

Załącznik do Zarządzenia nr 8/2021 z dnia 5.10.2021 roku
w sprawie zmiany Regulaminu wynagradzania
w Instytucie Slawistyki PAN

Regulamin wynagradzania w Instytucie Slawistyki PAN

Tekst jednolity

**wprowadzony Zarządzeniem Dyrektora Instytutu Slawistyki Polskiej Akademii Nauk
z dnia 5 października 2021 roku**

Na podstawie:

1. Art. 104² § 1 ustawy z dnia 26.06.1974 r. Kodeks pracy (Dz.U. z 2020 r. poz.1320),
2. Art.54 ust.1 w zw. z art. 104 ustawy z dnia 30.04.2010 r. o Polskiej Akademii Nauk (Dz.U. z 2020r., poz.1796)

ustala się „Regulamin wynagradzania w Instytucie Slawistyki Polskiej Akademii Nauk”

§ 1

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

§ 2

1. Postanowienia niniejszego regulaminu obejmują wszystkich pracowników zatrudnionych w Instytucie Slawistyki PAN.
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.

§ 3

1. Pracownikowi, z tytułu wykonywanej pracy przysługuje wynagrodzenie zasadnicze, określone stawką miesięczną w umowie o pracę, oraz:
 - 1) nagroda jubileuszowa,
 - 2) dodatek za wysługę lat,
 - 3) dodatek za pracę w godzinach nadliczbowych,
 - 4) dodatek za pracę w porze nocnej,
 - 5) dodatek za pracę w niedzielę i święta.
2. Pracownikowi mogą zostać przyznane następujące świadczenia dodatkowe:
 - 1) dodatek funkcyjny,

- 2) nagroda z funduszu nagród,
 - 3) dodatek motywacyjny,
 - 4) dodatek zadaniowy,
 - 5) dodatek za opiekę nad doktorantami,
 - 6) dodatkowe wynagrodzenie za pracę w projektach,
 - 7) ulga komunikacyjna w wysokości 50%.
3. Pracownikowi, poza świadczeniami wymienionymi w ust.1 i ust.2, przysługują inne świadczenia, wynikające ze stosunku pracy, w szczególności:
- 1) wynagrodzenie na skutek niezdolności do pracy z powodu choroby,
 - 2) zasiłki: chorobowy, macierzyński i rodzicielski,
 - 3) odprawa emerytalna lub rentowa,
 - 4) świadczenia z tytułu podróży służbowych.

§ 4

W sprawach nieuregulowanych w niniejszym Regulaminie stosuje się przepisy kodeksu pracy, ustawy o Polskiej Akademii Nauk i inne przepisy prawa pracy.

§ 5

1. Przy ustalaniu wynagrodzenia zasadniczego uwzględnia się przepisy w sprawie wysokości minimalnego wynagrodzenia za pracę.
2. Ustala się table:

 - 1) miesięcznych minimalnych stawek wynagrodzenia zasadniczego pracowników naukowych, stanowiącą Załącznik nr 1 do Regulaminu,
 - 2) miesięcznych minimalnych stawek wynagrodzenia zasadniczego pracowników badawczo-technicznych stanowiącą Załącznik nr 2 do Regulaminu.
 - 3) miesięcznych minimalnych stawek wynagrodzenia zasadniczego pracowników bibliotecznych, stanowiącą Załącznik nr 3 do Regulaminu,
 - 4) miesięcznych minimalnych stawek wynagrodzenia zasadniczego pracowników inżynierjno-technicznych, stanowiącą Załącznik nr 4 do Regulaminu.
 - 5) stanowisk, kwalifikacji i miesięcznych minimalnych 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.

§ 6

Pracownikowi zatrudnionemu w niepełnym wymiarze czasu pracy przysługują składniki wynagrodzenia w wysokości proporcjonalnej do wymiaru etatu 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 Slawistyki PAN przysługuje dodatek za wysługę lat:
 - b) 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;
 - c) 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 Instytucie Slawistyki 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 równolegle u więcej niż jednego pracodawcy, do stażu pracy uprawniającego do dodatku zalicza się jeden z tych okresów.
3. W przypadku pracownika, który wykonuje pracę w Instytucie Slawistyki PAN 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.
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.

§ 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 w miesiącu, w którym pracownik nabył do niej prawo.
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

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

§ 11

Pracownikom, którzy złożą wniosek, przysługuje ulga transportowa w wysokości 50% ceny biletu w komunikacji kolejowej krajowej jako dodatkowe świadczenie związane z pracą. Warunkiem przyznania ulgi jest podpisanie umowy między pracodawcą i „PKP Intercity” Spółka Akcyjna. Kryteria przyznania ulgi określone w umowie, pracodawca podaje do wiadomości pracowników jeden raz w roku.

§ 12

1. Pracownikowi może być przyznana nagroda z funduszu nagród tworzonego zgodnie z zasadami określonymi w art. 85 ust. 3 pkt 6 ustawy o Polskiej Akademii Nauk.
2. Wysokość indywidualnej nagrody, w odniesieniu do kwoty odpisu na fundusz, liczonego w sposób wskazany w ust. 1, ustala Dyrektor Instytutu.
3. Nagroda może zostać przyznana pracownikowi za szczególne osiągnięcia w pracy oraz z okazji wydarzeń związanych z działalnością Instytutu Slawistyki PAN.

§ 13

1. Pracownik może otrzymać z funduszy przeznaczonych na wynagrodzenia jednorazowy dodatek motywacyjny za szczególne osiągnięcia w pracy. Wysokość dodatku określa każdorazowo Dyrektor Instytutu w miarę posiadanych środków.
2. Szczególnymi osiągnięciami w pracy, za które może być przyznany dodatek motywacyjny, są:
 - 1) publikacja artykułów w czasopismach wskazanych w ministerialnej liście czasopism, za które otrzymuje się minimum 100 punktów oraz publikacja monografii autorskiej;
 - 2) złożenie w ciągu roku najwyższej wśród pracowników Instytutu Slawistyki PAN 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) złożenie wniosku o grant ERC, grant w konkursie Horizon Europe lub inny grant europejski;
 - 5) wykonywanie znaczących dla Instytutu Slawistyki PAN prac z inicjatywy pracownika, charakteryzujących się znaczną kreatywnością i twórczym charakterem.

§ 14

Z tytułu opieki naukowej nad doktorantami pracownikowi przysługuje dodatek w wysokości:

- a) 2.160,00 zł brutto za jeden rok akademicki opieki nad jednym doktorantem, dla promotora lub opiekuna naukowego.
- b) 1080 zł brutto za jeden rok akademicki opieki nad jednym doktorantem dla promotora pomocniczego.

§ 15

Dodatkowe wynagrodzenie za pracę w porze nocnej oraz w niedziele i święta, a także za pracę w godzinach nadliczbowych wypłaca się zgodnie z przepisami Kodeksu pracy i przepisami wykonawczymi do Kodeksu pracy.

§ 16

Wysokość nagrody jubileuszowej i dodatku stażowego wypłaca się zgodnie z przepisami Ustawy o PAN.

§ 17

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.

§ 18

Z wynagrodzenia za pracę – po odliczeniu składek na ubezpieczenia społeczne, zaliczki na podatek dochodowy od osób fizycznych oraz wpłat dokonywanych do pracowniczego planu kapitałowego, w rozumieniu ustawy z dnia 4 października 2018 r. o pracowniczych planach kapitałowych (Dz. U. z 2020r., poz. 1342), jeżeli pracownik nie zrezygnował z ich dokonywania – podlegają potrąceniu należności w kolejności i wysokości wymienionej w art. 87 KP. Należności inne niż wymienione w art. 87 KP mogą być potrącane z wynagrodzenia pracownika tylko za jego zgodą wyrażoną na piśmie.

§ 19

Pracownik otrzymuje dodatkowe wynagrodzenie za pracę w projektach realizowanych w Instytucie Sławistyki PAN na zasadach określonych w załączniku nr 7 do Regulaminu.

§ 20

Wysokość indywidualnego wynagrodzenia pracownika jest objęta tajemnicą służbową.

§ 21

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.

§ 22

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.

Uzgodniono z przedstawicielami Pracowników IS PAN

Załączniki do Regulaminu wynagradzania w IS PAN

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

Stanowisko	Minimalna stawka wynagrodzenia zasadniczego*
Profesor	100%
Profesor instytutu	83%
Adiunkt	73%
Asystent	50%

* ustalona jako procent wynagrodzenia określonego w przepisach wydanych na podstawie art. 137 ust. 2 ustawy z dnia 20 lipca 2018r.- Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce

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

Stanowisko	Minimalna stawka wynagrodzenia zasadniczego
Specjalista	3 000,00 zł

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

Stanowisko	Minimalna stawka wynagrodzenia zasadniczego
Starszy kustosz dyplomowany, starszy kustosz	3 500,00 zł
Kustosz dyplomowany, Kustosz	3 000,00 zł

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

Stanowisko	Minimalna stawka wynagrodzenia zasadniczego
Pracownik inżynieryjno-techniczny	3 000,00 zł

Załącznik nr 5 – Tabela stanowisk, kwalifikacji i miesięcznych minimalnych stawek wynagrodzenia zasadniczego głównego księgowego, zespołu ds. finansowych i księgowych oraz pracowników, administracyjnych

Stanowisko	Wymagania kwalifikacyjne		Minimalna stawka wynagrodzenia zasadniczego
	wykształcenie	staż pracy w latach	
Główny księgowy	wyższe ekonomiczne, prawnicze, administracyjne	3	5 500,00 zł
	średnie ekonomiczne	5	
Samodzielny księgowy, Kierownik administracji, Specjalista ds. płac, Specjalista ds. kadr, Specjalista ds. administracji, Specjalista ds. sprzętu komputerowego	wyższe lub średnie odpowiedniej specjalności	3	4 000,00 zł
Archiwista zakładowy Samodzielny referent ds. sekretariatu	wyższe lub średnie odpowiedniej specjalności	3	3 500,00 zł

Załącznik nr 6 – Tabela funkcji oraz stawek dodatku funkcyjnego

Funkcja	Kwota dodatku funkcyjnego od - do
Z-ca głównego księgowego	300,00 – 1 100,00 zł
Kierownik studiów doktoranckich	500,00 – 1 500,00 zł
Kierownik zakładu naukowego, innej komórki organizacyjnej	300,00 – 2 000,00 zł
Kierownik projektu	600,00 – 4 000,00 zł
Kierownik zespołu zadań w projekcie (Work Package)	450,00 – 3 000,00 zł

Załącznik nr 7 – Wynagrodzenie w projektach finansowanych ze źródeł zewnętrznych

1. Za czas przepracowany w projektach finansowanych z zewnętrznych źródeł (krajowych i zagranicznych) pracownikowi wypłacone zostanie wynagrodzenie dodatkowe w wysokości 150 % wynagrodzenia podstawowego, proporcjonalnie do jego czasu pracy w projekcie.
2. Pracownikowi pełniącemu funkcję kierownika projektu, do wynagrodzenia dodatkowego, określonego w ust. 1, wypłacony zostanie dodatek za kierowanie projektem w wysokości określonej kwotowo w załączniku nr 6, proporcjonalnie do jego czasu pracy w projekcie.
3. Pracownikowi pełniącemu w projekcie funkcję kierownika pakietu zadań (WP leader), do wynagrodzenia dodatkowego, określonego w ust. 1, wypłacony zostanie dodatek za kierowanie pakietem w wysokości określonej kwotowo w załączniku nr x, proporcjonalnie do jego czasu pracy w projekcie.
4. Wynagrodzenie podstawowe, o którym mowa w ust.1 powyżej, obejmuje następujące składniki: wynagrodzenie zasadnicze, określone w umowie o pracę lub akcie mianowania, dodatek za staż pracy, dodatek funkcyjny.
5. Postanowienia ust. 1-4 nie mają zastosowania do projektów, w których:
 - 1) poziom dodatkowego wynagrodzenia, związanego z realizacją projektu określony jest przez instytucję finansującą. W takim przypadku obowiązują zasady lub limity ustalone przez instytucję finansującą.
 - 2) wysokość środków przyznanych przez instytucję finansującą jest niższa od wartości składników wynagrodzenia wynikających z ust.1-4. W takim przypadku Dyrektor instytutu indywidualnie ustala wysokość dodatkowego wynagrodzenia.
6. Wynagrodzenie podstawowe wraz z wynagrodzeniem dodatkowym, o którym mowa w ust. 1, ust. 2 i ust. 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.