

**Regulamin wynagradzania  
za pracę i przyznawania świadczeń związanych  
z pracą dla pracowników zatrudnionych  
w Uniwersytecie Medycznym w Białymstoku**

§ 1

1. Niniejszy Regulamin wynagradzania za pracę i przyznawania świadczeń związanych z pracą dla pracowników zatrudnionych w Uniwersytecie Medycznym w Białymstoku ustala warunki wynagradzania za pracę i przyznawania innych świadczeń związanych z pracą w Uniwersytecie Medycznym w Białymstoku.
2. Ilekroć w Regulaminie jest mowa o:
  - 1) ustawie – rozumie się przez to ustawę z dnia 20 lipca 2018 r. – Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce (Dz.U. z 2018 r. poz.1668 ze zm.),
  - 2) Regulaminie – rozumie się przez to Regulamin wynagradzania za pracę i przyznawania świadczeń związanych z pracą dla pracowników zatrudnionych w Uniwersytecie Medycznym w Białymstoku.

§ 2

Regulamin określa:

- 1) wysokość minimalnej stawki wynagrodzenia zasadniczego pracowników zatrudnionych w Uniwersytecie Medycznym w Białymstoku, zwanych dalej "pracownikami", na poszczególnych stanowiskach;
- 2) wysokość i warunki przyznawania pracownikom innych składników wynagrodzenia:
  - a) wynagrodzenia za godziny ponadwymiarowe,
  - b) dodatkowego wynagrodzenia,
  - c) dodatków do wynagrodzenia,
  - d) premii,
  - e) nagród Rektora;

- 3) wykaz podstawowych stanowisk pracy i wymagania kwalifikacyjne dla pracowników niebędących nauczycielami akademickimi;
- 4) okresy pracy i inne okresy uprawniające do dodatku za staż pracy.

### § 3

Ustala się table:

- 1) miesięcznych minimalnych stawek wynagrodzenia zasadniczego nauczycieli akademickich, stanowiącą załącznik nr 1 do Regulaminu;
- 2) miesięcznych minimalnych stawek wynagrodzenia zasadniczego pracowników niebędących nauczycielami akademickimi, stanowiącą załącznik nr 2 do Regulaminu;
- 3) podstawowych stanowisk pracy, wymagań kwalifikacyjnych i minimalnego zaszeregowania pracowników naukowo-technicznych, technicznych, administracyjnych i obsługi, stanowiącą załącznik nr 3 do Regulaminu;
- 4) miesięcznych stawek dodatku funkcyjnego dla nauczycieli akademickich z tytułu kierowania zespołem, w skład którego wchodzi nie mniej niż 5 osób, w tym osoba kierująca, stanowiącą załącznik nr 4 do Regulaminu;
- 5) miesięcznych stawek dodatku funkcyjnego dla pracowników niebędących nauczycielami akademickimi zatrudnionych na stanowiskach kierowniczych, stanowiącą załącznik nr 5 do Regulaminu.

### § 4

Wynagrodzenie brutto pracownika za pełny miesięczny wymiar czasu pracy nie może być niższe od wynagrodzenia minimalnego, którego wysokość określają odrębne przepisy.

### § 5

1. Pracownikowi będącemu nauczycielem akademickim, odpowiednio do rodzaju pracy i kwalifikacji wymaganych przy jej wykonywaniu, a także ilości i jakości świadczonej pracy przysługują następujące składniki wynagradzania i dodatki:
  - 1) wynagrodzenie zasadnicze,
  - 2) dodatek funkcyjny,
  - 3) dodatek za staż pracy,
  - 4) dodatkowe wynagrodzenie za pracę w godzinach nadwymiarowych,
  - 5) dodatkowe wynagrodzenie roczne,
  - 6) dodatek zadaniowy,

- 7) dodatek motywacyjny,
  - 8) dodatek za udział w pracach związanych z postępowaniem rekrutacyjnym,
  - 9) dodatek za kierowanie i sprawowanie opieki nad studenckimi praktykami zawodowymi,
  - 10) jednorazowe wynagrodzenie za sprawowanie funkcji promotora, promotora pomocniczego, recenzenta w postępowaniu w sprawie nadania stopnia doktora, doktora habilitowanego lub tytułu profesora oraz za pełnienie funkcji członka komisji habilitacyjnej.
2. Pracownikowi niebędącemu nauczycielem akademickim, odpowiednio do rodzaju pracy i kwalifikacji wymaganych przy jej wykonywaniu, a także ilości i jakości świadczonej pracy przysługują następujące składniki wynagradzania i dodatki:
- 1) wynagrodzenie zasadnicze,
  - 2) dodatek funkcyjny,
  - 3) dodatek za staż pracy,
  - 4) dodatki za pracę:
    - a) w godzinach nadliczbowych, w niedziele i święta oraz dni wolne od pracy wynikające z 5-dniowego tygodnia pracy,
    - b) w porze nocnej,
    - c) na drugiej zmianie,
  - 5) premia regulaminowa,
  - 6) dodatkowe wynagrodzenie roczne,
  - 7) dodatek zadaniowy,
  - 8) dodatek motywacyjny.
3. Stawkę godzinową wynagrodzenia zasadniczego oraz dodatków do wynagrodzenia określanych stawką miesięczną, wynikających z osobistego zaszeregowania pracownika, ustala się, dzieląc tę stawkę przez liczbę godzin pracy przypadających do przepracowania w danym miesiącu.
4. Pracownikowi zatrudnionemu w niepełnym wymiarze czasu pracy przysługują składniki wynagrodzenia w wysokości proporcjonalnej do wymiaru czasu pracy.
5. Pracownikowi mogą być przyznane następujące nagrody:
- 1) nauczycielowi akademickiemu może być przyznana nagroda Rektora za osiągnięcia naukowe, dydaktyczne lub organizacyjne albo za całokształt dorobku,
  - 2) pracownikowi niebędącemu nauczycielem akademickim może być przyznana nagroda Rektora za istotne osiągnięcia w pracy zawodowej.

6. Zasady i tryb przyznawania nagród Rektora, o których mowa w ust. 5 pkt 1, określa regulamin uchwalony przez Senat.
7. Zasady podziału i przyznawania nagród Rektora, o których mowa w ust. 5 pkt 2, określa załącznik nr 6 do niniejszego Regulaminu.

## § 6

1. Pracownikowi przysługują następujące świadczenia związane z pracą:
  - 1) nagrody jubileuszowe,
  - 2) diety i inne należności z tytułu podróży służbowej,
  - 3) wynagrodzenie za czas niezdolności do pracy wskutek:
    - a) choroby lub odosobnienia w związku z chorobą zakaźną – trwająca łącznie do 33 dni w ciągu roku kalendarzowego, a w przypadku pracownika, który ukończył 50 rok życia – trwającej łącznie do 14 dni w ciągu roku kalendarzowego – pracownik zachowuje prawo do 80 % wynagrodzenia,
    - b) wypadku w drodze do pracy lub z pracy albo choroby przypadającej w czasie ciąży – w okresie wskazanym w ppkt a) pracownik zachowuje prawo do 100% wynagrodzenia,
    - c) poddania się niezbędnym badaniom lekarskim, przewidzianych dla kandydatów na dawców komórek, tkanek i narządów oraz poddania się zabiegowi pobrania komórek, tkanek i narządów – w okresie wskazanym w ppkt a) pracownik zachowuje prawo do 100% wynagrodzenia,
  - 4) jednorazowe odprawy pieniężne z tytułu przejścia na emeryturę lub rentę, odprawa pośmiertna dla członków rodziny zmarłego pracownika.
2. W uzasadnionych przypadkach, dotyczących nauczycieli akademickich – cudzoziemców, może być przyznany ryczałt na dojazd do Uczelni.

## § 7

1. Nauczycielowi akademickiemu przysługuje w okresie urlopu wypoczynkowego wynagrodzenie, jakie otrzymywałby, gdyby w tym czasie pracował. Zmienne składniki wynagrodzenia obliczane są 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 urlop wypoczynkowy, w części ustalonej na podstawie zmiennych składników wynagrodzenia, wypłacane jest nauczycielom akademickim w marcu każdego roku.
3. Pracownikom Uczelni ekwiwalent pieniężny za okres urlopu wypoczynkowego ustala się, stosując współczynnik urlopowy. Współczynnik ten ustala się odrębnie w każdym roku kalendarzowym i stosuje wyłącznie do obliczania ekwiwalentu, do którego pracownik nabył prawo w tym roku.

#### § 8

1. Za pracę w godzinach nadwymiarowych, o których mowa w art. 127 ust. 6-8 ustawy nauczyciel akademicki otrzymuje wynagrodzenie obliczone według następujących stawek:

Lp.	Stanowisko	Stawka za godzinę obliczeniową, odpowiadającą 45 minutom
1	Profesor , profesor uczelni	80 zł
2	Adiunkt posiadający stopień naukowy doktora habilitowanego	68 zł
3	Adiunkt posiadający stopień naukowy doktora , starszy wykładowca	58 zł
4	Asystent, wykładowca, lektor, instruktor	40 zł

2. Za pracę w godzinach nadwymiarowych na studiach prowadzonych w języku angielskim nauczyciel akademicki za jedną godzinę prowadzenia zajęć otrzymuje wynagrodzenie w wysokości brutto:

- 1) ćwiczeń i seminariów 117 PLN,
- 2) wykładów 176 PLN.

3. Stawki określone w ust. 2 nie mają zastosowania do nauczycieli akademickich prowadzących zajęcia z wychowania fizycznego i lektoratu językowego.

## § 9

1. Wynagrodzenie za pracę w godzinach ponadwymiarowych przyznaje się po dokonaniu rozliczenia godzin zajęć dydaktycznych ustalonych zgodnie z planem, raz w roku, w terminie 2 miesięcy od zakończenia roku akademickiego, o ile Rektor nie zarządzi rozliczania w krótszych okresach.
2. Wynagrodzenie za pracę w godzinach ponadwymiarowych ustala się na podstawie stawek obowiązujących w ostatnim dniu okresu, którego dotyczy rozliczenie o którym mowa § 8 ust. 1.

## § 10

Dodatki przyznawane są nauczycielowi akademickiemu za:

- 1) udział w pracach komisji rekrutacyjnej,
- 2) kierowanie studenckimi praktykami zawodowymi i sprawowanie opieki nad tymi praktykami.

## § 11

1. Nauczycielowi akademickiemu za udział w pracach komisji rekrutacyjnej przysługuje jednorazowo w danym roku akademickim dodatek w wysokości uzależnionej od liczby kandydatów na studia i funkcji pełnionej w komisji, nieprzekraczający 70% stawki minimalnego wynagrodzenia zasadniczego asystenta, określonego w załączniku nr 1 do niniejszego Regulaminu.
2. Wysokość dodatku przysługującego członkom komisji rekrutacyjnych określa zarządzenie Rektora.

## § 12

1. Nauczycielowi akademickiemu za kierowanie studenckimi praktykami zawodowymi lub sprawowanie opieki nad tymi praktykami przysługuje jednorazowo w danym roku akademickim dodatek w wysokości nieprzekraczającej 65% stawki minimalnego wynagrodzenia zasadniczego asystenta, określonego w załączniku nr 1 do niniejszego Regulaminu.
2. Wysokość dodatku przysługującego nauczycielom akademickim za kierowanie studenckimi praktykami zawodowymi lub sprawowanie opieki nad tymi praktykami określa zarządzenie Rektora.

### § 13

1. Nauczycielowi akademickiemu za pełnienie funkcji promotora, promotora pomocniczego, recenzenta w postępowaniu w sprawie nadania stopnia doktora, stopnia doktora habilitowanego lub tytułu profesora, ustala się następujące stawki wynagrodzenia:
  - 1) dla promotora w przewodzie doktorskim - 5320,30 zł,
  - 2) za recenzje w przewodzie doktorskim - 1730,70 zł,
  - 3) za recenzje w postępowaniu habilitacyjnym - 2115,30 zł,
  - 4) za recenzje w postępowaniu o nadanie tytułu profesora - 2564,00 zł.
2. Warunkiem wypłaty wynagrodzenia jest wykonanie czynności wymienionych w ust. 1, zgodnie z zawartą umową i przedłożenie rachunku.
3. Wynagrodzenie członka komisji habilitacyjnej w przypadku gdy pełni on funkcję jej przewodniczącego lub sekretarza wynosi:
  - 1) dla przewodniczącego - 2 115,30 zł,
  - 2) dla sekretarza - 2 115,30 zł,
  - 3) dla członka - 1 089,70 zł.

### § 14

Wynagrodzenie, o którym mowa w §13, wypłaca się po zakończeniu postępowania w sprawie nadania stopnia doktora, w wyniku którego został on nadany lub po zakończeniu postępowania w sprawie nadania stopnia.

### § 15

Dodatek funkcyjny przysługuje z tytułu kierowania zespołem, w skład którego wchodzi nie mniej niż 5 osób, w tym osoba kierująca. Wysokość dodatku funkcyjnego nie może przekroczyć 67% wynagrodzenia profesora i jest uzależniona od liczby członków zespołu oraz stopnia złożoności zadań.

### § 16

1. Dodatek funkcyjny przysługuje pracownikom zatrudnionym na stanowiskach:
  - 1) kierowniczych,
  - 2) powołanych do pełnienia funkcji kierownika,
  - 3) pełniących obowiązki kierownikaod pierwszego dnia objęcia obowiązku do ostatniego dnia miesiąca, w którym nastąpiło zakończenie zatrudnienia lub wykonywania czynności.

2. Pracownik zachowuje prawo do dodatku funkcyjnego w czasie usprawiedliwionej nieobecności w pracy, nie dłużej jednak niż przez okres 3 miesięcy.

#### § 17

1. Pracownikowi na zasadach określonych w ustawie przysługuje dodatek za staż pracy.
2. Dodatek za staż pracy przysługuje w wysokości 1% wynagrodzenia zasadniczego za każdy rok zatrudnienia. Dodatek jest wypłacany w okresach miesięcznych, poczynając od czwartego roku zatrudnienia, z tym że wysokość tego dodatku nie może przekroczyć 20% wynagrodzenia zasadniczego.
3. 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.

#### § 18

1. Przy ustalaniu okresów uprawniających do dodatku za staż pracy uwzględnia się:
  - 1) zakończone okresy zatrudnienia;
  - 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,
  - 5) okres pobierania zasiłku macierzyńskiego, po zakończeniu umowy o pracę, o ile po upływie okresu zakończenia zasiłku nastąpiło ponowne zatrudnienie w Uczelni,
  - 6) okres odbywania studiów doktoranckich nie dłuższy niż 4 lata w przypadku uzyskania stopnia doktora w trakcie zatrudnienia w Uczelni.
2. Przy ustalaniu okresów uprawniających do dodatku za staż pracy okresy, o których mowa w ust. 1 pkt 1, uwzględnia się na podstawie świadectwa pracy, a okresy, o których mowa w ust. 1 pkt 2 - 6 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. 1, uwzględnia się po przedłożeniu przez pracownika oświadczenia o ich nieuwzględnieniu u innego pracodawcy.

3. 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 koniecznością osobistego sprawowania opieki nad dzieckiem lub chorym członkiem rodziny, za które zachowuje prawo do wynagrodzenia lub otrzymuje zasiłek z ubezpieczenia społecznego.

#### § 19

Przy ustalaniu okresów uprawniających do dodatku za staż pracy nie uwzględnia się okresów zatrudnienia u innego pracodawcy, u którego pracownik jest lub był jednocześnie zatrudniony oraz innych okresów, o których mowa w § 18 ust. 1 pkt 2-6 uwzględnionych u innego pracodawcy.

#### § 20

1. Dodatek zadaniowy może być przyznany z tytułu czasowego zwiększenia obowiązków służbowych lub czasowego powierzenia dodatkowych zadań albo ze względu na charakter pracy lub warunki jej wykonywania.
2. Pracownikowi można przyznać jeden dodatek zadaniowy, przy czym może on obejmować realizację kilku zadań i tym samym składać się z kilku dodatków za każde z zadań.
3. Łączna wysokość dodatku zadaniowego nie może przekroczyć 80% sumy wynagrodzenia zasadniczego i dodatku funkcyjnego pracownika. Dodatek zadaniowy przyznawany jest kwotowo.
4. Dodatek zadaniowy przysługuje w czasie usprawiedliwionej nieobecności w pracy, nie dłużej jednak niż przez okres 3 miesięcy.

#### § 21

1. Dodatek motywacyjny może być przyznany za podejmowanie starań i/lub czynności związanych z realizacją zadań projakościowych oraz umocnieniem pozycji Uczelni.
2. Dodatek motywacyjny nie może przekroczyć 200% wynagrodzenia zasadniczego i dodatku funkcyjnego pracownika.
3. Dodatek motywacyjny wypłacany jest w stałej wysokości, po zakończeniu miesiąca.

## § 22

1. Pracownikowi wykonującemu pracę w porze nocnej przysługuje dodatek do wynagrodzenia za każdą godzinę pracy w porze nocnej w wysokości 20% stawki godzinowej wynagrodzenia zasadniczego, nie niższy jednak od dodatku ustalonego na podstawie art. 151<sup>8</sup> § 1 ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. - Kodeks pracy.
2. Za pracę w godzinach nadliczbowych, oprócz normalnego wynagrodzenia, pracownikom Uczelni – niebędących nauczycielami akademickimi, przysługuje dodatek w wysokości:
  - a) 100% wynagrodzenia – za pracę w godzinach nadliczbowych przypadających w niedzielę i święta,
  - b) 50% wynagrodzenia – za pracę w godzinach nadliczbowych przypadających w każdym innym dniu niż określony w pkt a)
3. Wynagrodzenie stanowiące podstawę obliczania dodatku, o którym mowa w ust. 2 pkt a) i b) obejmuje wynagrodzenie pracownika wynikające z jego osobistego zaszerogowania określonego stawką miesięczną.
4. Podstawą do wypłaty dodatków za pracę w godzinach nadliczbowych jest:
  - a) wniosek o naliczenie wynagrodzenia za przepracowane godziny nadliczbowe,
  - b) zestawienie godzin pracy w danym miesiącu.

## § 23

Pracownikom niebędącym nauczycielami akademickimi przyznawana jest premia na zasadach określonych w Regulaminie Premiowania stanowiącym załącznik nr 7 do niniejszego Regulaminu.

## § 24

1. Pracownikowi przysługuje dodatkowe wynagrodzenie roczne na zasadach określonych w przepisach o dodatkowym wynagrodzeniu rocznym pracowników jednostek sfery budżetowej.
2. Dodatkowe wynagrodzenie roczne ustala się w wysokości 8,5% sumy wynagrodzenia za pracę otrzymanego przez pracownika w ciągu roku kalendarzowego, za który przysługuje to wynagrodzenie, uwzględniając wynagrodzenie i inne świadczenia ze stosunku pracy przyjmowane do obliczenia ekwiwalentu pieniężnego za urlop wypoczynkowy.

## § 25

Pracownikowi przysługuje zwrot kosztów związanych z podróżą służbową na zasadach określonych w odrębnym zarządzeniu Rektora (wyjazdy krajowe) i uchwale Senatu (wyjazdy zagraniczne).

## § 26

1. Pracownik ma prawo do nagród jubileuszowych, z tytułu wieloletniej pracy, w wysokości:
  - 1) za 20 lat pracy – 75% wynagrodzenia miesięcznego,
  - 2) za 25 lat pracy – 100% wynagrodzenia miesięcznego,
  - 3) za 30 lat pracy – 150% wynagrodzenia miesięcznego,
  - 4) za 35 lat pracy – 200% wynagrodzenia miesięcznego,
  - 5) za 40 lat pracy – 300% wynagrodzenia miesięcznego,
  - 6) za 45 lat pracy – 400% wynagrodzenia miesięcznego.
2. Do okresu uprawniającego do nagrody jubileuszowej zalicza się wszystkie poprzednie zakończone okresy zatrudnienia oraz inne okresy, jeżeli na podstawie odrębnych przepisów podlegają one zaliczeniu do okresu pracy, od którego zależą uprawnienia pracownicze.
3. W razie równoczesnego pozostawania w więcej niż jednym stosunku pracy do okresu pracy uprawniającego do nagrody wlicza się jeden z tych okresów.
4. Pracownik nabywa prawo do nagrody jubileuszowej w dniu upływu okresu uprawniającego do nagrody.
5. Pracownik jest obowiązany udokumentować swoje prawo do nagrody jubileuszowej, jeżeli w jego aktach osobowych brak jest odpowiedniej dokumentacji.
6. Pracownikowi pozostającemu jednocześnie w więcej niż w 1 stosunku pracy okresy uprawniające do nagrody ustala się odrębnie dla każdego stosunku pracy.
7. Wypłata nagrody jubileuszowej powinna nastąpić niezwłocznie, po nabyciu przez pracownika prawa do tej nagrody.
8. Podstawę obliczenia wysokości nagrody jubileuszowej stanowi wynagrodzenie przysługujące pracownikowi w dniu jej wypłaty, a jeżeli dla pracownika jest to korzystniejsze – wynagrodzenie przysługujące w dniu nabycia prawa do nagrody, przy czym uwzględnia się składniki wynagrodzenia i inne świadczenia ze stosunku pracy przyjmowane do obliczania ekwiwalentu pieniężnego za urlop wypoczynkowy.

9. Jeżeli pracownik Uczelni nabył prawo do nagrody jubileuszowej, będąc zatrudnionym w innym wymiarze czasu pracy niż w dniu jej wypłaty, podstawę do obliczenia wysokości nagrody stanowi wynagrodzenie przysługujące pracownikowi w dniu nabycia prawa do tej nagrody.
10. Nagrodę jubileuszową oblicza się według zasad obowiązujących przy ustalaniu ekwiwalentu pieniężnego za urlop wypoczynkowy.
11. W razie rozwiązania stosunku pracy w związku z przejściem pracownika na rentę z tytułu niezdolności do pracy lub emeryturę, pracownikowi, któremu do nabycia prawa do nagrody jubileuszowej brakuje mniej niż 12 miesięcy licząc od dnia rozwiązania stosunku pracy, nagrodę tę wypłaca się w dniu rozwiązania stosunku pracy.
12. Jeżeli w dniu wejścia w życie przepisów wprowadzających zaliczalność do okresów uprawniających do świadczeń pracowniczych okresów niepodlegających dotychczas wliczeniu, pracownikowi upływa okres uprawniający pracownika do dwóch lub więcej nagród, wypłaca mu się tylko jedną nagrodę – najwyższą.
13. Pracownikowi, który w dniu wejścia w życie przepisów, o których mowa w ust. 12, ma okres dłuższy niż wymagany do nagrody danego stopnia, a w ciągu 12 miesięcy od tego dnia upływa okres uprawniający go do nabycia nagrody wyższego stopnia, nagrodę niższą wypłaca się w pełnej wysokości, a w dniu nabycia prawa do nagrody wyższej – różnicę między kwotą nagrody wyższej a kwotą nagrody niższej.
14. Przepisy zawarte w ust. 12 i 13 mają odpowiednio zastosowanie, gdy w dniu, w którym pracownik udokumentował swoje prawo do nagrody, był uprawniony do nagrody wyższego stopnia oraz gdy pracownik nabędzie to prawo w ciągu 12 miesięcy od tego dnia.

#### § 27

1. Odprawa z tytułu przejścia na emeryturę lub rentę z tytułu niezdolności do pracy wypłacana jest w wysokości 300% wynagrodzenia zasadniczego otrzymanego za ostatni pełny miesiąc zatrudnienia.
2. Odprawa wypłacana jest nauczycielowi dla którego Uczelnia stanowi podstawowe miejsce pracy oraz pracownikowi niebędącemu nauczycielem akademickim.

#### § 28

1. Zasady powierzania pracownikom zadań związanych z realizacją projektów oraz wzory dokumentów określi odrębne zarządzenie Rektora.

2. Pod pojęciem „projekt” rozumie się przedsięwzięcie zmierzające do osiągnięcia założonego celu, ze wskazanym początkiem i końcem realizacji, niezależnie od źródła finansowania.
3. Wynagrodzenie personelu projektu może odbiegać od wynagrodzeń stosowanych w Uczelni w przypadku, gdy zakres czynności, odpowiedzialności, złożoność zadań lub poziom wymaganych kompetencji na danym stanowisku w projekcie uzasadnia stosowanie wyższego wynagrodzenia.
4. W uzasadnionych przypadkach, Rektor może ustalić wynagrodzenie nauczycielowi akademickiemu z tytułu pracy na rzecz projektu w wysokości do czterokrotności wynagrodzenia zasadniczego i dodatku funkcyjnego tego pracownika.
5. Przy ustalaniu pracownikowi wynagrodzenia finansowanego ze źródeł zewnętrznych należy kierować się wytycznymi w zakresie kwalifikowalności wydatków w ramach programu, w którym realizowany jest dany projekt oraz przestrzegać zasady racjonalnej gospodarki finansowej Uczelni.
6. W przypadku, gdy wytyczne programu, w którym realizowany jest dany projekt ustalają inne zasady wynagradzania, rozliczania i dokumentowania pracy wykonywanej na rzecz projektu, wytyczne te mają pierwszeństwo przed postanowieniami Regulaminu.
7. W przypadku, gdy do rozliczania wydatków w projekcie wymagana jest stawka godzinowa za pracę na rzecz projektu, stawkę godzinową dodatku zadaniowego/wynagrodzenia danego pracownika ustala się według następujących zasad:
  - 1) za działalność naukową miesięczne wynagrodzenie zasadnicze wraz z dodatkiem stażowym i funkcyjnym pracownika dzieli się przez liczbę 168 godzin, biorąc pod uwagę wysokość wynagrodzenia, dodatków określonych stawką miesięczną,
  - 2) za działalność dydaktyczną i inną działalność niż naukowa, zgodnie z kalkulacją kosztów za działania na rzecz projektów ustaloną na podstawie zarządzenia Rektora.

## § 29

Pracownicy Uniwersytetu Medycznego w Białymstoku mogą wykonywać pracę na rzecz projektu w ramach jednej z wymienionych form:

- 1) na podstawie dotychczasowej umowy o pracę lub w ramach aktu mianowania:
  - a) w ramach obowiązków wynikających ze stosunku pracy,
  - b) na zasadzie oddelegowania do pracy w projekcie,

w okresie oddelegowania pracownika do pracy w projekcie, jego wynagrodzenie podlega refundacji ze środków projektu lub zaliczane jest jako wkład własny Uczelni do budżetu

projektu w wysokości proporcjonalnej do faktycznego zaangażowania pracownika w realizację projektu w stosunku do czasu pracy wynikającego z umowy o pracę tego pracownika,

- c) na zasadzie powierzenia pracownikowi zadań związanych z realizacją projektu i przyznania mu dodatku zadaniowego,
- 2) na podstawie umowy cywilnoprawnej – zlecenie i o dzieło, o ile jest to zgodne z przepisami prawa powszechnie obowiązującego,
- 3) na podstawie umowy o pracę zawartej wyłącznie w celu realizacji zadań związanych z projektem,
- 4) zmniejszenie dotychczasowego wymiaru czasu pracy wynikającego z umowy o pracę i zawarcie odrębnej umowy na realizację projektu,
- 5) na podstawie umowy wolontariatu.

### § 30

1. Podstawą sporządzenia decyzji w sprawie wykonywania prac na rzecz projektu w formach, o których mowa w paragrafie 29, z wyłączeniem, pkt 1a) jest wniosek kierownika projektu.
2. Wniosek, o którym mowa w ust. 1, wymaga uzyskania zgody kierownika jednostki organizacyjnej, w której zatrudniony jest pracownik wskazany we wniosku.
3. Wzory dokumentów związane z zatrudnieniem na rzecz projektu określa zarządzenie Rektora, o którym mowa w § 28 ust. 1 niniejszego Regulaminu.

### § 31

Wysokość wynagrodzenia zasadniczego, dodatku funkcyjnego i innych składników wynagrodzenia pracownika, a także świadczeń związanych z pracą ustala Rektor, a w przypadku pracowników podległych Kanclerzowi – Kanclerz.

### § 32

Termin, miejsce, czas i częstotliwość wypłaty wynagrodzeń określa Regulamin Pracy.

### § 33

1. Dane przekazywane przez pracownika Pracodawcy, będącego administratorem danych osobowych pracowników, w celu udokumentowania prawa do poszczególnych składników wynagrodzenia, świadczeń związanych ze stosunkiem pracy oraz ustalenia ich wysokości i wypłaty podlegają ochronie, zgodnie z rozporządzeniem Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2016/679 z dnia 27 kwietnia 2016 r. w sprawie ochrony osób fizycznych w związku z przetwarzaniem danych osobowych i w sprawie swobodnego przepływu takich danych oraz uchylenia dyrektywy 95/46/WE.
2. Dane przekazywane przez pracownika będą wykorzystywane wyłącznie w celach ustalenia prawa do poszczególnych składników wynagrodzenia oraz świadczeń związanych ze stosunkiem pracy, ustalenia ich wysokości i wypłaty.
3. Pracownikowi przysługuje prawo dostępu do przekazanych danych, żądania ich sprostowania, usunięcia albo ograniczenia przetwarzania, przenoszenia do innego administratora, sprzeciwu wobec przetwarzania danych oraz wycofania zgody (jeśli była udzielona) w dowolnym momencie.
4. Dane przekazane przez pracownika będą przechowywane przez okres trwania stosunku pracy oraz obowiązkowy okres ich archiwizacji.

### § 34

1. Dodatki do wynagrodzeń, o których mowa w § 5 przyznanych przed dniem wejścia w życie niniejszego Regulaminu pozostają na dotychczasowych zasadach na okres, na który zostały przyznane.
2. Do dnia 30 września 2020 r. w umowach o pracę i aktach mianowania zostaną dostosowane stanowiska i wynagrodzenia określone w niniejszym Regulaminie.

### § 35

1. Nauczycielowi akademickiemu za recenzję i promotorstwo w przewodach doktorskich i habilitacyjnych, postępowaniach habilitacyjnych oraz w postępowaniach o nadanie tytułu profesora w postępowaniach wszczętych do 30 kwietnia 2019r., ustala się następujące stawki jednorazowego wynagrodzenia:
  - 1) dla promotora w przewodzie doktorskim - 5 390,00 zł,
  - 2) za recenzje w przewodzie doktorskim - 1 832,60 zł,
  - 3) za recenzje w postępowaniu habilitacyjnym - 2 156,00 zł,

- 4) za recenzje w postępowaniu o nadanie tytułu profesora - 2 695,00 zł.
2. Wynagrodzenie dla promotora rozprawy doktorskiej może zostać podwyższone o 50% w przypadku, gdy przewód doktorski dotyczył cudzoziemca i był prowadzony w języku obcym lub osoby niepełnosprawnej, jeżeli rodzaj niepełnosprawności wymaga od promotora szczególnych kwalifikacji.
3. Warunkiem wypłaty wynagrodzenia jest wykonanie czynności wymienionych w ust. 1, zgodnie z zawartą umową i przedłożenie rachunku.
4. Członkom komisji habilitacyjnej, powołanej w celu przeprowadzenia postępowania habilitacyjnego, za sporządzenie opinii w sprawie nadania lub odmowy nadania stopnia doktora habilitowanego przysługuje jednorazowe wynagrodzenie w wysokości:
- 1) dla przewodniczącego - 2 156,00 zł,
  - 2) dla sekretarza - 1 886,50 zł,
  - 3) dla członka - 1 078,00 zł,
  - 4) dla recenzenta - 539,00 zł.

#### § 36

1. Regulamin wynagradzania za pracę i przyznawania świadczeń związanych z pracą dla pracowników zatrudnionych w Uniwersytecie Medycznym w Białymstoku został uzgodniony z zakładowymi organizacjami związkowymi działającymi w Uczelni i wchodzi w życie po upływie dwóch tygodni od podania go do wiadomości pracowników.
2. W sprawach nieuregulowanych w niniejszym Regulaminie stosuje się przepisy powszechnie obowiązujące.
3. Wszelkie zmiany Regulaminu następują w takim samym trybie w jakim został wprowadzony.

Rektor

  
prof. dr hab. Adam Krętowski



Załącznik nr 1 do Regulaminu wynagradzania za pracę i przyznawania świadczeń związanych z pracą dla pracowników zatrudnionych w Uniwersytecie Medycznym w Białymstoku

**TABELA**  
**MIESIĘCZNYCH MINIMALNYCH STAWEK WYNAGRODZENIA**  
**ZASADNICZEGO NAUCZYCIELI AKADEMICKICH ZATRUDNIONYCH NA**  
**STANOWISKACH BADAWCZYCH, BADAWCZO-DYDAKTYCZNYCH**  
**I DYDAKTYCZNYCH**

Lp.	Stanowisko	Grupa stanowisk	Minimalna stawka wynagrodzenia zasadniczego w złotych
1	Profesor posiadający status profesora zwyczajnego:	<ul style="list-style-type: none"><li>• badawczy</li><li>• badawczo-dydaktyczny</li></ul>	7100,00
2	Profesor:	<ul style="list-style-type: none"><li>• badawczy</li><li>• badawczo-dydaktyczny</li><li>• dydaktyczny</li></ul>	6410,00
3	Profesor Uczelni:	<ul style="list-style-type: none"><li>• badawczy</li><li>• badawczo-dydaktyczny</li><li>• dydaktyczny</li></ul>	5600,00
4	Adiunkt posiadający stopień dr hab.	<ul style="list-style-type: none"><li>• badawczy</li><li>• badawczo-dydaktyczny</li><li>• dydaktyczny</li></ul>	5400,00
5	Adiunkt posiadający stopień dr	<ul style="list-style-type: none"><li>• badawczy</li><li>• badawczo-dydaktyczny</li><li>• dydaktyczny</li></ul>	4680,00
6	Asystent posiadający stopień dr:	<ul style="list-style-type: none"><li>• badawczy</li><li>• badawczo-</li></ul>	3430,00

		dydaktyczny • dydaktyczny	
7	Asystent :	• badawczy • badawczo- dydaktyczny • dydaktyczny	3210,00
8	Lektor i instruktor		3210,00

Załącznik nr 2 do Regulaminu wynagradzania za pracę i przyznawania świadczeń związanych z pracą dla pracowników zatrudnionych w Uniwersytecie Medycznym w Białymstoku

**TABELA MIESIĘCZNYCH MINIMALNYCH STAWEK WYNAGRODZENIA  
ZASADNICZEGO PRACOWNIKÓW NIEBĘDĄCYCH NAUCZYCIELAMI  
AKADEMICKIMI**

Kategoria zaszeregowania	Minimalna stawka wynagrodzenia zasadniczego w złotych	
	do 31.12.2019r.	po 01.01.2020r.
I	1700,00	1980,00
II	1800,00	2000,00
III	1940,00	2040,00
IV	2400,00	2550,00
V	2550,00	2650,00
VI	3150,00	3300,00
VII	3600,00	4000,00
VIII	4400,00	4600,00
IX	4500,00	5000,00
X	5000,00	6000,00

**TABELE PODSTAWOWYCH STANOWISK PRACY, WYMAGAŃ  
KWALIFIKACYJNYCH I MINIMALNEGO ZASZEREGOWANIA PRACOWNIKÓW  
ADMINISTRACYJNYCH, BIBLIOTEKI, NAUKOWO-TECHNICZNYCH,  
TECHNICZNYCH I OBSŁUGI**

**TABELA 1. PRACOWNICY ADMINISTRACYJNI**

Lp.	Stanowisko	Wymagania kwalifikacyjne		Kategoria	
		wykształcenie	liczba lat pracy	zaszeregowania	dodatku funkcyjnego
1	Kanclerz	wyższe magisterskie	8, w tym 4 na stanowisku kierowniczym	X	4
2	Kwestor – Zastępca kanclerza	wyższe magisterskie	8, w tym 4 na stanowisku kierowniczym lub samodzielnym	IX	3
3	Zastępca kanclerza	wyższe	6, w tym 3 na stanowisku kierowniczym lub samodzielnym	IX	3
4	Zastępca kwestora	wyższe	6, w tym 2 na stanowisku kierowniczym lub samodzielnym	VIII	3
5	Audytor wewnętrzny	według odrębnych przepisów		VII	-
6	Radca prawny	według odrębnych przepisów		VII	-

7	Kierownik działu lub innej równorzędnej komórki organizacyjnej, (Biura, Dziekanatu), główny specjalista	wyższe	5	VII	2
8	Kierownik Domu Studenta, kierownik sekcji w dziale jednostki	wyższe	5	VI	1
9	Zastępca kierownika działu lub innej równorzędnej jednostki organizacyjnej (Biura, Dziekanatu, Domu Studenta)	wyższe	5	VI	1
10	Rzecznik prasowy	według odrębnych przepisów		VI	-
11	Pełnomocnik ds. ochrony informacji niejawnych	według odrębnych przepisów		VI	-
12	Samodzielne stanowisko ds. bhp	według odrębnych przepisów, kat. w zależności od poziomu wykształcenia i stażu		III-V	-
13	Samodzielne stanowisko ds. ppoż.	według odrębnych przepisów, kat. w zależności od poziomu wykształcenia i stażu		III-V	-
14	Inspektor Ochrony Danych	wyższe		VI	-
15	Inspektor bezpieczeństwa teleinformatycznego	według odrębnych przepisów		VI	-
16	Rzecznik patentowy	według odrębnych przepisów		VI-X	-

17	Specjalista	wyższe	3	V	-
		średnie	8		
18	Samodzielny referent	wyższe	-	IV	-
		średnie	4		
19	Starszy referent			III	-
20	Referent			II	-

**TABELA 2 PRACOWNICY BIBLIOTEKI**

Lp.	Stanowisko	Wymagania kwalifikacyjne	Liczba lat pracy	Kategoria	
				zaszeregowania	dotatku funkcyjnego
1	Dyrektor Biblioteki	wyższe magisterskie	8	VII	3
2	Kierownik Oddziału w Bibliotece	wyższe magisterskie	5	VI	1
3	Kustosz biblioteczny	wyższe magisterskie	5	V	-
4	Starszy bibliotekarz	wyższe	-	IV	-
5	Bibliotekarz	średnie	-	III	-
6	Magazynier biblioteczny	średnie	-	II	-

**TABELA 3 PRACOWNICY NAUKOWO-TECHNICZNI**

Lp.	Stanowisko	Wymagania kwalifikacyjne		Kategoria zaszeregowania
		wykształcenie	liczba lat pracy	
1	Starszy specjalista naukowo-techniczny	wyższe magisterskie	5	V
2	Specjalista naukowo-techniczny	wyższe magisterskie	3	IV
3	Starszy technik naukowo-techniczny	wyższe, średnie	- 3	III

**TABELA 4 PRACOWNICY TECHNICZNI**

Lp.	Stanowisko	Wymagania kwalifikacyjne		Kategoria zaszeregowania
		wykształcenie	liczba lat pracy	
1	Specjalista techniczny	wyższe magisterskie	5	IV
2	Starszy technik	wyższe średnie	- 3	III
3	Technik	średnie	-	II

**TABELA 5 PRACOWNICY OBSŁUGI**

Lp.	Stanowisko	Wymagania kwalifikacyjne	Kategoria zaszeregowania
1	Konserwator (aparatury medycznej, elektryk, hydraulik, stolarz, malarz)	średnie, mistrz w zawodzie	II

2	Pomoc administracyjna /techniczna	średnie	II
3	Portier	podstawowe	I
4	Pracownik gospodarczy (sprzątaczką, szatniarz, placowy, zmywaczka szkła, dozorczyńni zwierząt)	podstawowe	I
5	Kierowca	według odrębnych przepisów	II



Załącznik nr 4 do Regulaminu wynagradzania za pracę i przyznawania świadczeń związanych z pracą dla pracowników zatrudnionych w Uniwersytecie Medycznym w Białymstoku

**TABELA MIESIĘCZNYCH STAWEK DODATKU FUNKCYJNEGO DLA  
NAUCZYCIELI AKADEMICKICH PEŁNIĄCYCH FUNKCJE KIEROWNICZE  
ORAZ PEŁNIĄCYCH OBOWIĄZKI KIEROWNIKA JEDNOSTKI**

Lp.	Funkcja	Stawka dodatku funkcyjnego w złotych	
		minimalna	maksymalna
1	Rektor Uczelni	ustala Minister Zdrowia	
2	Prorektor Uczelni	2000,00	4290,00
3	Dziekan Wydziału / Kolegium/Dyrektor Szkoły Doktorskiej	1500,00	3000,00
4	Prodziekan Wydziału / Kolegium	1000,00	2300,00
5	Pełniący obowiązki kierownika jednostki organizacyjnej wydziału lub innej jednostki /w rozumieniu §61 ust.3 Statutu 5 osób i więcej powyżej 8	300	do 600,00
		400	do 800,00

Załącznik nr 5 do Regulaminu wynagradzania za pracę i przyznawania świadczeń związanych z pracą dla pracowników zatrudnionych w Uniwersytecie Medycznym w Białymstoku

**TABELA MIESIĘCZNYCH STAWEK DODATKU FUNKCYJNEGO DLA  
PRACOWNIKÓW NIEBĘDĄCYCH NAUCZYCIELAMI AKADEMICKIMI  
ZATRUDNIONYCH NA STANOWISKACH KIEROWNICZYCH**

Lp.	Kategoria dodatku funkcyjnego	Stawka dodatku funkcyjnego w złotych	
		minimalna	maksymalna
1	1	100,00	1000,00
2	2	200,00	2000,00
3	3	300,00	3000,00
4	4	400,00	4000,00

**REGULAMIN  
PRYZNAWANIA NAGRÓD PRACOWNIKOM  
NIEBĘDĄCYM NAUCZYCIELAMI AKADEMICKIMI  
UNIwersYTETU MEDYCZNEGO W BIAŁYMSTOKU**

§ 1

1. Tworzy się specjalny fundusz nagród Rektora za osiągnięcia w pracy zawodowej dla pracowników Uniwersytetu Medycznego w Białymstoku (UMB) niebędących nauczycielami akademickimi, zwany dalej funduszem nagród, w wysokości 1% planowanych rocznych środków na wynagrodzenia osobowe tej grupy pracowników.
2. Fundusz, o którym mowa w ust. 1, przeznaczony jest na nagrody dla pracowników zatrudnionych w UMB na podstawie stosunku pracy.

§ 2

1. Nagrody z funduszu, o którym mowa w §1, przyznaje Rektor.
2. Pracownik może otrzymać jedną nagrodę Rektora w ciągu roku kalendarzowego.

§ 3

Nagrody mogą być przyznawane pracownikom za istotne osiągnięcia w pracy zawodowej, w szczególności za:

- znaczący wkład w rozwój Uczelni,
- przejawianie inicjatywy w pracy skutkującej zmniejszeniem ponoszonych przez Uczelnię kosztów lub zwiększającej jej przychody,
- podnoszenie wydajności i jakości pracy,
- wzorową realizację powierzonych zadań i szczególne zaangażowanie w prace na rzecz Uczelni.

§ 4

1. Rektor przyznaje nagrody indywidualne i zespołowe: I, II, III stopnia.
2. Wysokość nagród ustala corocznie Rektor.

§ 5

1. Z wnioskiem o przyznanie nagrody mogą wystąpić:
  - Prorektorzy – w stosunku do pracowników jednostek merytorycznie im podporządkowanych,
  - Dziekani - w stosunku do pracowników merytorycznie im podporządkowanych oraz zatrudnionych w jednostkach organizacyjnych wydziału,
  - Kanclerz UMB - w stosunku do pozostałych pracowników niebędących nauczycielami akademickimi.
2. Rektor z własnej inicjatywy przyznaje nagrody Kanclerzowi i jego zastępcom.
3. Rektor z własnej inicjatywy może przyznać nagrodę innym pracownikom.

#### § 6

1. Wniosek o przyznanie nagrody powinien zawierać w szczególności:
  - określenie rodzaju proponowanej nagrody,
  - określenie stopnia proponowanej nagrody,
  - merytoryczne uzasadnienie proponowanej nagrody.
2. We wniosku o przyznanie nagrody zespołowej należy określić wysokość procentową nagrody proponowanej dla poszczególnych członków zespołu.  
Nagroda przypadająca jednemu członkowi nie może przekroczyć wysokości nagrody indywidualnej odpowiedniego stopnia.
3. Wnioski o przyznanie nagrody należy składać w Dziale Spraw Pracowniczych UMB w terminie określonym przez Rektora.

#### § 7

Wnioski z uzasadnieniem i propozycją rodzaju nagrody i jej stopnia opiniuje, powołana przez Rektora, Komisja ds. Przyznawania nagród pracownikom niebędącym nauczycielami akademickimi.

#### § 8

Po zaopiniowaniu wniosków przez Komisję, o której mowa w § 7, Rektor podejmuje ostateczną decyzję o przyznaniu nagród.

#### § 9

Lista pracowników nagrodzonych przez Rektora zostaje upubliczniona poprzez możliwość zapoznania się z nią w Dziale Spraw Pracowniczych.

#### § 10

Nagroda nie może być przyznana pracownikowi ukaranemu karą dyscyplinarną, jeżeli kara nie uległa jeszcze zatarciu.

Rektor



prof. dr hab. Adam Krętowski

## **Regulamin premiowania pracowników niebędących nauczycielami akademickimi Uniwersytetu Medycznego w Białymstoku**

Regulamin ustala zasady przyznawania premii pracownikom niebędącym nauczycielami akademickimi Uniwersytetu Medycznego w Białymstoku.

### § 1

1. Pracownikom niebędącym nauczycielami akademickimi z zastrzeżeniem § 2 przysługuje premia regulaminowa w następującej wysokości:
  - 1) 35% wynagrodzenia zasadniczego wraz z dodatkiem funkcyjnym:
    - kanclerz,
    - z-cy Kanclerza,
    - z-ca Kwestora,
    - dyrektor Biblioteki,
    - audytor Wewnętrzny,
    - radca prawny,
    - kierownicy jednostek administracyjnych Uczelni oraz ich zastępcy,
  - 2) 25% wynagrodzenia zasadniczego - pracownicy zatrudnieni na pozostałych stanowiskach.
2. Rektor Uczelni w uzasadnionych przypadkach może podwyższyć procentowy wskaźnik premii .

### § 2

1. Premia nie przysługuje pracownikowi w przypadku ukarania karą porządkową.
2. Premia może ulec zmniejszeniu w przypadku naruszenia przepisów Kodeksu Pracy oraz Regulaminu Pracy.
3. Pozbawienie prawa do premii lub obniżenie premii, o których mowa w ust. 1 i 2 nie może przekraczać 3 miesięcy.
4. Decyzję o pozbawieniu lub obniżeniu premii podejmuje Kanclerz na wniosek kierownika jednostki organizacyjnej, w której zatrudniony jest pracownik lub z własnej inicjatywy.
5. Pracownikowi przysługuje prawo do wniesienia odwołania od decyzji Kanclerza do Rektora w terminie 7 dni od daty otrzymania decyzji o pozbawieniu prawa do premii lub jej obniżeniu.

### § 3

1. Premia przysługuje wyłącznie za czas efektywnie przepracowany tzn. ulega obniżeniu proporcjonalnie do czasu nieprzepracowanego o 1/30 za każdy dzień nieobecności w pracy z wyjątkiem:
  - 1) urlopu wypoczynkowego i okolicznościowego,
  - 2) dni wolnych od pracy przysługujących pracownikom na podstawie przepisów prawa pracy.
2. Wypłata premii następuje w okresach miesięcznych łącznie z wynagrodzeniem za pracę za dany miesiąc.

§ 4

W przypadku zmiany sytuacji finansowej Uniwersytetu Medycznego w Białymstoku, stawka ustalona w § 1 ust. 1 może ulec zmianie, po uzgodnieniu ze związkami zawodowymi.

Rektor



prof. dr hab. Adam Krętowski