjalista informatyk, specjalista programista, bibliotekarz, redaktor, redaktor techniczny, korektor, specjalista naukowo-techniczny, specjalista inżynieryjno-techniczny	wyższe	4	od WM do 3000
		średnie	8	od WM do 2950
11.	młodszy specjalista, młodszy bibliotekarz, młodszy specjalista administrator, młodszy specjalista informatyk, młodszy specjalista programista, młodszy specjalista naukowo-techniczny, młodszy specjalista inżynieryjno-techniczny	wyższe	3	od WM do 2900
		średnie	6	od WM do 2800
12.	samodzielny referent, samodzielny księgowy, samodzielny administrator, samodzielny informatyk, samodzielny programista, samodzielny operator składu, samodzielny referent inżynieryjno-techniczny	wyższe	2	od WM do 2750
		średnie	4	od WM do 2700
13.	starszy referent, starszy księgowy, starszy administrator, starszy informatyk, starszy programista, starszy magazynier biblioteczny, starszy księgarz, starszy operator składu, starszy referent inżynieryjno-techniczny	wyższe	0	od WM do 2700
		średnie	2	od WM do 2650

	referent, księgowy, administrator, informatyk, programista, magazynier biblioteczny, operator składu, księgarz, referent inżynieryjno-techniczny	wyższe	0	od WM do 2650
14.		średnie	0	2600
15.	pomocnik administracyjny, pomocnik biblioteczny	średnie	0	2600
16.	konserwator	zasadnicze zawodowe lub inny dokument potwierdzający fachowe kwalifikacje		2600
17.	portier	podstawowe		2600
18.	porządkowy	podstawowe		2600
19.	pracownik gospodarczy	podstawowe		2600
20.	specjalista ds. ochrony ppoż	wg odrębnych przepisów		od WM do 3250
21.	inspektor ds. ochrony ppoż	wg odrębnych przepisów		od WM do 2950
22.	administrator bezpieczeństwa informacji, inspektor ochrony danych	wyższe	4	od WM do 3100
23.	audytor wewnętrzny	wg odrębnych przepisów		od WM do 3250
24.	radca prawny	wg odrębnych przepisów		od WM do 3800
25.	główny specjalista ds. BHP	wg odrębnych przepisów		od WM do 3500
26.	starszy specjalista ds. BHP	wg odrębnych przepisów		od WM do 3250
27.	specjalista ds. BHP	wg odrębnych przepisów		od WM do 3100
28.	starszy inspektor ds. BHP	wg odrębnych przepisów		od WM do 2950
29.	inspektor ds. BHP	wg odrębnych przepisów		od WM do 2850
30.	rzecznik patentowy	wg odrębnych przepisów		od WM do 2850
31.	starszy inspektor nadzoru	wg odrębnych przepisów		od WM do 3250
32.	inspektor nadzoru	wg odrębnych przepisów		od WM do 3100
33.	specjalista ds. ochrony informacji niejawnych i spraw obronnych	wg odrębnych przepisów		od WM do 3100
34.	kierowca	wg odrębnych przepisów		od WM do 2700

Tabela miesięcznych minimalnych stawek dodatku funkcyjnego dla nauczycieli akademickich

Funkcja	Stawka minimalna w zł
prorektor	2500
dziekan	1500
dyrektor instytutu /filii	1000
prodziekan	1000
zastępca dyrektora instytutu/filii	600,-
dyrektor kolegium	700,-
dyrektor szkoły doktorskiej	1000
kierownik studiów doktoranckich	500,-
kierownik jednostki ogólnouczelnianej	300,-
kierownik katedry	500,-
kierownik zakładu/pracowni	300,-

**Tabela miesięcznych minimalnych stawek dodatku funkcyjnego dla pracowników
niebędących nauczycielami akademickimi**

funkcja	stawka minimalna (w zł)
kanclerz	1500
zastępca kanclerza	1000
kwestor	1000
zastępca kwestora	500
dyrektor, kierownik jednostki ogólnouczelnianej, dyrektor biura, kierownik działu jednostki organizacyjnej, dyrektor administracyjny wydziału, redaktor naczelny	500
kierownik sekcji, kierownik dziekanatu	300
kierownik sekretariatu, kierownik pracowni	200
radca prawny	500
specjalista ds. ochrony informacji niejawnych i spraw obronnych	150
starszy inspektor nadzoru	200
inspektor nadzoru	150
dyrektor Biblioteki Uniwersyteckiej	500
zastępca dyrektora Biblioteki Uniwersyteckiej	300
kierownik biblioteki specjalistycznej, kierownik oddziału biblioteki głównej	200

Zasady przyznawania i wypłaty pracownikom dodatków za pracę w warunkach szkodliwych dla zdrowia.

§ 1

1. Pracownik może otrzymać dodatek za pracę w warunkach szkodliwych (związanych z czynnikiem chemicznym, fizycznym, lub biologicznym) dla zdrowia, jeżeli w procesie pracy występują czynniki szkodliwe dla zdrowia. Czynnikiem szkodliwym dla zdrowia jest czynnik, którego oddziaływanie w środowisku pracy prowadzi lub może prowadzić do pogorszenia stanu zdrowia.
2. Pracą w warunkach szkodliwych dla zdrowia jest:
 - 1) praca w narażeniu na czynniki fizyczne:
 - a) narażenie na promieniowanie jonizujące,
 - b) narażenia na działanie pól elektromagnetycznych wysokiej częstotliwości w zakresie od 0,1 do 300 000 MHz w strefie zagrożenia,
 - 2) praca w narażeniu na czynniki chemiczne:
 - a) narażenie na działanie niebezpiecznych dla zdrowia substancji chemicznych, sklasyfikowanych jako niebezpieczne dla zdrowia zgodnie z Rozporządzeniem Parlamentu Europejskiego i Rady (WE) nr 1272 z dnia 16 grudnia 2008 r., oraz zgodnie z Ustawą z dnia 25 lutego 2011 r. o substancjach chemicznych i ich mieszaninach,
 - b) narażenie na działanie substancji chemicznych, ich mieszanin, czynników lub procesów technologicznych o działaniu rakotwórczym lub mutagennym w środowisku pracy zgodnie z Rozporządzeniem Ministra Zdrowia z dnia 24 lipca 2012 r., określającym wykaz substancji o działaniu rakotwórczym i mutagennym,
 - 3) praca w narażeniu na czynniki biologiczne tj. narażenie na kontakt ze szkodliwymi dla zdrowia czynnikami biologicznymi, zgodnie z Rozporządzeniem Ministra Zdrowia z dnia 22 kwietnia 2005 r. określającym wykaz szkodliwych dla zdrowia czynników biologicznych.
3. Miesięczna wysokość dodatku nie może przekroczyć 5 % minimalnego miesięcznego wynagrodzenia określonego w przepisach o minimalnym wynagrodzeniu za pracę.
4. Dodatek przysługuje pracownikom bezpośrednio narażonym na stanowisku pracy na działanie czynników szkodliwych przez co najmniej 40 godzin miesięcznie.
5. W miesiącu, w którym pracownik nie przepracował limitu godzin, o którym mowa w ust. 4 (np. urlop, zwolnienie lekarskie) dodatek nie przysługuje.
6. Dodatek wypłacany jest miesięcznie z dołu.
7. Dodatek za pracę w warunkach szkodliwych dla zdrowia rektor przyznaje na podstawie wniosku kierownika jednostki organizacyjnej.

§ 2

1. Warunkiem przyznania pracownikowi dodatku jest indywidualnie udokumentowane w ewidencji czasu pracy pracownika świadczenia pracy w warunkach określonych w § 1 ust. 2, oraz wskazanie szczegółowe czynników szkodliwych, na które narażony jest pracownik bezpośrednio na stanowisku pracy.
2. Wniosek o wypłacenie dodatku powinien zawierać imienny wykaz pracowników danej jednostki wykonujących prace w warunkach określonych § 1 ust. 2, wraz ze wskazaniem

szczegółowym czynników szkodliwych oraz liczby godzin przepracowanych w danym miesiącu w tych warunkach.

3. Wzór wniosku ewidencji czasu pracy oraz wniosku o wypłacenie dodatku za pracę w warunkach szkodliwych dla zdrowia określonych w § 1 ust. 2 zasad przyznawania pracownikom Uniwersytetu w Białymstoku dodatków za pracę w warunkach szkodliwych dla zdrowia określa rektor.

Zasady przyznawania wynagrodzenia dodatkowego za zajęcia dydaktyczne prowadzone w Filii Uniwersytetu w Białymstoku w Wilnie, Wydział Ekonomiczno-Informatyczny

§ 1

1. Rektor przyznaje wynagrodzenie dodatkowe dla nauczycieli akademickich prowadzących zajęcia dydaktyczne w Filii Uniwersytetu w Białymstoku w Wilnie, Wydział Ekonomiczno-Informatyczny (z wyłączeniem pracowników zatrudnionych w Filii) na wniosek dyrektora filii. Wynagrodzenie dodatkowe przyznawane jest na okres prowadzenia tych zajęć, nie dłuższy niż wynikający z planu zajęć i zgodny z organizacją roku akademickiego.
2. Wysokość godzinowej stawki wynagrodzenia dodatkowego wynika z iloczynu średniej miesięcznej liczby godzin zajęć dydaktycznych zrealizowanych w siedzibie Filii Uniwersytetu w Białymstoku w Wilnie, Wydział Ekonomiczno-Informatyczny i godzinowej stawki wynagrodzenia zasadniczego pracownika w dniu rozpoczęcia roku akademickiego.
3. Dyrektor Filii występuje z wnioskiem do Rektora o przyznanie wynagrodzenia dodatkowego po zakończeniu roku akademickiego.

Zasady przyznawania nauczycielom akademickim nagród Rektora Uniwersytetu w Białymstoku

§ 1

1. Rektor dokonuje podziału środków na nagrody proporcjonalnie do zaangażowania osobowego funduszu płac w poszczególnych jednostkach organizacyjnych Uniwersytetu, z zastrzeżeniem ust. 3.
2. Informacje o wysokości środków przypadających na nagrody w poszczególnych jednostkach organizacyjnych oraz terminie i miejscu składania wniosków zawarte są każdorazowo w piśmie rektora skierowanym do osób upoważnionych do składania wniosków o przyznanie nagrody.
3. W dyspozycji rektora pozostaje 20% rezerwa środków na nagrody określonych w ust. 1.

§ 2

Nagrody przyznawane są z inicjatywy rektora lub na wniosek kierownika jednostki organizacyjnej Uniwersytetu.

§ 3

1. Nauczyciele akademicki mogą otrzymywać nagrody rektora za osiągnięcia naukowe, dydaktyczne lub organizacyjne w szczególności za:
 - oryginalne i twórcze osiągnięcia naukowe i artystyczne,
 - wybitny wkład w kształcenie kadr naukowych,
 - konkretne przedsięwzięcia, które spowodowały istotną poprawę warunków pracy dydaktycznej, wyników kształcenia i poziomu prac dyplomowych,
 - autorstwo lub współautorstwo wyróżniających się podręczników, skryptów, przewodników metodycznych lub programów nauczania,
 - wyróżniające się rozprawy habilitacyjne lub doktorskie,
 - przedsięwzięcia organizacyjne mające istotny wpływ na funkcjonowanie Uniwersytetu.
2. Nagrody mogą być również przyznawane nauczycielom akademickim za całokształt ich osiągnięć naukowych, dydaktycznych lub artystycznych tylko raz w okresie jego zatrudnienia.
3. Nauczycielowi akademickiemu ukaranemu karą porządkową lub dyscyplinarną, nagroda nie może być przyznana wcześniej, niż po upływie czasu określającego karę za niebyłą lub po uznaniu kary za niebyłą.

§ 4

Rektor przyznaje nauczycielom akademickim nagrody indywidualne i zespołowe I, II i III stopnia.

§ 5

Wysokość nagrody ustala się przy zastosowaniu mnożnika minimalnej stawki wynagrodzenia zasadniczego profesora w uczelni, określonego w przepisach o minimalnym miesięcznym

wynagrodzeniu zasadniczym dla profesora w uczelni publicznej obowiązujących w dniu 1 stycznia roku, w którym przyznano nagrodę, zwanej dalej stawką.

§ 6

1. Wysokość nagrody indywidualnej:
 - I stopnia – może wynosić do trzykrotności stawki,
 - II stopnia – może wynosić do dwukrotności stawki,
 - III stopnia – może wynosić do jednej stawki.
2. Wysokość nagrody zespołowej:
 - I stopnia – może wynosić do sześciokrotności stawki,
 - II stopnia – może wynosić do czterokrotności stawki,
 - III stopnia – może wynosić do dwukrotności stawki.

§ 7

W ramach nagrody zespołowej podział kwoty nagrody pomiędzy poszczególnych członków zespołu uzależniony jest od wkładu pracy poszczególnych pracowników, z tym że nagroda przypadająca na jednego członka zespołu nie może przekraczać wysokości nagrody indywidualnej odpowiadającej stopniowi nagrody zespołowej.

§ 8

Wnioski o przyznanie nagród, składają dziekani wydziałów, dyrektorzy instytutów, dyrektor filii po zasięgnięciu opinii odpowiednio rady wydziału, rady instytutu, rady filii a kierownicy innych jednostek organizacyjnych po zasięgnięciu opinii rady danej jednostki o ile przepisy o jej utworzeniu przewidują taką radę.

§ 9

1. W przypadku nie wykorzystania przydzielonych jednostce środków, zwiększają one rezerwę rektora.
2. Wnioskowana wysokość nagród nie może przekroczyć kwoty przyznanej jednostce, o ile nie będzie miała pokrycia w środkach własnych.
3. Limit na nagrody ze środków własnych jednostki określany będzie każdorazowo w piśmie rektora skierowanym do osób upoważnionych do składania wniosków o nagrody.

§ 10

Nagrody przyznane na podstawie niniejszych zasad mają charakter uznaniowy i decyzje ich dotyczące nie podlegają zaskarżeniu w trybie rozpoznawania sporów o roszczenia pracowników wynikające ze stosunku pracy.

Załącznik nr 8

do Regulaminu wynagradzania pracowników Uniwersytetu w Białymstoku
**Zasady przyznawania pracownikom niebędącym nauczycielami akademickimi nagród
Rektora Uniwersytetu w Białymstoku**

§ 1

1. Rektor dokonuje podziału środków na nagrody proporcjonalnie do zaangażowania osobowego funduszu płac w poszczególnych jednostkach organizacyjnych Uniwersytetu, z zastrzeżeniem ust. 3.
2. Informacje o wysokości środków przypadających na nagrody w poszczególnych jednostkach organizacyjnych oraz terminie i miejscu składania wniosków zawarte są każdorazowo w piśmie rektora skierowanym do osób upoważnionych do składania wniosków o przyznanie nagrody.
3. W dyspozycji rektora pozostaje 20% rezerwa środków na nagrody określonych w ust. 1.

§ 3

1. Nagrody przyznawane są z inicjatywy rektora lub na wniosek kanclerza.
2. Dziekani, dyrektorzy, kierownicy mogą złożyć wniosek do kanclerza o przyznanie nagrody.

§ 4

1. Nagrody przyznawane są pracownikom za osiągnięcia i zaangażowanie w pracy zawodowej, wkład pracy na rzecz uczelni wykraczający poza zakres obowiązków pracownika, indywidualną inicjatywę mającą szczególne znaczenie w ocenie przełożonych.
2. Pracownikowi ukaranemu karą porządkową, nagroda nie może być przyznana wcześniej niż po upływie czasu określającego karę za niebyłą lub uznaniu kary za niebyłą.

§ 5

Rektor przyznaje pracownikom niebędącym nauczycielami akademickimi nagrody indywidualne i zespołowe I, II i III stopnia.

§ 6

Wysokość nagrody ustala się przy zastosowaniu mnożnika minimalnej stawki wynagrodzenia zasadniczego określonego w przepisach o minimalnym wynagrodzeniu za pracę, obowiązujących w dniu 1 stycznia roku, w którym przyznano nagrodę, zwanej dalej „stawką”.

§ 7

1. Wysokość nagrody indywidualnej:
 - 1) I stopnia – może wynosić do trzykrotności stawki,
 - 2) II stopnia – może wynosić do dwukrotności stawki,
 - 3) III stopnia – może wynosić do jednej stawki.
2. Wysokość nagrody zespołowej:
 - 1) I stopnia – może wynosić do sześciokrotności stawki,
 - 2) II stopnia – może wynosić do czterokrotności stawki,
 - 3) III stopnia – może wynosić do dwukrotności stawki.

§ 8

1. Wysokość nagród ustala corocznie rektor.
2. W ramach nagrody zespołowej podział kwoty nagrody pomiędzy poszczególnych członków zespołu uzależniony jest od wkładu pracy poszczególnych pracowników (członków zespołu), z tym że nagroda przypadająca na jednego członka zespołu nie może przekraczać

wysokości nagrody indywidualnej odpowiadającego stopniem stopniowi nagrody zespołowej.

§ 9

1. W przypadku nie wykorzystania przydzielonych środków zwiększają one rezerwę rektora.
2. Wnioskowana wysokość nagród nie może przekroczyć wysokości nagrody przyznanej, o ile nie będzie miała pokrycia w środkach własnych.
3. Limit na nagrody ze środków własnych określany będzie każdorazowo w piśmie rektora skierowanym do osób upoważnionych do składania wniosków o nagrody.

§ 10

Nagrody przyznane na podstawie niniejszych zasad mają charakter uznaniowy i decyzje ich dotyczące nie podlegają zaskarżeniu w trybie rozpoznawania sporów o roszczenia pracowników wynikające ze stosunku pracy.