



Uchwała nr 815
Senatu Uniwersytetu w Białymstoku
z dnia 29 kwietnia 2009 roku

*w sprawie przeznaczenia dodatkowych środków
na zwiększenie wynagrodzeń pracowników Uniwersytetu w Białymstoku*

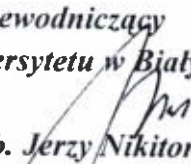
Na podstawie art. 151 ust. 8 ustawy z dnia 27 lipca 2005 r. ustawy - Prawo o szkolnictwie wyższym (Dz.U. Nr 164 poz. 1365 z późn. zm.), zwanej dalej ustawą, Senat Uniwersytetu w Białymstoku postanawia co następuje:

§1

1. Senat Uniwersytetu w Białymstoku przeznacza dodatkowe środki na zwiększenie wynagrodzeń pracowników, jeżeli Uczelnia posiada na ten cel środki pochodzące z innych źródeł niż określone w art. 94. ust. 1 Ustawy, a w szczególności:
 - 1) środki pochodzące ze źródeł zewnętrznych przeznaczone na realizację projektów,
 - 2) środki stanowiące przychody działalności dydaktycznej pochodzące spoza budżetu państwa,
 - 3) środki przyznane na działalność statutową, o których mowa w art. 11 ust. 1 ustawy z dnia 8 października 2004 r. o finansowaniu nauki (tekst jednolity Dz. U. z 2008 r. Nr 169 poz. 1049)
2. Środki, o których mowa w ust. 1 pkt 1 mogą być przeznaczone na zwiększanie wynagrodzeń pracowników pod warunkiem, że zostały przewidziane w zatwierdzonym budżecie projektu.
3. Środki, o których mowa w ust. 1 pkt 2 i 3 mogą być przeznaczone na zwiększanie wynagrodzeń pracowników pod warunkiem, że zostały przewidziane w budżecie przyjętym przez Senat.
4. Ze środków, o których mowa w § 1, pracownicy Uniwersytetu mogą otrzymywać zwiększone wynagrodzenie, w tym także ponad wysokość ustaloną zgodnie z rozporządzeniem ministra właściwego w sprawach szkolnictwa wyższego wydanym na podstawie art. 151 ust. 1 ustawy.
5. Zasady podziału środków, o których mowa w ust. 1 określa Regulamin przyznawania i wypłacania zwiększonego wynagrodzenia pracownikom Uniwersytetu w Białymstoku, stanowiący Załącznik do niniejszej Uchwały, ustalony z zachowaniem uprawnień związków zawodowych.

§2

1. Traci moc Uchwała nr 234 Senatu Uniwersytetu w Białymstoku z dnia 24 marca 2004 r. w sprawie zasad zwiększania wynagrodzeń pracowników Uniwersytetu w Białymstoku, ze zmianą w prowadzoną Uchwałą nr 336 Senatu Uniwersytetu w Białymstoku z dnia 19 października 2005 r.
2. Uchwała wchodzi w życie z dniem 29.05.2009 r.

Przewodniczący
Senatu Uniwersytetu w Białymstoku

Prof. dr hab. Jerzy Nikitorowicz

Załącznik
do Uchwały nr 815
Senatu Uniwersytetu w Białymstoku
z dnia 29 kwietnia 2009 r.

Regulamin przyznawania i wypłacania zwiększonego wynagrodzenia pracownikom Uniwersytetu w Białymstoku

§ 1

1. Zwiększenie wynagrodzenia może być przyznane pracownikowi za:
 - 1) pracę wykonywaną na rzecz projektu finansowanego ze źródeł zewnętrznych,
 - 2) wykonywanie zwiększonych okresowo obowiązków służbowych lub dodatkowych zadań,
 - 3) wykonywanie ważnych zadań związanych z funkcjonowaniem Uczelni, wykonywanie zadań o szczególnej trudności lub wiążących się ze szczególną odpowiedzialnością.
2. Zwiększenie wynagrodzenia może być przyznane na okres nie dłuższy niż czas realizacji zadań, o których mowa w ust. 1.

§ 2

1. Zwiększenie wynagrodzenia może nastąpić poprzez przyznanie:
 - 1) wynagrodzenia uzupełniającego,
 - 2) dodatku wyrażonego kwotowo.
2. Zwiększenie wynagrodzenia przyznawane jest przez Rektora, na pisemny wniosek Kierownika jednostki organizacyjnej Uniwersytetu, Koordynatora/Kierownika projektu lub Kanclerza, po potwierdzeniu przez Kwestora zabezpieczenia środków finansowych na ten cel.

Zasady ustalania, przyznawania i wypłacania wynagrodzenia uzupełniającego, o którym mowa w § 2 ust. 1 pkt 1

§ 3

1. Wynagrodzenie uzupełniające ustalane jest w wysokości ograniczonej zabezpieczonymi na ten cel środkami finansowymi, stanowi (wraz z pochodnymi) koszt projektu i wypłacane jest przez czas nie dłuższy niż czas realizacji projektu.
2. Wysokość stawki godzinowej wynagrodzenia uzupełniającego ustalana jest indywidualnie dla każdego pracownika wykonującego prace dodatkowe i nie może przekraczać 3 - krotności godzinowej stawki wynagrodzenia zasadniczego, wynikającego z osobistego zaszeregowania pracownika w dniu rozpoczęcia pracy dodatkowej.
3. Ilość godzin jaką pracownik może przepracować wykonując prace dodatkowe (przy realizacji projektu) wyznaczana jest w oparciu o przepisy ustawy Prawo o szkolnictwie wyższym i Kodeksu pracy regulujące czas pracy,
4. Wynagrodzenie uzupełniające za dany miesiąc kalendarzowy stanowi iloczyn liczby godzin przepracowanych przy wykonywaniu prac dodatkowych i godzinowej stawki wynagrodzenia uzupełniającego, powiększony o dodatek za staż pracy.
5. Wynagrodzenie uzupełniające za miesiąc kalendarzowy nie może być wyższe niż 300% miesięcznej stawki wynagrodzenia zasadniczego powiększonej o dodatek za staż pracy.

§ 4

1. Wynagrodzenie uzupełniające przyznawane jest przez Rektora na wniosek Kierownika jednostki organizacyjnej Uniwersytetu, wniosek Koordynatora/Kierownika projektu, zaakceptowany przez Kierownika jednostki organizacyjnej Uniwersytetu lub wniosek Kanclerza.
2. Wniosek o przyznanie wynagrodzenia uzupełniającego powinien zawierać informację o zasadach kalkulacji godzinowej stawki wynagrodzenia uzupełniającego, maksymalnej ilości godzin jaką pracownik może przeznaczyć na pracę dodatkową, okresie wykonywania przez pracownika pracy dodatkowej oraz całkowitej maksymalnej wysokości wynagrodzenia uzupełniającego.
3. W przypadku przyznania pracownikowi wynagrodzenia uzupełniającego sporządza się aneks do aktu mianowania/umowy o pracę określający m. in. wysokość godzinowej stawki wynagrodzenia uzupełniającego, maksymalną ilość godzin jaką pracownik może przeznaczyć na pracę dodatkową, okres wypłaty wynagrodzenia oraz źródło finansowania wynagrodzenia uzupełniającego.

§ 5

Podstawę wypłaty wynagrodzenia uzupełniającego stanowią:

- 1) aneks do aktu mianowania/umowy o pracę,
- 2) karta czasu pracy (jeżeli jest wymagana) lub inna ewidencja czasu pracy dodatkowej (prowadzona w zakresie niezbędnym do ustalenia należnego miesięcznego wynagrodzenia uzupełniającego),
- 3) polecenie wypłaty wynagrodzenia uzupełniającego.

§ 6

1. Wynagrodzenie zasadnicze pracownika zatrudnionego wyłącznie dla potrzeb i na czas trwania realizacji projektu może zostać ustalone w umowie o pracę w wysokości do 400% stawki miesięcznego wynagrodzenia zasadniczego przewidzianej w rozporządzeniu ministra właściwego w sprawach szkolnictwa wyższego, wydanym na podstawie art. 151 ust. 1 ustawy.
2. Zasady określone w § 4 ust. 1- 3 stosuje się odpowiednio.

§ 7

Jeżeli umowa o realizację projektu określa warunki wynagradzania pracowników wykonujących prace w projekcie, ich wynagrodzenie ustalane jest zgodnie z tymi warunkami.

Zasady ustalania, przyznawania i wypłacania dodatku, o którym mowa w § 2 ust. 1 pkt 2

§ 8

1. Dodatek przyznaje Rektor na pisemny wniosek Kierownika jednostki organizacyjnej Uniwersytetu lub Kanclerza.
2. Wysokość dodatku uzależniona jest od zakresu i rodzaju wykonywanych zadań.
3. Wniosek o przyznanie dodatku powinien wskazywać:
 - 1) uzasadnienie przyznania dodatku wskazujące zakres i rodzaj wykonywanych zadań,
 - 2) proponowaną wysokość kwoty dodatku i okres jego wypłaty,
 - 3) źródło finansowania.

4. Dodatek może być przyznany pracownikowi niezależnie od dodatku specjalnego przewidzianego w rozporządzeniu ministra właściwego w sprawach szkolnictwa wyższego, wydanym na podstawie art. 151 ust. 1 ustawy, z zastrzeżeniem, że za wykonywanie tych samych zadań nie mogą zostać przyznane oba dodatki.
5. Zwiększenie wynagrodzenia w formie dodatku nie może być wyższe niż 300% miesięcznej stawki wynagrodzenia zasadniczego, wynikającego z osobistego zaszergowania pracownika, ustalonej dla danego stanowiska zgodnie z rozporządzeniem ministra właściwego w sprawach szkolnictwa wyższego, wydanym na podstawie art. 151 ust. 1 ustawy
6. Zwiększenie wynagrodzenia w formie dodatku nie przysługuje za okres niezdolności do pracy.
7. Podstawą wypłaty dodatku jest aneks do aktu mianowania/umowy o pracę.

UNIWERSYTETU BIAŁYMSTOKA
prof./dr hab. Jerzy Nikitorowicz

