

Regulamin wynagradzania pracowników Instytutu Slawistyki Polskiej Akademii Nauk

Spis treści	
ROZDZIAŁ I	3
POSTANOWIENIA OGÓLNE	3
ROZDZIAŁ II	4
ZASADY I WARUNKI WYNAGRADZANIA ZA PRACĘ	4
ROZDZIAŁ III	5
SKŁADNIKI WYNAGRODZENIA ORAZ ŚWIADCZENIA ZWIĄZANE Z PRACĄ – POSTANOWIENIA OGÓLNE	5
ROZDZIAŁ IV	5
SKŁADNIKI WYNAGRODZENIA	5
Wynagrodzenie zasadnicze	5
Dodatek za wysługę lat	6
Dodatek funkcyjny	7
Dodatek zadaniowy	7
Dodatkowe wynagrodzenie jednorazowe	8
§ 12	8
Dodatkowe wynagrodzenie za pracę w projektach (wynagrodzenie dodatkowe)	8
Nagroda z Funduszu nagród	9
Dodatek motywacyjny	9
Dodatek za pracę w godzinach nadliczbowych	10
Dodatek za pracę w porze nocnej	10
ROZDZIAŁ V	10
ŚWIADCZENIA ZWIĄZANE Z PRACĄ	10
Nagroda jubileuszowa	10
Należności z tytułu podróży służbowej	11
Odprawa emerytalna lub rentowa	11
Odprawa pośmiertna	11
Ulga komunikacyjna	12
Pozostałe świadczenia	12
ROZDZIAŁ VI	13
POSTANOWIENIA KOŃCOWE	13
ZAŁĄCZNIK nr 1 Tabela stanowisk, kwalifikacji oraz stawek minimalnych i maksymalnych miesięcznego wynagrodzenia zasadniczego pracowników naukowych	13

Załącznik nr 2 TABELE MIESIĘCZNYCH MINIMALNYCH STAWEK WYNAGRODZENIA ZASADNICZEGO PRACOWNIKÓW:	14
- BADAWCZO-TECHNICZNYCH	14
Załącznik nr 3	14
TABELA MIESIĘCZNYCH MINIMALNYCH STAWEK WYNAGRODZENIA ZASADNICZEGO PRACOWNIKÓW:	14
- BIBLIOTECZNYCH, DOKUMENTACJI I INFORMACJI NAUKOWEJ,	14
Załącznik nr 4 Tabela stanowisk, kwalifikacji oraz stawek minimalnych i maksymalnych miesięcznego wynagrodzenia zasadniczego pracowników inżynieryjno - technicznych	14
Załącznik nr 5 TABELA MIESIĘCZNYCH STAWEK MINIMALNEGO I MAKSYMALNEGO WYNAGRODZENIA ZASADNICZEGO PRACOWNIKÓW: ORGANIZACYJNO-ADMINISTRACYJNYCH I FINANSOWO-KSIĘGOWYCH	15
Załącznik nr 6 Tabela stawek minimalnych i maksymalnych miesięcznego dodatku funkcyjnego dla pracowników pełniących funkcje kierownicze	15

ROZDZIAŁ I

POSTANOWIENIA OGÓLNE

§ 1

Regulamin wynagradzania pracowników Instytutu Sławistyki Polskiej Akademii Nauk, zwany dalej „Regulaminem wynagradzania”, określa zasady wynagradzania za pracę oraz pozostałe świadczenia związane z pracą i warunki ich przyznawania.

§ 2

Regulamin został wprowadzony na podstawie art. 104 ustawy z dnia 30 kwietnia 2010 r. o Polskiej Akademii Nauk (Dz. U. z 2020 r., poz. 1796) oraz art. 77² § 1 i 4 ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy (Dz. U. z 2023 r., poz. 1465).

§ 3

Ilekróć w niniejszym Regulaminie wynagradzania jest mowa o:

- 1) pracodawcy lub Instytucie – należy przez to rozumieć Instytut Sławistyki Polskiej Akademii Nauk,
- 2) pracownikowi – należy przez to rozumieć pracownika Instytutu Sławistyki Polskiej Akademii Nauk,
- 3) Dyrektorze – należy przez to rozumieć Dyrektora Instytutu Sławistyki Polskiej Akademii Nauk,
- 4) komórce organizacyjnej – należy przez to rozumieć jednostkę wyodrębnioną w strukturze organizacyjnej Instytutu, wskazaną w Statucie Instytutu i Regulaminie organizacyjnym Instytutu,
- 5) imiennej elektronicznej poczcie Instytutu – należy przez to rozumieć pocztę, o której mowa w Zarządzeniu Dyrektora nr 3/2019 z dnia 19 lutego 2019 r. w sprawie korzystania ze służbowej poczty elektronicznej w Instytucie Sławistyki Polskiej Akademii Nauk.

§ 4

1. Regulamin wynagradzania ma zastosowanie do pracowników Instytutu Sławistyki Polskiej Akademii Nauk, z zastrzeżeniem, o którym mowa w ust. 2.
2. Regulamin nie ma zastosowania do wynagrodzenia za pracę pracowników zarządzających zakładem pracy, przez co należy rozumieć osoby zajmujące stanowiska: Dyrektora Instytutu, Zastępców Dyrektora Instytutu oraz Głównego Księgowego Instytutu, z wyjątkiem postanowień, dotyczących zasad przyznawania odprawy rentowej lub emerytalnej oraz nagrody jubileuszowej. Wynagrodzenie miesięczne Dyrektora IS PAN, jego zastępców oraz Głównego księgowego, w rozumieniu ustawy z dnia 3 marca 2000 r. o wynagradzaniu osób kierujących niektórymi podmiotami prawnymi (Dz. U. z 2019 r., poz. 2136), ustalane jest w umowie o pracę.

ROZDZIAŁ II

ZASADY I WARUNKI WYNAGRADZANIA ZA PRACĘ

§ 5

1. Wysokość wynagrodzenia za pracę, z zastrzeżeniem, o którym mowa w ust. 2, ustala Dyrektor, z własnej inicjatywy lub na wniosek kierownika komórki organizacyjnej, w której pracownik realizuje swoje obowiązki, uwzględniając w szczególności rodzaj wykonywanej pracy oraz kwalifikacje konieczne do jej wykonywania, ilość i jakość świadczonej pracy, a także możliwości finansowe pracodawcy i warunki panujące na rynku pracy.
2. Wysokość wynagrodzenia za pracę Dyrektora ustala Prezes Polskiej Akademii Nauk.
3. Wynagrodzenie przysługuje za pracę wykonaną. Za czas niewykonania pracy pracownik zachowuje prawo do wynagrodzenia tylko wtedy, gdy przepisy prawa pracy tak stanowią.
4. Wynagrodzenie zasadnicze pracownika naukowego lub badawczo-technicznego w okresie zawieszenia w pełnieniu obowiązków może ulec obniżeniu, a tymczasowo aresztowanego ulega ograniczeniu najwyżej do połowy, w zależności od stanu rodzinnego pracownika naukowego lub badawczo-technicznego, począwszy od pierwszego dnia miesiąca kalendarzowego następującego po miesiącu, w którym nastąpiło zawieszenie. W okresie zawieszenia w pełnieniu obowiązków nie przysługują dodatki do wynagrodzenia oraz wynagrodzenie za godziny ponadwymiarowe. Jeżeli postępowanie dyscyplinarne lub karne zakończy się umorzeniem z braku dowodów winy albo wydaniem orzeczenia lub wyroku uniewinniającego, pracownikowi naukowemu lub badawczo-technicznemu należy wypłacić pozostałą część pełnego wynagrodzenia.
5. Pracownikowi zatrudnionemu w niepełnym wymiarze czasu pracy, poszczególne składniki wynagrodzenia i inne świadczenia związane z pracą przysługują w wysokości proporcjonalnej do wymiaru czasu pracy, chyba, że postanowienia Regulaminu wynagradzania lub inne przepisy stanowią inaczej.
6. Pracodawca, na żądanie pracownika, jest obowiązany udostępnić pracownikowi do wglądu dokumenty, na podstawie których zostało obliczone jego wynagrodzenie.
7. Informacje o wysokości osiągniętych przez pracowników wynagrodzeń za pracę mają charakter poufny i podlegają ochronie danych osobowych, z zastrzeżeniem przypadków odrębnie uregulowanych w przepisach powszechnie obowiązujących.

§ 6

Termin, miejsce, czas i częstotliwość wypłaty wynagrodzenia określa Regulamin pracy.

ROZDZIAŁ III

SKŁADNIKI WYNAGRODZENIA ORAZ ŚWIADCZENIA ZWIĄZANE Z PRACĄ – POSTANOWIENIA OGÓLNE

§ 7

1. Na zasadach określonych niniejszym Regulaminem wynagradzania, w Instytucie obowiązują następujące składniki wynagrodzenia:
 - 1) wynagrodzenie zasadnicze;
 - 2) dodatek za wysługę lat;
 - 3) dodatek funkcyjny;
 - 4) dodatek zadaniowy;
 - 5) dodatkowe wynagrodzenie jednorazowe
 - 6) dodatkowe wynagrodzenie za pracę w projektach (wynagrodzenie dodatkowe);
 - 7) nagroda – w przypadku utworzenia Funduszu nagród,
 - 8) dodatek motywacyjny;
 - 9) dodatek za pracę w godzinach nadliczbowych;
 - 10) dodatek za pracę w porze nocnej.
2. Obok składników wynagrodzenia wskazanych w ust. 1, osobom uprawnionym przysługują następujące świadczenia związane z pracą:
 - 1) nagroda jubileuszowa;
 - 2) należności z tytułu podróży służbowej;
 - 3) odprawa emerytalna lub rentowa;
 - 4) odprawa pośmiertna;
 - 5) odprawa związana z rozwiązaniem stosunku pracy z przyczyn nie dotyczących pracownika;
 - 6) ulga komunikacyjna;
 - 7) pozostałe świadczenia, o których mowa w § 23 Regulaminu wynagradzania.
3. Składniki wynagrodzenia mogą mieć charakter stały, okresowy lub jednorazowy.

ROZDZIAŁ IV

SKŁADNIKI WYNAGRODZENIA

Wynagrodzenie zasadnicze

§ 8

1. Wynagrodzenie zasadnicze stanowi kwotę wynikającą z umowy o pracę lub mianowania, przy czym w razie zatrudnienia w niepełnym wymiarze czasu pracy, wynagrodzenie zasadnicze pracownika oblicza się proporcjonalnie do wymiaru czasu pracy przewidzianego w umowie o pracę.
2. Godzinową stawkę wynagrodzenia zasadniczego oblicza się poprzez podzielenie wynagrodzenia zasadniczego przez liczbę godzin pracy przypadającą do przepracowania w danym miesiącu. W przypadku potrzeby ustalenia uśrednionej stawki godzinowej kwotę bieżącego wynagrodzenia zasadniczego dzieli się przez liczbę 168 lub liczbę ustaloną proporcjonalnie do wymiaru czasu pracy pracownika.

3. Ustala się:
- 1) tabelę stanowisk, kwalifikacji oraz stawek minimalnych i maksymalnych miesięcznego wynagrodzenia zasadniczego pracowników naukowych, w brzmieniu określonym w Załączniku nr 1 do Regulaminu wynagradzania;
 - 2) tabelę stanowisk, kwalifikacji oraz stawek minimalnych i maksymalnych miesięcznego wynagrodzenia zasadniczego pracowników badawczo-technicznych, w brzmieniu określonym w Załączniku nr 2 do Regulaminu wynagradzania;
 - 3) tabelę stanowisk, kwalifikacji oraz stawek minimalnych i maksymalnych miesięcznego wynagrodzenia zasadniczego pracowników bibliotecznych, dokumentacji i informacji naukowej oraz pracowników inżynieryjno-technicznych w brzmieniu określonym w Załączniku nr 3 do Regulaminu wynagradzania;
 - 4) tabelę stanowisk, kwalifikacji oraz stawek minimalnych i maksymalnych miesięcznego wynagrodzenia zasadniczego pracowników inżynieryjno-technicznych, w brzmieniu określonym w Załączniku nr 4 do Regulaminu wynagradzania;
 - 5) tabelę stanowisk, kwalifikacji oraz stawek minimalnych i maksymalnych miesięcznego wynagrodzenia zasadniczego pracowników organizacyjno-administracyjnych i finansowo-ekonomicznych, w brzmieniu określonym w Załączniku nr 5 do Regulaminu wynagradzania;

Dodatek za wysługę lat

§ 9

1. Pracownikowi 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. Pracownikowi, który wykonuje pracę w Instytucie w ramach urlopu bezpłatnego, udzielonego przez innego pracodawcę w celu wykonywania tej pracy, zaliczeniu podlega okres zatrudnienia u pracodawcy, który udzielił urlopu bezpłatnego - do dnia rozpoczęcia tego urlopu.
5. Dodatek za wysługę lat przysługuje pracownikowi za dni, za które otrzymuje on wynagrodzenie.
6. Dodatek za wysługę lat 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, będzie obliczony w wysokości zgodnej z przepisami ZUS, dotyczącymi ustalenia podstawy do wynagrodzenia lub zasiłku chorobowego obowiązującymi przy wypłacie wynagrodzenia za chorobę lub wypłacie zasiłku.

7. Dodatek za wysługę lat wypłacany jest w terminie wypłaty wynagrodzenia i przysługuje:
 - 1) od pierwszego dnia miesiąca kalendarzowego następującego po miesiącu, w którym pracownik nabył prawo do dodatku lub do wyższej stawki dodatku, z zastrzeżeniem pkt 2;
 - 2) za dany miesiąc, jeśli nabycie prawa do dodatku lub wyższej stawki dodatku nastąpiło pierwszego dnia miesiąca kalendarzowego.

Dodatek funkcyjny

§ 10

1. Dodatek funkcyjny przysługuje, z zastrzeżeniem ust. 2, pracownikom z tytułu kierowania komórką organizacyjną lub zespołem, w skład którego wchodzi nie mniej niż 2 osoby, w tym osoba kierująca oraz z tytułu świadczenia pracy na stanowisku jednoosobowym, związanej ze szczególną odpowiedzialnością.
2. Ustala się tabelę stawek minimalnych i maksymalnych miesięcznego dodatku funkcyjnego dla pracowników pełniących funkcje kierownicze, w brzmieniu określonym w Załączniku nr 6 do Regulaminu wynagradzania.
3. Wysokość dodatku funkcyjnego ustala Dyrektor i jest ona uzależniona od liczby pracowników kierowanej komórki organizacyjnej lub zespołu oraz od zakresu odpowiedzialności i stopnia złożoności zadań związanych z wykonywaną funkcją.
4. Dodatek funkcyjny przysługuje od pierwszego dnia powierzenia funkcji do ostatniego dnia miesiąca, w którym pracownik pełnił powierzoną funkcję, z zastrzeżeniem ust. 6.
5. Pracownikowi naukowemu, w okresie zawieszenia w pełnieniu obowiązków, nie przysługuje dodatek funkcyjny od pierwszego dnia miesiąca kalendarzowego następującego po miesiącu, w którym pracownik został zawieszony. W przypadku zatrudnienia w niepełnym wymiarze czasu pracy dodatek funkcyjny przysługuje proporcjonalnie do wymiaru czasu pracy.
6. Dodatek funkcyjny przysługuje w okresie usprawiedliwionej nieobecności w pracy, nie dłużej jednak niż przez okres 3 miesięcy.
7. Dodatek funkcyjny nie przysługuje w przypadku zaprzestania pełnienia funkcji lub wykonywania czynności, w związku z udzieleniem pracownikowi urlopu, o którym mowa w art. 100 ustawy o Polskiej Akademii Nauk (urlop dla poratowania zdrowia).
8. W razie zbiegu uprawnień do dodatków funkcyjnych przysługuje tylko jeden dodatek funkcyjny, korzystniejszy dla pracownika.

Dodatek zadaniowy

§ 11

1. Dyrektor, z inicjatywy własnej lub na wniosek kierownika komórki organizacyjnej może przyznać pracownikowi dodatki zadaniowe:
 - 1) czasowego powierzenia dodatkowych zadań,
 - 2) czasowego zwiększenia obowiązków służbowych,
 - 3) ze względu na czasowe warunki wykonywania pracy.

2. Dodatki zadaniowe przyznaje się przed przystąpieniem do wykonywania zleconych zadań na czas określony lub jednorazowo po wykonaniu zleconego zadania.
3. Wysokość dodatku zadaniowego ustala Dyrektor.
4. Dodatek zadaniowy przysługuje w okresie usprawiedliwionej nieobecności w pracy, nie dłużej jednak niż przez okres 3 miesięcy.
5. Dodatki zadaniowe nie przysługują w przypadku udzielenia pracownikowi urlopu, o którym mowa w art. 100 ustawy o Polskiej Akademii Nauk (urlop dla poratowania zdrowia).

Dodatkowe wynagrodzenie jednorazowe

§ 12

DODATKOWE WYNAGRODZENIE Z TYTUŁU SPRAWOWANIA FUNKCJI PROMOTORA W POSTĘPOWANIU W SPRAWIE NADANIA STOPNIA DOKTORA, OPRACOWANIA RECENZJI W POSTĘPOWANIU W SPRAWIE NADANIA STOPNIA DOKTORA, STOPNIA DOKTORA HABILITOWANEGO LUB TYTUŁU PROFESORA ORAZ ZA CZŁONKOSTWO W KOMISJI HABILITACYJNEJ

1. Pracownikowi, za sprawowanie funkcji promotora w postępowaniu w sprawie nadania stopnia doktora, przysługuje dodatek w wysokości 80% wynagrodzenia profesora określonego w przepisach wydanych na podstawie art. 137 ustawy z dnia 20 lipca 2018 r. Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce, na zasadach określonych w niniejszej ustawie. Wynagrodzenie wypłaca się po zakończeniu postępowania w sprawie nadania stopnia doktora, w wyniku którego został on nadany.
2. Pracownikowi, za pełnienie funkcji członka komisji habilitacyjnej, przysługuje dodatek w wysokości 17% wynagrodzenia profesora, a w przypadku, gdy pełni on funkcję jej przewodniczącego lub sekretarza – 33% wynagrodzenia profesora, określonego w przepisach wydanych na podstawie art. 137 ustawy z dnia 20 lipca 2018 r. Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce, na zasadach określonych w niniejszej ustawie.

Dodatkowe wynagrodzenie za pracę w projektach (wynagrodzenie dodatkowe)

§ 13

1. Pracownikom, realizującym zadania w programach, projektach lub przedsięwzięciach finansowanych z funduszy strukturalnych, programów międzynarodowych i innych źródeł oraz z umów krajowych, zwanych dalej również łącznie „projektami”, przyznawane jest na czas realizacji tych zadań wynagrodzenie uzupełniające, zwane dalej „wynagrodzeniem dodatkowym”, wypłacane ze środków projektu w następującej wysokości:
 - 1) Pracownikowi wiodącemu 200 % wynagrodzenia zasadniczego,
 - 2) Pracownikowi merytorycznemu, 150 % wynagrodzenia zasadniczego,
 - 3) Pracownikowi pomocniczemu, 100 % wynagrodzenia zasadniczego,

2. Pracownikowi pełniącemu funkcję kierownika projektu, oprócz wynagrodzenia dodatkowego, określonego w ust. 1, wypłacony zostanie dodatek za kierowanie projektem w wysokości 5 000,00 PLN, proporcjonalnie do jego czasu pracy w projekcie.
3. Pracownikowi pełniącemu w projekcie funkcję kierownika pakietu zadań (WP leader), oprócz wynagrodzenia dodatkowego, określonego w ust. 1, wypłacony zostanie dodatek za kierowanie pakietem w wysokości 3 000,00 PLN, proporcjonalnie do jego czasu pracy w projekcie.
4. Postanowienia ust. 1-3 nie mają zastosowania do projektów, w których poziom dodatkowego wynagrodzenia, związanego z realizacją projektu określony jest przez instytucję finansującą. W takim przypadku obowiązują zasady lub limity ustalone przez instytucję finansującą.
5. Jeżeli wysokość środków przyznanych przez instytucję finansującą jest niższa od wartości składników wynagrodzenia wynikających z ust.1-3, w takim przypadku Dyrektor instytutu indywidualnie ustala wysokość dodatkowego wynagrodzenia.
6. Wynagrodzenie podstawowe wraz z wynagrodzeniem dodatkowym i dodatkiem za kierowanie projektem lub pakietem, o którym mowa w ust. 1-3, nie może przekroczyć kwoty, wynikającej z zalecenia Ministra właściwego do spraw nauki, a w przypadku braku takiego zalecenia, kwoty określonej przez Dyrektora, wynikającej z wysokości środków finansowych, przyznanych na realizację projektu lub pakietu.

Nagroda z Funduszu nagród

§ 14

1. W przypadku utworzenia w Instytucie Funduszu nagród, na zasadach o których mowa w art. 85 ust. 3 pkt 6 ustawy o Polskiej Akademii Nauk, w miarę posiadanych środków, pracownikowi może być przyznana nagroda z Funduszu nagród.
2. Nagroda ma charakter uznaniowy.
3. Wysokość indywidualnej nagrody ustala Dyrektor.

Dodatek motywacyjny

§ 15

1. Pracownik może otrzymać jednorazowy dodatek motywacyjny za szczególne osiągnięcia w pracy. Wysokość dodatku określa każdorazowo Dyrektor w miarę posiadanych środków.
2. Szczególnymi osiągnięciami w pracy, za które może być przyznany dodatek motywacyjny, są:
 - 1) publikacja artykułów w czasopismach wskazanych w liście czasopism ogłaszanej przez ministra właściwego do spraw szkolnictwa wyższego i nauki, za które otrzymuje się minimum 100 punktów, oraz publikacja monografii autorskiej;
 - 2) złożenie w ciągu roku najwyższej wśród pracowników Instytutu liczby prawidłowo przygotowanych wniosków o przyznanie grantu naukowego, w charakterze kierownika projektu;
 - 3) pozyskanie w ciągu roku grantu naukowego o najwyższym spośród innych dofinansowaniu;
 - 4) przejawianie szczególnej inicjatywy w pracy, znamienite podnoszenie jej wydajności i jakości lub wzorowe wypełnianie obowiązków pracowniczych o istotnym znaczeniu dla działalności Instytutu, mających wyraźny wpływ na zapewnienie jej prawidłowego funkcjonowania.

Dodatek za pracę w godzinach nadliczbowych

§ 16

1. Pracownikowi za pracę w godzinach nadliczbowych – o ile nie otrzymał rekompensaty w postaci dni wolnych od pracy – oprócz normalnego wynagrodzenia przysługuje dodatek w wysokości:
 - 1) 100% wynagrodzenia – za pracę w godzinach nadliczbowych przypadających:
 - a) w nocy,
 - b) w niedziele i święta, niebędące dla pracownika dniami pracy, zgodnie z obowiązującym go rozkładem czasu pracy,
 - c) w dniu wolnym od pracy udzielonym pracownikowi w zamian za pracę w niedzielę lub w święto, zgodnie z obowiązującym go rozkładem czasu pracy;
 - 2) 50% wynagrodzenia – za pracę w godzinach nadliczbowych przypadających w każdym innym dniu.
2. Dodatek w wysokości określonej w ust. 1 przysługuje także za każdą godzinę pracy nadliczbowej z tytułu przekroczenia przeciętnej tygodniowej normy czasu pracy w przyjętym okresie rozliczeniowym, chyba że przekroczenie tej normy nastąpiło w wyniku pracy w godzinach nadliczbowych, za które pracownikowi przysługuje prawo do dodatku w wysokości określonej w ust. 1.
3. Podstawą obliczania dodatków określonych w ust. 1 jest wynagrodzenie zasadnicze pracownika.

Dodatek za pracę w porze nocnej

§ 17

Pracownikowi wykonującemu pracę w porze nocnej przysługuje dodatek do wynagrodzenia za każdą godzinę pracy w porze nocnej określonej w Regulaminie pracy w wysokości 20% godzinowej stawki wynikającej z minimalnego wynagrodzenia za pracę, określonego w odrębnych przepisach.

ROZDZIAŁ V

ŚWIADCZENIA ZWIĄZANE Z PRACĄ

Nagroda jubileuszowa

§ 18

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. Pracownikowi, który wykonuje pracę w Instytucie w ramach urlopu bezpłatnego udzielonego przez innego pracodawcę w celu wykonywania tej pracy, do okresu zatrudnienia uprawniającego do nagrody jubileuszowej wlicza się okres zatrudnienia u tego pracodawcy do dnia rozpoczęcia urlopu bezpłatnego.
5. Pracownik nabywa prawo do nagrody jubileuszowej w dniu upływu okresu uprawniającego do tej nagrody.
6. Wypłata nagrody jubileuszowej następuje w m-cu w którym pracownik nabył prawo prawa do tej nagrody.
7. 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.
8. 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.
9. Jeżeli w dniu wejścia w życie niniejszego Regulaminu wynagradzania pracownikowi upływa okres uprawniający go do dwóch lub więcej nagród, wypłaca mu się tylko jedną nagrodę, najwyższą.
10. Pracownik, który w dniu wejścia w życie niniejszego Regulaminu wynagradzania ma okres dłuższy, niż wymagany do nagrody danego stopnia, a w ciągu 12 miesięcy od tego dnia upływie okres uprawniający go do nagrody wyższego stopnia, nagrodę niższą wypłaca się w pełnej wysokości, a w dniu nabycia prawa do nagrody wyższej – wypłaca się różnicę między kwotą nagrody wyższej, a kwotą nagrody niższej.

Należności z tytułu podróży służbowej

§ 19

Pracownikowi przysługuje zwrot kosztów związanych z podróżą służbową na zasadach określonych w przepisach powszechnie obowiązujących oraz aktach prawa wewnętrznego Instytutu.

Odprawa emerytalna lub rentowa

§ 20

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

Odprawa pośmiertna

§ 21

1. W przypadku śmierci pracownika podczas trwania stosunku pracy lub po jego rozwiązaniu, oraz w czasie pobierania, zasiłku z tytułu niezdolności do pracy wskutek choroby, rodzinie przysługuje odprawa pośmiertna.
2. Wysokość i zasady przyznawania odprawy pośmiertnej członkom rodziny zmarłego pracownika określają przepisy Kodeksu pracy.

Ulga komunikacyjna

§ 22

1. Pracownikom, którzy złożą wniosek, przysługuje ulga komunikacyjna w komunikacji kolejowej krajowej, jako dodatkowe świadczenie związane z pracą.
2. Podstawą korzystania z ulgi uprawniającej do zakupu biletów kolejowych z 50% zniżką jest imienna legitymacja „PKP Intercity”.
3. Koszt legitymacji jest płatny przez pracownika w wys. 40 %.
4. Warunkiem przyznania ulgi komunikacyjnej, o której mowa w ust.1 i 2, jest podpisanie umowy między pracodawcą i „PKP Intercity” Spółka Akcyjna z siedzibą w Warszawie. Kryteria przyznania ulgi, określone w umowie pomiędzy Pracodawcą a PKP Intercity, podaje Dyrektor do wiadomości pracowników w formie komunikatu.

Pozostałe świadczenia

§ 23

1. Pracownikowi naukowemu przysługuje wynagrodzenie za czas:
 - 1) urlopu, o którym mowa w art. 100 ustawy o Polskiej Akademii Nauk (urlop dla poratowania zdrowia),
 - 2) urlopu wypoczynkowego.
2. Pracownikowi niebędącemu pracownikiem naukowym przysługuje wynagrodzenie za czas:
 - 1) urlopu i zwolnienia od pracy, o których mowa w art. 196 ust. 1 i art. 223 ust. 1 ustawy Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce,
 - 2) urlopu wypoczynkowego.
3. Wynagrodzenie, o którym mowa w ust. 1 i 2, oraz ekwiwalent pieniężny za okres niewykorzystanego urlopu wypoczynkowego oblicza się na zasadach określonych w rozporządzeniu, wydanym na podstawie art. 173 Kodeksu pracy.
4. Pracownikowi w czasie niezdolności do pracy przysługuje prawo do wynagrodzenia na zasadach przewidzianych w Kodeksie pracy.
5. Pracownikowi, w razie choroby i macierzyństwa, przysługuje świadczenie pieniężne, o którym mowa w ustawie z dnia 25 czerwca 1999 r. o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa (Dz. U. z 2023 r. poz. 2780).
6. Pracownikowi przysługuje dofinansowanie do zakupu okularów korygujących wzrok na zasadach określonych w aktach prawa wewnętrznego Instytutu.
7. W uzasadnionych przypadkach, na zasadach określonych w odrębnej umowie cywilnoprawnej, pracownikowi może zostać przyznany ryczałt za używanie prywatnego samochodu do celów służbowych.

ROZDZIAŁ VI

POSTANOWIENIA KOŃCOWE

§ 24

W sprawach dotyczących ustalania wynagrodzenia za pracę i innych świadczeń związanych z pracą, nieuregulowanych szczegółowo w niniejszym Regulaminie wynagradzania, zastosowanie mają przepisy ustawy o Polskiej Akademii Nauk, Kodeksu pracy oraz inne przepisy powszechnie obowiązującego prawa pracy.

§ 25

1. Pracodawca jest obowiązany, przed dopuszczeniem każdego pracownika do pracy, zapoznać go z treścią Regulaminu wynagradzania.
2. Oświadczenie pracownika o zapoznaniu się z Regulaminem wynagradzania zostaje dołączone do jego akt osobowych.

§ 26

Zmiana treści Regulaminu wynagradzania następuje w tej samej formie co jego ustalenie.

ZAŁĄCZNIK nr 1 Tabela stanowisk, kwalifikacji¹ oraz stawek minimalnych² i maksymalnych miesięcznego wynagrodzenia zasadniczego pracowników naukowych

l.p.	Stanowisko	Wymagane kwalifikacje	Minimalne stawki wynagrodzenia zasadniczego w % wynagrodzenia profesora określonego w przepisach wydanych na podstawie art. 137 ustawy	Maksymalne stawki wynagrodzenia zasadniczego w PLN
1	profesor	tytuł profesor	100%	30 000
2	profesor instytutu	tytuł profesor	83%	24 900
		Stopień doktora habilitowanego co najmniej stopień doktora w przypadku osoby na stałe zamieszkującej za granicą		
3	adiunkt	co najmniej stopień doktora	73%	21 900
4	asystent	Tytuł zawodowy magistra lub równorzędny	50%	15 000

¹ Z zastrzeżeniem możliwości odstąpienia od wymagań na zasadach przewidzianych w art. 89 ust. 6 i 7 ustawy o Polskiej Akademii Nauk

² Wysokość minimalnego wynagrodzenia pracownika naukowego określa art. 91a ustawy o Polskiej Akademii Nauk i wynosi ono odpowiednio: dla profesora nie mniej niż 100%, dla profesora Instytutu – nie mniej niż 83%, dla adiunkta – nie mniej niż 73% oraz dla asystenta – nie mniej niż 50% - wynagrodzenia profesora, ustalonego w drodze rozporządzenia wydanego na podstawie art. 137 ust. 2 ustawy Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce.

ZAŁĄCZNIK nr 2 TABELE MIESIĘCZNYCH MINIMALNYCH STAWEK WYNAGRODZENIA ZASADNICZEGO PRACOWNIKÓW:

- BADAWCZO-TECHNICZNYCH

Stanowisko	Minimalne wynagrodzenie	Maksymalne wynagrodzenie w PLN
Specjalista	Minimalne wynagrodzenie określone w przepisach	12 000,00

Załącznik nr 3 TABELE MIESIĘCZNYCH MINIMALNYCH STAWEK WYNAGRODZENIA ZASADNICZEGO PRACOWNIKÓW:

- BIBLIOTECZNYCH, DOKUMENTACJI I INFORMACJI NAUKOWEJ,

PRACOWNICY BIBLIOTECZNI, DOKUMENTACJI I INFORMACJI NAUKOWEJ *

Stanowisko	Minimalne wynagrodzenie	Maksymalne wynagrodzenie w PLN
Kustosz dyplomowany	Minimalne wynagrodzenie określone w przepisach	10 000,00
Starszy kustosz dyplomowany	Minimalne wynagrodzenie określone w przepisach	11 000,00
Asystent biblioteczny	Minimalne wynagrodzenie określone w przepisach	9 000,00
Asystent dokumentacji i informacji naukowej	Minimalne wynagrodzenie określone w przepisach	12 000,00
Dokumentalista dyplomowany	Minimalne wynagrodzenie określone w przepisach	12 000,00
Starszy dokumentalista dyplomowany	Minimalne wynagrodzenie określone w przepisach	12 000,00

* wymagania, kwalifikacje w tym wykształcenie pracowników, badawczo-technicznych, dyplomowanych pracowników dokumentacji i biblioteki określają odrębne przepisy

ZAŁĄCZNIK nr 4 Tabela stanowisk, kwalifikacji oraz stawek minimalnych i maksymalnych miesięcznego wynagrodzenia zasadniczego pracowników inżynieryjno - technicznych

Lp.	Stanowisko	Wymagane kwalifikacje		Minimalne wynagrodzenie w PLN	Maksymalne wynagrodzenie w PLN
		wykształcenie	staż pracy w latach		
1.	pracownik inżynieryjno-techniczny	wyższe	3	Minimalne wynagrodzenie określone w przepisach	10 000,00

**ZAŁĄCZNIK nr 5 TABELA MIESIĘCZNYCH STAWEK MINIMALNEGO I
MAKSYMALNEGO WYNAGRODZENIA ZASADNICZEGO PRACOWNIKÓW:
ORGANIZACYJNO-ADMINISTRACYJNYCH I FINANSOWO-KSIĘGOWYCH**

STANOWISKO	WYNAGRODZENIE ZASADNICZE W PLN		WYMAGANIA	
	Minimalne wynagrodzenie	Maksymalne wynagrodzenie	Wykształcenie min.	staż pracy w latach
Samodzielna/ny księgowa/wy	Minimalne wynagrodzenie określone w przepisach	10 000	średnie	3
Specjalista do spraw Płac i księgowości	Minimalne wynagrodzenie określone w przepisach	10 000	średnie	3
Specjalista do spraw kadr	Minimalne wynagrodzenie określone w przepisach	10 000	wyższe	3
Specjalista do spraw płac	Minimalne wynagrodzenie określone w przepisach	10 000	średnie	3
Archiwista zakładowy	Minimalne wynagrodzenie określone w przepisach	10 000	Wyższe lub odpowiedniej specjalności	3
Samodzielny referent do spraw sekretariatu	Minimalne wynagrodzenie określone w przepisach	9 000	średnie	3
Kierownik administracji	Minimalne wynagrodzenie określone w przepisach	10 000	wyższe	3

ZAŁĄCZNIK nr 6 Tabela stawek minimalnych i maksymalnych miesięcznego dodatku funkcyjnego dla pracowników pełniących funkcje kierownicze

Lp.	Funkcja	Miesięczna stawka minimalna i maksymalna dodatku funkcyjnego w PLN
1.	Dyrektor	Dodatek ustala Prezes PAN
2.	Zastępcy Dyrektora Główny Księgowy	2 000 - 4 000
3.	z-ca głównego księgowego	1 000 - 1 500
4.	Koordinator Szkoły Doktorskiej Anthropos	800 - 1 200
5.	Kierownik biblioteki	1 000 - 1 500
6.	Kierownik zakładu, pracowni	400 - 1 500
7.	Kierownik ośrodka wydawniczego Instytutu	1 500 - 2 000

DYREKTOR
Instytutu Sławistyki PAN

dr hab. Ewa Golachowska, prof. IS PAN