



Prof. dr hab. Mariusz Popławski

**Program kandydata na rektora
Uniwersytetu w Białymstoku
na kadencję 2024–2028**

| www.mariuszpoplawski.pl |
| <https://www.facebook.com/KandydatNaRektoraUwB> |

*Szanowni Państwo, Koleżanki i Koledzy,
przedstawiam mój program wyborczy dla naszej Wspólnoty Akademickiej.
Program, którego realizacja sprawi, że każdy będzie mógł się czuć podmiotowo,
dobrze, u siebie, zarówno profesor, student, doktorant,
jak i każdy pracownik naszej administracji.
Chciałbym, aby każdy rodzaj aktywności naukowej, dydaktycznej
i organizacyjnej został doceniony oraz by miał swój wyraz.*

Białystok 2024

SPIS TREŚCI

I. PRACOWNICY BĘDĄCY NAUCZYCIELAMI AKADEMICKIMI..... 4

System nagród finansowych za szczególnie istotne osiągnięcia naukowe4

System nagród finansowych za szczególnie istotne osiągnięcia dydaktyczne:.....4

System zmniejszania pensów dydaktycznych za szczególnie istotne osiągnięcia naukowe, organizacyjne4

System zmniejszania pensów dydaktycznych za szczególną aktywność w zakresie prowadzenia zajęć przy wykorzystaniu interaktywnych sposobów prowadzenia zajęć i wykorzystaniu edutech; alternatywnie system nagród finansowych za szczególne osiągnięcia dydaktyczne5

Wynagrodzenia, obniżenia pensów osób uzyskujących granty europejskie, a także preferencyjne zasady wykorzystywania kosztów pośrednich5

System zmniejszania pensów dydaktycznych dla młodych rodziców5

Uwzględnienie zajęć prowadzonych w formie indywidualnego programu studiów i tutoringu do pensum dydaktycznego.....6

System wyróżnień przyznawanych przez dziekanów.....6

Promowanie osób osiągających sukcesy naukowo-dydaktyczne.....6

Docenienie najlepszych dydaktyków6

Stworzenie systemu ułatwiającego zatrudnianie profesorów wizytujących na UwB6

Zasady zatrudniania profesorów po przejściu na emeryturę.....6

Wprowadzenie systemu mentorskiego i szkolenia w zakresie nowych technologii w edukacji dla nowo zatrudnianych pracowników.....6

Łatwiejszy dostęp do infrastruktury UwB dla pracowników.....7

Doskonalenie i łatwiejszy dostęp do systemu EZD7

Wsparcie młodych rodziców w powrocie do pracy7

Organizowanie szerokich konsultacji w przypadku ważnych spraw dotyczących uczelni lub wydziału7

Cykliczne spotkania integracyjne dla wszystkich pracowników poszczególnych wydziałów organizowane przez rektora8

Przeciwdziałanie mobbingowi i dyskryminacji na Uczelni8

Wsparcie psychologiczne pracowników8

II. PRACOWNICY NIEBĘDĄCY NAUCZYCIELAMI AKADEMICKIMI 9

Dążenie do zwiększania wynagrodzeń, a także likwidacji spłaszczenia wynagrodzeń.	9
Mechanizm wsparcia merytorycznego pracowników administracyjnych	9
Wsparcie indywidualnego rozwoju pracowników administracyjnych	9
Przejrzyste zasady awansów	9
Organizowanie szerokich konsultacji w przypadku ważnych spraw dotyczących uczelni lub wydziału	9
Wsparcie młodych rodziców w powrocie do pracy	9
Cykliczne spotkania integracyjne dla wszystkich pracowników poszczególnych wydziałów organizowane przez rektora	10
Przeciwdziałanie mobbingowi i dyskryminacji na Uczelni	10
Wsparcie psychologiczne pracowników	10

III. STUDENCI I DOKTORANCI 11

Wybór prorektora właściwego do spraw studenckich wskazanego przez samorząd studencki	11
Nowe programy „Aktywny Student”, „Aktywny Doktorant” i „Aktywny parlamentarzysta UwB” dla liderów organizacji studenckich i doktoranckich.....	11
Dążenie do dostosowania wysokości stypendiów naukowego i socjalnego do zmieniających się warunków zewnętrznych	11
Zwiększenie finansowania aktywności studentów i doktorantów oraz ewentualne zmiany zasad przyznawania środków w tym zakresie.....	13
Działania w obliczu niżu demograficznego, spadku liczby kandydatów na studia oraz przerywania nauki	13
Wprowadzenie mechanizmów sprzyjających rozwojowi naukowemu studentów i doktorantów oraz ubieganie się przez studentów o stypendia MNiSW za znaczące osiągnięcia	14
Włączenie organizacji studentów i doktorantów w budowanie i realizację strategii promocyjnej Uniwersytetu poprzez m.in. współpracę w zakresie:	15
Zmiany w zakresie praktyk studenckich	15
Uszczegółowienie zasad korzystania z IPS oraz IOS tak, aby m.in. ułatwić organizację zaliczeń zajęć i egzaminów	15
Nowe kierunki studiów i studia w języku angielskim	15

Uruchomienie, we współpracy z wybranymi uczelniami zagranicznymi, studiów w ramach double degree lub joint degree	15
Tworzenie systemu zachęt uczestnictwa w programach Erasmus Plus i MOST w odniesieniu do studentów wyjeżdżających z UwB i przyjeżdżających na uniwersytet	15
Modyfikacja kryteriów przyjęcia do szkół doktorskich	15
Zajęcia ponadprogramowe	16
Łatwiejszy dostęp do infrastruktury UwB dla studentów i doktorantów.....	16
Wsparcie psychologiczne studentów i doktorantów	16
Organizowanie szerokich konsultacji w przypadku ważnych spraw dotyczących uczelni lub wydziału	16
Rozwój ruchu absolwenckiego UwB.....	16
IV. FUNKCJONOWANIE UCZELNI I ORGANIZACJA PRACY.....	17
Dążenie do podnoszenia prestiżu UwB, jakości nauki i dydaktyki	17
Dbanie o komfort i organizację pracy w rektoracie i administracji na wydziałach	19
Doskonalenie polityki informacyjnej.....	20
V. FINANSE UCZELNI I WYDZIAŁÓW	21
Starania o uzyskiwanie dodatkowych przychodów przez Uniwersytet.....	21
Podział środków UwB stymulujący do rozwoju wydziałów	21
Możliwość zdobycia przez wydziały dodatkowych środków.....	22
Przejrzystość podziału środków UwB pomiędzy rektoratem a wydziałami	22
Przejrzystość finansowa w zakresie środków, z których będą mogli korzystać pracownicy	22

I. Pracownicy będący nauczycielami akademickimi

System nagród finansowych za szczególnie istotne osiągnięcia naukowe

Dążenie do wprowadzenia uniwersyteckiego systemu nagród finansowych w formie dodatków projakościowych wypłacanych przez rektora dla najlepszych pracowników za szczególnie istotne osiągnięcia naukowe:

- za publikacje w najważniejszych czasopismach w poszczególnych dyscyplinach,
- za publikacje w wydawnictwach z tzw. drugiego poziomu.

Propozycja mechanizmu mającego zastosowanie w wyżej wymienionym zakresie. System powinien wskazywać przedziały godzin podlegających obniżeniu za poszczególne osiągnięcia. Dodatek wypłacany w terminie do 3 miesięcy od złożenia wniosku przez pracownika, przy czym wniosek ten może być złożony po opublikowaniu opracowania i będzie składany do rektora za pośrednictwem dziekana. Kwoty dodatków będą transparentne, ustalane na rok z góry po analizie możliwości finansowych uczelni. Mechanizm powinien być traktowany jako alternatywa dla systemu zmniejszania pensów dydaktycznych za szczególnie istotne osiągnięcia naukowe, o którym mowa poniżej.

System nagród finansowych za szczególnie istotne osiągnięcia dydaktyczne:

Dążenie do wprowadzenia uniwersyteckiego systemu nagród finansowych wypłacanych przez rektora dla najlepszych pracowników za szczególnie istotne osiągnięcia dydaktyczne (jakość dydaktyczną). Nagroda przyznawana m.in. na podstawie ankiet studenckich, nagród i innych osiągnięć dydaktycznych, takich jak np. efekty związane ze wsparciem studentów/doktorantów sprzyjających rozwojowi naukowemu tych osób w postaci publikacji studentów, stypendiów uzyskiwanych przez studentów, przyznawanych przez MNiSW za znaczące osiągnięcia.

Propozycja mechanizmu mającego zastosowanie w powyższym zakresie. System powinien wskazywać przedziały godzin podlegających obniżeniu za poszczególne osiągnięcia. Dodatek wypłacany po każdym roku akademickim na podstawie wniosku składanego do rektora za pośrednictwem dziekana. Kwoty dodatków będą transparentne, ustalane na rok z góry po analizie możliwości finansowych uczelni.

System zmniejszania pensów dydaktycznych za szczególnie istotne osiągnięcia naukowe, organizacyjne

- Dążenie do wprowadzenia systemu obniżenia pensum dydaktycznego dla autorów najlepszych prac z danego wydziału, za szczególnie istotne osiągnięcia naukowe np. opracowania: w najważniejszych czasopismach w poszczególnych dyscyplinach; w wydawnictwach z tzw. drugiego poziomu.
- Dążenie do wprowadzenia możliwości obniżenia pensum dydaktycznego dla pracowników z danego wydziału, którzy będą najbardziej zaangażowali się w działania organizacyjne na rzecz Wydziału i Uniwersytetu, w tym osób pełniących funkcje dziekanów, prodziekanów.

- Dążenie do wprowadzenia możliwości obniżenia pensum dydaktycznego dla osób realizujących granty badawcze i dydaktyczne.

Propozycja mechanizmu mającego zastosowanie w wyżej wymienionym zakresie. System powinien wskazywać godziny/przedziały godzin podlegających obniżeniu za poszczególne osiągnięcia. Obniżenie pensum może nastąpić na wniosek pracownika składany do rektora za pośrednictwem dziekana, który opiniuje ten wniosek. Mechanizm powinien być traktowany jako alternatywa dla systemu nagród finansowych za szczególnie istotne osiągnięcia naukowe, o którym mowa powyżej.

System zmniejszania pensów dydaktycznych za szczególną aktywność w zakresie prowadzenia zajęć przy wykorzystaniu interaktywnych sposobów prowadzenia zajęć i wykorzystaniu edutech; alternatywnie system nagród finansowych za szczególne osiągnięcia dydaktyczne

Propozycja mechanizmu mającego zastosowanie we wskazanym zakresie. Obniżenie pensum może nastąpić na wniosek pracownika składany do rektora za pośrednictwem dziekana, który opiniuje ten wniosek. Wniosek jest także opiniowany przez prorektora ds. dydaktyki, który określi preferowane sposoby prowadzenia zajęć interaktywnych i przy wykorzystaniu edutech oraz kryteria, które powinny być spełnione w tym zakresie.

Wynagrodzenia, obniżenia pensów osób uzyskujących granty europejskie, a także preferencyjne zasady wykorzystywania kosztów pośrednich

- Przygotowanie regulaminu płac dla uczestników projektów składanych i potencjalnie realizowanych w ramach konkursów ERC.
- Stworzenie preferencji dla kierowników i uczestników projektów, np. w zakresie zniżek pensum.
- Zwiększenie swobody w wykorzystaniu środków pośrednich przypadających do dyspozycji kierownika.
- Stworzenie wydziałowi możliwości uzyskiwania istotnej części kosztów pośrednich z wyżej wymienionych grantów po odliczeniu kosztów ponoszonych przez Uniwersytet. Środki te powinny być przeznaczane na działania czy inwestycje sprzyjające rozwojowi infrastruktury, a także dofinansowania grupy projektowej.

System zmniejszania pensów dydaktycznych dla młodych rodziców

Dążenie do wprowadzenia możliwości zmniejszenia pensum dydaktycznego nauczycielom akademickim powracającym z urlopu macierzyńskiego albo innego związanego z opieką nad dzieckiem przez okres do dwóch lat od powrotu albo rozpoczęcia uczęszczania przez dziecko do żłobka lub przedszkola. Obniżenie pensum może nastąpić na wniosek pracownika składany do rektora za pośrednictwem dziekana.

Uwzględnienie zajęć prowadzonych w formie indywidualnego programu studiów i tutoringu do pensum dydaktycznego

Uwzględnienie w pensum zajęć dydaktycznych prowadzonych w formie indywidualnego programu studiów a także tutoringu dla studentów i uczniów szkół średnich.

System wyróżnień przyznawanych przez dziekanów

Wyróżnienia dziekana dla pracowników przyznawane po zakończeniu roku akademickiego za szczególne osiągnięcia naukowe, dydaktyczne i organizacyjne; otrzymywanie takiego wyróżnienia w ramach każdej ze wskazanych kategorii, przy czym wręczenie tych wyróżnień powinno być publiczne, np. podczas inauguracji wydziałowej lub na posiedzeniu rady wydziału. Wyróżnienia, o których mowa wyżej, mają w założeniu uzupełniać bardziej prestiżowe i mające charakter finansowy nagrody przyznawane przez rektora, o których mowa wyżej. Wyróżnienia w założeniu mogą być przyznawane większej liczbie osób z poszczególnych wydziałów, w porównaniu do liczby osób, które będą uzyskiwać nagrody rektora. Kryteria ich przyznawania nie mogą być tak wygórowane jak w przypadku tych, które powinny wiązać się z przyznawaniem nagród rektora. Formą wyróżnienia powinien być dyplom, którego wzór będzie określony przez rektorat.

Promowanie osób osiągających sukcesy naukowo-dydaktyczne

Intensywniejsze promowanie przez Uniwersytet osób, które uzyskały sukcesy naukowo-dydaktyczne, np. granty, nagrody w konkursach, międzynarodowe i krajowe wyróżnienia.

Docenienie najlepszych dydaktyków

Najlepsi dydaktycy powinni mieć możliwości przejścia na etaty dydaktyczne, przy czym z awansami tymi będzie wiązało się zróżnicowanie godzinowe np.: wykładowca 360 h, asystent dydaktyczny 330h, adiunkt dydaktyczny 300 h, profesor dydaktyczny uczelni 270 h, profesor tytularny dydaktyczny 240 h.

Stworzenie systemu ułatwiającego zatrudnianie profesorów wizytujących na UwB

Stworzenie warunków sprzyjających zatrudnieniu wybitnych naukowców z kraju i zagranicy na stanowisku profesora wizytującego UwB, co ma sprzyjać budowaniu prestiżu i uatrakcyjnieniu oferty dydaktycznej i naukowej naszej uczelni.

Zasady zatrudniania profesorów po przejściu na emeryturę

Powinna istnieć możliwość przedłużania zatrudnienia oraz zatrudniania profesorów i profesorów uczelni zwłaszcza w przypadkach wynikających z potrzeb poszczególnych wydziałów, a także w przypadku osób szczególnie zasłużonych dla UwB.

Wprowadzenie systemu mentorskiego i szkolenia w zakresie nowych technologii w edukacji dla nowo zatrudnianych pracowników

- Nowi pracownicy powinni mieć przydzielanych mentorów uczących ich właściwych/korzystnych zachowań dydaktycznych. Rola ta powinna być powierzana

osobom, których umiejętności i doświadczenia dydaktyczne są wysoko oceniane, w tym przez studentów.

- Szkolenia nowych pracowników w zakresie wykorzystania interaktywnych sposobów prowadzenia zajęć i wykorzystania edutech.

Łatwiejszy dostęp do infrastruktury UwB dla pracowników

- Starania w kontakcie z władzami miasta o pętlę autobusową/przystanki na naszym kampusie, stanowiska bikerów, a także optymalizację połączeń.
- Weryfikacja potrzeby i możliwości utworzenia miejsca/miejsc na uniwersytecie do pracy i nauki dostępnego w trybie 24 godziny na dobę przez 7 dni w tygodniu (np. w Bibliotece Uniwersyteckiej im. Jerzego Giedroycia).
- Elastyczne możliwości korzystania z infrastruktury UwB, np. z Uniwersyteckiego Centrum Kultury przez poszczególne wydziały i pracowników.
- Mieszkania/pokoje UwB przygotowane na wysokim standardzie dla profesorów wizytujących, innych gości zagranicznych i krajowych, z możliwością rezerwacji tych obiektów przez EZD.

Doskonalenie i łatwiejszy dostęp do systemu EZD

- Umożliwienie pracownikom, kierownikom katedr, zakładów i pracowni dostępu do EZD spoza siedziby Uniwersytetu.
- Próba zintegrowania systemów informatycznych uczelni, tak aby ograniczyć problemy związane z koniecznością stosowania wielu systemów komunikacji i obiegu dokumentów.

Wsparcie młodych rodziców w powrocie do pracy

- Dbanie o to, aby umożliwiać powracającym z urlopu macierzyńskiego prowadzenie zajęć z tych samych przedmiotów, które były jej przydzielone przed urlopem.
- Uelastycznienie podejścia do wykonywania obowiązków dydaktycznych w związku z możliwością przejścia na pracę zdalną w sytuacjach nagłych, np. gdy rozchoruje się dziecko, a z jakichś względów rodzic nie chce bądź nie może wziąć zwolnienia lekarskiego, jak również wtedy, gdy ma trudność ze znalezieniem zastępstwa albo nowego terminu na odrobienie odwołanych zajęć.

Organizowanie szerokich konsultacji w przypadku ważnych spraw dotyczących uczelni lub wydziału

Częste wykorzystywanie systemu anonimowych ankiet udostępnianych przez rektora wszystkim pracownikom uczelni oraz przez dziekanów szczególnie pracownikom, którzy nie są członkami rad wydziałów. Rozwiązanie to może być wykorzystywane do konsultowania istotnych spraw dotyczących uczelni lub wydziału.

Cykliczne spotkania integracyjne dla wszystkich pracowników poszczególnych wydziałów organizowane przez rektora

Spotkania integracyjne nauczycieli akademickich i pracowników administracyjnych danego wydziału lub wspólne spotkania dla kilku wydziałów organizowane każdego roku przez rektora na kampusie.

Przeciwdziałanie mobbingowi i dyskryminacji na Uczelni

Podjęcie działań mających na celu zwiększenie liczby osób wypełniających ankiety dotyczące badania warunków pracy, przeciwdziałania mobbingowi i dyskryminacji na Uczelni.

Wsparcie psychologiczne pracowników

Dążenie do utworzenia centrum wsparcia psychologicznego na UwB.

II. Pracownicy niebędący nauczycielami akademickimi

Dążenie do zwiększenia wynagrodzeń, a także likwidacji spłaszczenia wynagrodzeń

Mechanizm wsparcia merytorycznego pracowników administracyjnych

Kierownicy działów administracji centralnej powinni organizować dla pracowników administracji centralnej, a także pracowników administracyjnych z wydziałów zajmujących się sferami związanymi z określonymi działami administracji centralnej:

- cykliczne spotkania, co najmniej raz na kwartał,
- specjalistyczne szkolenia wewnętrzne,
- platformę wymiany informacji, doświadczeń umożliwiającą podnoszenie kompetencji przez pracowników administracyjnych.

Wsparcie indywidualnego rozwoju pracowników administracyjnych

Opracowanie procedur umożliwiających rozwój pracowników administracyjnych. Powinny one umożliwiać np. wzięcie udziału m.in. w kursach językowych, a także w zewnętrznych szkoleniach podnoszących kompetencje m.in. w zakresie komunikacji, kreatywności, budżetowania, pisania projektów.

Przejrzyste zasady awansów

Opracowanie bardziej szczegółowej procedury awansowej dla pracowników administracyjnych, która powinna przewidywać warunki i procedurę awansu na wyższe stanowisko, przy czym należy rozważyć uwzględnienie m.in. poziomu specjalizacji, zdobywanie dodatkowych kwalifikacji, podnoszenie kompetencji w wyniku szkoleń, studiów podyplomowych, a także zaangażowanie w wypełnianie obowiązków służbowych.

Organizowanie szerokich konsultacji w przypadku ważnych spraw dotyczących uczelni lub wydziału

Systematyczne wykorzystywanie systemu anonimowych ankiet udostępnianych przez rektora wszystkim pracownikom uczelni oraz przez dziekanów, szczególnie pracownikom, którzy nie są członkami rad wydziałów. Wyżej wymienione rozwiązanie może być wykorzystywane do konsultowania istotnych spraw dotyczących uczelni lub wydziału.

Wsparcie młodych rodziców w powrocie do pracy

Uelastycznienie podejścia do wykonywania pracy administracyjnej w związku z możliwością przejścia na pracę zdalną w sytuacjach nagłych, np. gdy rozchoruje się dziecko, a z jakichś względów rodzic nie chce bądź nie może wziąć zwolnienia lekarskiego, jak również wtedy, gdy ma trudność ze znalezieniem zastępstwa albo nowego terminu na wykonanie powierzonych mu zadań.

Cykliczne spotkania integracyjne dla wszystkich pracowników poszczególnych wydziałów organizowane przez rektora

Coroczne spotkania integracyjne nauczycieli akademickich i pracowników administracyjnych poszczególnych wydziałów lub wspólne spotkania dla kilku wydziałów oraz pracowników administracji centralnej organizowane przez rektora na kampusie.

Stworzenie warunków dla pracowników administracji centralnej do comiesięcznych wspólnych spotkań integracyjnych przy kawie w holu rektoratu lub w sali senatu.

Przeciwdziałanie mobbingowi i dyskryminacji na Uczelni

Podjęcie działań mających na celu zwiększenie liczby osób wypełniających ankiety dotyczących badania warunków pracy, przeciwdziałania mobbingowi i dyskryminacji na Uczelni.

Wsparcie psychologiczne pracowników

Dążenie do utworzenia centrum wsparcia psychologicznego na UwB.

III. Studenci i doktoranci

Wybór prorektora właściwego do spraw studenckich wskazanego przez samorząd studencki

Nowe programy „Aktywny Student”, „Aktywny Doktorant” i „Aktywny parlamentarzysta UwB” dla liderów organizacji studenckich i doktoranckich

Dynamiczny rozwój Uniwersytetu w Białymstoku i jego Wydziałów potrzebuje aktywności studentów i doktorantów w ich organizacjach, takich jak: parlament studencki, samorząd studencki i doktorancki, a także organizacje i koła naukowe. Bez tej aktywności trudno wyobrazić sobie istotny rozwój Wydziałów i Uniwersytetu. Praca osób będących kreatorami życia studenckiego wymaga od nich ogromnego wysiłku, łączenia nauki z pracą organizacyjną, angażowania wolnego czasu. Należy zatem stworzyć systemowe warunki, które będą zachęcały do tej aktywności i będą swoistym docenieniem (zarówno na poziomie Wydziałów jak i Uniwersytetu) za związany z tym trud.

Proponuję wprowadzić następujące systemowe programy:

- **„Aktywny student”**, którego celem będzie przyznanie nagród i wyróżnień dla najbardziej aktywnych studentów działających w wydziałowych lub uniwersyteckich organizacjach studenckich. Podobny program funkcjonuje już na Wydziale Prawa UwB.
- **„Aktywny doktorant”**, którego celem będzie przyznanie nagród i wyróżnień dla najbardziej aktywnych doktorantów działających w wydziałowych lub uniwersyteckich organizacjach doktorantów.
- **„Aktywny parlamentarzysta UwB”**, którego celem będzie przyznanie nagród i wyróżnień dla najbardziej aktywnych członków parlamentu studenckiego.

Nagrody te będą przyznawane na podstawie wcześniej znanego regulaminu, opracowanego we współpracy z każdą z wyżej wymienionych zainteresowanych grup. Zasady przyznawania tych nagród powinny być przejrzyste i publicznie dostępne, a w skład kapituł przyznających te nagrody powinni wchodzić w połowie przedstawiciele studentów lub doktorantów. Przygotowując taki regulamin, należy rozważyć wprowadzenie m.in. systemu zachęt kierowanych do studentów i doktorantów, którzy będą brali udział w badaniach naukowych we współpracy z pracownikami Uniwersytetu.

Dążenie do dostosowania wysokości stypendiów naukowego i socjalnego do zmieniających się warunków zewnętrznych

- Wykorzystanie mechanizmów związanych z podwyżkami ustawowymi

Zgodnie z Rozporządzeniem Ministra Nauki z dnia 21 lutego 2024 r. (Dziennik Ustaw z dnia 21 lutego 2024 r., poz. 226–236) od 1 października 2024 r. wzrosną wynagrodzenia profesora, co oznacza, że maksymalna łączna kwota stypendium wzrośnie do 3560 zł.

Obecnie na UwB maksymalna kwota łączna stypendium wynosi 2730 zł – składa się na to:

- ✓ stypendium naukowe w wysokości max. 1300 zł,
- ✓ stypendium socjalne w wysokości max. 1300 zł,
- ✓ tzw. zwiększenie stypendium (na UwB jest to wyłącznie dodatek z tytułu zamieszkania) w wysokości 130 zł.

Należy dążyć do podwyższenia stypendiów, które mogą wynosić np.:

- ✓ stypendium naukowe w wysokości max. 1500 zł,
- ✓ stypendium socjalne w wysokości max. 1500 zł,
- ✓ tzw. zwiększenie stypendium w wysokości 500 zł.

Należy dążyć również do podwyższenia stypendium doktoranckiego. Taka możliwość wynika z art. 209 ust. 4 ustawy o szkolnictwie wyższym. Zgodnie z tym przepisem wysokość miesięcznego stypendium doktoranckiego wynosi co najmniej:

- ✓ 37% wynagrodzenia profesora do miesiąca, w którym została przeprowadzona ocena śródkresowa,
- ✓ 57% wynagrodzenia profesora po miesiącu, w którym została przeprowadzona ocena śródkresowa.

▪ **Wprowadzenie tzw. stawek zmiennych**

Obecnie na UwB ustalono, że maksymalne stawki stypendium naukowego, socjalnego i zwiększenia wynoszą odpowiednio 1300, 1300, 130 zł i są one stałe dla maksymalnej kwoty 2730. Dla kwoty podwyższonej od 1 października 2024 r., czyli 3560, mogą one wynosić np. 1500, 1500 i 560 (naukowe, socjalne, zwiększenie).

Możliwe jest jednak wprowadzenie stawek zmiennych. Stypendium naukowe może wynosić np. 2500 zł. Stypendium socjalne może również wynosić 2500 zł. Student, który otrzymuje oba stypendia będzie musiał się jednak zmieścić w kwocie 3560 zł (patrz maks. kwota, która wynika z rozporządzenia Ministra Nauki z dnia 21 lutego 2024 r.) W konsekwencji student będzie mógł uzyskać np. 2500 stypendium naukowego, ale już tylko 1060 zł stypendium socjalnego lub odwrotnie. Z drugiej strony student, który otrzyma tylko jedno z tych dwóch stypendiów, może otrzymać pełną kwotę 2500 zł, ponieważ dalej będzie się mieścił poniżej kwoty maksymalnej. Jest to system trudniejszy w obsłudze administracyjnej (dlatego rzadko wykorzystywany przez uczelnie), ale z pewnością korzystniejszy dla studentów. Obowiązuje on np. na Uniwersytecie Warmińsko-Mazurskim w Olsztynie.

▪ **Stypendia zewnętrzne**

Dążenie do zwiększenia skali stypendiów fundowanych dla studentów i doktorantów przez podmioty zewnętrzne. Na podstawie art. 96 ust 1, art. 97 ust. 1 i 2, art. 212, i art. 213 ustawy o szkolnictwie wyższym możliwe jest pozyskanie środków zewnętrznych na stypendia studentów i doktorantów z budżetu jednostek samorządu terytorialnego (decyduje organ stanowiący j.s.t.) lub finansowanie stypendium przez osobę fizyczną lub osobę prawną niebędącą państwową ani samorządową osobą prawną (osobą zatwierdzającą jest minister).

▪ Zapomoga

Rektor w porozumieniu z Parlamentem Studentów w komunikacji decyduje o maksymalnej kwocie zapomogi – obecnie do 3000 zł. Istnieje możliwość zwiększenia tej kwoty w zależności od oceny liczby potencjalnych wniosków socjalnych.

Zwiększenie finansowania aktywności studentów i doktorantów oraz ewentualne zmiany zasad przyznawania środków w tym zakresie

Docelowo powinniśmy dążyć do zapewnienia finansowania aktywności studentów i doktorantów na poziomie porównywalnym do występującego m.in. na Politechnice Białostockiej tak, aby możliwe było m.in. zorganizowanie na wysokim poziomie przedsięwzięć np. uniwersaliów, szczególnie istotnych z uwagi na integrację środowiska studenckiego, a także promocję Uniwersytetu.

Należy przewidzieć odrębne pule środków na:

- aktywności samorządu studenckiego, doktoranckiego oraz parlamentu studenckiego na wydziałach i uczelni, m.in. na dofinansowanie wspólnych (łącznie inicjatyw międzywydziałowych) imprez studenckich i doktoranckich w celu budowania wspólnoty Uniwersytetu,
- działania naukowe, dydaktyczne kół naukowych w celu zwiększenia aktywności naukowej studentów (konferencje, współpraca z innymi ośrodkami, itp.). Możliwość aplikowania o te środki w ramach m.in. budżetu partycypacyjnego tak jak zostało to wprowadzone na Wydziale Prawa,
- podjęcie dyskusji na temat ewentualnej zmiany zasad finansowania budżetów poszczególnych rad samorządu studenckiego w kontekście ustalenia, czy powinny mieć one dostęp do własnych środków czy uzyskiwanych za pośrednictwem Parlamentu Studenckiego.

Działania w obliczu niżu demograficznego, spadku liczby kandydatów na studia oraz przerywania nauki

Należy podjąć następujące kroki:

- wprowadzanie atrakcyjnych kierunków studiów, w tym studiów podyplomowych (również zamawianych),
- dbanie o jakość kształcenia,
- udoskonalenie działań skierowanych do szkół i uczniów szkół średnich,
- rozwijanie systemu tutorskiego w zakresie wspierania zdolnych uczniów szkół średnich,
- stworzenie systemu, który zachęci uczestników konkursów i olimpiad do studiowania na UwB,
- dążenie do zwiększenia efektywności rekrutacji,
- działania mające na celu ograniczenie przerywania nauki (np. cyfryzacja procesu kształcenia, oferta przygotowania do egzaminów specjalistycznych, zajęcia dodatkowe lub wyrównawcze, np. podnoszące kompetencje cyfrowe).

Wprowadzenie mechanizmów sprzyjających rozwojowi naukowemu studentów i doktorantów oraz ubieganie się przez studentów o stypendia MNiSW za znaczące osiągnięcia

Celem jest m.in.:

- odpowiedź na ambicje studentów, którzy myślą o ścieżce naukowej, związanej np. z aplikacją do szkoły doktorskiej,
- zwiększenie szans skutecznego ubiegania się przez studentów o stypendia Ministra Nauki za znaczące osiągnięcia na dany rok akademicki (np. w roku akademickim 2023/24 był to konkurs SST04).

Stworzenie i przekazanie odpowiednich wytycznych dla:

- prowadzących proseminaria / seminaria,
- opiekunów kół naukowych,
- mentorów (pracowników UwB) wybieranych przez studentów lub doktorantów
- czasopism naukowych wydawanych na UwB.

Efektem tych działań powinno być zachęcenie wyżej wymienionych osób (prowadzących wskazane zajęcia, innych pracowników UwB, redakcji czasopism) do wsparcia studentów i doktorantów w zakresie:

- autorstwa lub współautorstwa monografii naukowej lub rozdziału w monografii naukowej wydanej przez wydawnictwo, które w roku opublikowania monografii w ostatecznej formie było ujęte w wykazie wydawnictw sporządzonym zgodnie z przepisami wydanymi na podstawie art. 267 ust. 2 pkt 2 ustawy z dnia 20 lipca 2018 r. – Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce,
- autorstwa lub współautorstwa artykułu naukowego opublikowanego w czasopiśmie naukowym lub w recenzowanych materiałach z konferencji międzynarodowej, które w roku opublikowania artykułu w ostatecznej formie były ujęte w wykazie tych czasopism i materiałów sporządzonym zgodnie z przepisami wydanymi na podstawie art. 267 ust. 2 pkt 2 ustawy (należy brać pod uwagę aktualny wykaz czasopism naukowych i recenzowanych materiałów z konferencji międzynarodowych z dnia 17 lipca 2023 r.),
- znaczącego udziału w projekcie badawczym o wysokim poziomie innowacyjności, realizowanym przez uczelnię, w której student odbywa lub odbywał kształcenie, w tym udział w projekcie badawczym finansowanym w ramach konkursu ogólnopolskiego lub międzynarodowego,
- samodzielnego wygłoszenia referatu naukowego dotyczącego badań naukowych o wysokim poziomie innowacyjności, którego student jest autorem lub współautorem, na ogólnopolskiej lub międzynarodowej konferencji naukowej o wysokim prestiżu, zorganizowanej przez podmiot, o którym mowa w art. 7 ust. 1 ustawy, zagraniczną uczelnię lub zagraniczną instytucję naukową.

Włączenie organizacji studentów i doktorantów w budowanie i realizację strategii promocyjnej Uniwersytetu poprzez m.in. współpracę w zakresie:

- określenia i zbudowania znaków firmowych Uniwersytetu,
- wykorzystania fundacji działającej przy Uniwersytecie w kontekście m.in. łatwiejszego pozyskiwania środków zewnętrznych na działania studentów i doktorantów.

Zmiany w zakresie praktyk studenckich

- Reorganizacja zasad odbywania praktyk w celu odpowiedzi na potrzeby zgłaszane przez studentów.
- Wprowadzenie do poszczególnych programów studiów możliwości realizowania praktyk studenckich.
- Podjęcie działań zmierzających do poszerzenia baz miejsc do odbycia praktyk.

Uszczegółowienie zasad korzystania z IPS oraz IOS tak, aby m.in. ułatwić organizację zaliczeń zajęć i egzaminów

Nowe kierunki studiów i studia w języku angielskim

- Weryfikacja możliwości uruchomienia nowych kierunków studiów.
- Tworzenie zamawianych kierunków studiów oraz studiów podyplomowych zgodnych z zapotrzebowaniem studentów na podnoszenie kwalifikacji i odpowiadających na zapotrzebowanie rynku pracy. W tym celu należy podjąć starania prowadzące do uzyskania pozwolenia i finansowania przez poszczególne ministerstwa tzw. zamawianych kierunków studiów oraz studiów podyplomowych.
- Weryfikacja możliwości podjęcia działań mających na celu uruchomienie wspólnych kierunków studiów stacjonarnych, w ramach poszczególnych dziedzin, w języku angielskim, dostępnych nieodpłatnie dla polskich kandydatów.
- Podjęcie działań w kontekście wspólnych kierunków studiów m.in. z Uniwersytetem Medycznym w Białymstoku, Politechniką Białostocką.

Uruchomienie, we współpracy z wybranymi uczelniami zagranicznymi, studiów w ramach double degree lub joint degree

Forma dająca możliwość ukończenia studiów zarówno z dyplomem UwB, jak i jednego lub kilku uniwersytetów partnerskich (np. w zakresie Physics, English Philology, Economics and Mathematics, Business Administration).

Tworzenie systemu zachęt uczestnictwa w programach Erasmus Plus i MOST w odniesieniu do studentów wyjeżdżających z UwB i przyjeżdżających na uniwersytet

Modyfikacja kryteriów przyjęcia do szkół doktorskich

Rozważenie działań mających na celu ustalenie zasadności regulacji, aby przy rekrutacji doktorantów miały znaczenie m.in. merytoryczność tematu, szanse publikacyjne i grantowe, a także współpraca kandydatów na doktorantów z istniejącymi zespołami badawczymi, w tym ich aktywności np. w zakresie pomocy przy badaniach naukowych

prowadzących do powstania publikacji naukowych, przygotowania wniosków o granty badawcze lub ich realizacji.

Zajęcia ponadprogramowe

Organizacja przez Uniwersytet (np. Biuro Karier) różnego rodzaju kursów dokształcających, przedmiotów specjalistycznych, wskazanych przez samorządy jako zajęcia ponadprogramowe, np. informatyczne, z zakresu retoryki, nauki języka specjalistycznego i innych umiejętności miękkich (bez wnoszenia opłat).

Łatwiejszy dostęp do infrastruktury UwB dla studentów i doktorantów

- Starania w kontakcie z władzami miasta o pętlę autobusową/przystanki na naszym kampusie, stanowiska bikerów, a także optymalizację połączeń.
- Dążenie do zwiększenia liczby miejsc w akademikach. Powinno być ok. 900 miejsc w nowych akademikach w kampusie, w których mają być usytuowane również: stołówka, sklepy, usługi, a także klub studencki (na etapie projektowania decyzje w tym zakresie powinny zostać podjęte po konsultacjach i uzgodnieniu z ich głównymi użytkownikami, czyli studentami).
- Weryfikacja potrzeb i możliwości utworzenia miejsca/miejsc na Uniwersytecie do nauki dostępnej w trybie 24 godziny na dobę przez 7 dni w tygodniu (np. w Bibliotece Uniwersyteckiej im. Jerzego Giedroycia).
- Poprawa zasad działalności i współpracy z Uniwersyteckim Centrum Kultury.
- Umożliwienie studentom i doktorantom szerokiego dostępu do korzystania z majątku Uczelni (np. sala gimnastyczna, ośrodek w Szczecinowie).
- Rozbudowa Centrum Sportowego.

Wsparcie psychologiczne studentów i doktorantów

Dążenie do utworzenia centrum wsparcia psychologicznego na UwB.

Organizowanie szerokich konsultacji w przypadku ważnych spraw dotyczących uczelni lub wydziału

Częstsze wykorzystywanie systemu anonimowych ankiet udostępnianych studentom i doktorantom przez rektora i dziekana do konsultowania istotnych spraw dotyczących uczelni lub wydziału.

Rozwój ruchu absolwenckiego UwB

- Umożliwienie absolwentom zrzeszania się, tworzenia organizacji, umożliwianie korzystania z infrastruktury uczelni
- Inicjowanie jubileuszowych zjazdów absolwentów Filii UW oraz UwB
- Wykorzystywanie doświadczenia absolwentów poprzez nawiązywanie i zacieśnianie współpracy, włączanie szczególnie wybitnych absolwentów do działań badawczych i dydaktycznych oraz promocyjnych UwB.

IV. Funkcjonowanie uczelni i organizacja pracy

Dążenie do podnoszenia prestiżu UwB, jakości nauki i dydaktyki

- Działania mające na celu dobre wykorzystanie okresu, który został nam do końca ewaluacji działalności naukowej w celu najlepszego z możliwych przygotowania dyscyplin do ewaluacji (okres ten obejmie lata 2022–2025).
- Dążenie do realizacji idei uniwersytetu transgranicznego, przy szczególnym wykorzystaniu nowej siedziby Filii UwB w Wilnie, a także aktywności interdyscyplinarnej i współpracy międzynarodowej we współpracy z uniwersytetami zagranicznymi m.in. w Wilnie, a w przyszłości także z innymi ośrodkami. W tym celu należy np. zbudować ośrodek badań nad dziedzictwem kulturowym Wielkiego Księstwa Litewskiego. UwB, który ma swoją Filę w Wilnie, jest wyjątkowym i predystynowanym miejscem do tego typu interdyscyplinarnych badań. Mamy specjalistów m.in. z zakresu historii, języka, literatury, kultury i prawa Wielkiego Księstwa Litewskiego. Białystok gromadzi diasporę białoruskich naukowców i migrantów zarobkowych. Stworzenie takiego ośrodka w Białymstoku może mieć nie tylko wymiar naukowy, ale w sytuacji kryzysu politycznego na Białorusi, niełatwej sytuacji Polaków na Litwie i konieczności utrzymania dziedzictwa kulturowego Polaków na Kresach może stanowić ważny element dyplomacji publicznej kraju.
- Opracowanie nowoczesnej strategii promocji Uniwersytetu i stworzenie wzmocnionego zespołu, który będzie się tym zajmował. Celem powinno być m.in. położenie większego nacisku na kształtowanie pozytywnego wizerunku Uniwersytetu, realizowanie spójnych działań promocyjnych Uniwersytetu i wydziałów, określenie znaków firmowych naszej uczelni, przez pryzmat których będziemy promowali naszą uczelnię (może to być np. międzykulturowość, ekologia).
- Należy stworzyć lub wykorzystać obecnie funkcjonujące na uczelni podmioty np. fundacje i stowarzyszenia działające przy uczelni, których celem będzie m.in.
 - prowadzenie sklepu z gadżetami (koszulki, dresy, akcesoria biurowe itp.), które pozwolą studentom i doktorantom, ale także pracownikom UwB w identyfikacji z uczelnią i tym samym reklamowanie marki UwB,
 - promocja osiągnięć naukowych i dydaktycznych, a także innowacji oraz monitorowanie możliwości zgłaszania ich na konkursy i do nagród,
 - organizacja imprez naukowych, dydaktycznych i integracyjnych dla osób spoza Uczelni, copozwoli na prowadzenie np. płatnych zajęć dla szkół, organizację urodzin, warsztatów itd.
- Należy podjąć próbę odtworzenia Eksperymentarium dla wydziałów ścisłych. Celem będzie prowadzenie zajęć laboratoryjnych, warsztatów i szkoleń m.in. dla szkół oraz innych podmiotów. To unikalna w skali kraju forma promocji UwB, a także możliwość uzyskania dochodów (dla uczelni i pracowników). Pozwoliłoby to wspomóc zaplecze dydaktyczne kosztochłonnych kierunków eksperymentalnych (odczynniki i drobny sprzęt). Do promocji należy włączyć m.in. jednostki ogólnouczelniane (np. bibliotekę uniwersytecką, planetarium i obserwatorium, centrum przyrodnicze), a także wykorzystać jednostki i aktywności, które cieszą się renomą np. chór akademicki UwB,

a także działania i sukcesy artystów zatrudnionych w UwB (np. wystawy malarskie naszych artystów) oraz aktywności studentów i doktorantów np. teatry studenckie.

- Dziekan powinien mieć możliwość bardziej elastycznego ustalenia liczebności grup studenckich dla poszczególnych typów zajęć dydaktycznych w celu zapewnienia ich najwyższej jakości, uwzględniając w szczególności specyfikę zajęć, liczebność kadry, sytuację finansową jednostki, przy czym maksymalne liczebności grup wynikające z przepisów szczególnych nie mogą być przekroczone, zaś koszty godzin nadliczbowych ponad ustalony dla przez rektora limit powinny być ponoszone ze środków wydziałów.
- Dążenie do powiązania badań naukowych z dydaktyką: pozwoli to na synergię między tymi dwoma formami działalności. Łączenie badań z dydaktyką powinno dotyczyć także seminariów, które powinny być uruchomiane przede wszystkim przez aktywnych badaczy, którzy w miarę możliwości będą zapraszać do swojej pracy studentów (to odnosi się przede wszystkim do seminariów doktoranckich, ale też magisterskich, a nawet licencjackich).
- Powołanie pełnomocników rektora ds. ewaluacji, a także w zakresie oceny prowadzonej przez Polską Komisję Akredytacyjną. Zadaniem tych osób będzie wsparcie wydziałów w zakresie ewaluacji i oceny prowadzonej przez Polską Komisję Akredytacyjną, np. organizowanie spotkań i szkoleń w wyżej wskazanym zakresie, a także udzielanie odpowiedzi na wszelkie pytania w kwestiach zgłaszanych przez wydziały. Pełnomocnicy powinni wykorzystywać doświadczenia pracowników UwB: w przypadku ewaluacji działalności naukowej i akredytacji kierunków kształcenia warto bowiem skorzystać z doświadczenia członków różnych gremiów, będących pracownikami naszej uczelni. Pełnomocnicy, o których mowa wyżej, wraz z ekspertami UwB powinni pomagać w przygotowaniu raportów do PKA czy przygotowaniu opisów wpływu w III kryterium. Dokumenty te powinny być przedmiotem konsultacji, nawet jeśli konkretni eksperci pracują w ramach innych dyscyplin czy kierunków niż te podlegające ocenie.
- Prorektor ds. nauki wraz z przedstawicielami wydziałów prowadzi tzw. indywidualne ścieżki rozwoju poszczególnych pracowników, które będą uwzględniały plany i efekty publikacyjne, plany i efekty wniosków grantowych. Ścieżki te będą prowadzone odrębnie dla każdego okresu ewaluacji.
- Prorektor ds. nauki razem z prorektorem s. dydaktyki, a także z dyrektorem biblioteki głównej przygotowuje i określa działania i obowiązki wykonywane przez pracowników biblioteki głównej, a także bibliotek wydziałowych, mające na celu wsparcie wydziałów w kontekście ewaluacji dyscyplin.
- Prorektor ds. dydaktyki organizuje szkolenia dydaktyczne dla kadry akademickiej, uwzględniając potrzeby w tym zakresie wynikające m.in. z informacji otrzymanych od przedstawicieli wydziałów, a także pełnomocnika rektora ds. jakości kształcenia.
- Prorektor ds. dydaktyki wspólnie z pełnomocnikiem rektora ds. jakości kształcenia opracowuje i wdraża udoskonalony lub uproszczony wzór sylabusów.
- Monitorowanie jakości kształcenia realizowanego przez pracowników zatrudnionych na poszczególnych wydziałach, przy czym będzie to realizowane na podstawie m.in. ankiet, sprawozdań z działania systemu jakości kształcenia. Dziekani lub inne osoby będące przedstawicielami wydziałów po cyklu kształcenia przyznają wyróżnienia dla

najlepiej ocenianych nauczycieli, przeprowadzają rozmowy indywidualne na temat zgłaszanych uwag krytycznych, proponują udział w szkoleniach dydaktycznych organizowanych przez prorektora ds. dydaktyki, a także przedstawiają wyniki wyżej wymienionych ocen i działań na radzie wydziału.

- Weryfikacja potrzeby zmiany regulaminu ocen w kontekście m.in. oceny modyfikacji wymagań stawianych pracownikom.

Dbanie o komfort i organizację pracy w rektoracie i administracji na wydziałach

- Rektorat tworzy projekty aktów, uchwał, zarządzeń itd. po konsultacjach z różnymi podmiotami i organami funkcjonującymi na uczelni i wydziałach, przy czym rodzaj konsultacji zależy od podejmowanych decyzji. Konsultacje te mogą się odbywać w ramach np. prac komisji senackich, omówienia spraw na kolegiach rektorsko-dziekańskich, przesłania wydziałom określonych projektów z prośbą o zajęcie stanowiska czy wykorzystywania systemu anonimowych ankiet wysyłanych pracownikom, studentom czy doktorantom.
- Rektorat wspiera wydziały poprzez tworzenie procedur, wytycznych, interpretacji z własnej inicjatywy lub na podstawie zgłaszanych problemów przez wydziały, przy czym akty te będą tworzone również po konsultacji z wydziałami. Zasadne może być np. zebranie i omówienie problemów z przedstawicielami poszczególnych działów z rektoratu i przedstawicielami poszczególnych wydziałów w celu omówienia wyżej wymienionych kwestii.
- Stworzenie Biura Projektowego, w którym położymy nacisk na usprawnienie i zwiększenie wsparcia pracowników w informowaniu o projektach badawczych i przygotowaniu wniosków badawczych krajowych i międzynarodowych (dydaktycznych, naukowych, rozwojowych), położenie nacisku na sukcesywne badanie potencjału patentowego i komercjalizacyjnego pracowników uczelni. Należy stworzyć bazę potencjału wszystkich pracowników uczelni, by dział projektowy miał informację o tym, jak skonfigurować grupę projektową najbardziej kompetentną i efektywną przy składaniu aplikacji projektowych.
- Rektorat koordynuje i wspiera organizacyjnie szczególnie mniejsze wydziały m.in. w zakresie prac informatycznych, przygotowania dokumentacji finansowej, np. planów rzeczowo-finansowych, planowania zajęć, promocji itd.
- Centralizacja i informatyzacja wypełnianych ankiet w celu ułatwienia pracownikom realizacji obowiązków sprawozdawczych, które powinny być w miarę możliwości w jednym formacie (zestawienia publikacji, udziału w konferencjach itd.). Ograniczenie we wskazanym zakresie niektórych obowiązków, np. zestawienie wydatków wypełnianych przez pracowników, gdy wszystkie faktury są w rektoracie.
- Uproszczenie procedur patentowych, zniesienie procedur, jeżeli w projektach finansowanych z zewnątrz wskazane jest, że niezbędnym elementem jest uzyskanie patentu.
- Efektywne organizowanie pracy administracji na wydziałach, które mają siedzibę we wspólnych budynkach, aby określone osoby prowadziły tożsame sprawy wspólne dla różnych wydziałów.

- Zadbanie o zastępstwo dla pracowników z administracji tak, aby inna osoba mogła zająć się daną sprawą podczas nieobecności danej osoby zajmującej się określonymi kwestiami,
- Rektorat, wprowadzając zmiany w zakresie nowych zadań dla administracji, np. EZD, e-teczka studenta itd., ustala projekty procedur, które konsultuje z wydziałami i wprowadza te działania z wyprzedzeniem czasowym, pozwalającym na przygotowanie do nowych działań.
- Pracownicy rektoratu i pracownicy administracji na wydziałach na pytania mailowe/pisemne odpowiadają w tej samej formie mailowo/pisemnie, a nie telefonicznie.
- pracownicy rektoratu i pracownicy administracji na wydziałach odpowiadają bezzwłocznie (do trzech dni) na maile/pisma. Jeśli w tym terminie odpowiedź nie może być udzielona, pracownik informuje o terminie, w którym sprawa zostanie załatwiona, jednak w terminie nie dłuższym niż 14 od złożenia wniosku/pisma.
- Kontaktowanie się telefoniczne z pracownikami z administracji centralnej i wydziałowej. W przypadku, gdy pracownik administracji z rektoratu i wydziału nie może w danej chwili odebrać telefonu, następuje automatyczne przełączenie do osoby, np. z portierni, która będzie odpowiedzialna za spisanie danych osoby, która się kontaktuje, ustalenia osoby lub sprawy, do której dana osoba dzwoni i zapewnienia, że dany pracownik z administracji oddzwoni i udzieli stosowanych informacji.
- Pracownicy rektoratu przekazują dyrektorowi biura rektora informacje na temat wątpliwości i pytań, na które pracownicy administracji nie są w stanie udzielić odpowiedzi. Dyrektor biura rektoratu wraz z rektorem ustalają sposób postępowania.

Doskonalenie polityki informacyjnej

- Informacje o omawianych sprawach oraz podjętych uchwałach na posiedzeniu Senatu będą w dalszym ciągu wysyłane do wszystkich pracowników Uniwersytetu.
- Przesyłanie wszystkim pracownikom poszczególnych wydziałów maili z informacjami o omówionych sprawach, a także podjętych uchwałach po każdej radzie wydziału i radzie dyscypliny.
- Umieszczenie na stronach internetowych wydziałów informacji o zasadach:
 - korzystania ze środków wydziałowych (np. zasadach korzystania ze środków katedralnych oraz procedurze ich wykorzystywania, regulaminu wynagradzania i przyznawania nagród i wyróżnień, przyznawania jednorazowego dodatku pro jakościowego, wypełniania ankiety na potrzeby wynagrodzenia motywacyjnego, dofinansowania publikacji i tłumaczeń),
 - odbywania staży naukowych i dydaktycznych,
 - oceny pracowników i stawianych im wymogach,
 - wyjazdów na konferencje i staże.

V. Finanse uczelni i wydziałów

Starania o uzyskiwanie dodatkowych przychodów przez Uniwersytet

- Dążenie do stałego zwiększania przychodów uniwersytetu tak, aby pokryć istotne wydatki związane np. ze wzrostem wynagrodzeń, premiami motywacyjnymi, zwiększeniem środków na działania studenckie, promocyjne itd. poza subwencją, środków z funkcjonujących studiów podyplomowych i studiów niestacjonarnych, a także wynajmu nieruchomości, Uniwersytet powinien podejmować starania uzyskania dodatkowych środków z płatnej edukacji, w tym prowadzonej w językach obcych (studia, szkolenia, studia podyplomowe, szkoły obce itd.) także w nowej siedzibie Filii UwB w Wilnie. Miejsce to z uwagi na swoją bliskość do lotniska ma potencjał zachęcenia do kształcenia się w nim przez cudzoziemców.
- Stworzenie nowoczesnego biura projektowego, które będzie dla nas wszystkich wsparciem przy uzyskiwaniu środków zewnętrznych m.in. na badania, a także stworzenie dobrych warunków m.in. organizacyjnych, ale także prawnych, aby opłacało się pracownikom naszego uniwersytetu aplikować o te środki.
- Działania zmierzające do uzyskania środków na kierunki zamawiane na studia stacjonarne, niestacjonarne oraz podyplomowe opłacane przez poszczególne ministerstwa w odpowiedzi na zapotrzebowanie rynku pracy na specjalistów z danej branży.
- Działania zmierzające do pozyskania środków na tworzenie kierunków interdyscyplinarnych z uczelniami partnerskimi m.in. UMB i PB.
- Wnioskowanie do ministra właściwego do spraw szkolnictwa wyższego i nauki o dodatkowe środki na podstawie art. 368 ust. 8 i 9 w zw. z art. 365 a także art. 369 ustawy z dnia 20 lipca 2018 r. w zw. z art. 365 Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce (t.j. Dz.U.2022, poz. 574 z późn. zm.).

Podział środków UwB stymulujący do rozwoju wydziałów

- Dążenie do zwiększenia środków przekazywanych wydziałom, przy czym mechanizm ten powinien uwzględniać m.in. kategorie naukowe, posiadane certyfikaty doskonałości kształcenia przyznawane przez PKA, a także akredytacje instytucji zagranicznych.
- Dążenie do zapewnienia dodatkowych środków na wzmocnienie czasopism naukowych wydawanych na UwB tak, aby podnosić ich umiędzynarodowienie. Promowane powinny być szczególnie czasopisma, które:
 - są w bazach Scopus i Web of Science,
 - mają zwiększoną liczbę przyznanych punktów zgodnie z wykazem ministerstwa odpowiedzialnego za szkolnictwo wyższe.
- Weryfikacja potrzeb i możliwości stworzenia dodatkowego/dodatkowych czasopism z nauk ścisłych wydawanych na UwB. Obecnie jest tylko jedno takie czasopismo na wydziale informatyki „Formalized Mathematic”, a aż 19 czasopism w naukach społecznych i humanistycznych.

Możliwość zdobycia przez wydziały dodatkowych środków

- Każdy wydział powinien mieć możliwość wzmacniania swoich mocnych stron i kształtowania swojej indywidualnej ścieżki rozwoju, a także ubiegania się o wsparcie na działania w obszarach, w których ma szczególny potencjał rozwojowy: badawczy, dydaktyczny, organizacyjny, służący rozwojowi i podniesieniu prestiżu UwB (tzw. indywidualna ścieżka rozwoju wydziału).
- W celu uzyskania dodatkowych środków wydziały mogą wskazać te obszary, cele, które chcą osiągnąć, działania, które powinny zostać wykonane, m.in. ubieganie się o akredytacje europejskie, np. Euro Bachelor, Euro Master, stworzenie i wyposażenie Centrum Nowych Mediów, zawierającego m.in. multimedialną pracownię komputerową, stworzenie laboratoriów wyposażonych w określony sprzęt, np. w celu uruchomienia nowego/nowych kierunków studiów i nowatorskich badań, terminy tych działań oraz planowane koszty. Rektor będzie podejmował decyzje w wyżej wymienionym zakresie po analizie wszystkich wniosków złożonych w danym roku, uwzględniając jakość tych wniosków i wielkość posiadanych środków. Kwoty, o które będzie można wnioskować, zostaną ustalone po analizie możliwości finansowych uniwersytetu.
- Wydział powinien mieć możliwość uzyskiwania wyższych kosztów pośrednich z grantów po odliczeniu kosztów ponoszonych przez Uniwersytet. Środki te powinny być przeznaczane na działania czy inwestycje sprzyjające rozwojowi infrastruktury, a także dofinansowania grupy projektowej.

Przejrzystość podziału środków UwB pomiędzy rektoratem a wydziałami

- Przejrzystość zasad i kwot środków przekazywanych przez rektorat wydziałom w zakresie podziału środków z subwencji.
- Dziekani powinni mieć bieżący i łatwy dostęp do informacji i posiadanych środkach będących w dyspozycji wydziałów.

Przejrzystość finansowa w zakresie środków, z których będą mogli korzystać pracownicy

- Wydziały przedstawią procedurę korzystania ze środków przez pracowników zaakceptowaną przez radę wydziału, przy czym każdy pracownik powinien mieć prawo do określonych środków w ramach środków przysługujących wydziałowi (na konferencje, finansowanie aktywności naukowych, np. publikacji i tłumaczeń itd.).
- Kwota przydzielona pracownikowi ze środków wydziałowych może zależeć od obiektywnych okoliczności, np. stopnia naukowego. Podział ten może uwzględniać pewną elastyczność i np. określoną rolę kierownika katedry czy dziekana, który może określoną część środków przypisanych pracownikowi (np. 30%) przeznaczyć na cele naukowe lub rozwój innej osoby z wydziału lub katedry.