

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 2023, poz. 742 z późn. zm.),
 - 5) jednostce organizacyjnej – należy przez to rozumieć jednostkę organizacyjną uczelni w rozumieniu zapisów statutu Uniwersytetu w Białymstoku,
 - 6) kierownikowi jednostki organizacyjnej – należy przez to rozumieć kierownika jednostki organizacyjnej, o której mowa w § 48 ust. 1 Statutu uczelni, a także kierownika jednostki organizacyjnej administracji,
 - 7) ministrze – oznacza to ministra właściwego do spraw szkolnictwa wyższego i nauki,
 - 8) Statucie – oznacza to Statut Uniwersytetu w Białymstoku.

§ 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.

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

² W rozumieniu art. 146 Ustawy.

³ W rozumieniu art. 146 Ustawy

§ 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 zatrudnionych w grupach administracyjnych, inżyniersko-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 stanowiskowego 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 ZA PRACĘ ORAZ INNE ŚWIADCZENIA ZWIĄZANE Z PRACĄ

§ 8

1. Stałym składnikiem wynagrodzenia jest:
 - 1) wynagrodzenie zasadnicze,
 - 2) dodatek za staż pracy.
2. Zmiennym składnikiem wynagrodzenia jest:
 - 1) dodatek funkcyjny,
 - 2) dodatek stanowiskowy,
 - 3) dodatek zadaniowy,
 - 4) dodatek kwotowy,
 - 5) dodatek za pracę w godzinach nadliczbowych,
 - 6) wynagrodzenie za pracę w godzinach ponadwymiarowych,
 - 7) dodatek za pracę w warunkach szkodliwych dla zdrowia,
 - 8) dodatek za pracę w porze nocnej,
 - 9) wynagrodzenie dodatkowe,
 - 10) wynagrodzenie motywacyjne,
 - 11) wynagrodzenie uzupełniające.

Wynagrodzenie zasadnicze

§ 9

1. Wynagrodzenie zasadnicze ustala się na podstawie miesięcznych minimalnych stawek wynagrodzenia określonych w tabelach, stanowiących Załączniki nr 1-2 do niniejszego Regulaminu.
2. Godzinową stawkę wynagrodzenia zasadniczego oblicza się poprzez podzielenie wynagrodzenia zasadniczego wynikającego z zaszeregowania 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.
3. 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.

4. W przypadku, gdy pracownik, który wykonywał w danym okresie rozliczeniowym pracę, o której mowa w ust. 6, 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.
5. W przypadku, gdy pracownik, który wykonywał w danym okresie rozliczeniowym pracę, o której mowa w ust. 6 nie odbierze czasu wolnego w zamian za tę pracę, zgodnie z postanowieniami ust. 4, bezpośredni przełożony podejmuje decyzję o udzieleniu czasu wolnego wraz ze wskazaniem terminu jego odebrania.
6. 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 (34 godziny tygodniowo w przypadku osób z niepełnosprawnością), ale nie dłuższym niż przeciętnie 40 godzin tygodniowo (35 godzin tygodniowo w przypadku osób z niepełnosprawnością), 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.

Dodatek za staż pracy

§ 10

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.
2. Do okresu pracy uprawniającego do dodatku za staż pracy wlicza się:
 - 1) zakończone okresy zatrudnienia u wszystkich pracodawców,
 - 2) inne okresy, uwzględniane na podstawie przepisów odrębnych jako okresy, od których zależą uprawnienia pracownicze,
 - 3) okresy asystenckich studiów przygotowawczych, odbytych na podstawie przepisów dotyczących zasad i warunków tworzenia w szkołach wyższych asystenckich studiów przygotowawczych,
 - 4) okresy pobytu za granicą wynikające ze skierowania udzielonego na podstawie przepisów o kierowaniu za granicę pracowników w celach naukowych, dydaktycznych i szkoleniowych.
3. Przy ustalaniu okresów uprawniających do dodatku za staż pracy, o których mowa w ust. 2 pkt 1, uwzględnia się świadectwa pracy, a przy ustalaniu okresów, o których mowa w ust. 2 pkt 2-4, inne dokumenty potwierdzające ich odbycie.
4. Zakończony okres zatrudnienia, o którym mowa w ust. 2 pkt 1, uwzględnia się również na podstawie innych dokumentów, które zaświadczają o tym, że pracownik był zatrudniony u pracodawcy zagranicznego w ramach stosunku pracy w rozumieniu prawa kraju, w którym praca była wykonywana.
5. Dokumenty wskazane w ust. 4, potwierdzające staż pracy, powinny zawierać co najmniej następujące dane:

- 1) oznaczenie pracodawcy, ze wskazaniem jego pełnej nazwy wraz z wyróżnieniem formy prawnej, w jakiej prowadzi działalność,
 - 2) wskazanie siedziby pracodawcy oraz dokładnego adresu,
 - 3) wskazanie formy zatrudnienia,
 - 4) oznaczenie okresu zatrudnienia w taki sposób, aby można było wskazać datę dzienną rozpoczęcia i zakończenia zatrudnienia,
 - 5) wskazanie okresów przebywania na urloпах bezpłatnych,
 - 6) oznaczenie identyfikujące osobę, która wystawiła dokument.
6. Dokumenty, o których mowa w ust. 4, sporządzone w języku obcym, należy przedłożyć wraz z ich tłumaczeniem na język polski. Pracodawca może zażądać od pracownika dostarczenia tłumaczenia dokonanego przez tłumacza przysięgłego.
 7. 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).
 8. Jeżeli nabycie prawa do dodatku za staż pracy lub prawa do wyższej stawki tego dodatku nastąpiło:
 - 1) pierwszego dnia miesiąca – dodatek przysługuje za ten miesiąc,
 - 2) w innym dniu niż pierwszy dzień miesiąca – dodatek przysługuje począwszy od pierwszego dnia miesiąca następującego po miesiącu, w którym pracownik nabył to prawo.
 9. W przypadku jednoczesnego pozostawania w więcej niż jednym stosunku pracy, okresy uprawniające do dodatku za staż pracy ustala się odrębnie dla każdego stosunku pracy.

Dodatek funkcyjny

§ 11

1. Pracownikom pełniącym funkcje kierownicze i organizacyjne określone w Statucie przysługuje dodatek funkcyjny z tytułu kierowania zespołem, w skład którego wchodzi nie mniej niż 5 osób, w tym osoba kierująca.
2. Wysokość dodatku funkcyjnego nie może przekroczyć 67% wynagrodzenia profesora i jest uzależniona od liczby członków zespołu oraz stopnia złożoności zadań.
3. Stawki minimalne dodatków funkcyjnych zawarte są w Załączniku nr 3 do niniejszego Regulaminu.
4. Dodatek funkcyjny przysługuje od pierwszego dnia pełnienia funkcji, o których mowa w ust. 1, do ostatniego dnia miesiąca, w którym nastąpiło zakończenie pełnienia funkcji.
5. Pracownik traci prawo do dodatku funkcyjnego z pierwszym dniem miesiąca następującego po miesiącu, w którym nie spełnia przesłanki z ust. 1.
6. Wypłata dodatku funkcyjnego przyznanego w trakcie miesiąca następuje w kolejnym terminie wypłaty wynagrodzenia, z wyrównaniem za dni pracy w poprzednim miesiącu, za które pracownik nabył prawo do tego dodatku.
7. Pracownik zachowuje prawo do dodatku funkcyjnego w czasie usprawiedliwionej nieobecności w pracy, nie dłużej jednak niż przez okres 3 miesięcy.
8. Dodatek funkcyjny nie przysługuje nauczycielowi akademickiemu w okresie zawieszenia w pełnieniu obowiązków.

9. 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 stanowiskowy

§ 12

1. Pracownikom niebędącym nauczycielami akademickimi zatrudnionym na stanowiskach, o których mowa w Załączniku nr 4 do niniejszego Regulaminu, przyznaje się dodatek stanowiskowy.
2. Wysokość dodatku stanowiskowego nie może przekroczyć 50% wynagrodzenia minimalnego na danym stanowisku i jest uzależniona od liczby osób zatrudnionych w jednostce organizacyjnej oraz stopnia złożoności zadań.
3. Stawki minimalne dodatków stanowiskowych zawarte są w Załączniku nr 4 do niniejszego Regulaminu.
4. Dodatek stanowiskowy przysługuje od pierwszego dnia zatrudnienia na stanowisku, o którym mowa w ust. 1, do ostatniego dnia zatrudnienia na tym stanowisku.
5. W przypadku zatrudnienia w niepełnym wymiarze czasu pracy dodatek stanowiskowy przysługuje proporcjonalnie do wymiaru etatu.
6. Pracownik zachowuje prawo do dodatku stanowiskowego w czasie usprawiedliwionej nieobecności w pracy, nie dłużej jednak niż przez okres 3 miesięcy.

Dodatek zadaniowy

§ 13

1. Dodatek zadaniowy może być przyznany z tytułu:
 - 1) czasowego zwiększenia obowiązków służbowych lub
 - 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, o 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 odpowiednio dodatku funkcyjnego lub dodatku stanowiskowego pracownika.
4. Dodatek zadaniowy przysługuje w czasie usprawiedliwionej, trwającej nieprzerwanie nieobecności w pracy, nie dłużej jednak niż przez okres 3 miesięcy.

Dodatek kwotowy

§ 14

1. Dodatek kwotowy przyznaje rektor.
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 § 13, z zastrzeżeniem, że za wykonywanie tych samych zadań nie mogą zostać przyznane oba dodatki.
5. Dodatek nie przysługuje za okres niezdolności do pracy.
6. Dodatek może być przyznany, jeżeli uczelnia posiada na ten cel środki pochodzące z innych źródeł niż przyznanych przez ministra na podstawie art. 366 ust. 1 pkt 1 Ustawy.

Dodatek za pracę w godzinach nadliczbowych

§ 15

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 wysokości dodatków określonych w ust. 1 jest wynagrodzenie zasadnicze pracownika.

Wynagrodzenie za pracę w godzinach ponadwymiarowych

§ 16

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.

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.

Dodatek za pracę w porze nocnej

§ 18

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.

Wynagrodzenie motywacyjne

§ 19

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 za osiągnięcia, które powstały w związku z zatrudnieniem w Uniwersytecie. Wynagrodzenie może być także przyznane na wniosek pracownika, przekazany rektorowi za pośrednictwem dziekana wydziału albo przekazany bezpośrednio rektorowi, złożony jednocześnie do wiadomości dziekana wydziału.
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 może wnioskować w danym roku akademickim o przyznanie wynagrodzenia motywacyjnego dla nie więcej niż 2 osób.
7. Wniosek dziekana wydziału 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 uzupełniające

§ 20

1. W ramach realizowanych przez Uniwersytet w Białymstoku projektów, może zostać przyznane pracownikom wynagrodzenie uzupełniające, jeżeli uczelnia posiada na ten cel środki pochodzące z innych źródeł niż przyznanych przez ministra na podstawie art. 366 ust. 1 pkt 1 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 przyznaje rektor na pisemny wniosek kierownika jednostki organizacyjnej Uniwersytetu, koordynatora/kierownika projektu, zaakceptowany przez kierownika jednostki organizacyjnej Uniwersytetu lub kanclerza.
7. 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.
8. 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.
9. Wynagrodzenie uzupełniające nie może być przyznane za te same czynności, za które pracownik otrzymał inny zmienny składnik wynagrodzenia, określony w niniejszym Regulaminie.
10. 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).

Dodatkowe wynagrodzenie roczne

§ 21

Pracownikowi przysługuje dodatkowe wynagrodzenie roczne na zasadach określonych w przepisach o dodatkowym wynagrodzeniu rocznym pracowników jednostek sfery budżetowej.⁴

Wynagrodzenie dodatkowe

§ 22

1. Nauczycielowi akademickiemu przysługuje jednorazowe wynagrodzenie dodatkowe za sprawowanie funkcji promotora, promotora pomocniczego i recenzenta w postępowaniu w sprawie nadania stopnia doktora oraz bycie członkiem komisji habilitacyjnej w postępowaniu w sprawie nadania stopnia doktora habilitowanego.
2. Zasady wypłaty wynagrodzenia oraz jego wysokość określa Ustawa.
3. Nauczycielom akademickim przysługuje dodatkowe wynagrodzenie za kierowanie i sprawowanie opieki nad studenckimi praktykami zawodowymi – w wysokości nieprzekraczającej 65% stawki minimalnego wynagrodzenia zasadniczego asystenta, którego wysokość uzależniona jest od liczby studentów i długości trwania praktyk. Wynagrodzenie wypłacane jest jednorazowo.

⁴ Ustawa z dnia 12.12.1997 r. o dodatkowym wynagrodzeniu rocznym dla pracowników jednostek sfery budżetowej.

4. Pracownikowi przysługuje jednorazowe wynagrodzenie dodatkowe za udział w pracach uczelnianej komisji rekrutacyjnej – w wysokości nieprzekraczającej 70% stawki minimalnego wynagrodzenia zasadniczego asystenta, którego wysokość uzależniona 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.

§ 24

Radcy prawnemu z tytułu zastępstwa procesowego przysługuje wynagrodzenie dodatkowe w wysokości i na zasadach określonych w odrębnych przepisach.⁵

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.⁶

⁵ Ustawa z dnia 06.07.1982 r. o radcach prawnych.

⁶ 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.

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 Załącznikach nr 7 i 8 do niniejszego Regulaminu.

Inne świadczenia wypłacane przez rektora

§ 27

1. Rektor, na wniosek pracownika, wypłaca świadczenie pieniężne w wysokości 450% wynagrodzenia miesięcznego za 50 lat pracy, w tym 30 lat nieprzerwanej pracy na Uniwersytecie w Białymstoku. Do tego okresu wlicza się lata pracy w Filii Uniwersytetu Warszawskiego w Białymstoku. Zasady wypłaty świadczenia za długoletnią pracę zawodową określa Załącznik nr 9 do niniejszego Regulaminu.
2. Rektor może przyznać pracownikowi świadczenie okolicznościowe. Jego wysokość uzależniona jest od możliwości finansowych Uniwersytetu.
3. Inne świadczenia mogą być przyznawane 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.

Rozdział IV

ZASADY WYNAGRADZANIA W PROJEKTACH

§ 28

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.

Rozdział V

PRZEPISY PRZEJŚCIOWE I KOŃCOWE

§ 29

1. 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, stosuje się przepisy dotychczasowe.
2. 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.
3. Pracownik przed dopuszczeniem do pracy zostaje zapoznany z Regulaminem.
4. 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.
5. Dodatki funkcyjne pracowników niebędących nauczycielami akademickimi na podstawie dotychczas obowiązującego Regulaminu wynagradzania pracowników Uniwersytetu w Białymstoku stają się dodatkami stanowiskowymi bez konieczności zmiany warunków zatrudnienia.
6. 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 z wyjątkiem:
 - 1) Załącznika nr 1, Załącznika nr 2, które wchodzi w życie z dniem 1 października 2024 r.,
 - 2) Załącznika nr 4, który wchodzi w życie pierwszego dnia miesiąca następującego po dniu wejścia w życie Regulaminu.

Tabela miesięcznych minimalnych stawek wynagrodzenia zasadniczego nauczycieli akademickich zatrudnionych w grupach badawczo-dydaktycznych, badawczych i dydaktycznych na niżej wymienionych stanowiskach⁷

Lp.	Stanowisko ⁸	Minimalne miesięczne wynagrodzenie zasadnicze (% wynagrodzenia miesięcznego profesora, określonego w rozporządzeniu właściwego ministra wydanego na podstawie ustawy Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce)
1	profesor	100
2	profesor uczelni	85
3	profesor wizytujący	85
4	adiunkt (ze stopniem naukowym doktora habilitowanego)	80
	adiunkt (ze stopniem naukowym doktora)	73
5	starszy wykładowca (ze stopniem naukowym doktora)	73
6	starszy wykładowca	50
7	asystent (ze stopniem naukowym doktora)	60
	asystent (z tytułem zawodowym magistra)	50
8	wykładowca	50
9	lektor	50
10	instruktor	50

⁷ Określone procentem minimalnego miesięcznego wynagrodzenia na stanowisku profesora w uczelni publicznej zgodnie z rozporządzeniem właściwego ministra wydanego na podstawie ustawy Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce.

⁸ Zapisy tabeli stosuje się z pierwszym dniem kolejnego miesiąca następującego po dostarczeniu do Działu Spraw Osobowych dokumentu potwierdzającego otrzymanie przez tę osobę stopnia naukowego.

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

	Stanowisko	Wymagania kwalifikacyjne		Minimalne wynagrodzenie zasadnicze (- krotność minimalnego wynagrodzenia za pracę)
		wykształcenie	liczba lat pracy	
1.	kanclerz	wyższe magisterskie	10, w tym 5 na stanowisku kierowniczym	2
2.	zastępca kanclerza	wyższe magisterskie	10, w tym 5 na stanowisku kierowniczym	1,8
3.	kwestor	wyższe magisterskie i spełnia warunki określone w odrębnych przepisach	10, w tym 5 na stanowisku kierowniczym	1,9
4.	zastępca kwestora	wyższe magisterskie	7, w tym 2 na stanowisku kierowniczym	1,5
5.	dyrektor/kierownik jednostki ogólnouczelnianej, dyrektor biura, kierownik działu, dyrektor administracyjny wydziału, redaktor naczelny	wyższe magisterskie	7	1,4
6.	kierownik sekcji, kierownik dziekanatu, kierownik domu studenta	wyższe magisterskie	7	1,3
7.	kierownik biblioteki specjalistycznej, kierownik jednostki wewnętrznej biblioteki głównej	wyższe magisterskie	7	1,3
8.	kierownik jednostki wspierające wykonywanie zadań wydziału	wyższe		1,3

9.	kierownik sekretariatu	wyższe	7	1,15
10.	główny specjalista, główny specjalista administrator, główny specjalista informatyk, główny specjalista programista, kustosz biblioteczny, główny specjalista naukowo-techniczny, główny specjalista inżynierijno-techniczny	wyższe magisterskie	7	1,3
11.	starszy specjalista, starszy specjalista administrator, starszy specjalista informatyk, starszy specjalista programista, starszy bibliotekarz, starszy redaktor, starszy redaktor techniczny, starszy specjalista naukowo-techniczny, starszy specjalista inżynierijno-techniczny	wyższe	5	1,25
12.	specjalista, specjalista administrator, specjalista informatyk, specjalista programista, bibliotekarz, redaktor, redaktor techniczny, korektor, specjalista naukowo-techniczny, specjalista inżynierijno-techniczny	wyższe	4	1,2
		średnie	8	1,15
13.	młodszy specjalista, młodszy bibliotekarz, młodszy specjalista administrator, młodszy specjalista informatyk, młodszy specjalista programista, młodszy specjalista naukowo-techniczny, młodszy specjalista inżynierijno-techniczny	wyższe	3	1,14
		średnie	6	1,1
14.	samodzielny referent, samodzielny księgowy, samodzielny administrator, samodzielny informatyk, samodzielny programista,	wyższe	2	1,1
		średnie	4	1,08

	samodzielny operator składu, samodzielny referent inżyniersko-techniczny			
15.	starszy referent, starszy księgowy, starszy administrator, starszy informatyk, starszy programista, starszy magazynier biblioteczny, starszy księgarz, starszy operator składu, starszy referent inżyniersko-techniczny	wyższe	0	1,08
		średnie	2	1,06
16.	referent, księgowy, administrator, informatyk, programista, magazynier biblioteczny, operator składu, księgarz, referent inżyniersko-techniczny	wyższe	0	1,05
		średnie	0	1,03
17.	pomocnik administracyjny, pomocnik biblioteczny	średnie	0	1,00
18.	konserwator	zasadnicze zawodowe lub inny dokument potwierdzający fachowe kwalifikacje		1,02
19.	portier	podstawowe		1,00
20.	porządkowy	podstawowe		1,00
21.	pracownik gospodarczy	podstawowe		1,00
22.	główny specjalista ds. ochrony ppoż.	wg odrębnych przepisów		1,3
23.	starszy specjalista ds. ochrony ppoż.	wg odrębnych przepisów		1,25
24.	specjalista ds. ochrony ppoż.	wg odrębnych przepisów		1,2
25.	starszy inspektor ds. ochrony ppoż.	wg odrębnych przepisów		1,1
26.	inspektor ds. ochrony ppoż.	wg odrębnych przepisów		1,08
27.	administrator bezpieczeństwa informacji, inspektor ochrony danych	wyższe	4	1,3
28.	audytor wewnętrzny	wg odrębnych przepisów		1,3
29.	radca prawny	wg odrębnych przepisów		1,4
30.	główny specjalista ds. BHP	wg odrębnych przepisów		1,3
31.	starszy specjalista ds. BHP	wg odrębnych przepisów		1,25

32.	specjalista ds. BHP	wg odrębnych przepisów	1,2
33.	starszy inspektor ds. BHP	wg odrębnych przepisów	1,12
34.	inspektor ds. BHP	wg odrębnych przepisów	1,08
35.	rzecznik patentowy	wg odrębnych przepisów	1,08
36.	główny specjalista ds. nadzoru	wg odrębnych przepisów	1,3
37.	starszy specjalista ds. nadzoru		1,28
38.	specjalista ds. nadzoru	wg odrębnych przepisów	1,25
39.	starszy inspektor nadzoru	wg odrębnych przepisów	1,23
40.	inspektor nadzoru	wg odrębnych przepisów	1,2
41.	specjalista ds. ochrony informacji niejawnych i spraw obronnych	wg odrębnych przepisów	1,2
42.	kierowca	wg odrębnych przepisów	1,02

**Tabela miesięcznych minimalnych stawek dodatku funkcyjnego
dla nauczycieli akademickich**

Funkcja	Stawka minimalna w zł
prorektor	2500
dziekan	1500
prodziekan	1000
dyrektor Biblioteki Uniwersyteckiej	500
dyrektor szkoły doktorskiej	1000
zastępca dyrektora szkoły doktorskiej	800
kierownik studiów doktoranckich	500
kierownik jednostki ogólnouczelnianej, kierownik jednostki organizacyjnej wspierającej lub realizującej działalność badawczą lub dydaktyczną	500
kierownik katedry	500
kierownik zakładu/pracowni	300

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

Stanowisko	stawka minimalna (w zł)
kanclerz	1500
zastępca kanclerza	1000
kwestor	1000
zastępca kwestora	500
dyrektor, kierownik jednostki ogólnouczelnianej, dyrektor biura, kierownik działu, dyrektor administracyjny wydziału, redaktor naczelny	500
kierownik sekcji, kierownik dziekanatu, kierownik domu studenta	300
kierownik sekretariatu, kierownik jednostki wspierającej wykonywanie zadań wydziału, kierownik biblioteki specjalistycznej, kierownik jednostki wewnętrznej biblioteki głównej	200
radca prawny	500
specjalista ds. ochrony informacji niejawnych i spraw obronnych	200
główny specjalista (ds. BHP, nadzoru, ochrony ppoż), starszy specjalista (ds. BHP, nadzoru, ochrony ppoż.), specjalista (ds. BHP, nadzoru, ochrony ppoż.), starszy inspektor (ds. BHP, nadzoru, ds. ochrony ppoż.)	200
inspektor (nadzoru, ds. BHP, nadzoru, ds. ochrony ppoż.)	200
inspektor ochrony danych	200
zastępca dyrektora Biblioteki Uniwersyteckiej	300

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) narażenie 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) 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) 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 świadczenie 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 w § 1 ust. 2, wraz

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

**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 dziekana 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 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, pomnożonej przez przelicznik⁹ nie większy niż 5, ustalony przez rektora w momencie akceptowania wniosku.
3. Dziekan Filii występuje z wnioskiem do rektora o przyznanie wynagrodzenia dodatkowego po dokonaniu rozliczenia godzin zajęć dydaktycznych ustalonych zgodnie z planem, po zakończeniu roku akademickiego.

⁹ Przelicznik – wielokrotność godzinowa stawki wynagrodzenia zasadniczego

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 akademicy 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, ale tylko raz w okresie ich 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, obowiązującej w dniu 1 stycznia roku, w którym przyznano nagrodę, zwaną 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 po zasięgnięciu opinii odpowiednio rady wydziału, 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 niewykorzystania 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, wynikających ze stosunku pracy.

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, 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, obowiązującej w dniu 1 stycznia roku, w którym przyznano nagrodę, zwaną 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, odpowiadającej stopniem stopniowi nagrody zespołowej.

§ 9

1. W przypadku niewykorzystania 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, wynikających ze stosunku pracy.

Zasady wypłaty świadczenia pieniężnego, o którym mowa w § 28 ust. 1

§ 1

1. Pracownik, ubiegający się o wypłatę świadczenia pieniężnego, składa wniosek do rektora za pośrednictwem Działu Spraw Osobowych.
2. Dział Spraw Osobowych, po zweryfikowaniu przedłożonych przez pracownika dokumentów i oświadczeń, przekazuje wniosek do rektora.
3. O decyzji rektora Dział Spraw Osobowych zawiadamia pracownika.

§ 2

1. Do okresu pracy uprawniającego pracownika do świadczenia pieniężnego zalicza się wszystkie zakończone okresy zatrudnienia oraz inne okresy, jeżeli na podstawie odrębnych przepisów podlegają one zaliczeniu do okresu pracy, od którego zależą uprawnienia pracownicze.
2. Wysokość wynagrodzenia miesięcznego, od której uzależniona jest wysokość świadczenia pieniężnego ustalana jest jako miesięczne wynagrodzenie uzyskane w miesiącu poprzedzającym złożenie wniosku.
3. Świadczenie pieniężne wypłacane jest w terminie 30 dni od dnia weryfikacji wniosku wraz z załącznikami.