

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

(tekst jednolity z dnia 17.02.2021r.)

§ 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,
 - 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 zaszerogowania 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,
 - 11) dodatek za prowadzenie zajęć na studiach English Division,
 - 12) dodatek naukowy.
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,
 - 9) dodatek naukowy.
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 dojazdy 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 ponadwymiarowych, nauczyciel akademicki, za jedną godzinę obliczeniową, wynoszącą 45 minut, otrzymuje dodatkowe wynagrodzenie brutto według następujących stawek:
 - 1) wykład - 100 zł,
 - 2) pozostałe zajęcia - 60 zł.
2. Za prowadzenie zajęć na studiach English Division nauczyciel akademicki, za jedną godzinę obliczeniową, wynoszącą 45 minut, otrzymuje dodatek brutto według następujących stawek:
 - 1) wykład - 100 zł,
 - 2) pozostałe zajęcia - 70 zł.
3. Stawki określone w ust. 2 nie mają zastosowania do nauczycieli akademickich prowadzących zajęcia z wychowania fizycznego i lektoratu językowego.
4. Zasady rozliczania realizacji zajęć dydaktycznych i wypłacania wynagrodzenia na studiach English Division określi odrębne zarządzenie Rektora.

§ 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 - 5320,30 zł,
 - 2) dla promotora pomocniczego - 3205,00 zł,
 - 3) za recenzje w przewodzie doktorskim - 1730,70 zł,
 - 4) za recenzje w postępowaniu habilitacyjnym - 2115,30 zł,
 - 5) za recenzje w postępowaniu o nadanie tytułu profesora - 2564,00 zł.
3. Warunkiem wypłaty wynagrodzenia jest wykonanie czynności wymienionych w ust. 1, zgodnie z zawartą umową i przedłożenie rachunku.
4. 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, poczynając 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) okres 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.
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. Wysokość dodatku zadaniowego nie może przekroczyć 80% sumy wynagrodzenia zasadniczego i dodatku funkcyjnego pracownika. Dodatek zadaniowy przyznawany jest kwotowo.
3. 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, z wynagrodzeniem za dany miesiąc.
4. Dodatek motywacyjny przysługuje w czasie usprawiedliwionej nieobecności w pracy.

§ 21a

1. Dodatek naukowy może być przyznany pracownikowi, który posiada najwyższe punktowane osiągnięcia naukowe.
2. Szczegółowe zasady i kryteria przyznawania dodatku naukowego określi odrębne Zarządzenie Rektora.
3. Dodatek naukowy przyznawany jest na rok kalendarzowy i wypłacany będzie w terminie wypłaty wynagrodzenia za dany miesiąc.
4. Dodatek naukowy przysługuje w czasie usprawiedliwionej nieobecności w pracy.

§ 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. 151⁸ § 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 zaszczerowania 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, o ile Regulamin nie stanowi inaczej.

§ 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 lub zwiększenia premii regulaminowej.
- 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. *skreślony*

§ 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

