

REGULAMIN WYNAGRADZANIA PRACOWNIKÓW POLITECHNIKI BIAŁOSTOCKIEJ

SPIS TREŚCI:

PREAMBUŁA	3
DZIAŁ I POSTANOWIENIA OGÓLNE	4
DZIAŁ II SKŁADNIKI WYNAGRODZENIA	8
I Wynagrodzenie zasadnicze	8
II Dodatek za staż pracy	9
III Dodatek funkcyjny	10
IV Dodatek zadaniowy	11
V Dodatek za odpowiedzialność materialną	11
VI Wynagrodzenie za godziny nadwymiarowe	12
VII Dodatek do zrealizowanych godzin	12
VIII Wynagrodzenie dodatkowe	14
IX Wynagrodzenie za godziny nadliczbowe	14
X Dodatek za pracę w warunkach szkodliwych dla zdrowia lub uciążliwych	15
XI Dodatek badawczy	15
XII Dodatek dydaktyczny	16
XIII Dodatek za rozwój naukowy poprzez przystąpienie do „Programu monitorowania dorobku naukowego”	17
XIV Dodatek organizacyjny	18
XV Dodatek motywacyjny	19
XVI Kwartalna premia uznaniowa	20
XVII Wynagrodzenie dodatkowe pracowników Radia Akadera - działalność programowa, reklamowa i promocyjna	21
XVIII Premia kwotowa w Akademickiej Rozgłośni Radiowej Politechniki Białostockiej „Radio Akadera”	21
XIX Nagroda Rektora dla nauczycieli akademickich	22
XX Nagroda Rektora dla pracowników niebędących nauczycielami akademickimi	24
XXI Dodatek za pracę w porze nocnej	25
XXII Dodatek za pracę zmianową	25
XXIII Wynagrodzenie urlopowe i za czas urlopu	25
XXIV Dodatkowe wynagrodzenie roczne (tzw. 13-tka)	26
XXV Premia roczna	26
XXVI Nagroda jubileuszowa	27
XXVII Odprawa emerytalna lub rentowa	28
XXVIII Odprawa pośmiertna	28
XXIX Odprawa pieniężna z tytułu rozwiązania umowy o pracę z przyczyn nie dotyczących pracownika	28
XXX Ekwiwalent za niewykorzystany urlop wypoczynkowy	28
XXXI Ekwiwalent za pranie odzieży roboczej lub używanie własnej odzieży oraz ryczałt za używanie własnych narzędzi w telepracy	29
XXXII Zwrot kosztów podróży oraz ryczałt za używanie własnego samochodu do celów służbowych a także zwrot niektórych kosztów podróży niebędącej podróżą służbową	29
XXXIII Wynagrodzenie za czas niezdolności do pracy	31
DZIAŁ III. POSTANOWIENIA KOŃCOWE I PRZEJŚCIOWE	32

WYKAZ ZAŁĄCZNIKÓW:

Załącznik Nr 1 do Regulaminu Miesięczne minimalne stawki wynagrodzenia zasadniczego nauczycieli akademickich zatrudnionych na stanowiskach badawczo-dydaktycznych, badawczych i dydaktycznych.....	33
Załącznik nr 2 do Regulaminu Dodatkowe wynagrodzenia nauczycieli akademickich w postępowaniach awansowych	34
Załącznik nr 3 do Regulaminu Wynagrodzenie dodatkowe z tytułu udziału w pracach komisji rekrutacyjnej na studia	35
Załącznik nr 4 do Regulaminu Dodatek organizacyjny za sprawowanie opieki lub kierowanie studenckimi praktykami zawodowymi.....	37
Załącznik nr 5 do Regulaminu Wynagrodzenie nauczycieli akademickich za godziny nadwymiarowe	38
Załącznik nr 6 do Regulaminu Miesięczne stawki dodatku funkcyjnego nauczycieli akademickich pełniących funkcje kierownicze.....	38
Załącznik nr 7 do Regulaminu Wykaz podstawowych stanowisk pracy, kwalifikacji, minimalnego wynagrodzenia zasadniczego i dodatku funkcyjnego pracowników niebędących nauczycielami akademickimi	40
Załącznik nr 8 do Regulaminu Wykaz podstawowych stanowisk pracy, kwalifikacji, minimalnego wynagrodzenia zasadniczego i dodatku funkcyjnego pracowników Biblioteki	43
Załącznik nr 9 do Regulaminu Wykaz podstawowych stanowisk pracy, kwalifikacji, minimalnego wynagrodzenia zasadniczego i dodatku funkcyjnego pracowników Liceum Ogólnokształcącego Politechniki Białostockiej	46
Załącznik Nr 10 do Regulaminu Wykaz podstawowych stanowisk pracy, kwalifikacji, minimalnego wynagrodzenia zasadniczego i dodatku funkcyjnego pracowników Akademickiej Rozgłośni Radiowej PB Radio Akadera.....	47

PREAMBUŁA

1. Regulamin wynagradzania pracowników Politechniki Białostockiej jest istotnym narzędziem zarządzania Politechniką Białostocką.
2. Celem Regulaminu jest kompleksowe usystematyzowanie przepisów dotyczących sposobu przyznawania oraz obliczania wynagrodzenia i wysokości innych świadczeń należnych pracownikom Politechniki Białostockiej.
3. Regulamin tworzone z poszanowaniem praw pracowników, którzy stanowią o potencjale Politechniki Białostockiej, jako uczelni wyższej, ale także równorzędnego, silnego partnera dla podmiotów zewnętrznych.
4. Politechnika Białostocka w obliczu realiów wolnego rynku oraz zmian, które zachodzą w rzeczywistym funkcjonowaniu szkół wyższych w życiu społecznym, obowiązana jest do podejmowania wszelkich działań, które umożliwią jej pozyskiwanie dodatkowych funduszy na finansowanie prowadzonej przez siebie działalności; powinny one stwarzać szansę na wzmocnienie jej niezależności od budżetowych źródeł finansowania.
5. Dywersyfikacja źródeł utrzymania Politechniki Białostockiej daje możliwość skuteczniejszego konkurowania, zarówno z prywatnymi przedsiębiorstwami, jak również z innymi placówkami naukowymi i dydaktycznymi, które przyciągają do siebie najlepszych pracowników atrakcyjniejszymi warunkami zatrudnienia; pozostaje to w ścisłej relacji z zapewnieniem najwyższego poziomu świadczonych usług edukacyjnych, które Politechnika Białostocka oferuje swoim studentom i słuchaczom.
6. System wynagradzania powinien zapewniać odpowiednie motywowanie pracowników do poszukiwania możliwości dodatkowego, zewnętrznego finansowania aktywności naukowej, badawczej, dydaktycznej, innowacyjnej i organizacyjnej działalności Politechniki Białostockiej
7. System wynagradzania i premiowania powinien sprzyjać zachowaniu ciągłości pokoleniowej, zwłaszcza w gronie pracowników naukowych, wobec bardzo zauważalnego odpływu pracowników naukowych do sektora przedsiębiorstw.
8. Z uwagi na powyższe oraz realne potrzeby zmian w strukturze wynagradzania pracowników Politechniki Białostockiej, władze Uczelni w uzgodnieniu z organizacjami związkowymi przyjmują niniejszy *Regulamin wynagradzania pracowników Politechniki Białostockiej*

DZIAŁ I

POSTANOWIENIA OGÓLNE

§ 1

Regulamin wynagradzania pracowników Politechniki Białostockiej, zwany dalej Regulaminem, określa zasady wynagradzania, przyznawania innych składników wynagrodzenia oraz wszelkich dodatków do wynagrodzenia, jak również innych świadczeń pieniężnych związanych z pracą, należnych pracownikom Uczelni, zatrudnionym w ramach stosunku pracy przez Uczelnię.

§ 2

Ilekróć w Regulaminie jest mowa o:

1. pracodawcy – należy przez to rozumieć Politechnikę Białostocką reprezentowaną przez Rektora Politechniki Białostockiej lub osobę przez niego upoważnioną do dokonywania czynności w sprawach z zakresu prawa pracy w rozumieniu art. 3¹ kodeksu pracy;
2. pracownikowi – należy przez to rozumieć pracowników Politechniki Białostockiej, będących nauczycielami akademickimi lub pracowników niebędących nauczycielami akademickimi, zatrudnionych na podstawie umowy o pracę lub mianowania;
3. Ustawie - należy przez to rozumieć ustawę z dnia 20 lipca 2018 r. - Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce (t.j. Dz.U. z 2020 r. poz. 85);
4. K.p. - należy przez to rozumieć ustawę z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeksu pracy (Dz.U. z 2019 r. poz. 1040, z późn. zm.);
5. Regulaminie pracy - należy przez to rozumieć Regulamin pracy pracowników Politechniki Białostockiej;
6. umowie o pracę – należy przez to rozumieć zarówno umowę o pracę, jak i mianowanie;
7. wynagrodzeniu profesora - należy przez to rozumieć stawkę wynagrodzenia określoną w rozporządzeniu wydanym na podstawie art. 137 ust. 2 Ustawy;
8. stopniu naukowym doktora – należy przez to rozumieć także stopień doktora w zakresie sztuki;
9. stopniu naukowym doktora habilitowanego – należy przez to rozumieć także stopień doktora habilitowanego w zakresie sztuki;
10. Uczelni – należy przez to rozumieć Politechnikę Białostocką;
11. indywidualnym wynagrodzeniu – należy przez to rozumieć wynagrodzenie pracownika ustalone w zależności od rodzaju pracy i stosowanego systemu wynagrodzeń;
12. najniższemu wynagrodzeniu zasadniczemu – należy przez to rozumieć miesięczne minimalne stawki wynagrodzenia zasadniczego pracowników określone w załącznikach do niniejszego Regulaminu;
13. jednostce organizacyjnej - należy przez to rozumieć jednostki organizacyjne określone w Statucie lub Regulaminie organizacyjnym a także projekty i zadania wyodrębnione organizacyjnie lub finansowo;
14. kierownikowi jednostki organizacyjnej – należy przez to rozumieć Rektora, prorektorów, Kanclerza, Kwestora, dziekanów, dyrektorów instytutów, kierowników jednostek, dyrektorów, kierowników lub koordynatorów projektów lub wyodrębnionych zadań, w odniesieniu do tych projektów lub zadań;
15. Rektorze – należy przez to rozumieć również właściwych prorektorów lub Kanclerza lub inne osoby, działające na podstawie stosownego pełnomocnictwa Rektora.

§ 3

1. Regulamin obejmuje swoimi postanowieniami wszystkich pracowników Uczelni.
2. Przed dopuszczeniem nowo zatrudnionego pracownika do pracy, należy zapoznać go z treścią Regulaminu, a oświadczenie pracownika o zapoznaniu się z treścią Regulaminu umieszcza się w aktach osobowych pracownika.

3. W odniesieniu do spraw nie uwzględnionych, w Regulaminie mają zastosowanie przepisy prawa pracy zarówno powszechnie obowiązującego, jak i zawarte w wewnętrznych aktach normatywnych Uczelni, a także indywidualnie uzgodnione w umowach o pracę warunki pracy i płacy.
4. Decyzje w sprawie ustalenia wysokości wynagrodzenia zasadniczego, dodatku funkcyjnego i innych składników wynagrodzenia pracowników Uczelni, uwzględniając w szczególności kwalifikacje, indywidualną ocenę, osiągnięcia pracowników, staż pracy, a także wagę powierzanych zadań podejmuje pracodawca.
5. Źródłem finansowania wynagrodzeń pracowników - stałych i zmiennych składników - mogą być m.in.: subwencje, dotacje, przychody własne Uczelni oraz środki pochodzące z projektów realizowanych przez Uczelnię, finansowanych w szczególności ze środków NCN, NCBiR lub innych projektów europejskich, w tym m.in. z programu Horyzont 2020, Horyzont Europa.
6. W ramach posiadanych środków Rektor z własnej inicjatywy lub na wniosek kierownika jednostki organizacyjnej może podjąć decyzję o zwiększeniu wynagrodzenia zasadniczego pracownika.
7. Ogólne zasady przeprowadzania podwyżek wynagrodzeń, na które Uczelnia otrzymała celowe środki z MNiSW, ustala Rektor w porozumieniu z funkcjonującymi na Uczelni związkami zawodowymi.
8. Pracodawca – z zastrzeżeniem postanowień Statutu Politechniki Białostockiej – może zaliczyć do wymogów kwalifikacyjnych, do liczby lat pracy określonych w tabelach w załącznikach nr 7, 9 i 10 także doświadczenie zdobyte na podstawie innej niż stosunek pracy (np. działalność gospodarcza, umowy cywilnoprawne itp.) Uznanie osiągnięć, o których mowa w niniejszym postanowieniu i zaliczenie ich do liczby lat pracy określonych w tabelach należy do swobodnego uznania pracodawcy.

Składniki wynagrodzenia

§ 4

1. Ustala się następujące składniki wynagrodzenia obowiązujące w Uczelni:
 - 1) stałe, które pracownik otrzymuje:
 - a) wynagrodzenie zasadnicze,
 - b) dodatek za staż pracy;
 - 2) zmienne, które pracownik może otrzymać:
 - a) dodatek funkcyjny,
 - b) dodatek zadaniowy,
 - c) dodatek za odpowiedzialność materialną
 - d) wynagrodzenie za godziny nadwymiarowe,
 - e) dodatek do zrealizowanych godzin,
 - f) wynagrodzenie dodatkowe,
 - g) wynagrodzenie za godziny nadliczbowe,
 - h) dodatek za pracę w warunkach szkodliwych dla zdrowia lub uciążliwych,
 - i) dodatek badawczy,
 - j) dodatek dydaktyczny,
 - k) dodatek za rozwój naukowy,
 - l) dodatek organizacyjny,
 - m) dodatek motywacyjny,
 - n) kwartalna premia uznaniowa,
 - o) wynagrodzenie dodatkowe pracowników Radia Akadera – działalność programowa, reklamowa i promocyjna,
 - p) premia kwotowa w Akademickiej Rozgłośni Radiowej Politechniki Białostockiej „Radio Akadera”,
 - q) dodatek za pracę zmianową.
2. Niezależnie od postanowień ust. 1 pracownikowi przysługują dodatki określone w przepisach K.p., w tym dodatek za pracę w porze nocnej.

3. Pracownikom przysługuje dodatkowe wynagrodzenie roczne, zwane dalej trzynastką lub DWR, w wysokości i na zasadach określonych w przepisach o dodatkowym wynagrodzeniu rocznym pracowników państwowej sfery budżetowej
4. Pracownikom przysługuje wynagrodzenie urlopowe za okres przebywania na urlopie, oraz świadczenia przysługujące w okresie czasowej niezdolności do pracy, na zasadach i w wysokości określonej w przepisach prawa pracy oraz przepisach Ustawy.

Pozostałe świadczenia

§ 5

1. Pracownikom Uczelni przysługują:
 - 1) nagroda jubileuszowa;
 - 2) odprawa emerytalna lub rentowa;
 - 3) odprawa pieniężna z tytułu rozwiązania umowy o pracę z przyczyn nie dotyczących pracownika;
 - 4) ekwiwalent za niewykorzystany urlop wypoczynkowy;
 - 5) ekwiwalent za pranie odzieży roboczej;
 - 6) ekwiwalent za używanie własnej odzieży roboczej do celów służbowych;
 - 7) ryczałt za używanie własnego samochodu do celów służbowych;
 - 8) zwrot kosztów podróży służbowej;
 - 9) ryczałt za używanie własnych narzędzi w przypadku telepracy.
2. Pracownikowi może być przyznana nagroda pieniężna zwana „Nagrodą Rektora”.
3. W razie śmierci pracownika Uczelni w czasie trwania stosunku pracy lub w czasie pobierania po jego rozwiązaniu zasiłku z tytułu niezdolności do pracy wskutek choroby, rodzinie przysługuje od Uczelni odprawa pośmiertna, o której mowa w § 63 Regulaminu.
4. Osobie uprawnionej może przysługiwać świadczenie z zakładowego funduszu świadczeń socjalnych, według odrębnych przepisów.

Termin wypłaty wynagrodzenia

§ 6

1. Wynagrodzenie za pracę wypłacane jest w terminach:
 - 1) nauczycielom akademickim, w zakresie wynagrodzenia ustawowo płatnego z góry, wymienionego w § 4 ust. 1 p. 1 i p. 2, lit. a-b, w pierwszym dniu roboczym każdego miesiąca. Pozostałe składniki wynagrodzenia płatne są z dołu, nie później niż do 10 dnia miesiąca za miesiąc poprzedni lub po rozliczeniu pracy lub zadań;
 - 2) pracownikom niebędącym nauczycielami akademickimi, z zastrzeżeniem p.3, wynagrodzenie płatne jest z dołu, nie później niż w ostatnim dniu roboczym miesiąca;
 - 3) pracownikom obsługi, wynagrodzenie płatne jest z dołu, nie później niż do 10 dnia miesiąca za miesiąc poprzedni. Jeżeli dzień wypłaty przypada w dniu wolnym od pracy, wypłata następuje w dniu poprzedzającym.
2. Wynagrodzenie za pracę wypłacane jest na podstawie dokumentów dostarczanych do Działu Spraw Personalnych w nieprzekraczalnych terminach:
 - 1) do 20 dnia każdego miesiąca za dany miesiąc - dla nauczycieli akademickich oraz pracowników, o których mowa w ust. 1 p. 2;
 - 2) pierwszego dnia roboczego każdego miesiąca za miesiąc poprzedni - dla pracowników obsługi.
3. Wypłata wynagrodzenia, co do zasady następuje przelewem na wskazany przez pracownika rachunek bankowy. Pracownik jest zobowiązany do przekazania numeru rachunku bankowego, na który ma być przekazywane wynagrodzenie, oraz do informowania o każdej jego zmianie.
4. Pracownik może złożyć wniosek o wypłatę wynagrodzenia do rąk własnych. Zasady wypłaty wynagrodzenia zostały określone w Regulaminie pracy.

5. Z wynagrodzenia za pracę, po odliczeniu zaliczki na podatek dochodowy od osób fizycznych oraz składek na ubezpieczenie społeczne, podlegają potrąceniu należności w kolejności określonej w K.p.
6. Należności inne, niż wymienione w K.p., mogą być potrącone z wynagrodzenia pracownika tylko za jego zgodą wyrażoną na piśmie.

§ 7

Wynagrodzenie nauczycieli akademickich za godziny nadwymiarowe zrealizowane w danym roku akademickim wypłacane jest niezwłocznie po dokonaniu rozliczenia zrealizowanych godzin zajęć dydaktycznych i przekazaniu dyspozycji ich wypłaty. Pierwszy termin wypłaty – do dnia 30 listopada danego roku, drugi termin wypłaty - do dnia 31 grudnia danego roku.

§ 8

1. 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.
2. Pracodawca, na żądanie pracownika, jest obowiązany udostępnić do wglądu dokumenty, na podstawie których zostało obliczone jego wynagrodzenie.
3. Wysokość indywidualnych wynagrodzeń pracowników stanowi tajemnicę przedsiębiorcy w rozumieniu przepisów o zwalczaniu nieuczciwej konkurencji i podlega zakazowi ujawniania przez pracownika i pracodawcę na zasadzie wzajemności.

§ 9

Określa się:

- 1) miesięczne minimalne stawki wynagrodzenia zasadniczego nauczycieli akademickich zatrudnionych na stanowiskach badawczo-dydaktycznych, badawczych i dydaktycznych - zgodnie z załącznikiem nr 1 do Regulaminu;
- 2) dodatkowe wynagrodzenia nauczycieli akademickich w postępowaniach awansowych – zgodnie z załącznikiem nr 2 do Regulaminu;
- 3) wynagrodzenie dodatkowe z tytułu udziału w pracach komisji rekrutacyjnej na studia – zgodnie z załącznikiem nr 3 do Regulaminu;
- 4) wynagrodzenie dodatkowe za sprawowanie opieki lub kierowanie studenckimi praktykami zawodowymi – zgodnie z załącznikiem nr 4 do Regulaminu;
- 5) stawki wynagrodzenia nauczycieli akademickich za godziny nadwymiarowe – zgodnie z załącznikiem nr 5 do Regulaminu;
- 6) miesięczne stawki dodatku funkcyjnego nauczycieli akademickich – zgodnie z załącznikiem nr 6 do Regulaminu;
- 7) wykaz podstawowych stanowisk pracy, kwalifikacji, minimalnego wynagrodzenia zasadniczego i dodatku funkcyjnego pracowników niebędących nauczycielami akademickimi – zgodnie z załącznikiem nr 7 do Regulaminu;
- 8) wykaz podstawowych stanowisk pracy, kwalifikacji, minimalnego wynagrodzenia zasadniczego i dodatku funkcyjnego pracowników Biblioteki – zgodnie z załącznikiem nr 8 do Regulaminu;
- 9) wykaz podstawowych stanowisk pracy, kwalifikacji, minimalnego wynagrodzenia zasadniczego i dodatku funkcyjnego pracowników LO PB – zgodnie z załącznikiem nr 9 do Regulaminu;
- 10) wykaz podstawowych stanowisk pracy, kwalifikacji, minimalnego wynagrodzenia zasadniczego i dodatku funkcyjnego pracowników Radia Akadera – zgodnie z załącznikiem nr 10 do Regulaminu;

DZIAŁ II SKŁADNIKI WYNAGRODZENIA

I Wynagrodzenie zasadnicze

§ 10

1. Wysokość wynagrodzenia zasadniczego uzależniona jest w szczególności od rodzaju wykonywanej pracy, kwalifikacji wymaganych przy jej wykonywaniu, kwalifikacji posiadanych przez pracownika i jego doświadczenia, umiejętności i praktyki, a także odpowiedzialności i wysiłku, z którym wiąże się dana praca oraz znaczenia wykonywanej pracy dla pracodawcy. Wysokość wynagrodzenia zasadniczego może być związana także z wynikami oceny okresowej pracowników.
2. Wynagrodzenie zasadnicze stanowi stałą kwotę wynikającą z umowy o pracę.
3. Pracownikowi zatrudnionemu w niepełnym wymiarze czasu pracy przysługuje wynagrodzenie zasadnicze w wysokości proporcjonalnej do wymiaru czasu pracy wynikającego z zawartej umowy o pracę.
4. Godzinową stawkę wynagrodzenia zasadniczego oblicza się poprzez podzielenie wynagrodzenia zasadniczego wynikającego z umowy o pracę pracownika przez liczbę godzin pracy przypadającą do przepracowania w danym miesiącu. W przypadku potrzeby ustalenia uśrednionej miesięcznej liczby godzin pracy przyjmuje się jako dzielnik liczbę 168.

§ 11

1. Wynagrodzenie zasadnicze nauczycieli akademickich zatrudnionych na stanowiskach:
 - 1) profesora - nie może być niższe niż określone w przepisach wydanych na podstawie art. 137 ust. 2 Ustawy;
 - 2) profesora uczelni - nie może być niższe niż 83 % wynagrodzenia profesora;
 - 3) adiunkta - nie może być niższe niż 73 % wynagrodzenia profesora;
 - 4) pozostałych - nie może być niższe niż 50 % wynagrodzenia profesora.
2. Wynagrodzenie zasadnicze Rektora ustala minister właściwy ds. szkolnictwa wyższego na wniosek Rady Uczelni. Wynagrodzenie zasadnicze Rektora nie może być wyższe niż 300% średniego wynagrodzenia zasadniczego w Uczelni osób zatrudnionych na stanowisku, na którym zatrudniony jest Rektor, obliczanego na podstawie średniego wynagrodzenia za rok kalendarzowy poprzedzający rok wyboru Rektora.

§ 12

1. W sytuacjach uzasadnionych ważnym interesem Uczelni, Rektor może podjąć decyzję o odrębnym i indywidualnym ustaleniu warunków wynagradzania. Dotyczy to w szczególności osób z wybitnym dorobkiem naukowym lub zawodowym, albo których działalność znalazła szczególne uznanie, między innymi w postaci przyznanych nagród lub powołania do prestiżowych gremiów naukowych.
2. W sytuacjach uzasadnionych, Rektor może podjąć decyzję o ustaleniu podwyższonego wynagrodzenia zasadniczego pracownika na czas określony, ściśle związany z realizacją szczególnie ważnych zadań dla Uczelni, w tym za prace wykonywane w projektach krajowych, międzynarodowych oraz finansowanych z funduszy europejskich, w tym Horyzont 2020, Horyzont Europa.
3. W sytuacjach uzasadnionych kadrowymi potrzebami Uczelni Rektor może podjąć decyzję o utworzeniu stanowiska pracy, które nie zostało określone w Regulaminie. Wynagrodzenie zasadnicze pracownika na tak utworzonym stanowisku pracy, może zostać ustalone w oparciu o rynkowe stawki wynagradzania.

§13

1. Nauczycielowi akademickiemu, który uzyskał tytuł naukowy profesora lub stopień naukowy doktora habilitowanego może być przyznana podwyżka wynagrodzenia zasadniczego w wysokości:
 - 1) 2 400 zł – za uzyskanie tytułu profesora;
 - 2) 1 600 zł – za uzyskanie stopnia naukowego doktora habilitowanego.Warunkiem przyznania podwyżki jest złożenie wniosku do Rektora. Podwyższenie wynagrodzenia następuje od miesiąca następnego po miesiącu, w którym złożono wniosek o jego przyznanie. Rektor może przyznać podwyższone wynagrodzenie również od miesiąca następnego po miesiącu, w którym pracownik uzyskał tytuł lub stopień naukowy.
2. Pracownik, który przepracował w Uczelni, co najmniej 10 lat, może ubiegać się o podwyższenie wynagrodzenia zasadniczego w związku z zamiarem przejścia na emeryturę. Rektor może podwyższyć wynagrodzenie zasadnicze pracownika o kwotę:
 - 1) 1 000 zł – pracownikom zatrudnionym na stanowisku profesora;
 - 2) 900 zł – pracownikom zatrudnionym na stanowisku profesora uczelni;
 - 3) 800 zł – pozostałym nauczycielom akademickim, zatrudnionym na stanowiskach niewymienionych w pkt. 1 i 2;
 - 4) 700 zł – pracownikom niebędącym nauczycielami akademickimi.Pracownikom zatrudnionym w niepełnym wymiarze czasu pracy, podwyżkę wylicza się proporcjonalnie do wymiaru zatrudnienia.
3. Wynagrodzenie, o którym mowa w ust. 2 może zostać zwiększone na okres nieprzekraczający trzech miesięcy kalendarzowych, bezpośrednio poprzedzających przejście na emeryturę.
4. Warunkiem zwiększenia wynagrodzenia zasadniczego, o którym mowa w ust. 2 jest:
 - 1) złożenie przez pracownika wniosku o rozwiązanie stosunku pracy za porozumieniem stron w związku z przejściem na emeryturę;
 - 2) złożenie deklaracji o nieubieganie się o ponowne zatrudnienie w Uczelni po rozwiązaniu stosunku pracy;
 - 3) złożenie przez pracownika wniosku o zwiększenie wynagrodzenia zasadniczego, według wzoru określonego przez Rektora.

II Dodatek za staż pracy

§ 14

1. 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.
2. 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.
3. Dodatek za staż pracy przysługuje pracownikowi za dni, za które otrzymuje wynagrodzenie. Dodatek ulega odpowiednio zmniejszeniu za dni nieobecności w pracy z powodu niezdolności do pracy wskutek choroby, bądź konieczności osobistego sprawowania opieki nad dzieckiem lub chorym członkiem rodziny, za które pracownik otrzymuje wynagrodzenie lub zasiłek.

§ 15

1. Do okresów zatrudnienia uwzględnianych przy obliczaniu wysokości dodatku za staż pracy zalicza się:
 - 1) zakończone okresy zatrudnienia, z zastrzeżeniem ust. 3;
 - 2) inne okresy uwzględniane na podstawie odrębnych przepisów 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.
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 2–4 - na podstawie innego dokumentu potwierdzającego ich odbycie.
 3. Zakończony okres zatrudnienia, o którym mowa w ust. 1 pkt 1 uwzględnia się również na podstawie innych dokumentów, które zaświadczać o tym, że pracownik był zatrudniony u pracodawcy zagranicznego w ramach stosunku pracy w rozumieniu prawa kraju, w którym praca była wykonywana.
 4. Dokumenty wskazane w ust. 3 potwierdzające staż pracy, powinny zawierać, co najmniej następujące dane:
 1. oznaczenie pracodawcy, ze wskazaniem jego pełnej nazwy wraz z wyróżnieniem formy prawnej, w jakiej prowadził działalność;
 2. wskazanie siedziby pracodawcy oraz dokładnego adresu;
 3. oznaczenie okresu zatrudnienia, w taki sposób, aby wskazać datę dzienną rozpoczęcia i zakończenia zatrudnienia;
 4. oznaczenie identyfikujące osobę, która wystawiła dokument.
 5. Dokumenty wskazane w ust. 3 sporządzone w języku obcym, należy przedłożyć Uczelni wraz z ich tłumaczeniem na język polski. Uczelnia może zażądać od pracownika dostarczenia tłumaczenia dokonanego przez tłumacza przysięgłego, szczególnie, jeżeli treść przedłożonego przekładu budzi wątpliwości co do wiarygodności.
 6. W przypadku pracowników, z którymi Uczelnia zawarła więcej niż jedną umowę o pracę dodatek za staż pracy jest ustalany jeden raz i wypłacany w tej samej wysokości z każdego stosunku pracy.

III Dodatek funkcyjny

§ 16

1. Dodatek funkcyjny przysługuje pracownikom zatrudnionym na stanowiskach związanych z kierowaniem zespołem osób liczącym nie mniej niż pięć osób, łącznie z osobą kierującą tym zespołem oraz radcy prawnemu. Przez zespół rozumie się bezpośrednio lub pośrednio podporządkowanych pracowników, których podległość służbowa wynika ze struktury organizacyjnej Uczelni. Wysokość dodatku funkcyjnego nie może przekroczyć 67% wynagrodzenia profesora.
2. Wysokość dodatku funkcyjnego jest ustalana indywidualnie i jest uzależniona od liczby pracowników i studentów kierowanej jednostki organizacyjnej oraz od stopnia złożoności i znaczenia zadań związanych z wykonywaną funkcją.
3. Dodatek funkcyjny przysługuje od pierwszego dnia powierzenia funkcji, o których mowa w ust. 1 do ostatniego dnia miesiąca, w którym nastąpiło zaprzestanie jej wykonywania.
4. W przypadku zatrudnienia w niepełnym wymiarze czasu pracy, dodatek funkcyjny przysługuje proporcjonalnie do wymiaru etatu.
5. Pracownikom niespełniającym warunku określonego w ust. 1, pełniącym funkcje lub zatrudnionym na niektórych stanowiskach, związanych z realizacją zadań, o których mowa w ust. 2 Rektor może przyznać dodatek organizacyjny.
6. Wysokość dodatku funkcyjnego Rektora nie może przekroczyć 100% wynagrodzenia profesora. Dodatek funkcyjny Rektora ustala minister właściwy ds. szkolnictwa wyższego na wniosek Rady Uczelni.

§ 17

1. Pracownik zachowuje prawo do dodatku funkcyjnego w czasie usprawiedliwionej nieobecności w pracy, nie dłużej jednak niż przez okres 3 miesięcy, rozumianych jako 90 kolejnych dni, z zastrzeżeniem ust. 2.
2. Dodatek funkcyjny nie przysługuje pracownikowi w przypadku zaprzestania pełnienia funkcji, w szczególności w związku z udzieleniem pracownikowi urlopu innego niż urlop wypoczynkowy. Dodatek funkcyjny nie przysługuje nauczycielowi akademickiemu także w okresie zawieszenia w pełnieniu obowiązków na podstawie przepisów Ustawy.

IV Dodatek zadaniowy

§ 18

1. Dodatek zadaniowy może być przyznany z tytułu:
 - 1) czasowego zwiększenia obowiązków służbowych;
 - 2) czasowego powierzenia dodatkowych zadań;
 - 3) ze względu na charakter pracy;
 - 4) ze względu na warunki wykonywania pracy.
2. Łączna wysokość dodatku zadaniowego nie może przekroczyć 80% sumy wynagrodzenia zasadniczego i dodatku funkcyjnego pracownika.
3. Decyzję o przyznaniu dodatku podejmuje Rektor.

§ 19

1. Pracownik zachowuje prawo do dodatku zadaniowego w czasie usprawiedliwionej nieobecności w pracy, nie dłużej jednak niż przez okres 3 miesięcy, rozumianych jako 90 kolejnych dni.
2. Dodatek zadaniowy może być przyznawany na czas określony, a w przypadku stałego zwiększenia obowiązków służbowych lub stałego powierzenia dodatkowych zadań albo ze względu na charakter pracy lub warunki jej wykonywania – na czas nieokreślony.
3. Dodatek przyznaje Rektor albo osoba przez niego upoważniona:
 - 1) z własnej inicjatywy;
 - 2) na wniosek przełożonego pracownika;
 - 3) na wniosek kierownika jednostki organizacyjnej.
4. Dodatek przyznawany jest jako stała kwota lub określony procent wynagrodzenia zasadniczego pracownika albo sumy wynagrodzenia zasadniczego i dodatku funkcyjnego pracownika.
5. Dodatek może zostać przyznany, jeśli jednostka organizacyjna posiada środki finansowe na ten cel.
6. Wzór wniosku o przyznanie dodatku określa Rektor.
7. Dodatek zadaniowy Rektorowi może przyznać Rada Uczelni.

V Dodatek za odpowiedzialność materialną

§ 20

1. Pracownikowi, któremu powierzono odpowiedzialność materialną, może zostać przyznany dodatek za odpowiedzialność materialną w wysokości od 50 do 400 zł. Wysokość dodatku jest uznaniowa i powinna być uzależniona w szczególności od liczby i wartości składników majątku występującej w danym polu spisowym. Decyzję w sprawie przyznania dodatku podejmuje Rektor.
2. Dodatek, o którym mowa w ust. 1 nie przysługuje pracownikowi, któremu z racji pełnionej funkcji powierzono nadzór nad mieniem (np. dziekanom, dyrektorom instytutów, kierownikom prac naukowo-badawczych, magazynierom, administratorom obiektów).
3. Dodatek za odpowiedzialność materialną przysługuje pracownikowi za dni, za które otrzymuje wynagrodzenie. Dodatek ulega odpowiednio zmniejszeniu za dni nieobecności w pracy z powodu niezdolności do pracy wskutek choroby bądź konieczności osobistego sprawowania opieki nad

dzieckiem lub chorym członkiem rodziny, za które pracownik otrzymuje wynagrodzenie lub zasiłek chorobowy.

VI Wynagrodzenie za godziny nadwymiarowe

§ 21

1. Za wykonywanie zajęć dydaktycznych w godzinach nadwymiarowych nauczycielowi akademickiemu przysługuje wynagrodzenie za godziny nadwymiarowe, które stanowi iloczyn liczby godzin nadwymiarowych i godzinowej stawki wynagrodzenia za te godziny.
2. Przez godziny nadwymiarowe rozumie się godziny zajęć dydaktycznych zrealizowane w danym roku akademickim przez nauczyciela akademickiego ponad ustalone roczne pensum dydaktyczne określone w Regulaminie pracy dla poszczególnych stanowisk.
3. Wynagrodzenie za pracę w godzinach nadwymiarowych przyznaje się i wypłaca niezwłocznie po dokonaniu rozliczenia godzin zajęć dydaktycznych ustalonych zgodnie ze sprawozdaniem z wykonania zajęć, po zakończeniu roku akademickiego i przekazaniu dyspozycji wypłaty. Pierwszy termin wypłaty – do dnia 30 listopada danego roku, drugi termin wypłaty - do dnia 31 grudnia danego roku.

§ 22

1. Wynagrodzenie za godziny nadwymiarowe przyznaje się za faktycznie przeprowadzone przez danego nauczyciela akademickiego godziny zajęć dydaktycznych obliczone na zasadach określonych w Regulaminie pracy.
2. W przypadku obniżenia pensum dydaktycznego godziny nadwymiarowe ustala się po przekroczeniu wymiaru pensum ustalonego dla danego nauczyciela akademickiego, z zastrzeżeniem pkt. 3
3. W przypadku obniżenia pensum dydaktycznego z tytułu pełnienia funkcji, o których mowa w § 38 ust. 2 Regulaminu pracy oraz pracownikom wymienionym w § 38 ust. 4 Regulaminu pracy przysługuje wynagrodzenie w wysokości nie większej niż za 30 godzin liczonych od obniżonego pensum. Ograniczenie nie dotyczy zajęć prowadzonych w języku obcym, na studiach doktoranckich i w Szkole Doktorskiej PB.
4. Wynagrodzenie za pracę w godzinach nadwymiarowych ustala się na podstawie stawek obowiązujących dla stanowiska, na którym nauczyciel akademicki był zatrudniony w ostatnim dniu okresu, którego dotyczy rozliczenie.

VII Dodatek do zrealizowanych godzin

§ 23

1. Dodatek do zrealizowanych godzin przyznaje się nauczycielom akademickim w związku z realizacją zadań dydaktycznych wymagających dodatkowego zaangażowania.
2. Wysokość kwoty dodatku stanowi iloczyn stawki wynagrodzenia za godzinę nadwymiarową obowiązującej dla danego stanowiska nauczyciela akademickiego i sumy następujących ekwiwalentów godzinowych:
 - 1) za każdą godzinę zajęć ujętych w rozkładzie zajęć dydaktycznych, prowadzonych w języku obcym – 0,7 godziny;

- 2) za każdą godzinę zajęć prowadzonych na studiach doktoranckich i w Szkole Doktorskiej – 0,5 godziny;
- 3) za każdą godzinę wynikającą z prowadzenia pracy dyplomowej w języku obcym – 1,0 godziny;
- 4) za każdą godzinę wykładów prowadzonych w grupie powyżej 100 osób – 0,2 godziny;
- 5) za prowadzenie pracy dyplomowej – naliczane po jej obronie:
 - a) magisterskiej – 10 godzin,
 - b) inżynierskiej – 7 godzin,
 - c) licencjackiej – 6 godzin,
- 6) za zajęcia dla studentów studiujących według indywidualnego programu studiów i/lub prowadzonych w języku obcym (z wyłączeniem zajęć z języków obcych) z przedmiotu nieujętego w danym semestrze w rozkładzie zajęć dydaktycznych, pod warunkiem zapewnienia studentom osiągnięcia efektów uczenia się z danego przedmiotu:
 - a) 5 godzin (w grupie od 1 do 2 osób);
 - b) 8 godzin (w grupie od 3 do 4 osób);
 - c) 11 godzin (w grupie od 5 do 6 osób);
 - d) 14 godzin (w grupie od 7 do 8 osób);
- 7) za przeprowadzenie w języku kongresowym pracy *master thesis project* – 12 godzin;
- 8) za przeprowadzenie w języku kongresowym pracy *final project* – 8 godzin;
- 9) za każdą godzinę zajęć powyżej 4 godzin w roku akademickim, przeprowadzoną w ramach umów o współpracy ze szkołami dla uczniów szkół ponadpodstawowych;
- 10) opiekę naukową nad doktorantem – 20 godzin rocznie.

Zapisy § 22 ust. 4, stosuje się odpowiednio.

3. W przypadku niewykonania przez nauczyciela obowiązującego pensum i uzupełnienia go innymi formami aktywności, o których mowa w Regulaminie pracy, wysokość kwoty dodatku stanowi iloczyn stawki wynagrodzenia za godzinę ponadwymiarową obowiązującą dla stanowiska, na którym był zatrudniony nauczyciel akademicki w ostatnim dniu okresu, którego dotyczy rozliczenie i sumy ekwiwalentów godzinowych, o których mowa w ust. 2 pkt. 5 i 9, pomniejszonych o liczbę godzin, stanowiących uzupełnienie pensum.
4. W przypadku niewykonania pensum, pomimo uzupełnienia go innymi formami aktywności, dodatki do zrealizowanych godzin zostają pomniejszone o sumę ekwiwalentów godzinowych za realizację zadań dydaktycznych, o których mowa w ust. 2 z wyłączeniem pkt. 5 i 9, równą liczbie godzin brakujących do wykonania pensum.

§ 24

1. Dodatek do zrealizowanych godzin przyznaje się również nauczycielom akademickim zatrudnionym w grupie pracowników badawczych za przeprowadzenie zajęć dydaktycznych związanych z kształceniem doktorantów.
2. Wysokość kwoty dodatku stanowi iloczyn stawki wynagrodzenia za godzinę ponadwymiarową obowiązującej dla danego stanowiska nauczyciela akademickiego, na którym był zatrudniony w ostatnim dniu okresu, którego dotyczy rozliczenie i sumy zrealizowanych godzin.

§ 25

1. Dodatek do zrealizowanych godzin przyznawany jest raz w roku, po dokonaniu rozliczenia godzin zajęć dydaktycznych za dany rok akademicki i wypłacany jest łącznie z wynagrodzeniem za godziny ponadwymiarowe.

2. Dodatek przyznaje Rektor lub osoba przez niego upoważniona, na podstawie informacji opracowanych, przez poszczególne jednostki, niezwłocznie po dokonaniu rozliczeń zadań dydaktycznych i przekazaniu dyspozycji ich wypłaty. Pierwszy termin wypłaty – do dnia 30 listopada danego roku, drugi termin wypłaty - do dnia 31 grudnia danego roku.

VIII Wynagrodzenie dodatkowe

§ 26

1. Nauczycielom akademickim przysługuje dodatkowe wynagrodzenie zgodnie z załącznikiem nr 2 za:
 - 1) sprawowanie funkcji promotora w przewodzie doktorskim,
 - 2) sprawowanie funkcji promotora pomocniczego w przewodzie doktorskim;
 - 3) opracowanie recenzji w przewodzie doktorskim, w postępowaniu habilitacyjnym lub w sprawie nadania tytułu profesora;
 - 4) członkostwo w komisji habilitacyjnej, w tym udział w opracowaniu opinii komisji;
 - 5) opracowanie recenzji w postępowaniu o nadanie tytułu doktora honoris causa;
2. Wynagrodzenie, o którym mowa w ust. 1 pkt 1 i 2 przysługuje po podjęciu przez uprawniony organ uchwały o nadaniu stopnia naukowego doktora. Wynagrodzenie, o którym mowa w ust. 1 pkt 3 i 5 przysługuje po wydaniu sporządzonej recenzji. Wynagrodzenia, o którym mowa w ust. 1 pkt.4 przysługuje po zakończeniu postępowania w sprawie nadania stopnia. Wynagrodzenia, o których mowa w ust. 1 wypłaca się w terminie 30 dni od dnia spełnienia warunków, o których mowa w niniejszym ustępie.
3. Do postępowań wszczętych przed dniem 30 kwietnia 2019 roku stosuje się przepisy rozporządzenia w sprawie wysokości i warunków wypłacania wynagrodzenia promotorowi oraz za recenzje i opinie w przewodzie doktorskim, postępowaniu habilitacyjnym oraz postępowaniu o nadanie tytułu profesora (Dz.U. z 2014 r., poz. 48).
4. Pracownikom Uczelni przysługuje dodatkowe jednorazowe wynagrodzenie za udział w pracach komisji rekrutacyjnej, zgodnie z załącznikiem nr 3. Wynagrodzenie wypłaca się jednorazowo w danym roku akademickim, nie później niż do 31 grudnia danego roku, na podstawie zlecenia wypłaty, którego wzór określa Rektor.
5. Nauczycielom akademickim przysługuje jednorazowe wynagrodzenie dodatkowe za sprawowanie opieki lub kierowanie studenckimi praktykami zawodowymi, zgodnie z załącznikiem nr 4. Wynagrodzenie wypłaca się jednorazowo w danym roku akademickim, nie później niż do 31 grudnia danego roku, na podstawie zlecenia wypłaty, którego wzór określa Rektor.

IX Wynagrodzenie za godziny nadliczbowe

§ 27

1. Praca wykonywana ponad obowiązujące pracownika normy czasu pracy, a także ponad przedłużony dobowy wymiar czasu pracy, wynikający z obowiązującego pracownika systemu i rozkładu czasu pracy, stanowi pracę w godzinach nadliczbowych.
2. Pracownikom za pracę w godzinach nadliczbowych, o ile nie otrzymali rekompensaty w postaci dni lub godzin 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.
4. Dodatek w wysokości określonej w ust. 2 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. 2
 5. Podstawą obliczania dodatków określonych w ust. 2 jest wynagrodzenie pracownika wynikające z jego osobistego zaszczerowania określonego stawką miesięczną.
 6. Podstawą do wypłaty dodatku, o którym mowa w ust. 2 oraz wynagrodzenia za godziny przepracowane ponad określony w umowie wymiar czasu pracy jest:
 1. dla pracowników zatrudnionych przy pilnowaniu mienia i kierowców – ewidencja czasu pracy;
 2. dla pozostałych pracowników – zlecenie na wykonywanie pracy w godzinach nadliczbowych/ponad określony w umowie limit czasu pracy oraz wniosek o wypłatę wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych/pracę ponad określony w umowie limit czasu pracy, których wzory ustala Rektor.
 7. Na wniosek kierownika jednostki organizacyjnej dopuszczalne jest wprowadzenie, dla pracownika wykonującego stałe pracę poza zakładem pracy, ryczałtu za pracę w godzinach nadliczbowych na zasadach określonych w Kodeksie pracy.

X Dodatek za pracę w warunkach szkodliwych dla zdrowia lub uciążliwych

§ 28

1. Pracownik może otrzymać dodatek za pracę w warunkach szkodliwych dla zdrowia lub uciążliwych, jeżeli w procesie pracy występują czynniki szkodliwe dla zdrowia lub uciążliwe.
2. Dodatek za pracę w warunkach szkodliwych dla zdrowia lub uciążliwych przysługuje za każdą godzinę pracy na stanowiskach, na których występują, przekroczenia najwyższych dopuszczalnych stężeń (NDS) lub najwyższych dopuszczalnych natężeń (NDN), stwierdzonych w wyniku przeprowadzonych badań środowiska pracy.
3. Poprzez warunki szkodliwe dla zdrowia lub uciążliwe rozumie się sytuacje wynikające z przepisów powszechnie obowiązujących.
4. Ustala się dwa stopnie szkodliwości dla zdrowia lub uciążliwości warunków pracy i związane z nimi dodatki do każdej godziny wykonywania pracy w tych warunkach:
 - 1) lekki - 5 % stawki godzinowej obliczonej z minimalnego wynagrodzenia krajowego, obowiązującego w danym roku kalendarzowym;
 - 2) znaczny - 10 % stawki godzinowej obliczonej z minimalnego wynagrodzenia krajowego, obowiązującego w danym roku kalendarzowym.
5. Dodatek przyznaje się na wniosek pracownika pozytywnie zaopiniowany przez jednostkę właściwą ds. bhp i przez bezpośredniego przełożonego. Do wniosku dołącza się wykaz dni i godzin pracy w warunkach szkodliwych dla zdrowia lub uciążliwych wraz z określeniem występujących czynników. Wzór wniosku określa Rektor.

XI Dodatek badawczy

§ 29

1. Dodatek badawczy może zostać przyznany za działalność naukową lub artystyczną, w szczególności za:
 - 1) szczególne zaangażowanie w prowadzeniu badań o dużym znaczeniu dla Uczelni;
 - 2) realizację zadań projakościowych, związanych z przyczynieniem się do podniesienia jakości nauki;

- 3) szczególne zaangażowanie w ubieganie się o środki na badania ze źródeł innych niż subwencje;
 - 4) pozyskanie środków finansowych na realizację projektów/zadań obejmujących prace naukowe lub prace rozwojowe w ewaluowanej w Uczelni dyscyplinie naukowej;
 - 5) realizację dodatkowych zadań badawczych o dużym znaczeniu dla Uczelni;
 - 6) opublikowane w danym roku artykuły naukowe zaliczane w ewaluacji dyscypliny w Uczelni;
 - 7) realizację usług badawczych świadczonych na rzecz podmiotów nienależących do systemu szkolnictwa wyższego;
 - 8) szczególne osiągnięcia artystyczne zaliczane w ewaluacji dyscypliny w Uczelni.
2. Dodatek badawczy może zostać przyznany także za szczególne osiągnięcia naukowe ważne dla Uczelni, w szczególności dla realizacji strategii rozwoju Uczelni, a także za uzyskanie, dokonywanej na podstawie przepisów Ustawy, oceny okresowej pozytywnej z wyróżnieniem - za działalność naukową.
 3. Oceny okoliczności mogących uzasadniać przyznanie dodatku badawczego dokonuje pracodawca. Decyzję w sprawie przyznania dodatku podejmuje Rektor.

§ 30

1. Dodatek badawczy może być przyznawany jednorazowo lub okresowo na okres nieprzekraczający 12 miesięcy, z możliwością jego przedłużenia na kolejne okresy.
2. Dodatek może być przyznawany jako określony procent wynagrodzenia zasadniczego pracownika albo sumy wynagrodzenia zasadniczego i dodatku funkcyjnego pracownika a jego wysokość nie może przekroczyć 100 % sumy wynagrodzenia zasadniczego i dodatku funkcyjnego pracownika.
3. Dodatek może być też określony kwotowo lub stawką godzinową, której wysokość określa się, w zależności od stopnia złożoności zadań, biorąc pod uwagę także stawki rynkowe.
4. Dodatek przyznaje Rektor albo osoba przez niego upoważniona:
 - 1) z własnej inicjatywy;
 - 2) na wniosek przełożonego pracownika;
 - 3) na wniosek kierownika jednostki organizacyjnej.
5. Dodatek może zostać przyznany, jeśli zapewnione są środki finansowe na ten cel, w szczególności ze środków innych niż subwencje.
6. Pracownik zachowuje prawo do dodatku za okres czasowej niezdolności do pracy, za który otrzymuje wynagrodzenie lub zasiłek.
7. Wzór wniosku o przyznanie dodatku badawczego określa Rektor.

XII Dodatek dydaktyczny

§ 31

1. Dodatek dydaktyczny może zostać przyznany za:
 - 1) szczególne zaangażowanie w działalność dydaktyczną ważną dla Uczelni;
 - 2) podejmowanie starań lub czynności związanych z realizacją zadań projakościowych oraz umocnieniem pozycji Uczelni;
 - 3) wyróżniającą się ocenę działalności dydaktycznej dokonywaną przez studentów w ramach ankiet;
 - 4) realizację dodatkowych zadań dydaktycznych o dużym znaczeniu dla Uczelni, w szczególności dla realizacji strategii rozwoju Uczelni;
 - 5) uzyskiwanie szczególnych osiągnięć studentów będących pod opieką nauczyciela akademickiego na arenie krajowej lub międzynarodowej.
2. Dodatek dydaktyczny może zostać przyznany także za szczególne osiągnięcia dydaktyczne ważne dla Uczelni, w szczególności dla realizacji strategii rozwoju Uczelni.
3. Oceny okoliczności mogących uzasadniać przyznanie dodatku dydaktycznego dokonuje pracodawca. Decyzję w sprawie przyznania dodatku podejmuje Rektor.

4. Wysokość dodatku dydaktycznego nie może przekraczać 100 % sumy wynagrodzenia zasadniczego i dodatku funkcyjnego pracownika.

§ 32

1. Dodatek dydaktyczny przyznawany może być jednorazowo lub okresowo na okres nieprzekraczający 12 miesięcy, z możliwością jego przedłużenia na kolejne okresy.
2. Dodatek może być przyznawany jako określony procent wynagrodzenia zasadniczego pracownika albo sumy wynagrodzenia zasadniczego i dodatku funkcyjnego pracownika a jego wysokość nie może przekroczyć 100 % sumy wynagrodzenia zasadniczego i dodatku funkcyjnego pracownika.
3. Dodatek może być też określony kwotowo lub stawką godzinową, której wysokość określa się, w zależności od stopnia złożoności zadań, biorąc pod uwagę także stawki rynkowe.
4. Dodatek przyznaje odpowiednio Rektor albo osoba przez niego upoważniona:
 - 1) z własnej inicjatywy;
 - 2) na wniosek przełożonego pracownika;
 - 3) na wniosek kierownika jednostki organizacyjnej.
5. Dodatek może zostać przyznany, jeśli zapewnione są środki finansowe na ten cel, w szczególności ze środków innych niż subwencje.
5. Pracownik zachowuje prawo do dodatku za okres czasowej niezdolności do pracy, za który otrzymuje wynagrodzenie lub zasiłek.
6. Wzór wniosku o przyznanie dodatku dydaktycznego określa Rektor.

XIII Dodatek za rozwój naukowy poprzez przystąpienie do „Programu monitorowania dorobku naukowego”

§ 33

1. Rektor w danym roku może ogłosić rozpoczęcie „Programu monitorowania dorobku naukowego”.
2. Nauczyciele akademicki, zatrudnieni na stanowisku adiunkta, w grupie pracowników badawczo – dydaktycznych lub badawczych, ze stopniem doktora, mają prawo zgłoszenia akcesu do *Programu monitorowania dorobku naukowego*. W tym celu składają do dnia 15 czerwca danego roku wniosek z informacją o aktualnej wartości Indeksu Hirscha (dalej: IH) określonego na podstawie bazy Web of Science (dalej: WoS), przy czym liczba autocytowań nie może przekroczyć liczby publikacji w bazie WoS. W przypadku niespełnienia tego warunku, IH zostanie wyliczony przez pracownika Oddziału Informacji Naukowej (dalej: OIN), bez uwzględnienia autocytowań. Po weryfikacji w OIN wniosek jest przekazywany do Działu Spraw Personalnych.
3. Okres monitorowania dorobku naukowego może trwać maksymalnie do 6 lat i może być podzielony na trzy etapy, z których każdy może trwać jeden rok lub dwa lata. Każdy etap rozpoczyna się 1 lipca i trwa do 30 czerwca.
4. Po upływie każdego z etapów (roku lub dwóch lat) pracownicy podają, wartość Indeksu Hirscha na podstawie bazy WoS i sumaryczny wskaźnik *Impact Factor* (dalej: IF) dla czasopism, w których zostały zamieszczone ich publikacje (zgodnie z datą wydania) w każdym z etapów, na podstawie aktualnej listy *Journal Citation Reports* (dalej: JCR). Informacja jest weryfikowana i potwierdzana przez pracownika OIN, na podstawie wykazu publikacji wraz z wartością wskaźnika IF czasopism, w których ukazały się i jest przekazywana do Działu Spraw Personalnych.
5. Pracownik ma prawo do *Dodatku za rozwój naukowy* w wysokości nieprzekraczającej 13% wynagrodzenia zasadniczego przez 12 kolejnych miesięcy (od lipca danego roku do czerwca roku następnego) jeśli w okresie, obejmującym jeden rok lub dwa lata IH wzrośnie o co najmniej 1, uzyskując wartość co najmniej 2 lub wyższą. Do wyliczenia IH zapisy ust. 2 stosuje się odpowiednio.
6. Jeśli w okresie, obejmującym jeden rok lub dwa lata, IH wzrośnie o co najmniej 1, uzyskując wartość co najmniej 2 lub wyższą i IF osiągnie wartość co najmniej 2,0 - pracownik ma prawo do dodatku

- w wysokości do 7% wynagrodzenia zasadniczego przez 12 kolejnych miesięcy. Do wyliczenia IH zapisy ust. 2 stosuje się odpowiednio.
7. Łączna wysokość dodatku, o którym mowa w ust. 5 i 6 powyżej, nie może przekroczyć 20% wynagrodzenia zasadniczego pracownika. Przyznany dodatek wypłacany jest z dołu, nie później niż do 10 dnia następnego miesiąca.
 8. W drugim i trzecim, jednorocznym lub dwuletnim, etapie monitorowania dorobku naukowego pracownik, który spełni kryteria określone w ust. 5 lub 6 powyżej, może otrzymać kolejny dodatek na wyżej określonych zasadach.
 9. Wysokość dodatku po zakończeniu każdego etapu określa Rektor.
 10. Po zakończeniu udziału w *Programie monitorowania dorobku naukowego* i spełnieniu kryterium wzrostu indeksów w każdym z trzech etapów, pracownikowi może zostać podwyższone wynagrodzenie zasadnicze.
 11. W przypadku zawarcia kolejnej umowy o pracę bądź zmiany wynagrodzenia zasadniczego, w okresie obowiązywania *Programu monitorowania dorobku naukowego*, dodatek jest naliczany, na początku każdego z trzech okresów, od wynagrodzenia zasadniczego obowiązującego w dniu jego przyznania i nie ulega przeliczeniu w przypadku zmiany wynagrodzenia zasadniczego.
 12. W przypadku uzyskania stopnia naukowego doktora habilitowanego w okresie obowiązywania *Programu monitorowania dorobku naukowego* dodatek przysługuje do końca okresu, na jaki został przyznany i kończy udział w Programie.
 13. W przypadku zmiany warunków zatrudnienia, polegających na przejściu do grupy pracowników dydaktycznych, dodatek przysługuje do końca okresu, na jaki został przyznany i kończy udział w Programie.
 14. Dodatek przysługuje pracownikowi za dni, za które otrzymuje wynagrodzenie. Dodatek ulega odpowiednio zmniejszeniu za dni nieobecności w pracy z powodu niezdolności do pracy wskutek choroby, bądź konieczności osobistego sprawowania opieki nad dzieckiem lub chorym członkiem rodziny, za które pracownik otrzymuje wynagrodzenie lub zasiłek.
 15. Wzory wniosków określa Rektor.

XIV Dodatek organizacyjny

§ 34

1. Dodatek organizacyjny może zostać przyznany za wykonywanie dodatkowych obowiązków lub zadań organizacyjnych na rzecz Uczelni ważnych dla jej funkcjonowania.
2. Dodatek organizacyjny może zostać przyznany także w związku z pełnieniem funkcji o istotnym znaczeniu dla funkcjonowania Uczelni.
3. Dodatek organizacyjny może zostać przyznany w szczególności za:
 - 1) pełnienie funkcji kierownika studiów podyplomowych bądź jego zastępcy – zgodnie z zatwierdzoną kalkulacją, w wysokości nie wyższej niż odpowiednio 1500 zł i 1000 zł;
 - 2) pełnienie funkcji inspektora nadzoru budowlanego, na czas wykonywania czynności w ramach nadzoru inwestorskiego;
 - 3) organizowanie i kierowanie pracą brygady składającej się, co najmniej z 5 osób łącznie z brygadystą, z zastrzeżeniem, że wysokość dodatku nie może przekraczać 15% wynagrodzenia zasadniczego brygadzysty;
 - 4) pełnienie innej funkcji lub koordynowanie zadania o istotnym znaczeniu dla funkcjonowania projektu/ jednostki organizacyjnej/Uczelni.
4. Oceny okoliczności mogących uzasadniać przyznanie dodatku organizacyjnego dokonuje pracodawca. Decyzję w sprawie przyznania dodatku podejmuje Rektor.
5. Wysokość dodatku organizacyjnego nie może przekraczać 100% sumy wynagrodzenia zasadniczego pracownika.

§ 35

1. Dodatek organizacyjny przyznawany może być jednorazowo, okresowo lub na czas nieokreślony.
2. Dodatek przyznaje odpowiednio Rektor albo osoba przez niego upoważniona:
 - 1) z własnej inicjatywy;
 - 2) na wniosek przełożonego pracownika;
 - 3) na wniosek kierownika jednostki organizacyjnej;
 - 4) na wniosek pracownika pełniącego funkcję.
3. Dodatek przyznawany jest jako określony procent wynagrodzenia zasadniczego pracownika lub może być określony kwotowo.
4. Dodatek przysługuje pracownikowi za dni, za które otrzymuje wynagrodzenie. Dodatek ulega odpowiednio zmniejszeniu za dni nieobecności w pracy z powodu niezdolności do pracy wskutek choroby, bądź konieczności osobistego sprawowania opieki nad dzieckiem lub chorym członkiem rodziny, za które pracownik otrzymuje wynagrodzenie lub zasiłek.
5. Dodatek może zostać przyznany jeśli zapewnione są środki finansowe na ten cel.
6. Wzór wniosku o przyznanie dodatku organizacyjnego określa Rektor.

XV Dodatek motywacyjny

§ 36

1. Dodatek motywacyjny może zostać przyznany w szczególności za wykonywanie ważnych dla Uczelni zadań lub obowiązków wymagających wzmoczonego wysiłku, w tym związanego ze znaczną ilością pracy a także za szczególne osiągnięcia w pracy, w szczególności mające duże znaczenie dla realizacji strategii rozwoju uczelni.
2. Dodatek motywacyjny może zostać przyznany także w związku z wysoką bieżącą oceną wykonywanej pracy albo wysoką oceną okresową pracownika realizującego ważne dla Uczelni zadania lub obowiązki.
3. Oceny okoliczności mogących uzasadniać przyznanie dodatku motywacyjnego dokonuje pracodawca. Decyzję w sprawie przyznania dodatku podejmuje Rektor.
4. Wysokość dodatku motywacyjnego nie może przekraczać 100 % sumy wynagrodzenia zasadniczego pracownika.

§ 37

1. Dodatek motywacyjny przyznawany może być jednorazowo lub okresowo na okres nieprzekraczający 12 miesięcy, z możliwością jego przedłużenia na kolejne okresy.
2. Dodatek przyznaje odpowiednio Rektor albo osoba przez niego upoważniona:
 - 1) z własnej inicjatywy;
 - 2) na wniosek przełożonego pracownika;
 - 3) na wniosek kierownika jednostki organizacyjnej.
3. Dodatek przyznawany jest jako określony procent wynagrodzenia zasadniczego pracownika lub może być określony także określoną kwotą lub stawką godzinową.
4. Dodatek przysługuje pracownikowi za dni, za które otrzymuje wynagrodzenie. Dodatek ulega odpowiednio zmniejszeniu za dni nieobecności w pracy z powodu niezdolności do pracy wskutek choroby, bądź konieczności osobistego sprawowania opieki nad dzieckiem lub chorym członkiem rodziny, za które pracownik otrzymuje wynagrodzenie lub zasiłek.
5. Dodatek może zostać przyznany jeśli zapewnione są środki finansowe na ten cel.
6. Wzór wniosku o przyznanie dodatku motywacyjnego określa Rektor.

XVI Kwartalna premia uznaniowa

§ 38

1. Pracownikom Uczelni niebędącym nauczycielami akademickimi może zostać przyznana premia uznaniowa. W przypadku realizowanych projektów/ zadań może być także przyznana nauczycielom akademickim, o ile nie ma możliwości przyznania dodatków, o których mowa w § 4 ust. 2 lit. i,j,l. Decyzję w sprawie przyznania premii podejmuje Rektor.
2. Celem premii jest stworzenie motywacji do efektywnej pracy oraz do inicjowania, polepszenia organizacji i sprawności działania Uczelni i jej jednostek organizacyjnych.
3. Wysokość przyznawanej premii uznaniowej nie ma charakteru stałego, uzależniona jest od oceny wykonania obowiązków i zadań służbowych dokonanej przez pracodawcę.

§ 39

1. Premia uznaniowa może być przyznana w uznaniu zaangażowania, przejawiania inicjatywy w pracy i podnoszenia jej wydajności oraz jakości.
2. Premie uznaniowe mogą być przyznawane kwartalnie i wypłacane w miesiącu następującym po zakończeniu kwartału w terminie wypłat wynagrodzeń. Podstawę do wyliczenia procentowej premii uznaniowej stanowi wynagrodzenie zasadnicze, wynikające z umowy o pracę, według stanu na ostatni dzień kwartału, za który jest przyznawana.
3. Premia uznaniowa może być przyznana pracownikowi zatrudnionemu przez cały kwartał.
4. Rektor lub osoba upoważniona może z własnej inicjatywy lub na wniosek bezpośredniego przełożonego pracownika zaakceptowany przez kierownika jednostki, przyznać premię uznaniową. W wyjątkowych sytuacjach, za zgodą Rektora, premia może być wyrażona kwotowo, z zastrzeżeniem, że jej wysokość nie przekroczy wysokości wynagrodzenia zasadniczego pracownika.
5. Bezpośredni przełożeni/wnioskodawcy składają za pośrednictwem DSP, wnioski do JM Rektora o przyznanie premii uznaniowej za dany kwartał, w terminie do ostatniego dnia roboczego miesiąca: marca, czerwca, września i grudnia danego roku.
6. Bezpośredni przełożeni/wnioskodawcy wnioskując o przyznanie premii uznaniowych są zobowiązani do stosowania obiektywnych i sprawiedliwych kryteriów oceny pracowników i wyników ich pracy oraz przestrzegania podstawowych zasad prawa pracy: równego traktowania pracowników z tytułu jednakowego wypełniania takich samych obowiązków oraz zakazu dyskryminacji. Mogą przy tym posilkować się niżej wymienionymi kryteriami:
 - 1) wprowadzeniem usprawnień i innowacji, które przyczyniły się do zwiększenia wydajności pracy;
 - 2) szczególnym zaangażowaniem, polegającym na wykonywaniu dodatkowej pracy wynikającej, m.in. z wykonywania czynności wykraczających poza zakres obowiązków, z zastępstwa pracownika przebywającego na zwolnieniu lekarskim powyżej 33 dni, zastępstwa za pracownika przebywającego na urlopie macierzyńskim czy wynikającego z nie obsadzenia stanowiska pracy, w wysokości do 100 % miesięcznego wynagrodzenia zasadniczego;
 - 3) wykazywanie się znaczącą inicjatywą w pracy, w szczególności w zakresie zwiększania wpływów Uczelni, nawiązywania korzystnych z punktu widzenia Uczelni kontaktów zewnętrznych;
 - 4) złożoności pracy i stopniem trudności realizowanych ważnych dla Uczelni zadań w sytuacjach okresowego, nadzwyczajnego ich zwiększenia;
 - 5) szczególnymi zasługami mającymi wymierne korzyści finansowe lub mającymi wpływ na poprawę wyniku finansowego Uczelni.
7. Pracownik zachowuje prawo do dodatku za okres czasowej niezdolności do pracy, za który otrzymuje wynagrodzenie lub zasiłek.
8. Wzór wniosku o przyznanie premii uznaniowej określa Rektor.

**XVII Wynagrodzenie dodatkowe pracowników Akademickiej Rozgłośni Radiowej
Politechniki Białostockiej „Radio Akadera”
- działalność programowa, reklamowa i promocyjna**

§ 40

1. Pracownicy Akademickiej Rozgłośni Radiowej Politechniki Białostockiej „Radio Akadera”, zwanej dalej Radiem Akadera, obok wynagrodzenia zasadniczego mogą otrzymać wynagrodzenie dodatkowe.
2. Wynagrodzenie dodatkowe może być przyznane z tytułu prowadzenia audycji, jej realizacji, przygotowania i innych czynności związanych z działalnością Radia.
3. Pracownik zachowuje prawo do wynagrodzenia dodatkowego za okres czasowej niezdolności do pracy, za który otrzymuje wynagrodzenie za czas choroby lub zasilek.
4. Wzory wniosków o wypłatę wynagrodzenia określa Rektor.

**XVIII Premia kwotowa w Akademickiej Rozgłośni Radiowej
Politechniki Białostockiej „Radio Akadera”**

§ 41

1. Pracownicy Akademickiej Rozgłośni Radiowej Politechniki Białostockiej „Radio Akadera”, zwanej dalej „Radiem Akadera”, mogą otrzymać dodatkową premię kwotową w zależności od kwoty pozyskanych środków finansowych dla Uczelni.
2. Premia, o której mowa w ust.1 przysługuje za faktyczne pozyskanie środków finansowych (przychodów netto ze sprzedaży) dla Radia Akadera, m.in.: ze sprzedaży reklam, komunikatów, ogłoszeń, audycji sponsorowanych.
3. Premia, o której mowa w ust.1 wypłacana będzie za okres miesięczny zwany dalej okresem sprawozdawczym po wpływie środków na konto Uczelni.
4. Kryteria i wysokość premii pracowników odpowiedzialnych w Radiu Akadera za sprzedaż i marketing są ustalane odrębnie w harmonogramie, indywidualnie do rodzaju pracy wykonywanej przez pracownika, w pierwszym dniu roboczym bieżącego miesiąca.
5. Harmonogram, o którym mowa w ust. 4 powinien zawierać m.in.: plan sprzedaży netto na dany miesiąc kalendarzowy, minimalny próg sprzedaży netto na dany miesiąc kalendarzowy, % wysokości premii; zakres działań niezbędnych do realizacji planu sprzedaży na dany miesiąc kalendarzowy.
6. Wysokość premii pracowników odpowiedzialnych w Radiu Akadera za działalność informacyjno-publicystyczną ustala się w wysokości do 10% od kwoty netto pozyskanych funduszy dla Uczelni, z uwzględnieniem ust. 3

§ 42

1. Wysokość premii pracowników odpowiedzialnych za sprzedaż i marketing nie może przekroczyć miesięcznie 10% pozyskanych środków, o których mowa w § 41 ust. 2, pomniejszonych o minimalny próg sprzedaży netto za dany miesiąc kalendarzowy, korekty oraz zwrot zaliczek.
2. Premia jest wypłacana po spełnieniu warunków określonych w § 41 ust. 3, do ostatniego dnia miesiąca następnego w terminach wypłat obowiązujących w Uczelni.
3. Pracownik zachowuje prawo do premii za okres czasowej niezdolności do pracy wskutek choroby lub macierzyństwa w okresie, za który jest ona przyznawana
4. Źródłem finansowania premii są pozyskane fundusze, o których mowa w § 41 ust. 6. Każdorazowo źródło finansowania będzie określone na wniosku przyznanej premii.
5. Wzór wniosku o przyznanie premii kwotowej określa Rektor.
6. Premia kwotowa wypłacana jest w kwocie faktycznie należnej.
7. Wysokość premii do wypłaty zaokrągla się do jednego złotego.

8. Wnioski premiowe za dany miesiąc kierownik jednostki organizacyjnej przekazuje do Rektora za pośrednictwem Działu Spraw Personalnych w terminach obowiązujących w Uczelni.

§ 43

1. Pracownik traci prawo do premii za dany miesiąc w przypadku:
 - 1) stawienia się do pracy po spożyciu alkoholu lub środków psychotropowych;
 - 2) nieusprawiedliwionej nieobecności w pracy;
 - 3) samowolnego opuszczenia stanowiska pracy;
 - 4) otrzymania kary upomnienia lub nagany;oraz z chwilą rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika.

§ 44

1. Decyzję w sprawie przyznania premii kwotowej podejmuje Rektor.
2. Pracownikowi, któremu nie przyznano premii kwotowej ma prawo do złożenia wniosku do Rektora o ponowne rozpatrzenie sprawy, w terminie siedmiu dni po zakończeniu miesiąca, w którym środki wpłynęły na konto Uczelni.

XIX Nagroda Rektora dla nauczycieli akademickich

§ 45

1. Corocznie dokonuje się naliczenia środków w wysokości 2% planowanych przez Uczelnię rocznych środków na wynagrodzenia osobowe dla nauczycieli akademickich z przeznaczeniem na Nagrody Rektora dla nauczycieli akademickich.
2. Środki na nagrody wyodrębnia się w rocznym planie rzeczowo-finansowym Uczelni.
3. Ze środków, o których mowa w ust. 1 wydziela się kwotę do dyspozycji Rektora, przeznaczoną na nagrody :
 - 1) za szczególne osiągnięcia naukowe, w tym za uzyskanie tytułu naukowego profesora, stopnia naukowego doktora habilitowanego lub stopnia naukowego doktora;
 - 2) za szczególne osiągnięcia dydaktyczne i organizacyjne, w tym dla prorektorów, dziekanów, dyrektorów instytutów i kierowników jednostek ogólnouczeniowych;Pozostałą część środków przeznaczonych na nagrody dzieli się na poszczególne jednostki biorąc pod uwagę proporcjonalny udział wynagrodzeń zasadniczych pracowników w nich zatrudnionych.
4. Nagroda ma charakter uznaniowy. Decyzję o jej przyznaniu podejmuje Rektor.
5. Pracownik zachowuje prawo do nagrody za okres czasowej niezdolności do pracy, za który otrzymuje wynagrodzenie lub zasiłek.

§ 46

1. Nauczycielom akademickim zatrudnionym w Uczelni mogą być przyznawane następujące rodzaje Nagród Rektora:
 - 1) za działalność naukową - indywidualne lub zespołowe I, II i III stopnia,
 - 2) za działalność dydaktyczną - indywidualne lub zespołowe I, II i III stopnia,
 - 3) za działalność organizacyjną - indywidualne lub zespołowe I, II i III stopnia,
2. Nagrody indywidualne lub zespołowe I, II i III stopnia za osiągnięcia naukowe, dydaktyczne lub organizacyjne uzyskane w poprzednim roku akademickim, mogą być przyznawane, z zastrzeżeniem dalszych postanowień Regulaminu, w szczególności za:
 - 1) oryginalne i twórcze osiągnięcia naukowe i artystyczne, udokumentowane:
 - a) publikacjami naukowymi, mającymi istotny wpływ na stan wiedzy i kierunki dalszych badań,
 - b) pracami konstrukcyjnymi, technologicznymi i projektowymi, charakteryzującymi się nowatorskimi, naukowymi podejściami do problemu,
 - c) wyróżniającymi się pracami artystycznymi;

- 2) twórczy współudział w wykorzystaniu w praktyce wyników pracy naukowej;
 - 3) kształcenie kadr naukowych potwierdzone podejmowaniem zainicjowanej problematyki badawczej przez innych pracowników nauki, pełnienie funkcji promotora, konsultanta i opiniodawcy innych prac naukowych lub artystycznych oraz kierowanie młodą kadrą w zakresie dyscyplin naukowych i artystycznych;
 - 4) kierowanie projektem badawczym, rozwojowym lub celowym oraz pracami wykonywanymi na podstawie umowy z instytucjami otoczenia społeczno – gospodarczego Uczelni;
 - 5) konkretne przedsięwzięcia, które spowodowały istotną poprawę warunków pracy dydaktycznej, warunków kształcenia i poziomu prac dyplomowych;
 - 6) autorstwo lub współautorstwo uznanych akademickich podręczników lub skryptów, a także programów nauczania;
 - 7) opracowanie i wprowadzenie nowoczesnych metod nauczania, w tym nowych pomocy dydaktycznych;
 - 8) wyróżniające się wyniki w kierowaniu jednostkami organizacyjnymi i tworzeniu warsztatu dydaktycznego Uczelni;
 - 9) uzyskanie tytułu naukowego bądź tytułu w zakresie sztuki lub stopnia naukowego bądź stopnia w zakresie sztuki;
 - 10) opatentowanie i wdrożenie projektu wynalazczego,
 - 11) udział w pracach związanych z pozyskiwaniem zewnętrznych źródeł finansowania,
 - 12) prace organizacyjne wpływające na rozwój Uczelni.
3. Nagrody mogą być również przyznawane wybitnym nauczycielom akademickim za całokształt ich osiągnięć naukowych, dydaktycznych i organizacyjnych, z zastrzeżeniem dalszych postanowień Regulaminu.

§ 47

1. Wysokość nagrody Rektora ustala się przy zastosowaniu mnożnika wynagrodzenia profesora.
2. Nagrody indywidualne nie mogą być większe niż::
 - 1) I stopnia - trzykrotność wynagrodzenia profesora;
 - 2) II stopnia - dwukrotność wynagrodzenia profesora;
 - 3) III stopnia - jednokrotność wynagrodzenia profesora.
3. Nagrody zespołowe nie mogą być większe niż:
 - 1) I stopnia - sześciokrotność wynagrodzenia profesora;
 - 2) II stopnia - czterokrotność wynagrodzenia profesora;
 - 3) III stopnia - dwukrotność wynagrodzenia profesora.

W przypadku nagrody zespołowej część nagrody przypadającej na jednego członka zespołu nie może przekraczać maksymalnej wysokości nagrody indywidualnej i nie może być mniejsza niż 0,3 nagrody indywidualnej odpowiedniego stopnia.
4. Rektor określa wysokość nagród przyznawanych za dany rok akademicki. Wysokość nagrody ustala się w pełnych dziesiątkach złotych.
5. Kierownik jednostki organizacyjnej ponosi odpowiedzialność za prawidłowe zarządzanie środkami przyznanymi jednostce na nagrody, w tym za nieprzekroczenie limitu środków na wypłatę nagród. Dysponowanie przydzielonymi środkami na nagrody Rektora, powinno być zgodne z zasadą nagradzania najlepszych pracowników.

§ 48

1. Otrzymanie za dane osiągnięcie nagrody właściwego ministra lub Prezesa Rady Ministrów nie wyklucza możliwości otrzymania nagrody Rektora.
2. Nauczyciel akademicki, który otrzymał negatywną ocenę okresową lub został ukarany karą dyscyplinarną nie może otrzymać nagrody przed upływem roku od dnia uprawomocnienia się oceny lub ukarania.

§ 49

- 1) Nagrodę przyznaje Rektor.
 - 1) z własnej inicjatywy;
 - 2) na podstawie wniosku właściwego prorektora;
 - 3) na podstawie wniosku dziekana lub dyrektora instytutu, za pośrednictwem dziekana lub na wniosek kierownika jednostki ogólnouczelnianej zaopiniowany przez właściwego prorektora.
- 2) Wysokość nagród ustala Rektor.
- 3) Terminarz przyznawania Nagród Rektora oraz wzory wniosków określa Rektor.

XX Nagroda Rektora dla pracowników niebędących nauczycielami akademickimi

§ 50

1. Dla pracowników niebędących nauczycielami akademickimi dokonuje się naliczenia środków w wysokości 1% planowanych przez Uczelnię rocznych środków na wynagrodzenia osobowe dla pracowników niebędących nauczycielami akademickimi, z przeznaczeniem na Nagrody Rektora dla tych pracowników.
2. Środki na nagrody wyodrębnia się w rocznym planie rzeczowo-finansowym Uczelni.
3. Ze środków, o których mowa w ust. 1 wydziela się kwotę do dyspozycji Rektora, przeznaczoną na nagrody za szczególne osiągnięcia organizacyjne, w tym dla pracowników bezpośrednio podległych Rektorowi. Pozostałą część środków przeznaczonych na nagrody dzieli się na poszczególne jednostki biorąc pod uwagę proporcjonalny udział wynagrodzeń zasadniczych pracowników w nich zatrudnionych.
4. Nagroda ma charakter uznaniowy. Decyzję o jej przyznaniu podejmuje Rektor.
5. Pracownik zachowuje prawo do nagrody za okres czasowej niezdolności do pracy, za który otrzymuje wynagrodzenie lub zasiłek.

§ 51

1. Pracownikom niebędącym nauczycielami akademickimi zatrudnionym w Uczelni mogą być przyznawane za osiągnięcia w pracy w ubiegłym roku akademickim następujące rodzaje Nagród Rektora :
 - 1) indywidualne I, II i III stopnia,
 - 2) zespołowe I, II i III stopnia,
2. Nagrody indywidualne lub zespołowe I, II i III stopnia przyznawane są za osiągnięcia w pracy uzyskane w ubiegłym roku akademickim, a w szczególności za:
 - 1) wzorowe i wyróżniające się wykonywanie obowiązków służbowych;
 - 2) zaangażowanie pracownika w wykonywaniu ważnych i pilnych zadań;
 - 3) wyróżniający się stosunek do współpracowników i interesantów;
 - 4) inicjowanie i wykonywanie prac na rzecz Uczelni wykraczających poza ustalony zakres czynności służbowych;
 - 5) osiągnięcia w wykonywaniu konkretnych zadań służbowych, w tym także w pracach nagrodzonych zespołów naukowo-badawczych;
 - 6) udział w pracach związanych z pozyskiwaniem zewnętrznych źródeł finansowania;
 - 7) za całokształt pracy – nagroda indywidualna.

§ 52

1. Wysokość Nagrody Rektora ustala się przy zastosowaniu mnożnika wynagrodzenia profesora.
2. Nagrody indywidualne nie mogą być większe niż:
 - 1) I stopnia - półtorakrotność wynagrodzenia profesora;
 - 2) II stopnia - jednokrotność wynagrodzenia profesora;

- 3) III stopnia - półkrotność wynagrodzenia profesora.
3. Nagrody zespołowe nie mogą być większe niż:
 - 1) I stopnia - trzykrotność wynagrodzenia profesora;
 - 2) II stopnia - dwukrotność wynagrodzenia profesora;
 - 3) III stopnia - jednokrotność wynagrodzenia profesora.

W przypadku nagrody zespołowej część nagrody przypadającej na jednego członka zespołu nie może przekraczać maksymalnej wysokości nagrody indywidualnej i nie może być mniejsza niż 0,15 nagrody indywidualnej odpowiedniego stopnia.
4. Rektor określa wysokość nagród przyznawanych za dany rok akademicki. Wysokość nagrody ustala się w pełnych dziesiątkach złotych.
5. Kierownik jednostki organizacyjnej ponosi odpowiedzialność za prawidłowe zarządzanie środkami przyznanymi jednostce na nagrody, w tym za nieprzekroczenie limitu środków na wypłatę nagród. Dysponowanie przydzielonymi środkami na Nagrody Rektora, powinno być zgodne z zasadą nagradzania najlepszych pracowników.

§ 53

1. Nagrodę przyznaje Rektor,
 - 1) z własnej inicjatywy;
 - 2) na podstawie wniosku właściwego prorektora, kanclerza lub kvestora;
 - 3) na podstawie wniosku dziekana lub dyrektora instytutu, za pośrednictwem dziekana lub na wniosek kierownika jednostki zaopiniowany przez właściwego prorektora, kanclerza lub kvestora
2. Wysokość nagród ustala Rektor.
3. Terminarz przyznawania nagród Rektora oraz wzory wniosków określa Rektor.

XXI Dodatek za pracę w porze nocnej

§ 54

1. Porę nocną określa Regulamin pracy.
2. Pracownikowi wykonującemu pracę w porze nocnej przysługuje dodatek do wynagrodzenia za każdą godzinę pracy w porze nocnej w wysokości 20% godzinowej stawki wynagrodzenia zasadniczego, nie niższej niż 20% godzinowej stawki wynikającej z minimalnego wynagrodzenia za pracę, określonego w odrębnych przepisach.
3. Dodatek za pracę w porze nocnej wypłaca się w terminie wypłaty wynagrodzenia za dany miesiąc, na podstawie ewidencji czasu pracy lub informacji przekazanych przez bezpośredniego przełożonego pracownika

XXII Dodatek za pracę zmianową

§ 55

1. Pracownikom zatrudnionym w zmianowym systemie pracy za każdą godzinę pracy na drugiej zmianie przysługuje dodatek w wysokości 10% godzinowej stawki wynagrodzenia zasadniczego.
2. Dodatek za pracę zmianową wypłaca się w terminie wypłaty wynagrodzenia za dany miesiąc, na podstawie ewidencji czasu pracy lub informacji przekazanych przez bezpośredniego przełożonego pracownika.

XXIII Wynagrodzenie za czas urlopu

§ 56

1. Wynagrodzenie za czas urlopu, zwane też wynagrodzeniem urlopowym, pracowników niebędących nauczycielami akademickimi ustala się zgodnie z przepisami prawa pracy. Za czas urlopu

- przysługuje wynagrodzenie, jakie pracownik by otrzymał, gdyby w tym czasie pracował. Stałe składniki wynagrodzenia oraz zmienne określone w stałej stawce miesięcznej uwzględnia się w wysokości należnej w miesiącu wykorzystania urlopu. Zmienne składniki wynagrodzenia mogą być obliczane na podstawie przeciętnego wynagrodzenia z okresu 3 miesięcy poprzedzających miesiąc rozpoczęcia urlopu, w przypadkach znacznego wahania wysokości wynagrodzenia okres ten może być przedłużony do 12 miesięcy.
2. Wynagrodzenie urlopowe nauczycieli akademickich obliczane jest na zasadach określonych w Ustawie. Nauczycielowi przysługuje w okresie urlopu wypoczynkowego wynagrodzenie, jakie otrzymywałby, gdyby w tym czasie pracował.
 - 1) Stałe składniki wynagrodzenia określone w stawce miesięcznej uwzględnia się w wysokości należnej w miesiącu wykorzystania urlopu.
 - 2) Zmienne składniki wynagrodzenia są obliczane na podstawie średniego wynagrodzenia z okresu 12 miesięcy poprzedzających miesiąc rozpoczęcia urlopu.
 - 3) Wynagrodzenie za jeden dzień urlopu ustalone na podstawie zmiennych składników wynagrodzenia, o których mowa w § 21, § 23 i § 26 ust. 4 i 5, wylicza się dzieląc podstawę wymiaru przez 251. Jeżeli zatrudnienie trwało krócej, zmienne składniki wynagrodzenia oblicza się z całego okresu zatrudnienia i wylicza się dzieląc podstawę wymiaru przez liczbę dni roboczych w okresie zatrudnienia.
 - 4) Wynagrodzenie urlopowe ustalone na podstawie zmiennych składników wynagrodzenia wypłacane jest nie później niż do końca pierwszego kwartału następującego po roku, którego rozliczenie dotyczy.
 3. Wynagrodzenie za urlop wypoczynkowy stanowi sumę wynagrodzenia określonego stałą miesięczną stawką miesięczną, należnego w miesiącu wykorzystania urlopu oraz dodatku do wynagrodzenia za czas urlopu wyliczonego ze zmiennych składników.
 4. Wynagrodzenie za czas płatnych urlopów, o których mowa w art. 130 i art. 131 ust. 1 Ustawy, oblicza się jak wynagrodzenie za urlop wypoczynkowy.

XXIV Dodatkowe wynagrodzenie roczne (tzw. 13-tka)

§ 57

Pracownikom Uczelni przysługuje dodatkowe wynagrodzenie roczne na zasadach określonych w przepisach o dodatkowym wynagrodzeniu rocznym pracowników sfery budżetowej.

XXV Premia roczna

§ 58

1. Pracownikom Uczelni może zostać przyznana premia roczna, pod warunkiem uzyskania dodatniego wyniku finansowego.
2. Decyzję w sprawie wypłaty premii rocznej podejmuje Rektor, biorąc pod uwagę sytuację finansową Uczelni oraz wysokość planowanych inwestycji i możliwości ich realizacji w latach następnych.
3. Wysokość premii rocznej jest określana przez Rektora, jako procentowy udział sumy wynagrodzenia za pracę otrzymanego przez pracownika w ciągu poprzedniego roku kalendarzowego, z uwzględnieniem wynagrodzenia i innych świadczeń ze stosunku pracy przyjmowanych do obliczenia ekwiwalentu pieniężnego za urlop wypoczynkowy, a także wynagrodzenie za urlop wypoczynkowy oraz wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy przysługujące pracownikowi, który podjął pracę w wyniku przywrócenia do pracy.

XVI Nagroda jubileuszowa

§ 59

1. Wszystkim pracownikom Uczelni przysługuje nagroda jubileuszowa za wieloletnią pracę.
2. Pracownicy Uczelni mają prawo do Nagród jubileuszowych, z tytułu wieloletniej pracy, w następującej 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;
 - 7) za 50 lat pracy – 500% wynagrodzenia miesięcznego.
3. Do okresu pracy uprawniającego pracownika Uczelni do nagrody jubileuszowej, 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.
4. Okresy zatrudnienia pracownika u pracodawcy zagranicznego zalicza się do okresu pracy uprawniającego do nagrody jubileuszowej po przedłożeniu Uczelni dokumentów wskazanych w § 15 ust. 3 Regulaminu, stosując przy tym zasady wskazane w § 15 ust. 4 i 5 Regulaminu.
5. W przypadku jednoczesnego pozostawania w więcej niż jednym stosunku pracy, okres uprawniający do nagrody jubileuszowej ustala się odrębnie dla każdego stosunku pracy.

§ 60

1. Pracownik nabywa prawo do nagrody jubileuszowej w Uczelni w dniu upływu okresu uprawniającego go do tej nagrody.
2. Wypłata nagrody jubileuszowej następuje, po nabyciu przez pracownika prawa do tej nagrody, z dołu, w najbliższym terminie wypłaty wynagrodzeń w Uczelni.
3. Pracownik Uczelni jest obowiązany do udokumentowania swojego prawa do nagrody jubileuszowej, jeżeli w jego aktach osobowych brak jest odpowiedniej dokumentacji. Uczelnia ma prawo wezwać pracownika do uzupełnienia brakującej dokumentacji, jeżeli ten nie przedłoży jej samodzielnie.

§ 61

1. Podstawę obliczenia wysokości nagrody jubileuszowej stanowi wynagrodzenie przysługujące pracownikowi w dniu jej wypłaty albo wynagrodzenie przysługujące pracownikowi w dniu nabycia prawa do nagrody, jeżeli jest to dla niego korzystniejsze.
2. Jeżeli pracownik Uczelni nabył prawo do nagrody jubileuszowej, będąc zatrudnionym w innym wymiarze czasu pracy niż w dniu jej wypłaty, podstawę obliczenia tejże nagrody stanowi wynagrodzenie przysługujące pracownikowi w dniu nabycia prawa do tej nagrody.
3. Nagrodę jubileuszową oblicza się według zasad obowiązujących przy ustalaniu ekwiwalentu pieniężnego za urlop wypoczynkowy.
4. W przypadku rozwiązania stosunku pracy z powodu przejścia na emeryturę lub rentę z tytułu niezdolności do pracy, pracownikowi Uczelni, któremu do nabycia prawa do nagrody jubileuszowej brakuje mniej niż 12 miesięcy licząc od dnia rozwiązania stosunku pracy, nagrodę tę wypłaca się wraz z ostatnim wynagrodzeniem, które należne jest pracownikowi.

XXVII Odprawa emerytalna lub rentowa

§ 62

1. Nauczycielowi akademickiemu, dla którego Uczelnia stanowi podstawowe miejsce pracy, przechodzącemu na emeryturę albo rentę z tytułu niezdolności do pracy przysługuje prawo do jednorazowej odprawy w wysokości trzymiesięcznego wynagrodzenia zasadniczego otrzymanego za ostatni pełny miesiąc zatrudnienia.
2. Nauczycielowi akademickiemu, dla którego Uczelnia nie stanowi podstawowego miejsca pracy, spełniającemu warunki uprawniające do emerytury lub renty z tytułu niezdolności do pracy, którego stosunek pracy ustał w związku z przejściem na emeryturę lub rentę, przysługuje odprawa pieniężna w wysokości jednomiesięcznego wynagrodzenia za ostatni, pełny miesiąc zatrudnienia.
3. Pracownikowi niebędącemu nauczycielem akademickim, przechodzącemu na emeryturę albo rentę z tytułu niezdolności do pracy przysługuje prawo do jednorazowej odprawy w wysokości trzymiesięcznego wynagrodzenia zasadniczego otrzymanego za ostatni pełny miesiąc zatrudnienia.
4. Pracownik, który otrzymał odprawę, nie może ponownie nabyć do niej prawa.

XXVIII Odprawa pośmiertna

§ 63

1. W razie śmierci pracownika w czasie trwania stosunku pracy lub w czasie pobierania po jego rozwiązaniu zasiłku z tytułu niezdolności do pracy wskutek choroby, rodzinie przysługuje od Uczelni odprawa pośmiertna.
2. Warunki i wysokość odprawy, o której mowa w § 1 są określone w art. 93 K.p.
3. Odprawę wypłaca się na wniosek osób uprawnionych, nie później niż w terminie 30 dni od dnia złożenia wniosku.

XXIX Odprawa pieniężna z tytułu rozwiązania umowy o pracę z przyczyn niedotyczących pracownika

§ 64

1. W razie rozwiązania z pracownikiem umowy o pracę w okolicznościach określonych w przepisach o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników, w szczególności w związku z likwidacją stanowiska pracy, pracownikowi przysługuje odprawa pieniężna na zasadach określonych w tych przepisach.
2. Odprawę wypłaca się w ostatnim dniu trwania stosunku pracy.

XXX Ekwiwalent za niewykorzystany urlop wypoczynkowy

§ 65

1. W przypadku niewykorzystania przysługującego urlopu w całości lub w części z powodu rozwiązania lub wygaśnięcia stosunku pracy pracownikowi przysługuje ekwiwalent pieniężny.
2. W przypadku nauczycieli akademickich ekwiwalent pieniężny za okres niewykorzystanego urlopu wypoczynkowego ustala się zgodnie z Ustawą, stosując zasady obowiązujące przy obliczaniu wynagrodzenia za urlop wypoczynkowy. Podstawę wymiaru ustaloną na podstawie składników określonych stałą stawką miesięczną dzieli się przez 21 i mnoży przez liczbę dni niewykorzystanego urlopu. Podstawę wymiaru ustaloną na podstawie składników zmiennych z okresu 12 miesięcy poprzedzających nabycie prawa do ekwiwalentu dzieli się przez 251 i mnoży przez liczbę dni niewykorzystanego urlopu.
3. W przypadku pracowników niebędących nauczycielami akademickimi ekwiwalent pieniężny za okres niewykorzystanego urlopu wypoczynkowego ustala się zgodnie z przepisami prawa pracy.

Podstawę wymiaru ustaloną na podstawie składników określonych stałą stawką miesięczną oraz podstawę wymiaru ustaloną na podstawie składników zmiennych dzieli się przez współczynnik urlopowy i przez liczbę odpowiadającą dobowej normie czasu pracy obowiązującej pracownika a następnie mnoży przez liczbę godzin niewykorzystanego urlopu wypoczynkowego. Współczynnik ustala się, odejmując od liczby dni w danym roku kalendarzowym łączną liczbę przypadających w tym roku niedziel, świąt oraz dni wolnych od pracy wynikających z rozkładu czasu pracy w przeciętnie pięciodniowym tygodniu pracy, a otrzymany wynik dzieli się przez 12.

4. Pracodawca nie ma obowiązku wypłacenia ekwiwalentu pieniężnego za niewykorzystany urlop wypoczynkowy w przypadku, gdy strony postanowią o wykorzystaniu urlopu w czasie pozostawiania pracownika w stosunku pracy na podstawie kolejnej umowy o pracę zawartej z Uczelnią bezpośrednio po rozwiązaniu lub wygaśnięciu poprzedniej umowy o pracę.
5. Ekwiwalent za niewykorzystany urlop wypłaca się w ostatnim dniu trwania stosunku pracy.

XXXI Ekwiwalent za pranie odzieży roboczej

§ 66

1. Pracownikom na zasadach określonych w Regulaminie pracy, wewnętrznych aktach prawnych wydanych w Uczelni i przepisach powszechnie obowiązujących, przysługują środki ochrony indywidualnej oraz odzież i obuwie robocze (dalej łącznie "odzież robocza").
2. Jeżeli pracodawca nie może zapewnić prania odzieży roboczej, czynności te mogą być wykonywane przez pracownika, z zastrzeżeniem przepisów k.p., pod warunkiem wypłacania przez pracodawcę ekwiwalentu pieniężnego.
3. Ilość i rodzaj odzieży roboczej oraz wysokość ekwiwalentu określa odrębne zarządzenie Rektora, wydane w uzgodnieniu z zakładowymi organizacjami związkowymi.
4. Ekwiwalent jest przyznawany na wniosek przełożonego pracownika lub na wniosek pracownika zaopiniowany przez bezpośredniego przełożonego.
5. Wypłaty ekwiwalentu dokonuje się łącznie z wypłatą wynagrodzenia.

XXXII Zwrot kosztów podróży oraz ryczałt za używanie własnego samochodu do celów służbowych a także zwrot niektórych kosztów podróży niebędącej podróżą służbową

§ 67

1. Pracownikowi Uczelni wykonującemu na polecenie pracodawcy zadanie służbowe poza miejscowością, w której znajduje się siedziba pracodawcy, lub poza stałym miejscem pracy przysługują należności na pokrycie kosztów związanych z podróżą służbową na zasadach i w wysokości wynikającej z przepisów w sprawie należności przysługujących pracownikowi, zatrudnionemu w państwowej lub samorządowej jednostce sfery budżetowej, z tytułu podróży służbowej na obszarze kraju oraz poza granicami kraju, z zastrzeżeniem ust. 3 – 10.
2. Szczegółowe zasady rozliczania i udokumentowania kosztów podróży służbowej określa Rektor.
3. Środek transportu właściwy do odbycia podróży określa pracodawca przed wyjazdem biorąc cenę, jako kryterium wyboru, z tym, że:
 - 1) podstawowym środkiem transportu do odbycia podróży jest pociąg drugiej klasy;
 - 2) przy podróży powyżej 300 km i gdy środkiem lokomocji jest pociąg, polecenie wyjazdu może być wystawione na pierwszą klasę pociągu osobowego, pośpiesznego, lub drugą klasę pociągu ekspresowego;
 - 3) przy podróży odbywanej pociągiem w nocy, polecenie wyjazdu może być wystawione na kuszetkę lub wagon sypialny przy bilecie drugiej klasy;

- 4) podróż krajowa może być odbywana samolotem wyłącznie w uzasadnionym ekonomicznie przypadku, zaś cena biletu lotniczego nie może przekroczyć równowartości 150% ceny biletu na pociąg pośpieszny drugiej klasy na tej trasie.
4. Pracodawca podejmując decyzję o skierowaniu pracownika w podróż może na wniosek pracownika, (w szczególnie uzasadnionych przypadkach), wyrazić zgodę na przejazd w podróży samochodem osobowym niebędącym własnością pracodawcy.
5. Zwrot kosztów przejazdu przysługuje w wysokości:
- 1) udokumentowanej biletami lub fakturami obejmującymi cenę z uwzględnieniem ulgi na dany środek transportu, bez względu na to, z jakiego tytułu ulga ta przysługuje. Uczelnia nie zwraca dopłat za wystawienie biletu;
 - 2) udokumentowanej ewidencją przebiegu pojazdu z zastosowaniem poniższych stawek:
 - a) 0,30 zł za każdy kilometr przebiegu samochodu osobowego o pojemności skokowej silnika do 900 cm³,
 - b) 0,40 zł za każdy kilometr przebiegu samochodu osobowego o pojemności skokowej silnika powyżej 900 cm³,jeśli podróż odbywana jest pojazdem niebędącym własnością pracodawcy. Wysokość stawki za kilometr obejmuje również opłaty za przejazd drogami płatnymi i autostradami oraz opłaty parkingowe.
Rektor może podwyższyć stawki, o których mowa powyżej, przy czym podniesienie stawek do maksymalnych wysokości, o których mowa w powszechnie obowiązujących przepisach nie wymaga zmiany Regulaminu.
6. Pracownikowi odbywającemu podróż krajową przysługuje zwrot udokumentowanych kosztów noclegu w obiekcie świadczącym usługi hotelarskie do wysokości limitu określonego przez Rektora. W przypadku, gdy koszt noclegu będzie wyższy niż ustalony limit, różnicę pokrywa pracownik.
7. W przypadku przejazdu środkiem transportu droższym niż określony w poleceniu wyjazdu, różnicę między ceną biletu środka transportu użytego do przejazdu, a ceną biletu środka transportu wskazanego na poleceniu wyjazdu pokrywa pracownik we własnym zakresie, chyba że zmiana środka transportu wynika z przyczyn niezależnych od pracownika.
8. W przypadku nieuzasadnionej rezygnacji (z winy pracownika) z odbycia podróży, pracownik ma obowiązek zwrócić Uczelni poniesione koszty, których Uczelnia nie ma możliwości odzyskać.
9. W przypadku odbywania podróży służbowej własnym środkiem transportu ryczałt za jazdy miejscowe nie przysługuje.
10. W uzasadnionych przypadkach pracodawca może wyrazić zgodę na pokrycie wyższych kosztów podróży.

§ 68

1. Za zgodą pracodawcy Pracownik może przedłużyć swój pobyt poza okres wynikający z polecenia wyjazdu krajowego i zagranicznego w ramach urlopu wypoczynkowego lub bezpłatnego.
2. Pracownikowi, za czas pobytu prywatnego, nie przysługują żadne świadczenia związane z podróżą.
3. W trakcie podróży obejmującej czas pobytu służbowego i prywatnego pracownik podlega ubezpieczeniu przez Uczelnię. Koszty ubezpieczenia za czas pobytu prywatnego pokrywa pracownik.
4. Szczegółowe zasady ustalenia czasu podróży i rozliczenia wyjazdu, o której mowa w ust.1 ustala Rektor.

§ 69

W przypadku wykorzystywania przez pracowników samochodów osobowych, motocykli, motorowerów niebędących własnością pracodawcy, pracownikowi może być przyznany ryczałt, na zasadach określonych w powszechnie obowiązujących przepisach.

§ 70

1. Pracownikowi Uczelni dojeżdżającemu do pracy z innej miejscowości niż miejscowość wykonywania pracy pracodawca może zwrócić udokumentowane koszty dojazdu.
2. Pracownikowi Uczelni wyjeżdżającemu w podróż w celu podnoszenia kwalifikacji zawodowych z inicjatywy pracodawcy lub za jego zgodą może być dokonany zwrot kosztów podróży w wysokości określonej w poleceniu wyjazdu stanowiącym umowę pomiędzy pracownikiem a pracodawcą.
3. Pracownikowi Uczelni wyjeżdżającemu w podróż, w celu innym niż delegacja służbowa i podnoszenie kwalifikacji zawodowych może być dokonany zwrot kosztów podróży na zasadach określonych przez Rektora oraz wytycznych instytucji finansujących.
4. Szczegółowe zasady rozliczania i udokumentowania kosztów podróży, o której mowa w niniejszym paragrafie określa Rektor.

XXXIII Wynagrodzenie za czas niezdolności do pracy

§ 71

1. Za czas niezdolności pracownika do pracy wskutek:
 - 1) choroby lub odosobnienia w związku z chorobą zakaźną – pracownik zachowuje prawo do 80% wynagrodzenia;
 - 2) wypadku w drodze do pracy lub z pracy albo choroby przypadającej w czasie ciąży – pracownik zachowuje prawo do 100% wynagrodzenia;
 - 3) poddania się niezbędnym badaniom lekarskim przewidzianym dla kandydatów na dawców komórek, tkanek i narządów oraz poddania się zabiegowi pobrania komórek, tkanek i narządów – pracownik zachowuje prawo do 100% wynagrodzenia.
2. Wynagrodzenie, o którym mowa w ust. 1 przysługuje za czas niezdolności do pracy trwającej łącznie:
 - 1) do 33 dni w ciągu roku kalendarzowego;
 - 2) do 14 dni w ciągu roku kalendarzowego, w przypadku pracownika, który ukończył 50 rok życia.
3. Wynagrodzenie, o którym mowa w ust. 1, oblicza się według zasad obowiązujących w odrębnych przepisach przy ustalaniu podstawy wymiaru zasiłku chorobowego i wypłaca za każdy dzień niezdolności do pracy, nie wyłączając dni wolnych od pracy.
4. Wynagrodzenie, o którym mowa w ust. 1:
 - 1) nie ulega obniżeniu w przypadku ograniczenia podstawy wymiaru zasiłku chorobowego;
 - 2) nie przysługuje w przypadkach, w których pracownik nie ma prawa do zasiłku chorobowego.
5. Za czas niezdolności do pracy określonej w niniejszym paragrafie, trwającej łącznie dłużej niż 33 dni w ciągu roku kalendarzowego, a w przypadku pracownika, który ukończył 50 rok życia, trwającej łącznie dłużej niż 14 dni w ciągu roku kalendarzowego, pracownikowi przysługuje zasiłek chorobowy na zasadach określonych w odrębnych przepisach.
6. Postanowienia niniejszego paragrafu w części dotyczącej pracownika, który ukończył 50 rok życia, dotyczą niezdolności pracownika do pracy przypadającej po roku kalendarzowym, w którym pracownik ukończył 50 rok życia.
7. Dodatek funkcyjny i dodatek zadaniowy przysługuje w czasie usprawiedliwionej nieobecności w pracy, nie dłużej jednak niż przez okres 3 miesięcy, rozumianych jako 90 kolejnych dni kalendarzowych. Dodatki, o których mowa w zdaniu poprzednim nie stanowią podstawy do ustalenia wynagrodzenia za czas niezdolności do pracy, o którym mowa w ust. 1. Po upływie trzech miesięcy (90 dni) podstawa

do ustalenia zasiłku chorobowego nie ulega przeliczeniu, a kwota dodatku, o ile jest nadal należny, zostaje włączona do podstawy zasiłku.

DZIAŁ III. POSTANOWIENIA KOŃCOWE I PRZEJŚCIOWE

§ 72

1. Wynagrodzenie za pracę w projektach kalkulowane jest zgodnie z zasadami określonymi w umowach grantowych oraz wytycznych finansowych do programów lub przewodnikami po modelowych umowach grantowych, z zastrzeżeniem postanowień niniejszego Regulaminu.
2. Wysokość wynagrodzenia zasadniczego pracownika zatrudnionego na danym stanowisku wyłącznie na potrzeby i na czas trwania projektu ustala się w sposób przyjęty w Uczelni. Proponowane stawki wynagrodzenia nie mogą przekraczać stawek rynkowych.
3. Stawkę godzinową podstawową za pracę w projekcie kalkuluje się zgodnie z postanowieniami umów grantowych dotyczących kwalifikowalności kosztów osobowych w projektach i niniejszym Regulaminem.

§ 73

1. Niniejszy Regulamin podaje się do wiadomości pracowników poprzez umieszczenie go w BIP Uczelni
2. Każdy nowo zatrudniany pracownik zobowiązany jest potwierdzić zapoznanie się z niniejszym Regulaminem.
3. Wzory dokumentów określanych przez Rektora, o których mowa w Regulaminie, udostępnia się na stronach internetowych Uczelni,

§ 74

Dział Spraw Personalnych w terminie 6 miesięcy od dnia wejścia w życie niniejszego Regulaminu dostosuje wysokość dodatków za staż pracy do postanowień Regulaminu, a w pozostałym zakresie w terminie 3 miesięcy - z zachowaniem zasady objęcia pracowników nowymi stawkami tego dodatku począwszy od 1 kwietnia 2020 r.;

§ 75

W sprawach nieuregulowanych w niniejszym Regulaminie stosuje się przepisy powszechnie obowiązujące.

§ 76

Treść niniejszego Regulaminu została uzgodniona z zakładowymi organizacjami związkowymi.

§ 77

Wszelkie zmiany Regulaminu następują w formie pisemnej w trybie przewidzianym dla jego ustalania.

§ 78

Regulamin wchodzi w życie 1 kwietnia 2020 roku.

Załącznik Nr 1 do Regulaminu

Miesięczne minimalne stawki wynagrodzenia zasadniczego nauczycieli akademickich zatrudnionych na stanowiskach badawczo-dydaktycznych, badawczych i dydaktycznych (w pełnym wymiarze czasu pracy)

Lp.	Grupa stanowisk	Stanowisko i kwalifikacje	Minimalne wynagrodzenie zasadnicze miesięcznie - procent wynagrodzenia profesora	Minimalne wynagrodzenie w dniu wejścia w życie Regulaminu (w zł) *
1	Profesorowie	Profesor	100 %	6 410
		Profesor uczelni posiadający stopień naukowy doktora habilitowanego	85 %	5 449
		Profesor uczelni nieposiadający stopnia naukowego doktora habilitowanego	83 %	5 321
2	Adiunkci	Adiunkt posiadający stopień naukowy doktora habilitowanego	85 %	5 449
		Adiunkt posiadający stopień naukowy doktora	73 %	4 680
3	Asystenci, wykładowcy, lektorzy, instruktorzy	Wykładowca	52 %	3 334
		Asystent, lektor	51 %	3 270
		Instruktor	50 %	3 205

* w zaokrągleniu do pełnych złotych w górę

Załącznik nr 2 do Regulaminu

Wynagrodzenie dodatkowe nauczycieli akademickich w postępowaniach awansowych

Lp.	Funkcja	Wynagrodzenie jednorazowe* - procent wynagrodzenia profesora	Wynagrodzenie w dniu wejścia w życie Regulaminu (w zł)	Uwagi
1	Promotor w przewodzie doktorskim	83 %	5 320,30	Przysługuje po nadaniu stopnia
2	Promotor pomocniczy w przewodzie doktorskim	50 %	3 205,00	
3	Recenzent w przewodzie doktorskim	27 %	1 730,70	Przysługuje po sporządzeniu i wydaniu recenzji
4	Recenzent w postępowaniu habilitacyjnym	33 %	2 115,30	
5	Recenzent w postępowaniu o tytuł profesora	40 %	2 564,00	
6	Przewodniczący, sekretarz komisji habilitacyjnej	33 %	2 115,30	Przysługuje po zakończeniu postępowania w sprawie nadania stopnia
7	Członek komisji habilitacyjnej	17 %	1 089,70	
8	Recenzent w postępowaniu o tytuł doktora honoris causa	50 %	3 205,00	Przysługuje po sporządzeniu i wydaniu recenzji

Wynagrodzenie dodatkowe z tytułu udziału w pracach komisji rekrutacyjnej na studia

Lp.	Funkcja w komisji	Liczba kandydatów	Maksymalna stawka wynagr. (zł)
Uczelniana Komisja Rekrutacyjna			
1	Przewodniczący, zastępca, sekretarz	do 2000	1 000
2	Członek		900
3	Przewodniczący, zastępca, sekretarz	2001 – 3000	1 200
4	Członek		1 100
5	Przewodniczący, zastępca, sekretarz	3001 – 4000	1 500
6	Członek		1 250
7	Przewodniczący, zastępca, sekretarz	4001 - 5000	1 730
8	Członek		1 500
9	Przewodniczący, zastępca, sekretarz	5001 - 6000	1 700
10	Członek		1 450
11	Przewodniczący, zastępca, sekretarz	6001 i więcej	2 000
12	Członek		1 750
Wydziałowa Komisja Rekrutacyjna			
1	Przewodniczący, zastępca, sekretarz	do 100	600
2	Członek		700
3	Przewodniczący, zastępca, sekretarz	101 – 200	800
4	Członek		900
5	Przewodniczący, zastępca, sekretarz	201 – 400	1 200
6	Członek		1 100
7	Przewodniczący, zastępca, sekretarz	401 – 600	1 400
8	Członek		1 250
9	Przewodniczący, zastępca, sekretarz	601 - 800	1 630
10	Członek		1 400
11	Przewodniczący, zastępca, sekretarz	801 -1000	1 700
12	Członek		1 450
13	Przewodniczący, zastępca, sekretarz	1001 i więcej	2 000
14	Członek		1 750

1. Wysokość dodatkowego wynagrodzenia nauczyciela akademickiego za sprawdzenie jednej pracy egzaminacyjnej z rysunku lub innego egzaminu wstępnego określonego w warunkach rekrutacji, niezależnie od liczby osób sprawdzających wynosi 13 zł, z tym że łączna wysokość dodatkowego wynagrodzenia osoby sprawdzającej prace egzaminacyjne nie może być wyższa niż 1450 zł
2. Wysokość dodatkowego wynagrodzenia nauczyciela akademickiego za przewodniczenie zespołowi sprawdzającemu prace egzaminacyjne: 300 zł.
3. Wysokość dodatkowego wynagrodzenia za przygotowanie tematów egzaminu wstępnego: 400 zł za każdy zestaw egzaminacyjny.

**Wynagrodzenie dodatkowe za sprawowanie opieki lub kierowanie
studenckimi praktykami zawodowymi**

Liczba studentów	Roczna stawka wynagrodzenia (w zł.)	
	opiekuna	kierownika
do 10	1 100	-
11-20	1 350	-
21-30	1 550	-
powyżej 30	1 785	250

Załącznik nr 5 do Regulaminu

Stawki wynagrodzenia nauczycieli akademickich za godziny nadwymiarowe

Lp.	Grupa stanowisk	stanowisko	Stawka za godzinę nadwymiarową	
			% minimalnego wynagrodzenia zasadniczego na stanowisku	wysokość stawki w dniu wejścia w życie Regulaminu*
1	Profesorowie	Profesor	1,8%	115,38 zł
2		Profesor uczelni posiadający stopień naukowy doktora habilitowanego	1,8%	98,08 zł
3		Profesor uczelni nieposiadający stopnia naukowego doktora habilitowanego	1,8%	95,78 zł
4	Adiunkci	Adiunkt posiadający stopień naukowy doktora habilitowanego	1,8%	98,08 zł
5		Adiunkt posiadający stopień naukowy doktora	1,8%	84,24 zł
6	Wykładowcy	Wykładowca	1,8 %	60,01 zł
7	Asystenci, lektorzy	Asystent, lektor	1,8%	58,86 zł
8	Instruktorzy	instruktor	1,8%	57,69 zł

*w zaokrągleniu do dwóch miejsc po przecinku

Załącznik nr 6 do Regulaminu

Miesięczne stawki dodatku funkcyjnego nauczycieli akademickich

Lp.	Funkcja	Minimalna stawka dodatku funkcyjnego (w zł)
1	Rektor (ustala minister właściwy ds. szkolnictwa wyższego)	x
2	Prorektor	2 870
3	Dziekan, dyrektor instytutu, dyrektor szkoły doktorskiej	1 500
4	Zastępca dziekana, prodziekan, pełnomocnik dziekana, zastępca dyrektora instytutu, zastępca dyrektora szkoły doktorskiej	1 000
5	Kierownik/dyrektor jednostki ogólnouczelnianej	1 000
6	Zastępca kierownika/dyrektora jednostki ogólnouczelnianej	500
7	Kierownik katedry	350
8	Zastępca kierownika katedry, kierownik pracowni, zespołu lub innej jednostki organizacyjnej	200

Wykaz podstawowych stanowisk pracy, kwalifikacji, minimalnego wynagrodzenia zasadniczego i dodatku funkcyjnego pracowników niebędących nauczycielami akademickimi

Tabela A

Pracownicy administracyjni, naukowo-techniczni oraz inżynierjno-techniczni

Lp.	Stanowisko (lub stanowisko równorzędne)	Wymagania kwalifikacyjne		minimalne wynagrodzenie zasadnicze	minimalny dodatek funkcyjny/ organizacyjny
		wykształcenie	liczba lat pracy		
1	2	3	4	5	6
1	Kancierz	wyższe magisterskie	8 w tym 4 na stanowisku kierowniczym	6 410	2 000
2	Kwestor	wyższe magisterskie	8 w tym 4 na stanowisku kierowniczym lub samodzielnym	6 410	2 000
3	Zastępca kanclerza	wyższe magisterskie	6 w tym 3 na stanowisku kierowniczym lub samodzielnym	5 000	700
4	Zastępca kwestora	wyższe magisterskie	6 w tym 2 na stanowisku kierowniczym lub samodzielnym	5 000	700
5	Audytór wewnętrzny	wg odrębnych przepisów		4 000	200
6	Dyrektor lub kierownik działu, główny specjalista kierujący jednostką organizacyjną, inspektor ochrony danych, administrator sieci	wyższe	6	3 800	200
7	Zastępca dyrektora lub kierownika działu, rzecznik prasowy	wyższe	5	3 400	200
8	Radca prawny	wg odrębnych przepisów		3 800	200
9	Pełnomocnik do spraw ochrony informacji niejawnych			3 400	-
10	Główny specjalista do spraw bhp., p.poż.,	wg odrębnych przepisów		3 400	-

11	Starszy specjalista: naukowo-techniczny, inżyniersko-techniczny, ds. finansowych, ekonomicznych, księgowości, personalnych, płac, doradztwa zawodowego, marketingu, public relations, koordynator ds. promocyjnych, dydaktycznych, administracyjnych, archiwizacji, ds. badań lub informatyki, kierownik sekcji, kierownik domu studenta, kierownik obiektu i inne równorzędne	Wyższe	5	3 150	-
12	Starszy specjalista/inspektor do spraw bezpieczeństwa i higieny pracy, p.poż.,	wg odrębnych przepisów		3 150	-
13	Rzecznik patentowy			3 150	-
14	Specjalista: naukowo-techniczny, inżyniersko-techniczny, ds. finansowych, księgowości, ekonomicznych, personalnych, płac, doradztwa zawodowego, marketingu, public relations, koordynator ds. promocyjnych, projektant lub administrator stron internetowych, specjalista ds. serwisów internetowych, operator grafiki komputerowej, administracyjnych, dydaktycznych, ds. badań, informatyki, archiwizacji, starszy redaktor, starszy mistrz, zastępca kierownika domu studenckiego i inne stanowiska równorzędne,	wyższe	3	3 090	-
		średnie	8		
15	Specjalista do spraw bhp., p.poż.,	wg odrębnych przepisów		3 090	-
16	Starszy (lub samodzielny): referent techniczny, ds. finansowych, księgowości, ekonomicznych, personalnych, płac, doradztwa zawodowego, marketingu, public relations, administracyjnych, archiwizacji, redaktor, redaktor techniczny, fotograf, fotoreporter, grafik, grafik kreatywny i inne stanowiska równorzędne, mechanik, technolog, konstruktor, mistrz i in. równorzędne.	wyższe	-	2 900	-
		średnie	4		
17	Starszy inspektor nadzoru inwestorskiego	wg odrębnych przepisów		3 540	-
18	Starszy inspektor do spraw bhp., p.poż.			3 540	-
19	Inspektor nadzoru inwestorskiego			2 960	-

20	Inspektor ds. bhp., p.poż.,	wg odrębnych przepisów		2 900	-
21	Referent techniczny, ekonomiczny, administracyjny, finansowy, ds. księgowości, informatyki, archiwizacji, technik, i in. równorzędne, magazynier	średnie	-	2 850	-
		zasadnicze zawodowe	2		
22	Inspektor ochrony mienia	średnie	-	2 800	-
		podstawowe	2		
23	Inne stanowiska	wyższe	-	2 600	-
		średnie	-	2 600	

Tabela B
Pracownicy obsługi

Lp.	Stanowiska	Wysokość minimalnego wynagrodzenia zasadniczego (w zł)
1	2	3
1	pracownik gospodarczy, portier, starszy portier, dozorca, strażnik ochrony mienia i inne równorzędne	2 600
2	Introligator, operator	2 600
3	hydraulik, elektryk, robotnik budowlany, stolarz i inne równorzędne	2 600
4	Kierowca samochodu osobowego - według odrębnych przepisów	2 700
5	Kierowca samochodu ciężarowego - według odrębnych przepisów	2 800
6	Kierowca autobusu - według odrębnych przepisów	2 850

Wykaz podstawowych stanowisk pracy, kwalifikacji, minimalnego wynagrodzenia zasadniczego i dodatku funkcyjnego pracowników Biblioteki PB

- I. Miesięczne minimalne stawki wynagrodzenia zasadniczego pracowników zatrudnionych na stanowiskach dyplomowanych bibliotekarzy oraz dyplomowanych pracowników dokumentacji i informacji naukowej

Lp.	Stanowisko	Minimalne wynagrodzenie zasadnicze (w zł)
1	Starszy kustosz dyplomowany, starszy dokumentalista dyplomowany	3 800
2	Kustosz dyplomowany, dokumentalista dyplomowany	3 500
3	Adiunkt biblioteczny, adiunkt dokumentacji i informacji naukowej	3 300
4	Asystent biblioteczny, asystent dokumentacji i informacji naukowej	3 100

- II. Stanowiska, kwalifikacje i minimalne zaszeregowanie pozostałych pracowników bibliotecznych oraz pracowników dokumentacji i informacji naukowej

Lp.	Stanowisko (lub stanowisko równorzędne)	Wymagania kwalifikacyjne	Minimalne wynagrodzenie zasadnicze (w zł)
1	2	3	4
1	Kustosz biblioteczny	wyższe magisterskie	3 100
2	Starszy bibliotekarz, starszy dokumentalista	wyższe	3 000
3	Starszy konserwator książki	wyższe	2 950

4	Bibliotekarz	wyższe	2 900
		studium bibliotekarskie	
		średnie bibliotekarskie	
		inne średnie	
	Dokumentalista	wyższe	
		studium informacji naukowo-technicznej	
	Konservator książki	wyższe	
		średnie	
5	Starszy magazynier biblioteczny	średnie	2 700
6	Starszy technik dokumentalista	średnie i przeszkolenie w zakresie informacji naukowo-technicznej	
7	Młodszy bibliotekarz	wyższe lub studium bibliotekarskie	2 650
		średnie bibliotekarskie	
		średnie oraz przeszkolenie bibliotekarskie	
	Młodszy dokumentalista	wyższe lub studium informacji naukowo-technicznej	
	Młodszy konserwator książki	wyższe	
		średnie	
8	Technik dokumentalista	średnie i przeszkolenie w zakresie informacji naukowo-technicznej	2 600
9	Magazynier biblioteczny	średnie lub zasadnicze zawodowe	
10	Technik-konservator książki	średnie techniczne w zakresie wykonywanej specjalności	
11	Młodszy technik dokumentalista	średnie	
	Pomocnik biblioteczny	zasadnicze zawodowe lub podstawowe	

Pracownicy administracyjni zgodnie z Załącznikiem nr 7 do Regulaminu.

III. Miesięczne stawki dodatku funkcyjnego w Bibliotece PB

Lp.	Funkcja	Stawka minimalnego dodatku funkcyjnego (w zł)	
		minimalna	maksymalna
1	2	3	4
1	Dyrektor biblioteki	1 000	3 000
2	Zastępca dyrektora biblioteki	500	2 000
3	Kierownik jednostki organizacyjnej biblioteki	200	1 000
	Kierownik oddziału (sekcji) w bibliotece lub ośrodku informacji naukowej		

Wykaz podstawowych stanowisk pracy, kwalifikacji, minimalnego wynagrodzenia zasadniczego i dodatku funkcyjnego pracowników Liceum Ogólnokształcącego Politechniki Białostockiej

Lp.	Stanowisko	Wymagania kwalifikacyjne		Wysokość minimalnego wynagrodzenia (w zł)	
		wykształcenie	liczba lat pracy/ stopień awansu zawodowego	wynagrodzenie zasadnicze	dodatek funkcyjny/ organizacyjny
1	2	3	4	5	6
1	Dyrektor	wyższe	7	4 000	900
2	Zastępca Dyrektora, Wicedyrektor	wyższe	4	3 500	500
3	Nauczyciel	wyższe	dplomowany	3 820	-
			mianowany	3 250	-
			kontraktowy	2 870	-
			stażysta	2 790	-
4	Pedagog	wyższe	-	3 000	-
5	Koordinator, w tym m. in.: do spraw organizacyjno – dydaktycznych, opiekuńczo – wychowawczych, administracyjnych	średnie	5	2 800	-
6	Sekretarz szkoły	średnie	5	2 700	-
		wyższe	2		
7	Specjalista, w tym: do spraw promocji i inne równorzędne	średnie	3	2 650	-
		wyższe	1		
8	Referent, samodzielny referent, starszy referent, w tym: ekonomiczny, administracyjny i inne równorzędne	średnie	3	2 600	-
		wyższe	-		

I. Wykaz podstawowych stanowisk pracy, kwalifikacji, minimalnego wynagrodzenia zasadniczego i dodatku funkcyjnego pracowników Akademickiej Rozgłośni Radiowej PB Radio Akadera

Lp.	Stanowisko	Wymagania kwalifikacyjne		Minimalne wynagrodzenie zasadnicze (w zł)	
		wykształcenie	liczba lat pracy	wynagrodzenie zasadnicze	dodatek funkcyjny
1	2	3	4	5	6
1	Redaktor naczelny, kierownik jednostki organizacyjnej, kierownik anteny, kierownik handlowy	wyższe	7	3 200	300
2	zastępca kierownika i inne równorzędne	wyższe	4	2 890	100
3	Redaktor, redaktor programowy, redaktor muzyczny	wyższe	-	2 600	-
		średnie	5		
4	Dziennikarz, w tym m.in. dziennikarz muzyczny, sportowy, publicystyczny, informacyjny	wyższe	5	2 600	-
		średnie	10		
5	Starszy specjalista, w tym m.in. do spraw sprzedaży i marketingu, do spraw sprzedaży, do spraw marketingu,	średnie	3	2 600	-
		wyższe	1		
6	Specjalista, w tym m. in. do spraw sprzedaży i marketingu, do spraw sprzedaży, do spraw marketingu	średnie	-	2 600	-
		wyższe	-		
7	Aplikant	średnie		2 600	-
		wyższe			

II. Tabela wynagrodzenia dodatkowego – wycena działalności programowej, reklamowej i promocyjnej pracowników Radia Akadera

Prawa autorskie	Wyszczególnienie elementów programu i innych czynności	Wycena
tak	prowadzenie blokowej audycji radiowej z jej realizacją techniczną z autorskim komentarzem lub wywiadem „na żywo” (muzyka, kultura, sprawy społeczne)	do 35 zł za godzinę
nie	realizacja techniczna audycji z emisją serwisów informacyjnych, prezentacją prognozy pogody	do 17 zł za godzinę
tak	prowadzenie muzycznej audycji autorskiej, z promocją programu	do 50 zł za godzinę
tak	nagranie, zmontowanie i przygotowanie do emisji publicystycznej audycji tematycznej	do 100 zł
tak	nagranie, zmontowanie i przygotowanie do emisji materiału reporterskiego, wraz z relacją zdjęciową z wydarzenia	do 70 zł
tak	prowadzenie audycji publicystycznej „na żywo”	do 100 zł
tak/nie	nagranie i montaż reportażu	do 250 zł
nie	felieton, artykuł promocyjny	do 100 zł
nie	dyżur w newsroomie, obejmujący: przygotowanie i pisanie, wraz z czytaniem informacji na antenie	do 20 zł za godzinę
nie	dyżur asystencki – uzupełnianie strony internetowej, publikowanie zdjęć i newsów	do 17 zł za godzinę
tak	przygotowanie koncepcji reklamy oraz jej produkcja	do 40 zł
nie	produkcja reklamy	do 100 zł
nie	nagranie reklamy – jeden głos lektorski	do 100 zł
tak	przygotowanie relacji foto i video z wydarzenia	do 80 zł
tak/nie	inne zlecenia specjalne i projektowe	do negocjacji