



BR.0210.1.35.2024

**Zarządzenie nr 35
Rektora Uniwersytetu w Białymstoku
z dnia 16 kwietnia 2024 r.**

w sprawie zmian w Regulaminie pracy Uniwersytetu w Białymstoku

Na podstawie ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. *Kodeks pracy* (t. j. Dz. U. z 2023 r., poz. 1465) i ustawy z dnia 20 lipca 2018 r. *Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce* (t. j. Dz. U. z 2023 r., poz. 742 z późn. zm.) zarządzam, co następuje:

§ 1

Wprowadzam następujące zmiany do Regulaminu pracy Uniwersytetu w Białymstoku wprowadzonego Zarządzeniem nr 2 Rektora Uniwersytetu w Białymstoku z dnia 17 stycznia 2020 r.:

1) w § 3 pkt 7 otrzymuje brzmienie:

„7) kierownikowi jednostki organizacyjnej administracji – należy przez to rozumieć kierownika jednostki organizacyjnej administracji centralnej, jednostki organizacyjnej administracji wydziałowej oraz pozostałych jednostek organizacyjnych wskazanych w regulaminie organizacyjnym uczelni.”

2) w § 5 ust. 2 otrzymuje brzmienie:

„2. Pracodawca zobowiązany jest w szczególności:

- 1) zaznajomić pracowników podejmujących pracę z zakresem ich obowiązków, sposobem wykonywania pracy na wyznaczonych stanowiskach oraz ich podstawowymi uprawnieniami,
- 2) informować pracowników o warunkach ich zatrudnienia, o których mowa w art. 29 § 3, 3², 3³ lub w art. 29 § 2 i 4 kodeksu pracy,
- 3) organizować pracę w sposób zapewniający pełne wykorzystanie czasu pracy oraz w sposób zapewniający zmniejszenie uciążliwości pracy, zwłaszcza pracy monotonnej i pracy w ustalonym z góry tempie,
- 4) zapewnić bezpieczne i higieniczne warunki pracy oraz systematyczne szkolenie pracowników w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy,
- 5) terminowo i prawidłowo wypłacać wynagrodzenie,
- 6) ułatwić pracownikom podnoszenie kwalifikacji zawodowych,
- 7) zaspokajać, stosownie do możliwości i warunków, potrzeby bytowe, socjalne i kulturalne pracowników,
- 8) stosować obiektywne i sprawiedliwe kryteria przy zatrudnianiu oraz ocenie pracowników i wyników ich pracy,
- 9) prowadzić i przechowywać w postaci papierowej lub elektronicznej dokumentację w sprawach związanych ze stosunkiem pracy oraz akta osobowe pracowników (dokumentacja pracownicza),

- 10) przechowywać dokumentację pracowniczą w sposób gwarantujący zachowanie jej poufności, integralności, kompletności oraz dostępności, w warunkach niegroźących uszkodzeniem lub zniszczeniem przez okres zatrudnienia, a także przez okres 10 lat, licząc od końca roku kalendarzowego, w którym stosunek pracy uległ rozwiązaniu lub wygasł, chyba że odrębne przepisy przewidują dłuższy okres przechowywania dokumentacji pracowniczej,
- 11) udostępniać na żądanie pracownika oraz umożliwiać przeglądanie i kopiowanie dokumentacji w sprawach związanych z jego stosunkiem pracy, jego akta osobowe na zasadach określonych w powszechnie obowiązujących przepisach prawa,
- 12) zapewnić pracownikom niezbędne materiały i narzędzia pracy,
- 13) wydać pracownikowi w terminie świadectwo pracy,
- 14) szanować godność i inne dobra osobiste pracowników,
- 15) wpływać na kształtowanie w uczelni zasad współżycia społecznego,
- 16) przeciwdziałać dyskryminacji w zatrudnieniu, w szczególności ze względu na płeć, wiek, niepełnosprawność, rasę, religię, narodowość, przekonania polityczne, przynależność związkową, pochodzenie etniczne, wyznanie, orientację seksualną, a także ze względu na zatrudnienie na czas określony lub nieokreślony albo w pełnym lub niepełnym wymiarze czasu pracy,
- 17) przeciwdziałać dyskryminacji w zatrudnieniu, w szczególności ze względu na płeć, wiek, niepełnosprawność, rasę, religię, narodowość, przekonania polityczne, przynależność związkową, pochodzenie etniczne, wyznanie, orientację seksualną, a także ze względu na zatrudnienie na czas określony lub nieokreślony albo w pełnym lub niepełnym wymiarze czasu pracy, wymienione w Załączniku nr 1 do Regulaminu pracy, art. 18^{3a} kodeksu pracy,
- 18) informować pracowników o warunkach pracy, w szczególności o treści regulaminu wynagradzania oraz innych aktów prawnych dotyczących warunków pracy, w sposób przyjęty u pracodawcy,
- 19) informować pracowników na stronie internetowej uczelni o możliwości zatrudnienia w pełnym lub niepełnym wymiarze czasu pracy, możliwości awansu, wolnych miejscach pracy.”

3) w § 9 dodaje się pkt 15 w brzmieniu:

„15) przestrzegać zasad dotyczących ochrony danych osobowych osób fizycznych oraz przetwarzania danych określonych przepisami prawa powszechnie obowiązującego oraz przepisami prawa wewnętrznego.”

4) w § 13 ust. 1 otrzymuje brzmienie:

„1. Do obowiązków realizowanych w ramach rocznego wymiaru zajęć dydaktycznych należy rzetelne prowadzenie zajęć dydaktycznych, realizowanych w siedzibie uczelni lub z wykorzystaniem metod i technik kształcenia na odległość, wynikających z programów studiów oraz programów kształcenia w szkołach doktorskich, do których w szczególności zalicza się:

- 1) wykłady,
- 2) proseminaria i seminaria,
- 3) ćwiczenia,
- 4) konwersatoria,
- 5) zajęcia terenowe,
- 6) zajęcia laboratoryjne,

7) lektoraty języków obcych.”

5) w § 23:

a) po ust. 1 dodaje się ust. 1a w brzmieniu:

„1a. Do celów rozliczania czasu pracy pracownika i uprawnień z tym związanych przez:

- 1) dobę – należy rozumieć 24 kolejne godziny, poczynając od godziny, w której pracownik rozpoczyna pracę, zgodnie z obowiązującym go rozkładem czasu pracy,
- 2) tydzień – należy rozumieć 7 kolejnych dni kalendarzowych poczynając od pierwszego dnia okresu rozliczeniowego.”

b) po ust. 6 dodaje się ust. 6a w brzmieniu:

„6a. W systemie, o którym mowa w ust. 6 pkt 1, wprowadza się ruchomą organizację czasu pracy, o której mowa w art. 140¹ § 1 kodeksu pracy, zwaną dalej „ruchomym czasem pracy”.

c) dodaje się ust. 8 w brzmieniu:

„8. Rektor w uzasadnionych wypadkach, z uwzględnieniem organizacji roku akademickiego, mając na uwadze względy ekonomiczne oraz wdrażanie koncepcji work-life balance, może określić dni wolne od pracy bez obowiązku odpracowania. Ustalenie dni wolnych następuje do końca roku poprzedzającego rok kalendarzowy, którego dotyczą.”

6) § 24 otrzymuje brzmienie:

„§ 24

1. Tygodniowy czas pracy pracowników niebędących nauczycielami akademickimi łącznie z godzinami nadliczbowymi nie może przekroczyć przeciętnie 48 godzin w przyjętym okresie rozliczeniowym nieprzekraczającym trzech miesięcy.
2. Ustala się podstawowy tygodniowy wymiar czasu pracy przy zatrudnieniu w pełnym etacie na przeciętnie 36 godzin w przyjętym okresie rozliczeniowym, zwanym dalej skróconym wymiarem czasu pracy, z uwzględnieniem przepisów określających niższy wymiar dobowy i tygodniowy poszczególnych grup pracowników. Skrócony wymiar czasu pracy nie wpływa na wysokość należnego miesięcznego wynagrodzenia pracownika.
3. Czas pracy po przekroczeniu skróconego wymiaru czasu pracy nie stanowi pracy w godzinach nadliczbowych w rozumieniu przepisów prawa pracy, przy czym w przypadku wykonywania pracy w wymiarze dłuższym niż przeciętnie 36 godzin tygodniowo, ale nie dłuższym niż przeciętnie 40 godzin tygodniowo, pracodawca w danym okresie rozliczeniowym, na wniosek pracownika, udziela mu czasu wolnego z tytułu tej pracy, w wymiarze odpowiadającym świadczonej pracy, z uwzględnieniem potrzeb organizacyjnych pracodawcy.
4. Pracą w godzinach nadliczbowych w rozumieniu przepisów prawa pracy jest praca świadczona po przekroczeniu norm określonych w kodeksie pracy (8 godzin na dobę i przeciętnie 40 godzin tygodniowo), z zastrzeżeniem zmian wynikających ze stosowania innych systemów czasu pracy niż system podstawowy.
5. Ustala się następujące zakresy godzinowe rozkładu czasu pracy, z zastrzeżeniem postanowień ust. 13-15 poniżej:

- 1) dla pracowników administracyjnych, inżynieryjno-technicznych oraz naukowo-technicznych, z zastrzeżeniem ust. 9, ustala się ruchomy czas pracy, polegający na rozpoczęciu pracy w godzinach: 7.00 – 8.00 i przepracowaniu odpowiednio 7,5 godz. w poniedziałek, wtorek, środę i czwartek oraz 6 godz. w piątek,
 - 2) dla pracowników administracyjnych, inżynieryjno-technicznych oraz naukowo-technicznych, z zastrzeżeniem ust. 9, którzy zaliczają się do grupy pracowników o których mowa w § 36a, ustala się ruchomy czas pracy, polegający na rozpoczęciu pracy w godzinach: 7.00 – 8.00 i przepracowaniu odpowiednio 7 godz. w poniedziałek, wtorek, środę i czwartek oraz 6 godz. w piątek,
 - 3) rozkład czasu pracy pracowników obsługi ustalają kierownicy jednostek mając na uwadze potrzeby organizacyjne jednostki, z zachowaniem obowiązującego wymiaru czasu pracy; w przypadku osób, do których stosuje się zmniejszony wymiar czasu pracy (dzienny i tygodniowy) rozkład czasu pracy ustala się z uwzględnieniem tego zmniejszonego wymiaru czasu pracy,
 - 4) rozkład czasu pracy pracowników bibliotecznych ustalają kierownicy bibliotek specjalistycznych i dyrektor Biblioteki Uniwersyteckiej im. Jerzego Giedroycia dla jednostek wewnętrznych biblioteki głównej mając na uwadze potrzeby wynikające z korzystania z bibliotek przez pracowników, doktorantów i studentów uczelni z zachowaniem obowiązującego wymiaru czasu pracy; w przypadku osób, do których stosuje się zmniejszony wymiar czasu pracy (dzienny i tygodniowy) rozkład czasu pracy ustala się z uwzględnieniem tego zmniejszonego wymiaru czasu pracy z zastrzeżeniem, że w przypadku pracowników bibliotecznych, których charakter pracy nie wpływa na funkcjonowanie jednostki, możliwe jest zastosowanie regulacji z pkt 1 i 2 niniejszego ustępu. Decyzję o zastosowaniu regulacji z pkt 1 i 2 wydaje kanclerz na podstawie wniosku pracownika, zaakceptowanego przez dyrektora Biblioteki.
6. Zastosowanie ruchomego czasu pracy musi zapewnić nieprzerwane funkcjonowanie jednostki organizacyjnej od poniedziałku do czwartku w godzinach 8.00-14.00, w piątek w godzinach 8.00-13.00.
 7. W rozkładach czasu pracy, o których mowa w ust. 5, ponowne wykonywanie pracy w tej samej dobie nie stanowi pracy w godzinach nadliczbowych.
 8. Wykonywanie pracy zgodnie z rozkładami czasu pracy, o których mowa w ust. 5, nie może naruszać prawa pracownika do odpoczynku dobowego oraz tygodniowego.
 9. Kierownik jednostki organizacyjnej jest odpowiedzialny za czas pracy danego pracownika przy zachowaniu tygodniowych i miesięcznych norm czasu pracy oraz za przestrzeganie ust. 6.
 10. Pracownicy obsługi, o których mowa w ust. 5 pkt 3, objęci są równoważnym systemem czasu pracy. Jeżeli jest to uzasadnione organizacją pracy w danej jednostce organizacyjnej uczelni, dobowy wymiar czasu pracy tych pracowników może zostać przedłużony do 12 godzin.
 11. Dni pracy oraz dni wolne od pracy, a także godziny rozpoczynania i kończenia pracy pracowników, o których mowa w ust. 5 pkt 3-4, określa harmonogram pracy. Harmonogram pracy sporządzany jest na okres rozliczeniowy i podaje się go do wiadomości pracowników nim objętych na co najmniej 7 dni przed rozpoczęciem danego okresu rozliczeniowego.

12. Rozkład czasu pracy radców prawnych ustala pracodawca.
13. Rozkład czasu pracy pracowników zatrudnionych w niepełnym wymiarze czasu pracy ustalają bezpośredni przełożeni tych pracowników w porozumieniu z pracownikami. Dni pracy oraz dni wolne od pracy, a także godziny rozpoczynania i kończenia pracy określa harmonogram pracy. Harmonogram pracy sporządzany jest na okres rozliczeniowy i podaje się go do wiadomości pracowników nim objętych na co najmniej 7 dni przed rozpoczęciem danego okresu rozliczeniowego.
14. Jeżeli jest to uzasadnione potrzebami wynikającymi z realizacji zadań, kierownik danej jednostki organizacyjnej uczelni może, za zgodą pracodawcy, ustalić inny rozkład czasu pracy dla pracowników zatrudnionych w danej jednostce organizacyjnej uczelni, z zachowaniem obowiązującego pracownika wymiaru czasu pracy.
15. Pracodawca, na pisemny wniosek pracownika, może ustalić indywidualny rozkład jego czasu pracy w ramach systemu pracy, którym pracownik jest objęty, w szczególności ze względu na specyficzne warunki komunikacyjne dotyczące pracownika. Zmiana godziny rozpoczęcia i zakończenia pracy nie może wpływać na zmniejszenie wymiaru czasu pracy.
16. Praca pracowników zatrudnionych na stanowiskach kierowców w godzinach nadliczbowych jest dopuszczalna w razie:
 - 1) sytuacji i zdarzeń wymagających od pracownika podjęcia działań dla ochrony życia lub zdrowia ludzkiego oraz mienia albo usunięcia awarii,
 - 2) szczególnych potrzeb pracodawcy.
17. Liczba godzin nadliczbowych przepracowanych przez pracownika zatrudnionego na stanowisku kierowcy nie może przekroczyć 384 lub 376 godzin w roku kalendarzowym.
18. Pracodawca ustala indywidualne rozkłady czasu pracy kierowców, które mogą przewidywać różne godziny rozpoczynania i kończenia pracy. W takim przypadku ponowne wykonywanie pracy przez pracownika w tej samej dobie nie stanowi pracy w godzinach nadliczbowych.
19. Dla pracowników niebędących nauczycielami akademickimi ustala się limit godzin nadliczbowych w wysokości 350 w roku kalendarzowym.
20. Zasady dotyczące pracy zdalnej uregulowane są w Uniwersytecie w Białymstoku odrębnie, zgodnie z przepisami kodeksu pracy.”

7) w § 26 ust. 2 otrzymuje brzmienie:

„2. Nauczyciel akademicki pełniący funkcję rektora jest zwolniony z obowiązku realizacji rocznego wymiaru zajęć dydaktycznych, chyba że złoży oświadczenie o gotowości prowadzenia zajęć dydaktycznych, które będzie realizował w wymiarze nie wyższym niż 60 godzin.”

8) § 29 otrzymuje brzmienie:

„§ 29

1. Rektor może obniżyć w wyjątkowych, uzasadnionych przypadkach, roczny wymiar zajęć dydaktycznych, nie więcej jednak niż o 50% wymiaru określonego w § 26 ust. 1 dla danego nauczyciela akademickiego, w przypadku:
 - 1) powierzenia nauczycielowi akademickiemu wykonywania ważnych zadań, w tym pełnienie funkcji kierowniczej,
 - 2) realizowania przez nauczyciela akademickiego projektu badawczego, z zastrzeżeniem ust. 2,

- 3) posiadania, przez nauczyciela akademickiego orzeczenia o niepełnosprawności, jeżeli niepełnosprawność utrudnia odbywanie zajęć dydaktycznych w wymiarze określonym w § 26.
2. W przypadku gdy wynika to z warunków realizacji projektu, rektor może obniżyć roczny wymiar zajęć dydaktycznych w zakresie większym niż określono w ust. 1.
3. W przypadku przewidzianej nieobecności w pracy, uniemożliwiającej realizację zajęć dydaktycznych, związanej w szczególności z urlopem naukowym, długotrwałą chorobą, urlopem dla poratowania zdrowia, urlopem bezpłatnym lub innym zwolnieniem od pracy, odbywaniem służby wojskowej, urlopem macierzyńskim, urlopem na warunkach urlopu macierzyńskiego, urlopem ojcowskim, urlopem rodzicielskim, w planie zajęć dydaktycznych nauczyciela akademickiego nie planuje się liczby godzin zajęć dydaktycznych w wymiarze odpowiadającym 1/30 rocznego wymiaru zajęć dydaktycznych przewidzianego dla danego stanowiska za każdy tydzień nieobecności przypadającej za okres, w którym w uczelni są prowadzone zajęcia dydaktyczne. Stosuje się § 35 ust. 1.
4. W przypadku choroby lub innej nieprzewidzianej, usprawiedliwionej nieobecności w pracy, uniemożliwiającej realizację zajęć dydaktycznych, wskazana w sprawozdaniu z realizacji zajęć dydaktycznych nauczyciela akademickiego liczba godzin, odpowiadająca 1/30 rocznego wymiaru zajęć dydaktycznych, przewidzianego dla danego stanowiska za każdy tydzień nieobecności przypadającej za okres, w którym w uczelni są prowadzone zajęcia dydaktyczne, nie stanowi niewykonania ustalonego rocznego wymiaru godzin dydaktycznych, o którym mowa w § 26 regulaminu. Stosuje się § 35 ust. 1.”

9) w § 31 pkt 1 otrzymuje brzmienie:

„1) wymiar godzin dydaktycznych pracowników zatrudnionych w danym wydziale, katedrze, zakładzie lub pracowni, powinien być bilansowany w ramach tego wydziału, katedry, zakładu lub pracowni, co oznacza, że u pracowników zatrudnionych w danej jednostce organizacyjnej nie mogą występować godziny ponadwymiarowe przy jednoczesnym ustaleniu innym pracownikom zatrudnionym w tej samej jednostce organizacyjnej wymiaru godzin dydaktycznych poniżej wymiaru określonego w § 26 ust. 1,”

10)w § 34:

a) ust. 2 i 3 otrzymuje brzmienie:

„2. Każdy nauczyciel akademicki, niezależnie od wymiaru planowanych zajęć dydaktycznych, wypełnia indywidualną kartę obciążeń dydaktycznych. Indywidualne karty obciążeń dydaktycznych wypełnia się również dla nauczycieli, dla których nie zaplanowano zajęć dydaktycznych (np. urlopy płatne i bezpłatne, staże itp.). Liczba złożonych indywidualnych kart obciążeń dydaktycznych powinna być zgodna z liczbą nauczycieli akademickich zatrudnionych w danej jednostce organizacyjnej uczelni.

3. Oryginały indywidualnych kart obciążeń dydaktycznych na kolejny rok akademicki należy przekazać do jednostki organizacyjnej administracji właściwej do spraw kształcenia przed rozpoczęciem roku akademickiego, nie później jednak niż do 30 września.”

b) ust. 5 i 6 otrzymuje brzmienie:

- „5. Oryginały sprawozdań z realizacji zajęć dydaktycznych należy przekazać do jednostki organizacyjnej administracji właściwej do spraw kształcenia nie później niż do 30 lipca danego roku akademickiego.
6. Zaistniałe w trakcie roku akademickiego zmiany w planowanych obciążeniach dydaktycznych nauczycieli akademickich wpisywane są niezwłocznie w systemie obowiązującym w uczelni (obowiązujący obecnie USOS) oraz wykazywane są w sprawozdaniach z realizacji godzin dydaktycznych.”

11)w § 35 ust. 1 otrzymuje brzmienie:

- „1 Do godzin ponadwymiarowych zalicza się tylko te godziny, których liczba przewyższa liczbę godzin rocznego wymiaru zajęć dydaktycznych określonych w § 26, z zastrzeżeniem ust. 2–3.”

12)po § 36 dodaje się „Rozdział IV Czas pracy pracowników z niepełnosprawnością” i § 36a w brzmieniu:

„§ 36a

1. Czas pracy pracowników o znacznym lub umiarkowanym stopniu niepełnosprawności nie może przekraczać 7 godzin na dobę i 35 godzin tygodniowo.
2. Ustala się podstawowy tygodniowy wymiar czasu pracy przy zatrudnieniu w pełnym etacie na przeciętnie 34 godziny w przyjętym okresie rozliczeniowym, zwanym dalej skróconym wymiarem czasu pracy, z uwzględnieniem przepisów określających niższy wymiar dobowy i tygodniowy. Skrócony wymiar czasu pracy nie wpływa na wysokość należnego miesięcznego wynagrodzenia pracownika.
2. Czas pracy po przekroczeniu skróconego wymiaru czasu pracy nie stanowi pracy w godzinach nadliczbowych w rozumieniu przepisów prawa pracy, przy czym w przypadku wykonywania pracy w wymiarze dłuższym niż przeciętnie 34 godzin tygodniowo, ale nie dłuższym niż przeciętnie 35 godzin tygodniowo, pracodawca w danym okresie rozliczeniowym, na wniosek pracownika, udziela mu czasu wolnego z tytułu tej pracy, w wymiarze odpowiadającym świadczonej pracy, z uwzględnieniem potrzeb organizacyjnych pracodawcy – dotyczy tylko pracowników niebędących nauczycielami akademickimi.
3. Osób z niepełnosprawnością nie wolno zatrudniać w porze nocnej oraz w godzinach nadliczbowych.
4. Powyższe normy czasu pracy - dobowe i tygodniowe – nie dotyczą:
 - 1) osób zatrudnionych przy pilnowaniu oraz
 - 2) gdy na wniosek osoby zatrudnionej, lekarz przeprowadzający badania profilaktyczne pracowników lub w razie jego braku lekarz sprawujący opiekę nad tą osobą wyrazi na to zgodę.”

13)§ 49 otrzymuje brzmienie:

„§ 49

1. Pracodawca może udzielić nauczycielowi akademickiemu płatnego urlopu w celu odbycia za granicą kształcenia, stażu naukowego albo dydaktycznego, uczestnictwa w konferencji, przeprowadzenia kwerendy, odbycia wizyty studyjnej, realizacji innego rodzaju działalności naukowej, uczestnictwa we

wspólnych badaniach naukowych prowadzonych z podmiotem zagranicznym na podstawie umowy o współpracy naukowej albo w celu uczestnictwa we wspólnych badaniach naukowych prowadzonych z Centrum Łukasiewicz lub instytutem Sieci Łukasiewicz. Urlop udzielany jest na wniosek nauczyciela akademickiego.

2. Wnioski o udzielenie urlopu na okres powyżej miesiąca rozpatruje rektor. Wniosek wymaga uzyskania akceptacji kierownika jednostki organizacyjnej uczelni, w której pracownik jest zatrudniony. Wniosek powinien zawierać uzasadnienie.
3. Wnioski o udzielenie urlopu na okres nieprzekraczający miesiąca rozpatruje prorektor właściwy ds. współpracy międzynarodowej. Wniosek wymaga zaopiniowania bezpośredniego przełożonego nauczyciela akademickiego oraz akceptacji kierownika jednostki organizacyjnej uczelni, w której nauczyciel jest zatrudniony. Odmowa udzielenia urlopu wymaga pisemnego uzasadnienia przez Pracodawcę lub przez osobę uprawnioną do reprezentowania pracodawcy w tym zakresie.
4. Wypełniony i zaakceptowany wniosek nauczyciel akademicki jest obowiązany złożyć najpóźniej na 14 dni przed planowanym terminem wyjazdu.”

14)w § 50 po ust. 1 dodaje się ust. 1a w brzmieniu:

„1a. Kolejny urlop dla poratowania zdrowia może być udzielony nie wcześniej niż po upływie 3 lat od dnia zakończenia poprzedniego urlopu. Łączny wymiar urlopu dla poratowania zdrowia w okresie całego zatrudnienia nie może przekraczać 3 lat.”

15)w § 51 ust. 5 otrzymuje brzmienie:

„5. Otrzymanie zgody na korzystanie z urlopu wypoczynkowego pracownik uzyskuje po zaakceptowaniu złożonego wniosku urlopowego.”

16) w § 54 dodaje się ust. 5 w brzmieniu:

„5. Dziekani wydziałów i filii, kierownicy jednostek ogólnouczelnianych realizujących dydaktykę ustalają sposób informowania dziekanów i kierowników jednostek ogólnouczelnianych przez bezpośrednich przełożonych nauczycieli akademickich o nieobecnościach i zasadach ustalania zastępstw nauczycieli akademickich i podają do wiadomości pracowników.”

17)w § 59 ust. 1 i 2 otrzymują brzmienie:

- „1. Bez względu na zajmowane stanowisko i pełnioną funkcję, w stosunku do pracownika, który dopuszcza się nieprzestrzegania ustalonego porządku, regulaminu pracy, przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy oraz przepisów przeciwpożarowych, a w szczególności:
 - 1) spóźnia się do pracy lub samowolnie opuszcza stanowisko pracy bez usprawiedliwienia,
 - 2) zmienia lub odwołuje terminy zajęć dydaktycznych bez zgody przełożonego,
 - 3) stawia się do pracy w stanie nietrzeźwości albo w stanie po użyciu alkoholu lub środka działającego podobnie do alkoholu,
 - 4) spożywa alkohol lub zażywa środek działający podobnie do alkoholu w czasie pracy,

- 5) wykonuje polecenia w sposób niezgodny z otrzymanymi od przełożonych wskazówkami,
 - 6) dopuszcza się nieprzestrzegania zasad współżycia społecznego,
 - 7) nie przestrzega tajemnicy służbowej
- mogą być stosowane kary:
- a) upomnienia,
 - b) nagany.
2. Za nieprzestrzeganie przez pracownika, niezależnie od zajmowanego stanowiska i pełnionej funkcji, przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy lub przepisów przeciwpożarowych, opuszczenie pracy bez usprawiedliwienia, stawienie się do pracy w stanie nietrzeźwości albo w stanie po użyciu alkoholu lub środka działającego podobnie do alkoholu lub spożywanie alkoholu lub zażywanie środka działającego podobnie do alkoholu w czasie pracy - pracodawca może również stosować karę pieniężną."

18)w § 71 ust. 1 otrzymuje brzmienie:

„1. Pracodawca przez dopuszczeniem do pracy pracownika zapoznaje pracownika z treścią Regulaminu pracy.”

19)Załączniki nr 1 i nr 2 otrzymują brzmienie w określone w Załączniku nr 1 i nr 2 do niniejszego Zarządzenia.

§ 2

1. Zmiany w Regulaminie pracy Uniwersytetu w Białymstoku zostaną podane do wiadomości pracowników poprzez umieszczenie na stronie bip.uwb.edu.pl.
2. Zmiany w Regulaminie pracy wchodzi w życie po upływie 2 tygodni od dnia ogłoszenia z wyjątkiem § 23 ust. 6a, § 24 ust. 5-9 i § 36a ust. 2-3, które wchodzi w życie od pierwszego dnia miesiąca następującego po dniu wejścia w życie niniejszego Regulaminu.
3. Rektor w terminie 30 dni od dnia wejścia w życie zmian w Regulaminie pracy określi dni wolne od pracy w 2024 r., o których mowa w § 23 ust. 8.

§ 3

Zarządzenie wchodzi w życie z dniem podpisania.

Rektor
Uniwersytetu w Białymstoku
Prof. dr hab. Robert W. Ciborowski

Załącznik nr 1
do Zarządzenia nr 35 Rektora Uniwersytetu w Białymstoku
z dnia 16 kwietnia 2024 r.

„Załącznik nr 1
do Regulaminu pracy
wprowadzonego Zarządzeniem nr 2
Rektora Uniwersytetu w Białymstoku z dnia 17 stycznia 2020 r.

**Informacja dla pracowników Uniwersytetu w Białymstoku
zawierająca obowiązujące normy prawne dotyczące równego traktowania
w zatrudnieniu**

Artykuł Kodeksu pracy	Treść normy
Art. 9 § 4	Postanowienia układów zbiorowych pracy i innych opartych na ustawie porozumień zbiorowych, regulaminów oraz statutów określających prawa i obowiązki stron stosunku pracy, naruszające zasadę równego traktowania w zatrudnieniu, nie obowiązują.
Art. 11 ²	Pracownicy mają równe prawa z tytułu jednakowego wypełniania takich samych obowiązków; dotyczy to w szczególności równego traktowania kobiet i mężczyzn w zatrudnieniu.
Art. 11 ³	Jakakolwiek dyskryminacja w zatrudnieniu, bezpośrednia lub pośrednia, w szczególności ze względu na płeć, wiek, niepełnosprawność, rasę, religię, narodowość, przekonania polityczne, przynależność związkową, pochodzenie etniczne, wyznanie, orientację seksualną, zatrudnienie na czas określony lub nieokreślony, zatrudnienie w pełnym lub w niepełnym wymiarze czasu pracy - jest niedopuszczalna.
Art. 18 § 3	Postanowienia umów o pracę i innych aktów, na podstawie których powstaje stosunek pracy, naruszające zasadę równego traktowania w zatrudnieniu są nieważne. Zamiast takich postanowień stosuje się odpowiednie przepisy prawa pracy, a w razie braku takich przepisów - postanowienia te należy zastąpić odpowiednimi postanowieniami niemającymi charakteru dyskryminacyjnego.
Art. 18 ^{3a}	§ 1. Pracownicy powinni być równo traktowani w zakresie nawiązania i rozwiązania stosunku pracy, warunków zatrudnienia, awansowania oraz dostępu do szkolenia w celu podnoszenia kwalifikacji zawodowych, w szczególności bez względu na płeć, wiek, niepełnosprawność, rasę, religię, narodowość, przekonania polityczne, przynależność związkową, pochodzenie etniczne, wyznanie, orientację seksualną, zatrudnienie na czas określony lub nieokreślony, zatrudnienie w pełnym lub w niepełnym wymiarze czasu pracy. § 2. Równe traktowanie w zatrudnieniu oznacza niedyskryminowanie w jakikolwiek sposób, bezpośrednio lub pośrednio, z przyczyn określonych w § 1.

	<p>§ 3. Dyskryminowanie bezpośrednio istnieje wtedy, gdy pracownik z jednej lub z kilku przyczyn określonych w § 1 był, jest lub mógłby być traktowany w porównywalnej sytuacji mniej korzystnie niż inni pracownicy.</p> <p>§ 4. Dyskryminowanie pośrednio istnieje wtedy, gdy na skutek pozornie neutralnego postanowienia, zastosowanego kryterium lub podjętego działania występują lub mogłyby wystąpić niekorzystne dysproporcje albo szczególnie niekorzystna sytuacja w zakresie nawiązania i rozwiązania stosunku pracy, warunków zatrudnienia, awansowania oraz dostępu do szkolenia w celu podnoszenia kwalifikacji zawodowych wobec wszystkich lub znacznej liczby pracowników należących do grupy wyróżnionej ze względu na jedną lub kilka przyczyn określonych w § 1, chyba że postanowienie, kryterium lub działanie jest obiektywnie uzasadnione ze względu na zgodny z prawem cel, który ma być osiągnięty, a środki służące osiągnięciu tego celu są właściwe i konieczne.</p> <p>§ 5. Przejawem dyskryminowania w rozumieniu § 2 jest także:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) działanie polegające na zachęcaniu innej osoby do naruszenia zasady równego traktowania w zatrudnieniu lub nakazaniu jej naruszenia tej zasady, 2) niepożądane zachowanie, którego celem lub skutkiem jest naruszenie godności pracownika i stworzenie wobec niego zastraszającej, wrogiej, poniżającej, upokarzającej lub uwłaczającej atmosfery (molestowanie). <p>§ 6. Dyskryminowaniem ze względu na płeć jest także każde niepożądane zachowanie o charakterze seksualnym lub odnoszące się do płci pracownika, którego celem lub skutkiem jest naruszenie godności pracownika, w szczególności stworzenie wobec niego zastraszającej, wrogiej, poniżającej, upokarzającej lub uwłaczającej atmosfery; na zachowanie to mogą się składać fizyczne, werbalne lub pozawerbalne elementy (molestowanie seksualne).</p> <p>§ 7. Podporządkowanie się przez pracownika molestowaniu lub molestowaniu seksualnemu, a także podjęcie przez niego działań przeciwstawiających się molestowaniu lub molestowaniu seksualnemu nie może powodować jakichkolwiek negatywnych konsekwencji wobec pracownika.</p>
Art. 18 ^{3b}	<p>§ 1. Za naruszenie zasady równego traktowania w zatrudnieniu, z zastrzeżeniem § 2-4, uważa się różnicowanie przez pracodawcę sytuacji pracownika z jednej lub kilku przyczyn określonych w art. 18^{3a} § 1, którego skutkiem jest w szczególności:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) odmowa nawiązania lub rozwiązanie stosunku pracy, 2) niekorzystne ukształtowanie wynagrodzenia za pracę lub innych warunków zatrudnienia albo pominięcie przy awansowaniu lub przyznawaniu innych świadczeń związanych z pracą, 3) pominięcie przy typowaniu do udziału w szkoleniach podnoszących kwalifikacje zawodowe <p>- chyba że pracodawca udowodni, że kierował się obiektywnymi powodami.</p>

	<p>§ 2. Zasady równego traktowania w zatrudnieniu nie naruszają działania, proporcjonalne do osiągnięcia zgodnego z prawem celu różnicowania sytuacji pracownika, polegające na:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) niezatrudnieniu pracownika z jednej lub kilku przyczyn określonych w art. 18^{3a} § 1, jeżeli rodzaj pracy lub warunki jej wykonywania powodują, że przyczyna lub przyczyny wymienione w tym przepisie są rzeczywistym i decydującym wymaganiem zawodowym stawianym pracownikowi, 2) wypowiedzeniu pracownikowi warunków zatrudnienia w zakresie wymiaru czasu pracy, jeżeli jest to uzasadnione przyczynami nie dotyczącymi pracowników bez powoływania się na inną przyczynę lub inne przyczyny wymienione w art. 18^{3a} § 1, 3) stosowaniu środków, które różnicują sytuację prawną pracownika, ze względu na ochronę rodzicielstwa lub niepełnosprawność, 4) stosowaniu kryterium stażu pracy przy ustalaniu warunków zatrudnienia i zwalniania pracowników, zasad wynagradzania i awansowania oraz dostępu do szkolenia w celu podnoszenia kwalifikacji zawodowych, co uzasadnia odmienne traktowanie pracowników ze względu na wiek. <p>§ 3. Nie stanowią naruszenia zasady równego traktowania w zatrudnieniu działania podejmowane przez określony czas, zmierzające do wyrównywania szans wszystkich lub znacznej liczby pracowników wyróżnionych z jednej lub kilku przyczyn określonych w art. 18^{3a} § 1, przez zmniejszenie na korzyść takich pracowników faktycznych nierówności, w zakresie określonym w tym przepisie.</p> <p>§ 4. Nie stanowi naruszenia zasady równego traktowania ograniczanie przez kościoły i inne związki wyznaniowe, a także organizacje, których etyka opiera się na religii, wyznaniu lub światopoglądzie, dostępu do zatrudnienia, ze względu na religię, wyznanie lub światopogląd jeżeli rodzaj lub charakter wykonywania działalności przez kościoły i inne związki wyznaniowe, a także organizacje powoduje, że religia, wyznanie lub światopogląd są rzeczywistym i decydującym wymaganiem zawodowym stawianym pracownikowi, proporcjonalnym do osiągnięcia zgodnego z prawem celu różnicowania sytuacji tej osoby; dotyczy to również wymagania od zatrudnionych działania w dobrej wierze i lojalności wobec etyki kościoła, innego związku wyznaniowego oraz organizacji, których etyka opiera się na religii, wyznaniu lub światopoglądzie.</p>
Art. 18 ^{3c}	<p>§ 1. Pracownicy mają prawo do jednakowego wynagrodzenia za jednakową pracę lub za pracę o jednakowej wartości.</p> <p>§ 2. Wynagrodzenie, o którym mowa w § 1, obejmuje wszystkie składniki wynagrodzenia, bez względu na ich nazwę i charakter, a także inne świadczenia związane z pracą, przyznawane pracownikom w formie pieniężnej lub w innej formie niż pieniężna.</p> <p>§ 3. Pracami o jednakowej wartości są prace, których wykonywanie wymaga od pracowników porównywalnych kwalifikacji zawodowych, potwierdzonych dokumentami przewidzianymi w odrębnych przepisach lub praktyką i doświadczeniem zawodowym, a także porównywalnej odpowiedzialności i wysiłku.</p>

Art. 18 ^{3d}	Osoba, wobec której pracodawca naruszył zasadę równego traktowania w zatrudnieniu, ma prawo do odszkodowania w wysokości nie niższej niż minimalne wynagrodzenie za pracę, ustalone na podstawie odrębnych przepisów.
Art. 18 ^{3e}	<p>§ 1. Skorzystanie przez pracownika z uprawnień przysługujących z tytułu naruszenia przepisów prawa pracy, w tym zasady równego traktowania w zatrudnieniu, nie może być podstawą jakiegokolwiek niekorzystnego traktowania pracownika, a także nie może powodować jakichkolwiek negatywnych konsekwencji dla pracownika, zwłaszcza nie może stanowić przyczyny uzasadniającej wypowiedzenie stosunku pracy lub jego rozwiązanie bez wypowiedzenia przez pracodawcę.</p> <p>§ 2. Przepis § 1 stosuje się odpowiednio do pracownika, który udzielił [w jakiegokolwiek formie wsparcia pracownikowi korzystającemu z uprawnień przysługujących z tytułu naruszenia przepisów prawa pracy, w tym zasady równego traktowania w zatrudnieniu.</p> <p>§ 3. Pracownik, o którym mowa w § 1 i 2, którego prawa zostały naruszone przez pracodawcę, ma prawo do odszkodowania w wysokości nie niższej niż minimalne wynagrodzenie za pracę, ustalone na podstawie odrębnych <u>przepisów</u>.</p>
Art. 29 ²	§ 1. Zawarcie z pracownikiem umowy o pracę przewidującej zatrudnienie w niepełnym wymiarze czasu pracy nie może powodować ustalenia jego warunków pracy i płacy w sposób mniej korzystny w stosunku do pracowników wykonujących taką samą lub podobną pracę w pełnym wymiarze czasu pracy, z uwzględnieniem jednak proporcjonalności wynagrodzenia za pracę i innych świadczeń związanych z pracą, do wymiaru czasu pracy pracownika.
Art. 94 pkt 2b	Pracodawca jest obowiązany w szczególności: przeciwdziałać dyskryminacji w zatrudnieniu, w szczególności ze względu na płeć, wiek, niepełnosprawność, rasę, religię, narodowość, przekonania polityczne, przynależność związkową, pochodzenie etniczne, wyznanie, orientację seksualną, a także ze względu na zatrudnienie na czas określony lub nieokreślony albo w pełnym lub w niepełnym wymiarze czasu pracy.
Art. 94 ³	<p>§ 1. Pracodawca jest obowiązany przeciwdziałać mobbingowi.</p> <p>§ 2. Mobbing oznacza działania lub zachowania dotyczące pracownika lub skierowane przeciwko pracownikowi, polegające na uporczywym i długotrwałym nękaniu lub zastraszaniu pracownika, wywołujące u niego zaniżoną ocenę przydatności zawodowej, powodujące lub mające na celu poniżenie lub ośmieszenie pracownika, izolowanie go lub wyeliminowanie z zespołu współpracowników.</p> <p>§ 3. Pracownik, u którego mobbing wywołał rozstrój zdrowia, może dochodzić od pracodawcy odpowiedniej sumy tytułem zadośćuczynienia pieniężnego za doznaną krzywdę.</p> <p>§ 4. Pracownik, który doznał mobbingu lub wskutek mobbingu rozwiązał umowę o pracę, ma prawo dochodzić od pracodawcy odszkodowania w wysokości nie niższej niż minimalne wynagrodzenie za pracę, ustalone na podstawie odrębnych przepisów.</p>

<p>§ 5. Oświadczenie pracownika o rozwiązaniu umowy o pracę powinno nastąpić na piśmie z podaniem przyczyny, o której mowa w § 2, uzasadniającej rozwiązanie umowy.</p>

Załącznik nr 2
do Zarządzenia nr 35 Rektora Uniwersytetu w Białymstoku
z dnia 16 kwietnia 2024 r.

„Załącznik nr 2
do Regulaminu pracy
wprowadzonego Zarządzeniem nr 2
Rektora Uniwersytetu w Białymstoku z dnia 17 stycznia 2020 r.

Wykaz obiektów Uniwersytetu w Białymstoku objętych monitoringiem wizyjnym:

1. Wydział Nauk o Edukacji/Wydział Studiów Kulturowych ul. Świerkowa 20

- Aula im. Janusza Korczaka C01 (możliwy podgląd z reżyserki) – budynek C,
- aula C02 (możliwy podgląd z reżyserki) - budynek C,
- hol główny (możliwy podgląd na portierni) - budynek C,
- bufet – Paryżanka (możliwy podgląd na portierni) - budynek C.

Monitoring zewnętrzny:

- wejście do Auli im. Janusza Korczaka C01 (możliwy podgląd na portierni),
- wejście do budynku pod łącznikiem (możliwy podgląd na portierni),
- wejście główne od ul. Świerkowej do budynku C (możliwy podgląd na portierni),
- budynek A – teren amfiteatru.

2. Wydział Chemii przy ul. K. Ciołkowskiego 1K

- przyległy teren zewnętrzny,
- wejście główne,
- hol główny,
- wewnętrzne ciągi komunikacyjne,
- sale wykładowe: 2001, 2003, 2044.

3. Wydział Biologii przy ul. K. Ciołkowskiego 1J

- przyległy teren zewnętrzny,
- wejście główne,
- hol główny,
- wewnętrzne ciągi komunikacyjne,
- sale wykładowe: 2003, 2005, 2058, 2060,
- ciągi komunikacyjne w Zwierzętarni,
- Uniwersyteckie Centrum Przyrodnicze im. Profesora Andrzeja Myrchy.

4. Wydział Matematyki i Wydział Informatyki przy ul. K. Ciołkowskiego 1M

- aula nr 1056,
- sala wykładowa nr 2001,
- sala wykładowa nr 2048,
- korytarze,
- wejście główne oraz tereny przyległe.

5. Wydział Fizyki oraz Uniwersyteckie Centrum Kultury ul. K. Ciołkowskiego 1L

- przyległy teren zewnętrzny,

- wejście główne,
- hol główny,
- wewnętrzne ciągi komunikacyjne,
- sala 1054 (źródła izotopowe) oraz prowadzący do niej korytarz,
- sala główna w UCK.

6. Wydział Ekonomii i Finansów/Wydział Zarządzania, ul. Warszawska 63

- sale informatyczne nr 132 i 133,
- sale 302 i 316 (nieaktywne ze względu na RODO),
- chodnik z tyłu budynku,
- parkingi studencki i pracowniczy,
- wejście główne do budynku.

7. Wydział Prawa, ul. Mickiewicza 1

- wszystkie wejścia do budynku,
- hol przy auli,
- parkingi.

8. Plac NZS 1

- monitoring wizyjny na I piętrze po stronie Wydziału Filologicznego,
- hol, I piętro (tzw. zakręt holu bez części środkowej budynku),
- wejście główne.

9. Budynek Rektoratu ul. Świerkowa 20B

- strefa zewnętrzna wzdłuż wszystkich ścian budynku,
- strefa dwóch wjazdów ze szlabanami,
- strefa w pobliżu 3 szlabanów za pomocą kamer video domofonów,
- strefa wewnętrzna – wszystkie wejścia do budynku,
- strefa wewnętrzna - wyjścia z klatek schodowych i windy na wszystkich kondygnacjach,
- korytarze.

10. Dom Studenta, mieszkania zakładowe, ul. Żeromskiego 1

- parkingi,
- patio,
- śmietnik,
- korytarze,
- wejście i wyjście, korytarze część C,
- wejście główne.

11. Dom Studenta, mieszkania zakładowe, ul. Pogodna 65

- widok na transformator,
- wejście główne,
- droga wewnętrzna między ul. Żeromskiego a ul. Pogodną,
- wejście boczne mieszkańców od strony sklepu Lidl,
- parking ul. Pogodna,
- boczne wejście od ulicy Żeromskiego,
- klatki i korytarz mieszkańców,

- korytarz II piętro mieszkańców,
- korytarze parter, piętro i łącznik.

12. Biblioteka Uniwersytecka im. Jerzego Giedroycia

- przyległy teren zewnętrzny,
- wejście główne,
- hol główny,
- wewnętrzne ciągi komunikacyjne.”