

**Regulamin wynagradzania
Instytutu Metalurgii i Inżynierii Materiałowej
im. A. Krupkowskiego
Polskiej Akademii Nauk w Krakowie
z dnia 24 października 2012 r.**

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)
- ustala się „Regulamin wynagradzania pracowników Instytutu Metalurgii i Inżynierii Materiałowej im. A. Krupkowskiego Polskiej Akademii Nauk z siedzibą w Krakowie „

**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.

§ 4.

1. Pracownikom przysługuje wynagrodzenie za pracę, w tym wynagrodzenie zasadnicze oraz dodatkowe składniki wynagrodzenia, w tym:
 - 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 zadaniowa i premia uznaniowa,
- 3) nagroda,
- 4) dodatek specjalny,

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,
 - 5) ogólnego stażu pracy,
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.

Za dni nieobecności w pracy z powodu niezdolności do pracy wskutek choroby bądź konieczności osobistego sprawowania opieki nad dzieckiem lub chorym członkiem rodziny, za które pracownik otrzymuje wynagrodzenie lub zasiłek z ubezpieczenia społecznego: chorobowy lub opiekuńczy, także zasiłek macierzyński i świadczenie rehabilitacyjne, pracownik zachowuje prawo do:

- 1) dodatku za wysługę lat,
- 2) dodatku funkcyjnego,
- 3) premii regulaminowej

§ 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 miesięczną stawkę wynagrodzenia przez przeciętną miesięczną liczbę godzin, o której mowa w ust. 1 niniejszego paragrafu:
 - a) 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
 - b) 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. Wysługa lat

1. Pracownikowi Instytutu przysługuje dodatek za wysługę 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 wysługę lat wlicza się wszystkie poprzednio zakończone 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 wysługę lat przysługującego pracownikowi, który był zatrudniony równocześnie w ramach więcej niż jednego zakończonego stosunku pracy, do okresu uprawniającego do dodatku za wysługę lat wlicza się jeden z tych okresów zatrudnienia.
4. Dodatek za wysługę lat przysługuje pracownikowi za dni, za które otrzymuje on wynagrodzenie oraz za dni nieobecności w pracy z powodu niezdolności do pracy wskutek choroby albo konieczności osobistego sprawowania opieki nad dzieckiem lub chorym członkiem rodziny, za które pracownik otrzymuje wynagrodzenie lub zasiłek z ubezpieczenia społecznego.
5. Dodatek za wysługę 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;

§ 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 poprzednio zakończone 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 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. Pracownik, którego powołano na stanowisko kierownicze na czas określony, w razie wcześniejszego odwołania z tego stanowiska zachowuje prawo do dodatku do końca okresu, na jaki został powołany, nie dłużej jednak niż przez 3 miesiące. Pracownik powołany na stanowisko kierownicze na czas nie określony, w razie odwołania z tego stanowiska, zachowuje prawo do dodatku funkcyjnego przez okres 3 miesięcy.
4. 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.
5. Dodatek funkcyjny przysługuje pracownikom z tytułu pełnienia funkcji wskazanych w Załączniku nr 7 do niniejszego Regulaminu

§ 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 wypłacaną ze środków przeznaczonych na dodatkowe zadania.

§ 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) itp.
3. W grupie pozostałych pracowników premia przyznawana jest za ponadprzeciętne zaangażowanie w wykonywanie powierzonych obowiązków oraz aktywność w zakresie wykraczającym poza umowne obowiązki pracownika.
4. Premia uznaniowa przyznawana jest niezależnie od ilości dni nieobecności w pracy z powodu niezdolności do pracy wskutek choroby bądź konieczności osobistego sprawowania opieki nad dzieckiem lub chorym członkiem rodziny, za które pracownik otrzymuje wynagrodzenie lub zasiłek z ubezpieczenia społecznego: chorobowy lub opiekuńczy, także zasiłek macierzyński i świadczenie rehabilitacyjne.
5. Premia uznaniową przyznaje Dyrektor Instytutu. Premia może być przyznana na wniosek Kierownika Pracowni.

6. 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:
 - a) zlecone przez Dyrektora Instytutu w ramach pozyskiwanych projektów,
 - b) zlecone przez Dyrektora Instytutu w ramach zwiększenia zakresu obowiązków.
2. Decyzję o przyznaniu premii zadaniowej oraz jej wysokości podejmuje Dyrektor Instytutu.
3. Wysokość premii zadaniowej za pojedynczy okres, za jaki premia jest przyznawana nie może przekraczać 3-krotnego wynagrodzenia zasadniczego danego pracownika, uzyskanego w tym okresie.

§ 19. Premia zadaniowa

1. Premia zadaniowa przyznawana jest niezależnie od ilości dni nieobecności w pracy z powodu niezdolności do pracy wskutek choroby bądź konieczności osobistego sprawowania opieki nad dzieckiem lub chorym członkiem rodziny, za które pracownik otrzymuje wynagrodzenie lub zasiłek z ubezpieczenia społecznego: chorobowy lub opiekuńczy, także zasiłek macierzyński i świadczenie rehabilitacyjne.
2. Premia przyznawana jest niezależnie od ilości dni nieobecności w pracy z powodu korzystania przez pracownika z urlopu wypoczynkowego, urlopu okolicznościowego, zwolnienia w celu sprawowania opieki nad dzieckiem do lat 14.
3. Premia zadaniowa wypłacana jest w miesięcznych lub dwu miesięcznych odstępach czasu.

§ 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. Dodatek specjalny nie może przekraczać 40 % kwoty przysługującego pracownikowi wynagrodzenia zasadniczego.

Rozdział IV

Dodatkowe uprawnienia pracowników

§ 22.

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**

§ 23.

1. Pracownikowi w związku z wykonywaniem prac będących przedmiotem prawa autorskiego, przysługuje 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.).
2. Zakwalifikowanie określonego rodzaju prac jako prac o charakterze twórczym ze względu na indywidualny charakter i utrwalenie w jakiegokolwiek postaci, należy do pracownika i w tym zakresie przejmuje on na siebie pełną odpowiedzialność co potwierdza w złożonym przez siebie oświadczeniu dotyczącym zastosowania w wynagrodzeniu zasadniczym kosztów autorskich.
3. Udział procentowy wynagrodzenia za przeniesienie autorskich praw majątkowych do utworu będącego przedmiotem prawa autorskiego powstającego w ramach stosunku pracy, ustala się indywidualnie na podstawie oświadczenia pracownika, potwierdzonego przez Dyrektora Instytutu. Ustalenie to odbywa się na podstawie aneksu do umowy o pracę.
4. Oświadczenie, o którym mowa w ust. 3 pracownik składa do dnia 15 stycznia każdego kolejnego roku kalendarzowego.
5. W przypadku nie złożenia oświadczenia o realizacji prac twórczych w danym roku kalendarzowym, nie złożenia go w terminie lub nie potwierdzenia tej informacji przez Dyrektora Instytutu, podwyższone koszty uzyskania przychodu od wynagrodzenia z działalności twórczej nie zostaną uwzględnione w informacjach o dochodach oraz pobranych zaliczkach (PIT-11), kierowanych do Urzędu Skarbowego. W związku z tym, pracownik będzie zobowiązany do dopłaty podatku rozliczając się za ten rok podatkowy z Urzędem Skarbowym.
6. Podział wynagrodzenia zasadniczego, zgodnie z oświadczeniem, o którym mowa w ust. 3 ustala się w aneksie do aktu mianowania/umowy o pracę, według wzoru przygotowanego przez Dział Spraw Osobowych.
7. W razie istotnej zmiany okoliczności mających wpływ na wysokość udziału procentowego za przeniesienie autorskich praw majątkowych do utworu będącego przedmiotem prawa autorskiego powstającego w ramach stosunku pracy, pracownik przedkłada Dyrektorowi Instytutu pisemny wniosek o zmianę udziału procentowego na pozostałą część roku kalendarzowego. Termin na złożenie wniosku upływa w dniu 15 każdego miesiąca.

§ 24.

Podwyższone koszty uzyskania przychodu o których mowa w §1 nie przysługują:

- a) za dni nieobecności w pracy z powodu niezdolności do pracy wskutek choroby bądź konieczności osobistego sprawowania opieki nad dzieckiem lub chorym członkiem rodziny,
- b) za dni nieobecności w pracy z powodu urlopu wypoczynkowego,
- c) za dni nieobecności w pracy z powodu urlopu okolicznościowego,
- d) za dni nieobecności z tytułu opieki nad dzieckiem do lat 14,

e) za dni nieobecności w pracy z powodu zasiłku macierzyńskiego.

Rozdział VI

Wynagrodzenie pracowników w związku z podejmowaniem przez Instytut realizacji projektów współfinansowanych ze środków Unii Europejskiej, tj. przy wykorzystaniu środków funduszy strukturalnych oraz programów ramowych

§ 25.

1. W związku z podejmowaniem dodatkowych zadań wynikających z realizacji przez Instytut projektów współfinansowanych ze środków Unii Europejskiej 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 aneksu 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) przyznania wynagrodzenia uzupełniającego;
 - c) przyznania premii zadaniowej;
 - d) przyznanie dodatku specjalnego.
 - 3) zawarcia umowy cywilno-prawnej wyłącznie w celu wykonania zadań wynikających z realizacji projektu.
2. Wybór formy zatrudnienia musi być zgodny z wymogami i wytycznymi programu, z którego finansowany jest projekt

§ 26.

1. Nawiązanie stosunku pracy, o którym mowa w § 25 ust. 1, pkt 1 następuje w formie umowy o pracę na czas określony, nie dłuższy niż czas realizacji projektu, zawartej na wniosek Kierownika/Koordynatora Projektu. Wniosek o zatrudnienie akceptuje Dyrektor Instytutu po potwierdzeniu przez Kierownika/Koordynatora Projektu posiadania środków na wynagrodzenie tej osoby z budżetu projektu.
2. Nawiązanie stosunku pracy, o którym mowa w § 25 ust. 1, pkt 1 z pracownikiem Instytutu dopuszczalne jest tylko wówczas, gdy przedmiotem powyższego stosunku pracy ma być praca innego rodzaju niż wynikająca z wcześniej nawiązanego stosunku pracy. W takim przypadku konieczne jest określenie zakresu obowiązków, odmiennego od pełnionych na dotychczasowym stanowisku.

§ 27.

1. Pracownik, o którym mowa w § 1 ust. 1, pkt 2b może otrzymywać oprócz wynagrodzenia dotychczasowego wynagrodzenie uzupełniające.
2. Wynagrodzenie uzupełniające stanowi zmienny składnik wynagrodzenia określony stawką godzinową.

3. Wynagrodzenie uzupełniające, o którym mowa w ust. 1 przyznaje się za godziny przepracowane bezpośrednio przy realizacji projektu, ustalając dla każdej osoby uzupełniającą stawkę godzinową zgodnie z Załącznikiem nr 8 określającym wysokość stawek godzinowych pracowników w związku z realizacją przez Instytut zadań współfinansowanych ze środków Unii Europejskiej.
4. Wynagrodzenie zasadnicze pracownika w części statutowej ulegnie w danym miesiącu obniżeniu o liczbę godzin przepracowanych na rzecz projektu. Z wyłączeniem pracownika mianowanego na stanowisku profesora zwyczajnego lub profesora nadzwyczajnego.
5. Wynagrodzenie uzupełniające przysługuje za rzeczywisty czas pracy wynikający z karty czasu pracy i jest zmiennym składnikiem wynagrodzenia.
6. Wynagrodzenie uzupełniające przyznawane jest odpowiednio przez Dyrektora na wniosek Kierownika/Koordynatora Projektu, 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/ Koordynatora Projektu.
7. Spełnienie warunków, o których mowa w ust. 6 stanowi podstawę sporządzenia aneksu do istniejącego stosunku pracy przez Dział Spraw Osobowych, podpisywanego przez Dyrektora Instytutu.
8. Wynagrodzenie uzupełniające wypłacane jest przez okres realizacji projektu lub jego części i jest ustalane zgodnie z budżetem projektu.
9. Wynagrodzenie uzupełniające jest odrębnym składnikiem wynagrodzenia.

§ 28.

1. 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 współfinansowanych ze środków Unii Europejskiej dla najbardziej zbliżonego charakterem lub rodzajem pracy stanowiska w obowiązującym taryfikatorze płacowym, o ile program nie stanowi inaczej.

§ 29.

1. Wynagrodzenie pracownika, o którym mowa w § 25 ust. 1, pkt 2c jest odrębnym składnikiem wynagrodzenia, wypłacanym niezależnie od premii bądź dodatków wynikających ze stosunku pracy.
2. Premia zadaniowa może być przyznana w formie zryczałtowanej kwoty miesięcznej, do wysokości maksymalnie 300% wynagrodzenia zasadniczego pracownika.
3. Wynagrodzenie, o którym mowa w § 25 ust. 1, pkt 2c i d jest przyznawane przez Dyrektora na wniosek Kierownika/Koordynatora Projektu, składany w Dziale Spraw Osobowych i Dziale Organizacji Badań Naukowych.
4. Kierownik/Koordynator Projektu we wniosku, o którym mowa w ust. 3, 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

5. Spełnienie warunków, o których mowa w ust. 4 stanowi podstawę sporządzenia aneksu do istniejącego stosunku pracy przez Dział Spraw Osobowych, podpisywanego przez Dyrektora Instytutu.

§ 30.

1. Czas pracy w projekcie jest rejestrowany w postaci karty czasu pracy przez cały okres trwania projektu lub w formie raportu wykonania zadania bądź protokołu odbioru pracy, potwierdzonego podpisem osoby wykonującej zadanie i Kierownika/Koordynatora Projektu, 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/Koordynatora Projektu.
3. Raport wykonania zadania/protokół odbioru pracy jest sporządzany w 1 egzemplarzu i zatwierdzany przez Kierownika/Koordynatora Projektu. Częstotliwość sporządzania raportu określają zasady programu, z którego finansowany jest projekt.

§ 31.

1. Wypłata wynagrodzenia, o którym mowa w § 1 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 Projektu 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/Koordynator Projektu.

§ 32.

Kierownik/Koordynator Projektu wnioskując o zatrudnienie osoby w celu wykonywania zadań związanych z realizacją projektu w formie wymienionej w § 1 ust. 1, pkt. 1, 2 i 3, poświadczają 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.

§ 33.

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

§ 34.

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

Rozdział VII

Przepisy przejściowe i końcowe

§ 35.

Ustala się tabele:

- 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 inżyniersko-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, 8 i 9: miesięcznych stawek wynagrodzenia zasadniczego pracowników na stanowiskach robotniczych i obsługi, stanowiące załącznik nr 6 do regulaminu,
- 7) Tabela nr 10: stanowisk oraz stawek dodatku funkcyjnego pracowników pełniących funkcje kierownicze, stanowiącą załącznik nr 7 do regulaminu,
- 8) Tabela nr 11: wysokości miesięcznych stawek godzinowych z tytułu wykonywania przez pracowników zadań związanych z realizacją przez Instytut projektów współfinansowanych ze środków Unii Europejskiej - stanowiącą załącznik nr 8 do regulaminu.

§ 36.

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

§ 37.

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.

§ 38.

Niniejszy Regulamin wynagradzania wchodzi w życie po upływie 2 tygodni od podania go do wiadomości pracowników Instytutu poprzez ogłoszenie go w drodze Komunikatu dla poszczególnych jednostek organizacyjnych Instytutu.

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 współfinansowanych ze środków Unii Europejskiej

INSTYTUT METALURGII
I INŻYNIERII MATERIAŁOWEJ
im. Aleksandra Krupkowskiego
Polskiej Akademii Nauk
30-059 Kraków, ul. Reymonta 25
tel. (012) 637-42-00, fax (012) 637-21-92
NIP 675-000-18-57
Pieczęć Instytutu

DYREKTOR

Prof. dr hab. inż. Paweł Zioba
podpis Dyrektora Instytutu

Przewodniczący
Komisji Międzyzakładowej
NSZZ "Solidarność" PAN i PAU
w Krakowie
dr Wojciech Zakulski

.....
podpis Przewodniczącego Komisji Międzyzakładowej

Kraków, dnia 4 LISTOPADA 2012 r.

Załącznik nr 1
miesięczne stawki wynagrodzenia zasadniczego pracowników naukowych

Tabela nr 1

Stanowisko	Współczynnik wynagrodzenia ¹		Wymagane kwalifikacje
	od	do	
profesor zwyczajny	2,75	8	zgodnie z przepisami ustawy z dnia 30 kwietnia 2010 r. o Polskiej Akademii Nauk
profesor nadzwyczajny	2,25	6	
adiunkt	1,75	4	
asystent	1,25	3	

1. Współczynnik wynagrodzenia 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 2
miesięczne stawki wynagrodzenia zasadniczego pracowników badawczo-technicznych

Tabela nr 2

Stanowisko	Współczynnik wynagrodzenia ¹		Wymagane kwalifikacje
	od	do	
główny specjalista	1,75	4	zgodnie z przepisami ustawy z dnia 30 kwietnia 2010 r. o Polskiej Akademii Nauk
specjalista	1,5	3	

1. Współczynnik wynagrodzenia 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 3
miesięczne stawki wynagrodzenia zasadniczego pracowników inżynieryjno -technicznych

Tabela nr 3

Stanowisko	Współczynnik wynagrodzenia ¹		Wymagane kwalifikacje	
	od	do		
starszy specjalista	1,5	4	posiada tytuł doktora oraz co najmniej 8 lat doświadczenia pracy na stanowisku związanym z działalnością B+R	
specjalista	1,25	2	posiada tytuł doktora oraz co najmniej 2 lata doświadczenia pracy na stanowisku związanym z działalnością B+R	posiada wyższe wykształcenie kierunkowe oraz co najmniej 5 lat doświadczenia pracy na stanowisku związanym z działalnością B+R
technik, technik laborant	1	1,5	posiada co najmniej średnie wykształcenie kierunkowe oraz co najmniej 2 lata doświadczenia pracy na stanowisku związanym z działalnością B+R	
chemik, fizyk, metalurg	1	1,25	brak doświadczenia w pracy na stanowisku związanym z działalnością B+R	

1. Współczynnik wynagrodzenia 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 4
miesięczne stawki wynagrodzenia zasadniczego pracowników bibliotecznych oraz
dokumentacji i informacji naukowej

Tabela nr 4

Stanowisko	Współczynnik wynagrodzenia ¹		Wymagane kwalifikacje
	od	do	
Starszy kustosz dyplomowany, starszy dokumentalista dyplomowany	1,5	4	zgodnie z przepisami ustawy z dnia 27 czerwca 1997 r. o bibliotekach
Kustosz dyplomowany, dokumentalista dyplomowany	1,25	3	zgodnie z przepisami ustawy z dnia 27 czerwca 1997 r. o bibliotekach
Adiunkt biblioteczny, adiunkt dokumentacji i informacji naukowej	1	1,75	zgodnie z przepisami ustawy z dnia 27 czerwca 1997 r. o bibliotekach
Asystent biblioteczny, asystent dokumentacji i informacji naukowej	1,	1,5	zgodnie z przepisami ustawy z dnia 27 czerwca 1997 r. o bibliotekach

1. Współczynnik wynagrodzenia 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 5
miesięczne stawki wynagrodzenia zasadniczego pracowników organizacyjno-ekonomicznych i administracyjnych

Tabela nr 5

Stanowisko	Współczynnik wynagrodzenia ¹		Wymagane kwalifikacje	
	od	do		
specjalista ds. administracji	1,5	2,25	posiada wykształcenie wyższe kierunkowe oraz trzy lata doświadczenia w pracy na danym stanowisku	nie posiada wykształcenia kierunkowego, legitymuje się co najmniej 7 letnim doświadczeniem w pracy na danym stanowisku
			posiada wykształcenie średnie kierunkowe oraz pięć lat doświadczenia w pracy na danym stanowisku	
samodzielny pracownik administracyjny	1,25	2	posiada wykształcenie wyższe kierunkowe oraz rok doświadczenia w pracy na danym stanowisku	nie posiada wykształcenia kierunkowego, posiada co najmniej 4 letnie doświadczenie w pracy na danym stanowisku
			posiada wykształcenie średnie kierunkowe oraz trzy lata doświadczenia w pracy na danym stanowisku	
pracownik administracyjny	1	1,5	posiada wykształcenie kierunkowe, nie posiada doświadczenia w pracy na danym stanowisku	nie posiada wykształcenia kierunkowego, posiada co najmniej 2 letnie doświadczenie w pracy na danym stanowisku
referent ds. administracyjnych	1	1,25	wykształcenie wyższe oraz brak doświadczenia	

1. Współczynnik wynagrodzenia 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

Tabela nr 6

Stanowisko	Współczynnik wynagrodzenia ¹		Wymagane kwalifikacje	
	od	do		
specjalista ds. księgowości	1,5	2,25	posiada wykształcenie wyższe kierunkowe oraz trzy lata doświadczenia w pracy na danym stanowisku	nie posiada wykształcenia kierunkowego, legitymuje się co najmniej 7 letnim doświadczeniem w pracy na danym stanowisku
			posiada wykształcenie średnie kierunkowe oraz pięć lat doświadczenia w pracy na danym stanowisku	
samodzielny księgowy	1,25	2	posiada wykształcenie wyższe kierunkowe oraz rok doświadczenia w pracy na danym stanowisku	nie posiada wykształcenia kierunkowego, posiada co najmniej 4 letnie doświadczenie w pracy na danym stanowisku
			posiada wykształcenie średnie kierunkowe oraz trzy lat doświadczenia w pracy na danym stanowisku	
księgowy	1	1,5	posiada wykształcenie kierunkowe, nie posiada doświadczenia w pracy na danym stanowisku	nie posiada wykształcenia kierunkowego, posiada co najmniej 2 letnie doświadczenie w pracy na danym stanowisku
referent ds. księgowości	1	1,25	wykształcenie wyższe oraz brak doświadczenia	

1. Współczynnik wynagrodzenia 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 6

miesięczne stawki wynagrodzenia zasadniczego pracowników na stanowiskach robotniczych i obsługi

Tabela nr 7

Stanowisko	Współczynnik wynagrodzenia ¹		Wymagane kwalifikacje	
	od	do		
starszy mistrz	1,25	2	posiada wykształcenie kierunkowe oraz dwa lata doświadczenia w pracy na danym stanowisku	nie posiada wykształcenia kierunkowego, posiada co najmniej 4 letnie doświadczenie w pracy na danym stanowisku
mistrz	1	1,5	posiada wykształcenie kierunkowe, nie posiada doświadczenia w pracy na danym stanowisku	nie posiada wykształcenia kierunkowego, posiada co najmniej 2 letnie doświadczenie w pracy na danym stanowisku
technik konserwator	1	1,25	brak wykształcenia kierunkowego oraz brak doświadczenia	

1. Współczynnik wynagrodzenia 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

Tabela nr 8

Stanowisko	Współczynnik wynagrodzenia ¹⁾		Wymagane kwalifikacje
	od	do	
pracownik gospodarczy	1	1,25	brak wykształcenia kierunkowego oraz brak doświadczenia

1) Współczynnik wynagrodzenia 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

Tabela nr 9

Stanowisko	Stawka godzinowa		Wymagane kwalifikacje
	od	do	
starszy portier	8,70 zł	13 zł	brak wykształcenia kierunkowego oraz najmniej 2 letnie doświadczenie w pracy na danym stanowisku
portier	8,70 zł	10 zł	brak wykształcenia kierunkowego oraz brak doświadczenia

Załącznik nr 7
miesięczne stawki dodatku funkcyjnego pracowników pełniących funkcje kierownicze

Tabela nr 10

Stanowisko, funkcja	Współczynnik dodatku funkcyjnego ¹⁾	
	od	do
Dyrektor	1	1,5
Zastępca dyrektora Główny Księgowy	1	1,25
Kierownik zespołu badawczego Kierownik studium doktoranckiego Kierownik zespołu laboratoriów badawczych	0,7	1
Zastępca głównego księgowego Zastępca kierownika zespołu laboratoriów badawczych	0,5	0,7
Kierownik samodzielnej pracowni Kierownik laboratorium zespołu laboratoriów badawczych Kierownik innej jednostki organizacyjnej Instytutu podlegającej bezpośrednio Dyrektorowi	0,3	0,7
Pełnomocnik Dyrektora ds. ochrony informacji niejawnych	0,3	0,5
Kierownik zespołu warsztatowo - konserwatorskiego	0,1	0,25

1) 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 współfinansowanych ze środków Unii Europejskiej**

Tabela nr 11

Nazwa stanowiska/ funkcji	Stawka godzinowa	
	od	do
Kierownik Projektu	150,00 zł	400,00 zł
Kierownik Zadania	130,00 z	300,00 zł
Uczestnicy projektu - Pracownicy merytoryczni projektów dotyczących wykonywania zadań naukowo badawczych		
Profesor zwyczajny (lub inni pracownicy równorzędni)	150,00 zł	300,00 zł
Profesor nadzwyczajny (lub inni pracownicy równorzędni)	130,00 zł	250,00 zł
Adiunkt (lub inni pracownicy równorzędni)	100,00 zł	200,00 zł
Asystent (lub inni pracownicy równorzędni)	80,00 zł	150,00 zł
Doktoranci	60,00 zł	150,00 zł
Pracownicy techniczni (lub inni pracownicy równorzędni)	40,00 zł	100,00 zł
Uczestnicy projektu - Pracownicy merytoryczni projektów dotyczących zakupu infrastruktury do IMIM PAN		
Członek Komisji Przetargowej	72,00 zł	250,00 zł
Grupa pracowników administracyjnych		
Koordynator do spraw finansowych	72,00 zł	150,00 zł
Główny Księgowy	72,00 zł	150,00 zł
Pozostały personel administracyjny	35,00 zł	120,00 zł

pa