

**Regulamin wynagradzania
Instytutu Metalurgii i Inżynierii Materiałowej
im. A. Krupkowskiego
Polskiej Akademii Nauk
z dnia 17 grudnia 2021 r.**

Tekst jednolity z dnia 17 grudnia 2021 r., uwzględniający zmiany z 17 grudnia 2021 r. wraz
z załącznikami

Na podstawie:

- 1) ustawy z dnia 26.06.1974 r. Kodeks pracy (tj. Dz. U. z 1998 r. Nr 21 poz. 94 z późn. zm.),
- 2) ustawy z dnia 30.04.2010 r. o Polskiej Akademii Nauk (Dz. U. z 2010 Nr 96 poz. 619 z późn. zm.)

ustala się „Regulamin wynagradzania pracowników Instytutu Metalurgii i Inżynierii Materiałowej im. A. Krupkowskiego Polskiej Akademii Nauk”

**Rozdział I
Przepisy wstępne**

§ 1.

Regulamin wynagradzania określa zasady wynagradzania pracowników, zasady przyznawania dodatkowych składników wynagradzania oraz świadczeń związanych z wykonywaną przez nich pracą.

§ 2.

1. Ilekroć w Regulaminie jest mowa o Pracodawcy, należy przez to rozumieć Instytut Metalurgii i Inżynierii Materiałowej im. A. Krupkowskiego Polskiej Akademii Nauk z siedzibą w Krakowie.
2. Pracodawca jest reprezentowany we wszelkich czynnościach z zakresu prawa pracy przez Dyrektora Instytutu lub inną upoważnioną przez Dyrektora osobę.
3. Postanowienia niniejszego regulaminu obejmują wszystkich pracowników zatrudnionych w Instytucie.

§ 3.

1. Dane przekazywane przez pracownika w celu udokumentowania prawa do poszczególnych składników wynagrodzenia, świadczeń związanych ze stosunkiem pracy oraz ustalenia ich wysokości i wypłaty podlegają ochronie, zgodnie z rozporządzeniem Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2016/679 z dnia 27 kwietnia 2016 r. w sprawie ochrony osób fizycznych w związku z przetwarzaniem danych osobowych i w sprawie

swobodnego przepływu takich danych oraz uchylenia dyrektywy 95/46/WE... (Dz. Urz. UE L 119/1 z 4.5.2016) i ustawą z dnia 10 maja 2018 r. o ochronie danych osobowych (Dz. U. poz. 1000).

2. Dane przekazywane przez pracownika będą wykorzystywane wyłącznie w celach ustalenia prawa do poszczególnych składników wynagrodzenia oraz świadczeń związanych ze stosunkiem pracy, ustalenia ich wysokości i wypłaty.
3. Pracownikowi przysługuje prawo dostępu do przekazanych danych, żądania ich sprostowania, usunięcia albo ograniczenia przetwarzania, przenoszenia do innego administratora, sprzeciwu wobec przetwarzania danych oraz wycofania zgody (jeśli była udzielona) w dowolnym momencie.
4. Dane przekazane przez pracownika będą przechowywane przez okres trwania stosunku pracy oraz obowiązkowy okres ich archiwizacji, określony w odrębnych przepisach."

§ 4.

1. Pracownikom przysługuje wynagrodzenie za pracę, w tym wynagrodzenie zasadnicze oraz dodatkowe składniki wynagrodzenia, w tym między innymi :
 - 1) dodatek za wysługę lat,
 - 2) nagroda jubileuszowa,
 - 3) dodatek za pracę w godzinach nadliczbowych,
 - 4) dodatek za pracę wykonywaną w porze nocnej,
 - 5) dodatek do wynagrodzenia za pracę w niedzielę i święta,
2. Pracownikom mogą zostać przyznane:
 - 1) dodatek funkcyjny,
 - 2) premia,
 - 3) wynagrodzenie dodatkowe,
 - 4) nagroda,
 - 5) dodatek specjalny,
 - 6) dodatek administracyjny,
 - 7) dodatek projektowy,
 - 8) dodatek funkcyjny projektowy,
 - 9) nagroda Prezesa Polskiej Akademii Nauk,
 - 10) nagroda Ministra,
 - 11) dodatek za relokację, za czasowe przeniesienie rodziny, na wsparcie mobilności naukowca,
 - 12) nadwyżka ponad limit delegacji,
 - 13) inne składniki wynagrodzenia.

Rozdział II

Regulacje dotyczące wynagrodzenia zasadniczego

§ 5.

1. Wynagrodzenie za pracę ustala się indywidualnie w umowie o pracę zgodnie z wymogami niniejszego Regulaminu z uwzględnieniem:
 - 1) kwalifikacji zawodowych,
 - 2) doświadczenia,
 - 3) efektywności wykonywania pracy,
 - 4) zaangażowania w wykonywane obowiązki.
2. Wysokość wynagrodzenia zasadniczego i stawki dodatku funkcyjnego dla Dyrektora Instytutu ustala Prezes Polskiej Akademii Nauk.
3. Wysokość wynagrodzenia zasadniczego i stawki dodatku funkcyjnego dla pracowników Instytutu ustala Dyrektor Instytutu.

§ 6.

1. Za dni nieobecności w pracy z powodu urlopu, niezdolności do pracy wskutek choroby bądź konieczności osobistego sprawowania opieki nad dzieckiem lub chorym członkiem rodziny oraz za dni urlopu macierzyńskiego i rodzicielskiego, za które pracownik otrzymuje wynagrodzenie lub zasiłek, pracownik zachowuje prawo do:
 - 1) dodatku za wysługę lat,
 - 2) dodatku funkcyjnego,
 - 3) premii uznaniowej,
 - 4) premii zadaniowej,
 - 5) dodatku projektowego,
 - 6) dodatku funkcyjnego projektowego,
 - 7) premii regulaminowej,
 - 8) dodatku specjalnego.
 - 9) nagrody Ministra,
 - 10) nagrody Prezesa Polskiej Akademii Nauk.
2. W przypadku wypłacania dodatku za wysługę lat oraz dodatku funkcyjnego, dodatku funkcyjnego projektowego przysługującego za okres pobierania wynagrodzenia za czas niezdolności do pracy spowodowanej chorobą, za czas pobierania zasiłku chorobowego, opiekuńczego, macierzyńskiego lub świadczenia rehabilitacyjnego nie nalicza się składek na ubezpieczenia społeczne i zdrowotne, na mocy § 2 ust. 1 pkt 24 rozporządzenia składkowego.

§ 7.

1. Przeciętną miesięczną liczbę godzin dla pracownika Instytutu przyjmuje się w wysokości 168 godzin miesięcznie.

2. Godzinową stawkę wynagrodzenia zasadniczego wynikającego z osobistego zaszeregowania pracownika, określonego stawką miesięczną, ustala się, dzieląc miesięczne wynagrodzenie pracownika przez przeciętną miesięczną liczbę godzin, o której mowa w ust. 1 niniejszego paragrafu:
 - 1) Stawkę godzinową pracownika zaokrągla się do pełnych złotych, w taki sposób, że końcówki kwot wynoszące mniej niż 50 groszy pomija się, a końcówki kwot wynoszące 50 groszy i więcej podwyższa się do pełnych złotych.
 - 2) W uzasadnionych przypadkach Dyrektor Instytutu może wskazać inny sposób naliczania stawki godzinowej.

§ 8.

Pracownikowi zatrudnionemu w niepełnym wymiarze czasu pracy przysługują wszystkie składniki wynagrodzenia w wysokości proporcjonalnej do wymiaru czasu pracy określonego w umowie o pracę.

§ 9. Wyśługa lat

1. Pracownikowi Instytutu przysługuje dodatek za wyśługę lat:
 - 1) pracownikom naukowym – w wysokości 3% miesięcznego wynagrodzenia zasadniczego po 3 latach pracy. Dodatek ten wzrasta o 1% za każdy następny rok pracy aż do osiągnięcia 20% miesięcznego wynagrodzenia zasadniczego po 20 latach pracy;
 - 2) pozostałym pracownikom - w wysokości 5% miesięcznego wynagrodzenia zasadniczego po 5 latach pracy. Dodatek ten wzrasta o 1% za każdy następny rok pracy aż do osiągnięcia 20% miesięcznego wynagrodzenia zasadniczego po 20 latach pracy.
2. Do okresów pracy uprawniających do dodatku za wyśługę lat wlicza się wszystkie udokumentowane okresy zatrudnienia oraz inne udokumentowane okresy, jeżeli z mocy odrębnych przepisów podlegają one wliczeniu do okresu pracy, od którego zależą uprawnienia pracownicze.
3. Przy ustalaniu prawa do dodatku za wyśługę lat przysługującego pracownikowi, który był zatrudniony równocześnie w ramach więcej niż jednego zakończonego stosunku pracy, do okresu uprawniającego do dodatku za wyśługę lat wlicza się jeden z tych okresów zatrudnienia.
4. Dodatek za wyśługę lat wypłacany jest w terminie wypłaty wynagrodzenia i przysługuje od pierwszego dnia miesiąca kalendarzowego następującego po miesiącu, w którym pracownik nabył prawo do dodatku lub do wyższej stawki dodatku, jeśli nabycie prawa nastąpiło w ciągu miesiąca.
5. Wysokość dodatku za wyśługę lat, której nie wlicza się do podstawy składek na ubezpieczenia społeczne i zdrowotne ustala się dzieląc podstawę naliczenia dodatku w danym miesiącu przez 30, a następnie mnożąc przez ilość dni nieobecności.

§ 10. Nagroda jubileuszowa

1. Za wieloletnią pracę pracownikowi przysługuje nagroda jubileuszowa w wysokości:

- 1) po 20 latach pracy – 75 % wynagrodzenia miesięcznego;
 - 2) po 25 latach pracy – 100 % wynagrodzenia miesięcznego;
 - 3) po 30 latach pracy – 150 % wynagrodzenia miesięcznego;
 - 4) po 35 latach pracy – 200 % wynagrodzenia miesięcznego;
 - 5) po 40 latach pracy – 300 % wynagrodzenia miesięcznego;
 - 6) po 45 latach pracy – 400 % wynagrodzenia miesięcznego.
2. Do okresu pracy uprawniającego do nagrody jubileuszowej wlicza się wszystkie udokumentowane okresy zatrudnienia oraz inne udokumentowane okresy, jeżeli z mocy odrębnych przepisów podlegają one wliczeniu do okresu pracy, od którego zależą uprawnienia pracownicze.
 3. W razie równoczesnego pozostawania w więcej niż jednym stosunku pracy, do okresu pracy uprawniającego do nagrody jubileuszowej wlicza się jeden z tych okresów.
 4. Pracownik nabywa prawo do nagrody jubileuszowej w dniu upływu okresu uprawniającego do tej nagrody.
 5. Wypłata nagrody jubileuszowej następuje niezwłocznie po nabyciu prawa do tej nagrody.
 6. Podstawę obliczenia nagrody jubileuszowej stanowi wynagrodzenie przysługujące pracownikowi w dniu nabycia prawa do nagrody, a jeżeli dla pracownika jest to korzystniejsze - wynagrodzenie przysługujące mu w dniu jej wypłaty. Jeżeli nabycie prawa do nagrody jubileuszowej nastąpiło w trakcie zatrudnienia w innym wymiarze czasu pracy niż w dniu jej wypłaty, podstawę obliczenia nagrody stanowi wynagrodzenie przysługujące pracownikowi w dniu nabycia prawa do nagrody. Nagrodę oblicza się zgodnie z zasadami obowiązującymi przy ustalaniu ekwiwalentu pieniężnego za urlop wypoczynkowy.
 7. W razie ustania stosunku pracy w związku z przejściem na emeryturę lub rentę z tytułu niezdolności do pracy, pracownikowi, któremu do nabycia prawa do nagrody jubileuszowej brakuje mniej niż 12 miesięcy, licząc od dnia rozwiązania stosunku pracy, nagrodę tę wypłaca się w dniu rozwiązania stosunku pracy.
 8. Jeżeli w dniu wejścia w życie niniejszego regulaminu pracownikowi upływa okres uprawniający go do dwóch lub więcej nagród, wypłaca mu się tylko jedną nagrodę, najwyższą.
 9. Pracownik, który w dniu wejścia w życie niniejszego regulaminu ma okres dłuższy niż wymagany do nagrody danego stopnia, a w ciągu 12 miesięcy od tego dnia upłynie okres uprawniający go do nagrody wyższego stopnia, nagrodę niższą wypłaca się w pełnej wysokości, a w dniu nabycia prawa do nagrody wyższej - różnicę między kwotą nagrody wyższej a kwotą nagrody niższej.

§ 11 Godziny nadliczbowe

Za pracę wykonywaną w wymiarze godzin nadliczbowych oprócz normalnego wynagrodzenia pracownikowi przysługuje dodatek w wysokości i na zasadach określonych w kodeksie pracy.

§ 12 Pora nocna

Za pracę wykonywaną w porze nocnej pracownikowi przysługuje dodatek w wysokości i na zasadach określonych w kodeksie pracy.

§ 13 Praca w niedziele i święta

Za pracę wykonywaną w niedziele i święta przysługuje dodatek w wysokości i na zasadach określonych w kodeksie pracy.

Rozdział III

Regulacje dotyczące dodatkowych składników wynagrodzenia

§ 14. Dodatki funkcyjne

1. Podstawą naliczenia dodatku funkcyjnego jest minimalne wynagrodzenie za pracę, którego wysokość określona jest w odrębnych przepisach.
2. W razie zbiegu uprawnień do dodatków funkcyjnych, przysługuje tylko jeden dodatek funkcyjny, korzystniejszy dla pracownika.
3. Dodatek funkcyjny przysługuje pracownikowi za dni, za które otrzymuje on wynagrodzenie albo zasiłek.
4. W przypadku sprawowania funkcji przez okres krótszy niż pełny miesiąc kalendarzowy, dodatek funkcyjny proporcjonalnie obniża się stosując odpowiednio przepisy w sprawie szczegółowych zasad udzielania urlopu wypoczynkowego, ustalania i wypłacania wynagrodzenia za czas urlopu oraz ekwiwalentu pieniężnego za urlop.
5. Pracownikowi naukowemu lub badawczo-technicznemu w okresie zawieszenia w pełnieniu obowiązków nie przysługuje dodatek funkcyjny od pierwszego dnia miesiąca kalendarzowego następującego po miesiącu, w którym pracownik został zawieszony.
6. Dodatek funkcyjny przysługuje pracownikom z tytułu pełnienia funkcji wskazanych w Załączniku nr 7 do niniejszego Regulaminu.
7. Wysokość dodatku funkcyjnego, której nie wlicza się do podstawy składek na ubezpieczenia społeczne i zdrowotne ustala się dzieląc podstawę naliczenia dodatku w danym miesiącu przez 30, a następnie mnożąc przez ilość dni nieobecności.

§ 15. Premie

Pracownicy Instytutu uprawnieni są do otrzymywania premii na podstawie i zgodnie z postanowieniami niniejszego rozdziału regulaminu wynagradzania.

§ 16 Rodzaje premii

Dyrektor Instytutu, może przyznać pracownikom następujące premie:

- 1) premię uznaniową, która zależy od sytuacji finansowej Instytutu oraz efektów pracy pracownika,
- 2) premię zadaniową,
- 3) premię regulaminową.

§ 17 Premia uznaniowa

1. Premia uznaniowa przyznawana jest pracownikom wyróżniającym się na polu działalności naukowej i organizacyjnej oraz za pozyskiwanie dodatkowych środków finansowych dla Instytutu.
2. W grupie pracowników naukowych premia przyznawana jest ze szczególnym uwzględnieniem pozycji pracownika na liście rankingowej oceny okresowej pracownika naukowego, uzyskanie stopnia lub tytułu naukowego oraz za działania organizacyjne na rzecz Instytutu takie jak aktywność w staraniach o projekty badawcze, aparaturę, wyposażenie, udział w organizacji konferencji, działalność w Zespole Laboratoriów Badawczych (ZLB), udział w realizacji projektów finansowych ze źródeł pozastatutowych itp.
3. W grupie pozostałych pracowników premia przyznawana jest za ponadprzeciętne zaangażowanie w wykonywanie powierzonych obowiązków, obsługę projektów finansowanych ze źródeł pozastatutowych oraz aktywność w zakresie wykraczającym poza umowne obowiązki pracownika.
4. Premia uznaniową przyznaje Dyrektor Instytutu. Premia może być przyznana na wniosek Kierownika Pracowni lub Kierownika Projektu.
5. Pisemne wnioski, o których mowa w ust 5, składane są przez Kierownika Pracowni, w terminie do końca kwartału każdego roku.

§ 18. Premia zadaniowa

1. Premia zadaniowa wypłacana jest pracownikom wykonującym dodatkowe zadania zlecone przez Dyrektora Instytutu.
2. Decyzję o przyznaniu premii zadaniowej oraz jej wysokości podejmuje Dyrektor Instytutu.
3. Premia zadaniowa wypłacana jest w miesięcznych, dwu miesięcznych lub kwartalnych odstępach czasu.
4. Premie zadaniowe wypłacane z różnych źródeł finansowania są uważane za odrębne premie zadaniowe niezależnie od czasu ich wypłaty. Stanowią tym samym różne od siebie składniki wynagradzania.
5. Premie zadaniowe wypłacane ze środków statutowych są uważane za odrębne premie zadaniowe w zależności od zakresu zadań powierzonych pracownikowi. Stanowią tym samym różne od siebie składniki wynagradzania.

§ 19. Premia regulaminowa

1. Pracownikowi przysługuje premia regulaminowa w przypadku:
 - 1) uzyskania stopnia lub tytułu naukowego,
 - 2) pełnienia funkcji promotora, promotora pomocniczego, recenzenta, członka komisji habilitacyjnej oraz członka komisji dokonującej oceny śródkresowej doktorantów.
2. Premia regulaminowa, o której mowa w ust 1 pkt 1) przysługuje w następującej wysokości:

- 1) z tytułu uzyskania stopnia doktora – przynajmniej w wysokości wynagrodzenia adiunkta, o którym mowa w ustawie z dnia 30 kwietnia 2010 r. o Polskiej Akademii Nauk,
 - 2) z tytułu uzyskania stopnia doktora habilitowanego – przynajmniej w wysokości wynagrodzenia profesora instytutu, o którym mowa w ustawie z dnia 30 kwietnia 2010 r. o Polskiej Akademii Nauk,
 - 3) z tytułu uzyskania tytułu profesora – przynajmniej w wysokości wynagrodzenia profesora, o którym mowa w ustawie z dnia 30 kwietnia 2010 r. o Polskiej Akademii Nauk.
3. Pracownik nabywa prawo do premii regulaminowej, o której mowa w ust 1 pkt 1), w grudniu tego roku, w którym uzyskał stopień lub tytuł naukowy.
 4. Pracownik nabywa prawo do premii regulaminowej z tytułu pełnienia funkcji promotora, promotora pomocniczego, recenzenta, członka komisji habilitacyjnej o której mowa w ust 1 pkt 2), po zakończeniu postępowania w sprawie nadania stopnia.
 5. Premia regulaminowa, o której mowa w ust 1 pkt 2), przysługuje na zasadach i w wysokości określonej przepisami ustawy.
 6. Premia regulaminowa wypłacana jest w miesiącu kalendarzowym, w którym pracownik nabył prawo do premii.

§ 20. Nagroda

Pracownikowi szczególnie wyróżniającemu się w pracy może być przyznana nagroda zgodnie z zasadami wskazanymi w art. 105 Kodeksu Pracy.

§ 21. Dodatek specjalny

1. Pracownikowi może zostać przyznany na czas określony dodatek specjalny z tytułu okresowego zwiększenia obowiązków służbowych lub powierzenia dodatkowych zadań.
2. Pracownikowi może zostać przyznany tylko jeden dodatek specjalny.
3. Jeden dodatek specjalny może być finansowany z wielu źródeł.
4. Dodatek specjalny z tytułu okresowego zwiększenia obowiązków służbowych lub powierzenia dodatkowych zadań nie wyklucza przyznania premii uznaniowej lub zadaniowej finansowanej z tego samego źródła.
5. W grupie pracowników wykonujących prace B+R dodatek specjalny przyznawany jest ze szczególnym uwzględnieniem udziału w realizacji projektów finansowych ze źródeł pozastatutowych itp.
6. W grupie pozostałych dodatek specjalny przyznawany jest ze szczególnym uwzględnieniem obsługi projektów finansowanych ze źródeł pozastatutowych oraz aktywność w zakresie wykraczającym poza umowne obowiązki pracownika.

§ 22 Dodatek administracyjny

1. Dodatek wypłacany jest pracownikom wykonującym dodatkowe zadania administracyjne zlecone przez Dyrektora Instytutu.

2. Decyzję o przyznaniu dodatku oraz jego wysokości podejmuje Dyrektor Instytutu.
3. Dodatek wypłacany jest w miesięcznych, dwu miesięcznych lub kwartalnych odstępach czasu.
4. Za dni nieobecności w pracy z powodu urlopu, za które pracownik otrzymuje wynagrodzenie, zachowuje on prawo do dodatku administracyjnego.
5. W przypadku nieobecności w pracy spowodowanej niezdolnością do pracy wskutek choroby bądź koniecznością osobistego sprawowania opieki nad dzieckiem lub chorym członkiem rodziny oraz za dni urlopu macierzyńskiego i rodzicielskiego, za które pracownik otrzymuje wynagrodzenie chorobowe lub zasiłek dodatek administracyjny pomniejszany jest o 1/30 za każdy dzień nieobecności. W przypadku nieobecności obejmującej cały miesiąc kalendarzowy dodatek administracyjny nie przysługuje.

Rozdział IV **Dodatkowe uprawnienia pracowników**

§ 23.

Pracownikowi przechodzącemu na emeryturę lub rentę z tytułu niezdolności do pracy przysługuje jednorazowa odprawa w wysokości trzymiesięcznego wynagrodzenia obliczanego według zasad obowiązujących przy ustalaniu ekwiwalentu pieniężnego za urlop wypoczynkowy.

Rozdział V **Koszty autorskie**

§ 24.

1. Zgodnie z art. 94 ust. 1a ustawy z dnia 30 kwietnia 2010 r. o Polskiej Akademii Nauk (Dz. U. z 2010 r. Nr 96, poz. 619 z późn. zm.) wykonywanie obowiązków **pracownika naukowego** stanowi działalność twórczą o indywidualnym charakterze, o której mowa w art. 1 ust. 1 ustawy z dnia 4 lutego 1994 r. o prawie autorskim i prawach pokrewnych (Dz. U. z 2019 r. poz. 1231).” Z uwagi na powyższe wynagrodzenie pracownika naukowego pomniejszone o potrącone w danym miesiącu składki na ubezpieczenie emerytalne i rentowe oraz na ubezpieczenie chorobowe (zgodnie z art. 22 ust. 9 pkt 3 ustawy o podatku dochodowym od osób fizycznych, Dz. U. z 2000 r., Nr 14, poz. 176 z późn. zm.) stanowi honorarium autorskie, do którego stosowane są 50% koszty uzyskania przychodu.
2. Wynagrodzenie za wykonywanie obowiązków pracownika naukowego objęte jest 50% kosztami uzyskania przychodu, bez konieczności składania dodatkowych oświadczeń, czy też prowadzenia ewidencji dotyczących ilości i wartości utworów zrealizowanych w ramach stosunku pracy.

§ 25.

1. 50% koszty uzyskania przychodu stosuje się do całości wynagrodzenia pracownika naukowego, z wyłączeniem wynagrodzenia wypłaconego pracownikowi za czas płatnego urlopu dla poratowania zdrowia.
2. Za wynagrodzenie pracownika naukowego uznaje się w szczególności wynagrodzenie będące przejawem czerpania przez niego korzyści z działalności twórczej, to jest między innymi:
 - 1) wynagrodzenie zasadnicze,
 - 2) dodatek za wysługę lat,
 - 3) nagroda jubileuszowa,
 - 4) dodatek za pracę w godzinach nadliczbowych,
 - 5) dodatek za pracę wykonywaną w porze nocnej,
 - 6) dodatek do wynagrodzenia za pracę w niedzielę i święta,
 - 7) dodatek funkcyjny,
 - 8) premia,
 - 9) wynagrodzenie uzupełniające,
 - 10) nagroda,
 - 11) dodatek specjalny,
 - 12) nagroda Prezesa Polskiej Akademii Nauk,
 - 13) nagroda Ministra,
 - 14) odprawa,
 - 15) ekwiwalent za urlop wypoczynkowy.

§ 26.

Pracownikowi Instytutu, niezatrudnionemu na stanowisku naukowym, realizującemu prace badawczo rozwojowe, może przysługiwać honorarium autorskie, do którego stosowane są 50% koszty uzyskania przychodu w rozumieniu art. 22 ust. 9 pkt 3 ustawy o podatku dochodowym od osób fizycznych (Dz.U. Nr 14 z dnia 3.03.2000r. poz.176 z późn. zm.) z tytułu wykonywania prac będących przedmiotem prawa autorskiego.

§ 27.

1. Prawo do honorarium przysługuje w przypadku stworzenia utworu w ramach stosunku pracy, w odniesieniu do których pracodawca, na mocy art. 12 ust. 1 ustawy o prawie autorskim i prawach pokrewnych, nabywa autorskie prawa majątkowe.
2. Dyrektor zarządzeniem powołuje „Komisję do spraw przyjmowania i oceny utworów autorskich” zwaną dalej Komisją.
3. Zadaniem Komisji jest ocena utworów oraz przyjęcie utworów w imieniu Pracodawcy.
4. Zasady wypłaty honorarium w związku z wykonywaniem prac będących przedmiotem prawa autorskiego są określone w wyżej wymienionym zarządzeniu.

Rozdział VI

Wynagrodzenie pracowników w związku z podejmowaniem przez Instytut realizacji projektów finansowanych ze źródeł pozastatutowych

§ 28.

1. W związku z podejmowaniem dodatkowych zadań (zwanymi dalej projektem) wynikających z realizacji przez Instytut projektów finansowanych ze źródeł pozastatutowych wprowadza się możliwość zatrudniania oraz dodatkowego wynagradzania pracowników Instytutu ze środków pochodzących z w/w projektów, jeśli zostaną zaangażowani w ich realizację, w formie:
 - 1) nawiązania odrębnego stosunku pracy wyłącznie w celu wykonania zadań wynikających z realizacji projektu;
 - 2) zawarcia porozumienia do istniejącego już stosunku pracy w związku z wykonywaniem zadań wynikających z realizacji projektu:
 - a) zatrudnienia na cały etat lub część etatu w ramach projektu;
 - b) oddelegowania pracownika do projektu w częściowym wymiarze etatu, ze wskazaniem zakresu obowiązków w ramach projektu;
 - c) przyznania dodatku projektowego;
 - d) przyznania premii;
 - e) przyznanie dodatku specjalnego;
 - f) przyznanie dodatku funkcyjnego projektowego.
 - 3) zawarcia umowy cywilno-prawnej wyłącznie w celu wykonania zadań wynikających z realizacji projektu.
2. W przypadku realizacji przez pracownika projektów finansowanych ze źródeł pozastatutowych podstawową formą wypłaty wynagrodzenia jest dodatek projektowy, chyba że obowiązują zasady i limity ustalone przez instytucję finansującą.
3. Wybór formy wynagrodzenia musi być zgodny z wymogami i wytycznymi programu, z którego finansowany jest projekt.
4. Przy ustalaniu wysokości wynagrodzenia wykonawców uwzględnia się ich umiejętności, kompetencje, kwalifikacje oraz zakres wykonywanych prac.
5. W przypadku realizacji przez pracownika projektów z Narodowego Centrum Nauki obejmujących swoim zakresem jedynie badania podstawowe, podstawową formą wypłaty wynagrodzenia jest premia zadaniowa w limitach ustalonych przez Narodowe Centrum Nauki. Stosowanie odmiennych form wynagradzania pracowników jest możliwe pod warunkiem ich zgodności z regulacjami Narodowego Centrum Nauki.
6. Składniki wynagrodzenia wypłacane z tytułu podejmowaniem dodatkowych zadań wynikających z realizacji przez Instytut projektów finansowanych ze źródeł pozastatutowych wypłacane z różnych źródeł finansowania są uważane za odrębne składniki wynagrodzenia niezależnie od czasu ich wypłaty. Stanowią tym samym różne od siebie składniki wynagradzania.

7. Wynagrodzenie, o którym mowa w § 28 ust 1 nie może przekroczyć łącznie kwoty 7 tysięcy Euro miesięcznie szacowanymi według średniego kursu NBP na dzień poprzedzający dzień wypłaty. W przypadku, gdyby wynagrodzenie, o którym mowa w § 28 ust 1, wyliczone na zasadach określonych w ust. 1 pkt 1, 2 i 3 przekraczało tę kwotę, pracownikowi przysługuje kwota 7 tysięcy Euro.

§ 29.

Nawiązanie stosunku pracy, o którym mowa w § 28 ust. 1, pkt 1 następuje w formie umowy o pracę na czas określony, nie dłuższy niż czas realizacji projektu, zawartej na wniosek Kierownika projektu/Koordynatora Projektu lub Kierownika zadania/Koordynatora Zadania (zwanego dalej Kierownikiem). Wniosek o zatrudnienie akceptuje Dyrektor Instytutu po potwierdzeniu przez Kierownika posiadania środków na wynagrodzenie tej osoby z budżetu projektu.

§ 30.

1. Pracownik, może otrzymywać poza innymi elementami wynagrodzenia dodatek projektowy.
2. Dodatek projektowy, o którym mowa w ust. 1 przyznaje się za godziny przepracowane bezpośrednio przy realizacji projektu, ustalając dla każdej osoby stawkę godzinową zgodnie z Załącznikiem nr 8 określającym wysokość stawek godzinowych pracowników w związku z realizacją przez Instytut zadań finansowanych ze źródeł pozastatutowych.
3. Wynagrodzenie zasadnicze pracownika w części statutowej może ulec w danym miesiącu obniżeniu o liczbę godzin przepracowanych na rzecz projektu.
4. Dodatek projektowy przysługuje za rzeczywisty czas pracy wynikający z karty czasu pracy.
5. Dodatek projektowy przyznawany jest odpowiednio przez Dyrektora na wniosek Kierownika, składany w Dziale Spraw Osobowych i Dziale Organizacji Badań Naukowych. Zgodność danych zawartych we wniosku z budżetem projektu i z warunkami kontraktu/umowy o finansowanie lub dofinansowanie projektu potwierdza podpis Kierownika.
6. Spełnienie warunków, o których mowa w ust. 6 stanowi podstawę sporządzenia porozumienia lub wypowiedzenia zmieniającego do istniejącego stosunku pracy przez Dział Spraw Osobowych, podpisywanego przez Dyrektora Instytutu.
7. Dodatek projektowy wypłacany jest przez okres realizacji projektu lub jego części i jest ustalany zgodnie z budżetem projektu.
8. Dodatek projektowy jest odrębnym składnikiem wynagrodzenia.
9. Dodatek projektowy wypłacany jest w miesięcznych, dwu miesięcznych lub kwartalnych odstępach czasu.
10. Od dodatku projektowego nie nalicza się stażu pracy.

§ 31.

Wynagrodzenie z tytułu umowy cywilno - prawnej ustala się zgodnie z Załącznikiem nr 8 określającym wysokość stawek godzinowych pracowników w związku z realizacją przez Instytut zadań finansowanych ze źródeł pozastatutowych dla najbardziej zbliżonego charakterem lub rodzajem pracy stanowiska w obowiązującym taryfikatorze płacowym, o ile program nie stanowi inaczej.

§ 32.

1. Jeżeli jest to zgodne z zasadami kwalifikowalności wydatków w projekcie oraz pozwalają na to środki finansowe, pracownikowi może zostać przyznany dodatek funkcyjny projektowy z tytułu pełnienia funkcji kierowniczych związanych z realizacją przez Instytut projektów finansowanych ze źródeł pozastatutowych.
2. Dodatek funkcyjny jest finansowany ze źródeł pozastatutowych.
3. Podstawą naliczenia dodatku funkcyjnego jest minimalne wynagrodzenie za pracę, którego wysokość określona jest w odrębnych przepisach.
4. Jeżeli dodatek funkcyjny został przyznany z tytułu pełnienia funkcji kierowniczych w projekcie, przysługuje on dodatkowo do dodatku funkcyjnego, o którym mowa w § 14.
5. Dodatek funkcyjny przysługuje pracownikowi za dni, za które otrzymuje on wynagrodzenie albo zasiłek.
6. W przypadku sprawowania funkcji przez okres krótszy niż pełny miesiąc kalendarzowy, dodatek funkcyjny proporcjonalnie obniża się stosując odpowiednio przepisy w sprawie szczegółowych zasad udzielania urlopu wypoczynkowego, ustalania i wypłacania wynagrodzenia za czas urlopu oraz ekwiwalentu pieniężnego za urlop.
7. Pracownikowi naukowemu lub badawczo-technicznemu w okresie zawieszenia w pełnieniu obowiązków nie przysługuje dodatek funkcyjny od pierwszego dnia miesiąca, w którym pracownik został zawieszony.
8. Dodatek funkcyjny przysługuje pracownikom z tytułu pełnienia funkcji wskazanych w Załączniku nr 9 do niniejszego Regulaminu.
9. Wysokość dodatku funkcyjnego, której nie wlicza się do podstawy składek na ubezpieczenia społeczne i zdrowotne ustala się dzieląc podstawę naliczenia dodatku w danym miesiącu przez 30, a następnie mnożąc przez ilość dni nieobecności.

§ 33.

1. Wynagrodzenie pracownika, o którym mowa w § 28 ust. 1, pkt 2 c) d) e) f) jest odrębnym składnikiem wynagrodzenia, wypłacanym niezależnie od innych premii bądź dodatków wynikających ze stosunku pracy.
2. Wynagrodzenie, o którym mowa w § 28 ust. 1, pkt 2 c) d) e) f) jest przyznawane przez Dyrektora na wniosek Kierownika, składany w Dziale Spraw Osobowych i Dziale Organizacji Badań Naukowych.

3. Kierownik we wniosku, o którym mowa w ust. 2, proponuje wysokość dodatku zadaniowego lub premii zadaniowej, formę i okres ich wypłacania, a także określa zakres zadań pracownika na rzecz projektu oraz czas ich wykonywania.
4. Spełnienie warunków, o których mowa w ust. 3 stanowi podstawę sporządzenia dokumentacji przez Dział Spraw Osobowych, podpisywanej przez Dyrektora Instytutu.

§ 34.

1. W przypadkach wymaganych odrębnymi regulacjami, czas pracy w projekcie może być rejestrowany w postaci karty czasu pracy lub w formie raportu wykonania zadania bądź protokołu odbioru pracy, potwierdzonego podpisem osoby wykonującej zadanie i Kierownika, o ile program, z którego finansowany jest projekt nie przewiduje inaczej.
2. Karta czasu pracy jest sporządzana w 1 egzemplarzu i zatwierdzana na koniec każdego miesiąca przez Kierownika.
3. Raport wykonania zadania/protokół odbioru pracy jest sporządzany w 1 egzemplarzu i zatwierdzany przez Kierownika. Częstotliwość sporządzania raportu określają zasady programu, z którego finansowany jest projekt.

§ 35.

1. Wypłata wynagrodzenia, o którym mowa w § 27 następuje zgodnie z obowiązującym w Instytucie terminami wypłat, pod warunkiem złożenia – o ile program, z którego finansowany jest projekt tego wymaga - karty czasu pracy lub protokołu odbioru pracy i/lub raportu wykonania pracy do dnia wskazanego przez Kierownika za miesiąc bieżący, a w przypadku złożenia przez pracownika ww. dokumentów po tym terminie, lecz nie później niż do ostatniego dnia danego miesiąca, wypłata wynagrodzenia nastąpi do dnia 10-ego następnego miesiąca.
2. Wynagrodzenia związane z projektem oraz składniki pochodne od tych wynagrodzeń objęte są planem rzeczowo-finansowym na dany rok budżetowy i są finansowane ze środków projektu.
3. Wynagrodzenie związane z projektem może być wyrażone w PLN lub Euro, o ile dany program to dopuszcza, z określeniem sposobu przeliczania danej stawki na PLN.
4. Ustalanie wynagrodzeń związanych z realizacją projektu winno być zgodne z zasadami rozliczania projektu oraz warunkami określonymi w kontrakcie/umowie.
5. Za pełne rozliczenie projektu z uwzględnieniem wynagrodzeń odpowiedzialność ponosi Kierownik.

§ 36.

Kierownik wnioskując o zatrudnienie osoby w celu wykonywania zadań związanych z realizacją projektu, poświadczając że proponowana osoba posiada kwalifikacje do wykonywania danej pracy w projekcie oraz, że jej wybór nastąpił zgodnie z przepisami krajowymi (w tym prawem zamówień publicznych) i wymogami programu, z którego finansowany jest projekt.

§ 37.

W przypadku projektów, w których stawki wynagrodzeń są określone lub zaakceptowane w budżecie i umowie/kontrakcie o dofinansowanie przez instytucję przyznającą dofinansowanie i refundowane w 100%, stosuje się stawkę w wysokości określonej dla danego projektu.

§ 38.

Zasady wynagradzania osób związanych z realizacją projektu w formie innej niż określone w niniejszym Regulaminie ustala Dyrektor, na wniosek Kierownika uzgodniony z Głównym Księgowym, jeżeli wymaga tego kontrakt/umowa.

Rozdział VII

Przepisy przejściowe i końcowe

§ 39.

Ustala się table:

- 1) Tabele nr 1: miesięcznych stawek wynagrodzenia zasadniczego pracowników naukowych, stanowiącą załącznik nr 1 do regulaminu,
- 2) Tabele nr 2: miesięcznych stawek wynagrodzenia zasadniczego pracowników badawczo-technicznych, stanowiącą załącznik nr 2 do regulaminu,
- 3) Tabele nr 3: miesięcznych stawek wynagrodzenia zasadniczego pracowników inżynieryjno-technicznych, stanowiącą załącznik nr 3 do regulaminu,
- 4) Tabele nr 4 miesięcznych stawek wynagrodzenia zasadniczego pracowników bibliotecznych oraz dokumentacji i informacji naukowej, stanowiącą załącznik nr 4 do regulaminu,
- 5) Tabele nr 5 i 6 miesięcznych stawek wynagrodzenia zasadniczego pracowników organizacyjno-ekonomicznych i administracyjnych, stanowiące załącznik nr 5 do regulaminu,
- 6) Tabele nr 7 miesięcznych stawek wynagrodzenia zasadniczego pracowników na stanowiskach robotniczych i obsługi, stanowiące załącznik nr 6 do regulaminu,
- 7) Tabela nr 8 stanowisk oraz stawek dodatku funkcyjnego pracowników pełniących funkcje kierownicze, stanowiącą załącznik nr 7 do regulaminu,
- 8) Tabela nr 9 wysokości miesięcznych stawek godzinowych z tytułu wykonywania przez pracowników zadań związanych z realizacją przez Instytut projektów finansowanych ze źródeł pozastatutowych - stanowiącą załącznik nr 8 do regulaminu.
- 9) Tabela nr 10: miesięczne stawki dodatku funkcyjnego pracowników pełniących funkcje kierownicze związane z realizacją przez Instytut projektów finansowanych ze źródeł pozastatutowych.

§ 40.

W sprawach nieuregulowanych w niniejszym regulaminie stosuje się przepisy kodeksu pracy i inne przepisy prawa pracy.

§ 41.

Wynagrodzenie pracownika zatrudnionego w dniu wejścia w życie niniejszego regulaminu, ustalone na podstawie niniejszego regulaminu, nie może być niższe od wynagrodzenia przysługującego przed tym dniem.

§ 42.

1. Regulamin wynagradzania Instytutu Metalurgii i Inżynierii Materiałowej im. A. Krupkowskiego Polskiej Akademii Nauk wchodzi w życie w terminie dwóch tygodni od dnia podpisania zarządzenia tj. wchodzi w życie od dnia 01 stycznia 2022 r. – zgodnie z art. 77² § 6 ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy (tj. Dz. U. z 1998 r., Nr 21, poz. 94 z późn. zm.).
2. Jeżeli wymogi lub wytyczne dotyczące ustalania systemu wynagrodzeń w projektach finansowanych ze źródeł zewnętrznych obligują do stosowania zapisów części lub całości przepisów Regulaminu wynagradzania z dnia 17 grudnia 2021 r., można odstąpić od stosowania przepisów Regulaminu wynagradzania z dnia 17 grudnia 2021 r. .

Pieczęć Instytutu

.....
podpis Dyrektora Instytutu

Kraków, dnia 17 grudnia 2021 r.

Załączniki do regulaminu

- 1) Załącznik nr 1 miesięczne stawki wynagrodzenia zasadniczego pracowników naukowych,
- 2) Załącznik nr 2 miesięczne stawki wynagrodzenia zasadniczego pracowników badawczo-technicznych,
- 3) Załącznik nr 3 miesięczne stawki wynagrodzenia zasadniczego pracowników inżynieryjno-technicznych,
- 4) Załącznik nr 4 miesięczne stawki wynagrodzenia zasadniczego pracowników bibliotecznych oraz dokumentacji i informacji naukowej,
- 5) Załącznik nr 5 miesięczne stawki wynagrodzenia zasadniczego pracowników organizacyjno-ekonomicznych i administracyjnych,
- 6) Załącznik nr 6 miesięczne stawki wynagrodzenia zasadniczego pracowników na stanowiskach robotniczych i obsługi,
- 7) Załącznik nr 7 miesięczne stawki dodatku funkcyjnego pracowników pełniących funkcje kierownicze,
- 8) Załącznik nr 8 wysokość stawek godzinowych z tytułu wykonywania przez pracowników zadań związanych z realizacją przez Instytut projektów finansowanych ze źródeł pozastatutowych,
- 9) Załącznik numer 9 miesięczne stawki dodatku funkcyjnego projektowego.

Załącznik nr 1
miesięczne stawki wynagrodzenia zasadniczego pracowników naukowych

Tabela nr 1

Stanowisko	Wysokość wynagrodzenia		Wymagane kwalifikacje
	od	do	
Profesor	zgodnie z art. 91 a ustawy z dnia 30 kwietnia 2010 r. o Polskiej Akademii Nauk	piętnastokrotność wynagrodzenia profesora z art. 91 a ustawy z dnia 30 kwietnia 2010 r. o Polskiej Akademii Nauk	– zgodnie z przepisami ustawy z dnia 30 kwietnia 2010 r. o Polskiej Akademii Nauk oraz ustaw powiązanych – wyniki oceny okresowej pracownika, – aktywność w pozyskiwaniu projektów, – doświadczenie w pracy na stanowisku, – starania na polu działalności naukowej i organizacyjnej, – posiadane wykształcenie, – podnoszenie kwalifikacji i rozwój zawodowy, – udział w realizacji dodatkowych zadań, – dbałość o przestrzeganie procedur obowiązujących w Instytucie, – stopień samodzielności wykonywanych zadań, – zwiększenie zakresu wykonywanych zadań, – zwiększenie zakresu odpowiedzialności pracownika, – inicjatywna i zaangażowanie w wykonywanie powierzonych obowiązków
Profesor instytutu	zgodnie z art. 91 a ustawy z dnia 30 kwietnia 2010 r. o Polskiej Akademii Nauk	trzynastokrotność wynagrodzenia profesora z art. 91 a ustawy z dnia 30 kwietnia 2010 r. o Polskiej Akademii Nauk	
Adiunkt	zgodnie z art. 91 a ustawy z dnia 30 kwietnia 2010 r. o Polskiej Akademii Nauk	jedenastokrotność wynagrodzenia profesora z art. 91 a ustawy z dnia 30 kwietnia 2010 r. o Polskiej Akademii Nauk	
Asystent	zgodnie z art. 91 a ustawy z dnia 30 kwietnia 2010 r. o Polskiej Akademii Nauk	dziwięciokrotność wynagrodzenia profesora z art. 91 a ustawy z dnia 30 kwietnia 2010 r. o Polskiej Akademii Nauk	

Załącznik nr 2
miesięczne stawki wynagrodzenia zasadniczego pracowników badawczo-technicznych

Tabela nr 2

Stanowisko	Wysokość wynagrodzenia		Przy zatrudnieniu na stanowisku oraz w postępowaniu awansowym będą brane między innymi pod uwagę:
	od	do	
Główny specjalista	4000,00	40000,00	– posiadanie stopnia naukowego co najmniej doktora, – doświadczenie w pracy na stanowisku, – starania na polu działalności naukowej i organizacyjnej, – posiadane wykształcenie, – podnoszenie kwalifikacji i rozwój zawodowy, – udział w realizacji dodatkowych zadań,
Specjalista	3200,00	38600,00	– dbałość o przestrzeganie procedur obowiązujących w Instytucie, – stopień samodzielności wykonywanych zadań, – zwiększenie zakresu wykonywanych zadań, – zwiększenie zakresu odpowiedzialności pracownika, – inicjatywna i zaangażowanie w wykonywanie powierzonych obowiązków.

Załącznik nr 3
miesięczne stawki wynagrodzenia zasadniczego pracowników inżynieryjno -technicznych

Tabela nr 3

Stanowisko	Wysokość wynagrodzenia		Przy zatrudnieniu na stanowisku oraz w postępowaniu awansowym będą brane między innymi pod uwagę:
	Od	do	
Starszy specjalista	3528,00	20000,00	– doświadczenie w pracy na stanowisku, – starania na polu działalności naukowej i organizacyjnej, – posiadane wykształcenie, – podnoszenie kwalifikacji i rozwój zawodowy, – udział w realizacji dodatkowych zadań, – dbałość o przestrzeganie procedur obowiązujących w Instytucie, – stopień samodzielności wykonywanych zadań, – zwiększenie zakresu wykonywanych zadań, – zwiększenie zakresu odpowiedzialności pracownika, – inicjatywna i zaangażowanie w wykonywanie powierzonych obowiązków.
Specjalista	3200,00	15000,00	
Technik, technik laborant	wynagrodzenie minimalne ustalane corocznie na podstawie ustawy z 10 .10. 2002 o minimalnym wynagrodzeniu za pracę	10000,00	
Chemik, fizyk,	wynagrodzenie minimalne ustalane corocznie na podstawie ustawy z 10 .10. 2002 o minimalnym wynagrodzeniu za pracę	8000,00	

Załącznik nr 4
miesięczne stawki wynagrodzenia zasadniczego pracowników bibliotecznych oraz
dokumentacji i informacji naukowej

Tabela nr 4

Stanowisko	Wysokość wynagrodzenia		Przy zatrudnieniu na stanowisku oraz w postępowaniu awansowym będą brane między innymi pod uwagę:
	Od	do	
Starszy kustosz dyplomowany, starszy dokumentalista dyplomowany	3620,00	20000,00	– zgodnie z przepisami ustawy z dnia 30 kwietnia 2010 r. o Polskiej Akademii Nauk oraz ustaw powiązanych – doświadczenie w pracy na stanowisku, – starania na polu działalności naukowej i organizacyjnej, – posiadane wykształcenie, – podnoszenie kwalifikacji i rozwój zawodowy, – udział w realizacji dodatkowych zadań, – dbałość o przestrzeganie procedur obowiązujących w Instytucie, – stopień samodzielności wykonywanych zadań, – zwiększenie zakresu wykonywanych zadań, – zwiększenie zakresu odpowiedzialności pracownika, – inicjatywna i zaangażowanie w wykonywanie powierzonych obowiązków
Kustosz dyplomowany, dokumentalista dyplomowany	3375,00	15000,00	
Adiunkt biblioteczny, adiunkt dokumentacji i informacji naukowej	wynagrodzenie minimalne ustalane corocznie na podstawie ustawy z 10.10.2002 o minimalnym wynagrodzeniu za pracę	10000,00	
Asystent biblioteczny, asystent dokumentacji i informacji naukowej	wynagrodzenie minimalne ustalane corocznie na podstawie ustawy z 10.10.2002 o minimalnym wynagrodzeniu za pracę	5000,00	

Załącznik nr 5
miesięczne stawki wynagrodzenia zasadniczego pracowników organizacyjno-ekonomicznych i administracyjnych

Tabela nr 5

Stanowisko	Wysokość wynagrodzenia		Przy zatrudnieniu na stanowisku oraz w postępowaniu awansowym będą brane między innymi pod uwagę:
	od	do	
Specjalista ds. administracji	3375,00	20000,00	– doświadczenie w pracy na stanowisku, – starania na polu działalności organizacyjnej, – posiadane wykształcenie, – podnoszenie kwalifikacji i rozwój zawodowy, – udział w realizacji dodatkowych zadań, – dbałość o przestrzeganie procedur obowiązujących w Instytucie, – stopień samodzielności wykonywanych zadań, – zwiększenie zakresu wykonywanych zadań, – zwiększenie zakresu odpowiedzialności pracownika, – inicjatywna i zaangażowanie w wykonywanie powierzonych obowiązków
Samodzielny pracownik administracyjny	wynagrodzenie minimalne ustalane corocznie na podstawie ustawy z 10.10.2002 o minimalnym wynagrodzeniu za pracę	15000,00	
Pracownik administracyjny	wynagrodzenie minimalne ustalane corocznie na podstawie ustawy z 10.10.2002 o minimalnym wynagrodzeniu za pracę	10000,00	
Referent ds. administracyjnych	wynagrodzenie minimalne ustalane corocznie na podstawie ustawy z 10.10.2002 o minimalnym wynagrodzeniu za pracę	8000,00	

Tabela nr 6

Stanowisko	Wysokość wynagrodzenia		Przy zatrudnieniu na stanowisku oraz w postępowaniu awansowym będą brane między innymi pod uwagę:
	od	do	
Specjalista ds. księgowości	3375,00	20000,00	– doświadczenie w pracy na stanowisku, – starania na polu działalności organizacyjnej, – posiadane wykształcenie, – podnoszenie kwalifikacji i rozwój zawodowy, – udział w realizacji dodatkowych zadań, – dbałość o przestrzeganie procedur obowiązujących w Instytucie, – stopień samodzielności wykonywanych zadań, – zwiększenie zakresu wykonywanych zadań, – zwiększenie zakresu odpowiedzialności pracownika, – inicjatywna i zaangażowanie w wykonywanie powierzonych obowiązków
Samodzielny księgowy	wynagrodzenie minimalne ustalane corocznie na podstawie ustawy z 10 .10. 2002 o minimalnym wynagrodzeniu za pracę	15000,00	
Księgowy	wynagrodzenie minimalne ustalane corocznie na podstawie ustawy z 10 .10. 2002 o minimalnym wynagrodzeniu za pracę	10000,00	
Referent ds. księgowości	wynagrodzenie minimalne ustalane corocznie na podstawie ustawy z 10 .10. 2002 o minimalnym wynagrodzeniu za pracę	8000,00	

Załącznik nr 6
miesięczne stawki wynagrodzenia zasadniczego pracowników na stanowiskach robotniczych i obsługi

Tabela nr 7

Stanowisko	Wysokość wynagrodzenia		Przy zatrudnieniu na stanowisku oraz w postępowaniu awansowym będą brane między innymi pod uwagę:
	Od	do	
Starszy mistrz, starszy portier	wynagrodzenie minimalne ustalane corocznie na podstawie ustawy z 10.10.2002 o minimalnym wynagrodzeniu za pracę	15000,00	– doświadczenie w pracy na stanowisku, – starania na polu działalności organizacyjnej, – posiadane wykształcenie, – podnoszenie kwalifikacji i rozwój zawodowy, – udział w realizacji dodatkowych zadań, – dbałość o przestrzeganie procedur obowiązujących w Instytucie, – stopień samodzielności wykonywanych zadań,
Mistrz, pracownik gospodarczy, portier, pracownik gospodarczy	wynagrodzenie minimalne ustalane corocznie na podstawie ustawy z 10.10.2002 o minimalnym wynagrodzeniu za pracę	10000,00	– zwiększenie zakresu wykonywanych zadań, – zwiększenie zakresu odpowiedzialności pracownika, – inicjatywna i zaangażowanie w wykonywanie powierzonych obowiązków

Załącznik nr 7
miesięczne stawki dodatku funkcyjnego pracowników pełniących funkcje kierownicze

Tabela nr 8

Stanowisko, funkcja	Wysokość dodatku funkcyjnego ¹	
	od	do
Dyrektor	1	1,5
Zastępca dyrektora Główny Księgowy	0,5	1,25
Kierownik zespołu badawczego Kierownik studium doktoranckiego / Szkoły Doktorskiej Kierownik zespołu laboratoriów badawczych	0,3	1
Zastępca głównego księgowego Zastępca kierownika zespołu laboratoriów badawczych Zastępca kierownika projektu	0,2	0,7
Kierownik samodzielnej pracowni Kierownik laboratorium zespołu laboratoriów badawczych Kierownik innej jednostki organizacyjnej Instytutu podlegającej bezpośrednio Dyrektorowi	0,2	0,7
Pełnomocnik Dyrektora Zastępca Kierownika studium doktoranckiego / Szkoły Doktorskiej	0,2	0,5
Kierownik zespołu warsztatowo - konserwatorskiego	0,1	0,25

Współczynnik dodatku funkcyjnego **Wartość 1 – wynagrodzenie minimalne**. Wynagrodzenie ustalane jest corocznie na podstawie ustawy z 10 października 2002 o minimalnym wynagrodzeniu za pracę. Wysokość minimalnego wynagrodzenia, podlega ogłoszeniu w Dzienniku Urzędowym Rzeczypospolitej Polskiej „Monitor Polski”, w drodze obwieszczenia Prezesa Rady Ministrów do 15 września każdego roku

Załącznik nr 8

**stawki godzinowe z tytułu wykonywania przez pracowników zadań związanych z realizacją
przez Instytut projektów finansowanych ze źródeł pozastatutowych**

Tabela nr 9

Nazwa stanowiska/ funkcji	Stawka godzinowa
Kierownik Projektu	250,00 zł
Kierownik Zadania	200,00 zł
Uczestnicy projektu - Pracownicy merytoryczni projektów dotyczących wykonywania zadań naukowo badawczych	
Profesor (lub inni pracownicy równorzędni)	170,00 zł
Profesor instytutu (lub inni pracownicy równorzędni)	150,00 zł
Adiunkt (lub inni pracownicy równorzędni)	130,00 zł
Asystent (lub inni pracownicy równorzędni)	100,00 zł
Doktoranci	90,00 zł
Pracownicy techniczni (lub inni pracownicy równorzędni)	70,00 zł
Uczestnicy projektu - Pracownicy merytoryczni projektów dotyczących zakupu infrastruktury do IMIM PAN	
Członek Komisji Przetargowej	100,00 zł
Grupa pracowników administracyjnych	
Koordynator do spraw finansowych	150,00 zł
Główny Księgowy	150,00 zł
Pozostały personel administracyjny	80,00 zł

Załącznik nr 9
miesięczne stawki dodatku funkcyjnego projektowego

Tabela nr 10

Stanowisko, funkcja	Wysokość dodatku funkcyjnego¹
Kierownik pakietu zadań (WP leader) lub równorzędny	1,5
Kierownik projektu	0,6
Kierownik zadania w projekcie	0,5
Zastępca projektu	0,4
Zastępca kierownika zadania w projekcie	0,3

*Współczynnik dodatku funkcyjnego **Wartość 1** – wynagrodzenie minimalne. Wynagrodzenie ustalane jest corocznie na podstawie ustawy z 10 października 2002 o minimalnym wynagrodzeniu za pracę. Wysokość minimalnego wynagrodzenia, podlega ogłoszeniu w Dzienniku Urzędowym Rzeczypospolitej Polskiej „Monitor Polski”, w drodze obwieszczenia Prezesa Rady Ministrów do 15 września każdego roku.*