

# ZARZĄDZENIE nr 10/2019

Dyrektora Instytutu Slawistyki Polskiej Akademii Nauk

z dnia 6.08.2019

w sprawie zmiany Regulaminu wynagradzania w Instytucie Slawistyki PAN

## § 1

W § 3, po słowach: „oraz mogą zostać przyznane”, punkt 3) uzyskuje brzmienie: „3) dodatek zadaniowy lub specjalny”.

## § 2

1. Dotychczasową treść § 5 oznacza się jako ust. 2 i nadaje się mu brzmienie:

„2. Ustala się table:

- 1) miesięcznych maksymalnych stawek wynagrodzenia zasadniczego pracowników naukowych, stanowiącą załącznik nr 1 do regulaminu,
- 2) miesięcznych maksymalnych stawek wynagrodzenia zasadniczego pracowników badawczo-technicznych stanowiącą załącznik nr 2 do Regulaminu.
- 3) miesięcznych maksymalnych stawek wynagrodzenia zasadniczego pracowników bibliotecznych, stanowiącą załącznik nr 3 do regulaminu,
- 4) miesięcznych maksymalnych stawek wynagrodzenia zasadniczego pracowników inżynieryjno-technicznych, stanowiącą załącznik nr 4 do Regulaminu.
- 5) stanowisk, kwalifikacji i miesięcznych maksymalnych stawek wynagrodzenia zasadniczego pracowników organizacyjno-ekonomicznych, administracyjnych i obsługi stanowiącą załącznik nr 5 do regulaminu,
- 6) funkcji oraz stawek dodatku funkcyjnego pracowników pełniących funkcje kierownicze, stanowiącą załącznik nr 6 do regulaminu,
- 7) stawek dodatku zadaniowego dla kierowników projektów, stanowiącą załącznik nr 7 do Regulaminu.”

2. Dodaje się ust. 1 o treści:

„1. Przy ustalaniu wynagrodzenia zasadniczego uwzględnia się przepisy w sprawie wysokości minimalnego wynagrodzenia za pracę (wynagrodzenie zasadnicze plus dodatek za wysługę lat).”

## § 3

Załączniki do Regulaminu uzyskują numerację wskazaną w § 5 ust. 2.

## § 4

1. § 10 ust. 1 uzyskuje brzmienie: „1. Pracownikowi może zostać przyznany na czas określony dodatek zadaniowy lub specjalny z tytułu okresowego zwiększenia obowiązków służbowych lub powierzenia dodatkowych zadań.”
2. Skreśla się § 10 ust. 2.

## § 5

Ustala się tekst jednolity Regulaminu wynagradzania, o następującej treści:

## **„Regulamin wynagradzania w Instytucie Slawistyki PAN**

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) art. 104 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 Slawistyki Polskiej Akademii Nauk” z siedzibą w Warszawie, ul. Bartoszewicza 1b m. 17

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

**§ 2.** Postanowienia niniejszego regulaminu obejmują wszystkich pracowników zatrudnionych w Instytucie.

**§ 3.** Pracownikom przysługuje wynagrodzenie za pracę, w tym wynagrodzenie zasadnicze oraz dodatkowe składniki wynagrodzenia, w tym w szczególności :

- 1) dodatek za wysługę lat,
- 2) nagroda jubileuszowa,
- 3) dodatek za pracę w godzinach nadliczbowych,

**oraz mogą zostać przyznane:**

- 1) dodatek funkcyjny,
- 2) nagroda uznaniowa za szczególne osiągnięcia,
- 3) dodatek zadaniowy lub specjalny,
- 4) nagroda roczna.

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

**§ 5.** 1. Przy ustalaniu wynagrodzenia zasadniczego uwzględnia się przepisy w sprawie wysokości minimalnego wynagrodzenia za pracę (wynagrodzenie zasadnicze plus dodatek za wysługę lat).

2. Ustala się tablele:

- 1) miesięcznych maksymalnych stawek wynagrodzenia zasadniczego pracowników naukowych, stanowiącą załącznik nr 1 do regulaminu,
- 2) miesięcznych maksymalnych stawek wynagrodzenia zasadniczego pracowników badawczo-technicznych stanowiącą załącznik nr 2 do Regulaminu.
- 3) miesięcznych maksymalnych stawek wynagrodzenia zasadniczego pracowników bibliotecznych, stanowiącą załącznik nr 3 do regulaminu,
- 4) miesięcznych maksymalnych stawek wynagrodzenia zasadniczego pracowników inżynieryjno-technicznych, stanowiącą załącznik nr 4 do Regulaminu.
- 5) stanowisk, kwalifikacji i miesięcznych maksymalnych stawek wynagrodzenia zasadniczego pracowników organizacyjno-ekonomicznych, administracyjnych i obsługi stanowiącą załącznik nr 5 do regulaminu,
- 6) funkcji oraz stawek dodatku funkcyjnego pracowników pełniących funkcje kierownicze, stanowiącą załącznik nr 6 do regulaminu,
- 7) stawek dodatku zadaniowego dla kierowników projektów, stanowiącą załącznik nr 7 do Regulaminu.”

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

**§ 7.** 1. W razie zbiegu uprawnień do dodatków funkcyjnych, przysługuje tylko jeden dodatek funkcyjny, korzystniejszy dla pracownika.

2. 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 nieokreślony, w razie odwołania z tego stanowiska, zachowuje prawo do dodatku funkcyjnego przez okres 3 miesięcy.
3. 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.

**§ 8. 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. U pracowników zatrudnionych w IS PAN jako podstawowym miejscu pracy do okresów pracy uprawniających do dodatku za wysługę lat wlicza się wszystkie poprzednio zakończone okresy zatrudnienia. Jeśli owe zakończone okresy zatrudnienia dotyczą pracy wykonywanej równoległe u więcej niż jednego pracodawcy, do stażu pracy uprawniającego do dodatku zalicza się jeden z tych okresów.
  3. U pracowników zatrudnionych w IS PAN jako dodatkowym miejscu pracy staż pracy uprawniający do dodatku za wysługę lat liczy się od początku, od daty ustalenia z dyrekcją Instytutu tej formy zatrudnienia. Postanowienie to znajduje zastosowanie do stosunków pracy nawiązanych lub zmienionych po dniu wejścia w życie niniejszego Regulaminu wynagradzania: dodatki za wysługę lat w Instytucie jako dodatkowym miejscu pracy naliczane i wypłacane przed tą datą liczone są nadal według zasad dotychczasowych.
  4. W przypadku pracownika, 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 – do dnia rozpoczęcia tego urlopu.
  5. 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.
  6. Dodatek za wysługę lat wypłacany jest w terminie wypłaty wynagrodzenia.

**§ 9. 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.
  3. Pracownikowi, który wykonuje pracę w Instytucie w ramach urlopu bezpłatnego udzielonego przez innego pracodawcę w celu wykonywania tej pracy, do okresu uprawniającego do nagrody jubileuszowej wlicza się okres zatrudnienia u tego pracodawcy do dnia rozpoczęcia tego urlopu.
  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.

**§ 10.** 1. Pracownikowi może zostać przyznany na czas określony dodatek zadaniowy lub specjalny z tytułu okresowego zwiększenia obowiązków służbowych lub powierzenia dodatkowych zadań.

**§ 10 a.** Z uwagi na fakt, że siedziby poszczególnych zakładów Instytutu zlokalizowane są w kilku miastach na terenie Polski i zachodzi potrzeba przemieszczania się – zwłaszcza pracowników naukowych, ale także administracyjnych, w celach służbowych, uznaje się za niezbędny zakup dla pracowników ulgi transportowej 50% w komunikacji kolejowej krajowej, jako dodatkowego świadczenia związanego z pracą. Koszt zakupu ulgi nie stanowi podstawy wymiaru składek na ubezpieczenie społeczne.

**§ 11.** 1. Pracownikowi może być przyznana nagroda z funduszu nagród tworzonego w ciężar kosztów działalności w bieżącym roku obrotowym do wysokości 8,5% sumy wynagrodzeń otrzymanych przez pracownika w poprzednim roku obrotowym, zgodnie z zasadami określonymi w art. 85 ust. 3 pkt 6 ustawy z dnia 30.04.2010 r. o Polskiej Akademii Nauk (Dz. U. Nr 96 poz. 619 z późn. zm.), zwanej dalej nagrodą roczną.

2. Pracownikowi może być przyznana nagroda roczna po efektywnym przepracowaniu w Instytucie całego roku kalendarzowego.

3. Pracownikowi, który nie przepracował w Instytucie całego roku kalendarzowego, może być przyznana nagroda roczna w wysokości proporcjonalnej do okresu efektywnie przepracowanego, pod warunkiem że okres ten wynosi co najmniej 6 miesięcy.

4. Przepracowanie co najmniej 6 miesięcy warunkujących prawo do nagrody rocznej nie jest wymagane w przypadkach:

- 1) rozwiązania stosunku pracy w związku z przejściem na emeryturę, rentę z tytułu niezdolności do pracy lub zmniejszenia zatrudnienia z przyczyn leżących po stronie pracodawcy,
- 2) korzystania z urlopu macierzyńskiego i wychowawczego.

5. Wysokość indywidualnej nagrody rocznej, w odniesieniu do kwoty odpisu na fundusz, liczonego w sposób wskazany w ust. 1, ustala Dyrektor Instytutu na podstawie oceny wyników pracy pracownika w poprzednim roku, dokonanej – w przypadku pracowników naukowych – w oparciu o sprawozdanie roczne oraz opinię Komisji Rady Naukowej ds. Oceny i Rozwoju Kadry Naukowej.

6. Bez względu na ocenę wyników pracy pracownikowi nie może być przyznana nagroda roczna w przypadkach:

- 1) nieusprawiedliwionej nieobecności w pracy trwającej dłużej niż trzy dni;
- 2) stawiania się do pracy lub przebywania w pracy w stanie nietrzeźwości;

- 3) negatywnej oceny wyników pracy pracownika w poprzednim roku, dokonanej w trybie określonym w ust. 5
- 4) wymierzenia pracownikowi kary dyscyplinarnej wydalenia z pracy;
- 5) rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika.

**§ 12.1.** Pracownik może otrzymać z funduszy przeznaczonych na wynagrodzenia nagrodę uznaniową za szczególne osiągnięcia w pracy.

2. Szczególnymi osiągnięciami w pracy, za które może być przyznana nagroda uznaniowa, są:
  - a) Uzyskanie w ciągu roku najwyższej wśród pracowników Instytutu łącznej punktacji z tytułu monografii oraz publikacji naukowych w czasopismach wskazanych w ministerialnej liście czasopism;
  - b) złożenie w ciągu roku najwyższej wśród pracowników Instytutu liczby prawidłowo przygotowanych wniosków o przyznanie grantu naukowego w charakterze kierownika projektu;
  - c) pozyskanie w ciągu roku grantu naukowego o najwyższym spośród innych finansowaniu;
  - d) złożenie wniosku o grant ERC, grant w konkursie Horizon 2020, Horizon Europe lub inny duży grant europejski;
  - e) wykonywanie innych obok naukowych, znaczących dla Instytutu prac, zwłaszcza wykraczających poza ustalony zakres obowiązków.
3. Z tytułu prowadzenia zajęć na studiach doktoranckich i opieki naukowej nad doktorantami przysługuje wynagrodzenie w formie nagród:
  - a) dla pracowników samodzielnych: 150 zł brutto za 45 min zajęć;
  - b) dla pracowników niesamodzielnych: 110 zł brutto za 45 min zajęć;
  - c) za opiekę naukową nad doktorantami: 2.160,00 zł brutto za rok opieki nad jednym doktorantem.

**§ 13.** Zasady wykonywania pracy w porze nocnej oraz niedziele i święta oraz wynagrodzenie z tego tytułu reguluje Kodeks Pracy i przepisy wykonawcze do niego.

**§ 14.** 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.

**§ 15.** Przy każdej wypłacie wynagrodzenia potrąca się składki na ubezpieczenie społeczne oraz zaliczki na podatek dochodowy od osób fizycznych – według odrębnych przepisów. Inne potrącenia mogą być dokonywane wyłącznie za zgodą pracownika wyrażoną na piśmie, z uwzględnieniem kwoty wolnej od potrąceń określonej w art. 87 Kodeksu pracy.

**§ 16.** Wysokość indywidualnego wynagrodzenia pracownika jest objęta tajemnicą służbową.

**§ 17.** W sprawach nieuregulowanych w Regulaminie mają zastosowanie przepisy Kodeksu pracy, przepisy wykonawcze, inne normy z zakresu prawa pracy, przepisy regulujące pracę w placówkach PAN oraz Regulamin Pracy Instytutu Sławistyki PAN.

**§ 18.** 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.

**§ 19.** Postanowienia niniejszego regulaminu mogą być stosowane odpowiednio do osób współpracujących z Instytutem Sławistyki PAN, niebędących pracownikami Instytutu.”

*Uzgodniono z Radą Pracowników IS PAN*

## Załączniki do Regulaminu wynagradzania w IS PAN

Załącznik nr 1 – Tabela miesięcznych maksymalnych stawek wynagrodzenia zasadniczego pracowników naukowych

Stanowisko	Maksymalna stawka wynagrodzenia zasadniczego
Profesor	15.000 zł
Profesor instytutu	12.000 zł
Adiunkt	8.000 zł
Asystent	6.000 zł

Załącznik nr 2 – Tabela miesięcznych maksymalnych stawek wynagrodzenia zasadniczego pracowników badawczo-technicznych

Stanowisko	Maksymalna stawka wynagrodzenia zasadniczego
Specjalista badawczo-techniczny	6.000 zł

Załącznik nr 3 – Tabela miesięcznych maksymalnych stawek wynagrodzenia zasadniczego pracowników bibliotecznych

Stanowisko	Maksymalna stawka wynagrodzenia zasadniczego
Starszy kustosz dyplomowany, starszy kustosz	5.000 zł
Kustosz dyplomowany, kustosz	4.500 zł

Załącznik nr 4 – Tabela miesięcznych maksymalnych stawek wynagrodzenia zasadniczego pracowników inżynieryjno-technicznych

Stanowisko	Maksymalna stawka wynagrodzenia zasadniczego
Pracownik inżynieryjno-techniczny	5.000 zł

Załącznik nr 5 – Tabela stanowisk, kwalifikacji i miesięcznych maksymalnych stawek wynagrodzenia zasadniczego pracowników organizacyjno-ekonomicznych, administracyjnych i obsługi

Stanowisko	Wymagania kwalifikacyjne		Maksymalna stawka wynagrodzenia zasadniczego
	wykształcenie	staż pracy w latach	
Główny księgowy	wyższe ekonomiczne, prawnicze, administracyjne	3	8.000 zł
	średnie ekonomiczne	5	
Radca prawny	według odrębnych przepisów	5, w tym w danej specjalności na stanowisku kierowniczym lub samodzielnym 3	8.000 zł
sekretarka, samodzielny księgowy, technik ekonomista, specjalista ds. kadr archiwista zakładowy, informatyk inspektor bezpieczeństwa i higieny pracy	wyższe lub średnie odpowiedniej specjalności	3	5.000 zł
Pracownik administracyjny / obsługi	średnie	-----	4.000 zł

Załącznik nr 6 – Tabela funkcji oraz stawek dodatku funkcyjnego

Funkcja	Kwota dodatku funkcyjnego od - do
Dyrektor	2.000 – 2.500 zł
Zastępca dyrektora	1.000 - 2.000 zł
Główny księgowy	1.000 – 2.000 zł
Z-ca głównego księgowego	300 – 1.100 zł
Kierownik studiów doktoranckich	500 – 1.500 zł
Sekretarz naukowy studiów doktoranckich	300 – 1.100 zł
Kierownik zakładu naukowego, innej komórki organizacyjnej	300 – 1.500 zł

Załącznik nr 7 – Tabela stawek dodatku zadaniowego dla kierowników projektów

Typ projektu	Stawka wynagrodzenia
Horizon 2020, Horizon Europe	2.000 zł
ERC	2.000 zł

§ 6

Zmiany wchodzi w życie ze skutkiem na dzień podpisania.

DYREKTOR  
Instytutu Slavistyki PAN  
*Anna Zielińska*  
prof. dr hab. Anna Zielińska

Dyrektor

Paweł Kowalczyk

*Paweł Kowalczyk*  
adwokat