

Zarządzenie Nr <sup>14</sup>...../2012

Dyrektora Centrum Materiałów Polimerowych i Węglowych PAN

z dnia 27 czerwca 2012 r.

**w sprawie wprowadzenia Regulaminu wynagradzania pracowników w Centrum Materiałów Polimerowych i Węglowych PAN**

1. Wprowadzam Regulamin wynagradzania pracowników w Centrum Materiałów Polimerowych i Węglowych PAN, stanowiący załącznik nr 1 do tego zarządzenia.
2. Z dniem wejścia w życie niniejszego Zarządzenia uchylam Regulamin wynagradzania pracowników w Centrum Materiałów Polimerowych i Węglowych PAN wprowadzony zarządzeniem nr 2A/2012 z dnia 8 lutego 2012 w sprawie wprowadzenia jednolitego tekstu Regulaminu Wynagradzania Pracowników Centrum Materiałów Polimerowych i Węglowych PAN.
3. Regulamin wchodzi w życie po upływie 2 tygodni od podania go do wiadomości pracownikom Instytutu.

**Dyrektor Instytutu**  
  
**prof. dr hab. Andrzej Dworak**

Otrzymują:

1. Dział Księgowości
2. Kadry
3. Kancelaria CMPW PAN
4. pracownicy Instytutu (informacja na tablicach ogłoszeń)

HP

## **REGULAMIN WYNAGRADZANIA PRACOWNIKÓW W CENTRUM MATERIAŁÓW POLIMEROWYCH I WĘGLOWYCH**

Na podstawie:

1. Ustawy z dnia 26.06.1974 r. Kodeks Pracy (Dz. U. Nr 21 poz. 94 z 1998 r. z późn. zm.) zwanej kodeksem Pracy lub kp.
2. Ustawy z dnia 30 kwietnia 2010 r. o Polskiej Akademii Nauk, (Dz. U. Nr 96, poz. 619 z 2010 r.) zwanej dalej ustawą o PAN, ustala się Regulamin wynagradzania pracowników Centrum Materiałów Polimerowych i Węglowych Polskiej Akademii Nauk z siedzibą w Zabrze, zwany dalej Regulaminem wynagradzania.

### **I. Postanowienia Ogólne**

#### § 1

1. Regulamin wynagradzania określa zasady i warunki wynagradzania za pracę oraz pozostałe świadczenia związane z pracą i warunki ich przyznawania obowiązujące w Centrum Materiałów Polimerowych i Węglowych Polskiej Akademii Nauk w Zabrze.
2. Postanowienia Regulaminu wynagradzania dotyczą wszystkich pracowników bez względu na rodzaj wykonywanej pracy i rodzaj zawartej umowy o pracę.

#### § 2

Ilekcroć w Regulaminie wynagradzania jest mowa o:

- 1) „pracodawcy” lub „Instytucie” rozumie się przez to Centrum Materiałów Polimerowych i Węglowych Polskiej Akademii Nauk w Zabrze,
- 2) „regulaminie pracy” rozumie się przez to Regulamin pracy Centrum Materiałów Polimerowych i Węglowych Polskiej Akademii Nauk w Zabrze,
- 3) minimalnym wynagrodzeniu rozumie się przez to wynagrodzenie minimalne określone na podstawie przepisów ustawy z dnia 10 października 2002 r. o minimalnym wynagrodzeniu za pracę (Dz. U. Nr 200, poz. 1679 z 2002 r. z późn. zm.),
- 4) pracownika bezpośrednio zaangażowanym w badania rozumie się przez to pracownika, zatrudnionego na stanowiskach, o których mowa w art. 87 pkt. 1, 2 i 4 ustawy z dnia 30 kwietnia 2010 r. o Polskiej Akademii Nauk, (Dz.U. Nr 96, poz. 619 z 2010 r.).

#### § 3

1. Każdy pracownik przed dopuszczeniem do pracy zostaje zapoznany z Regulaminem wynagradzania.
2. Oświadczenie pracownika o zapoznaniu się z Regulaminem wynagradzania zostaje dołączone do jego akt osobowych.

#### § 4

Zasady wynagradzania w Instytucie nie naruszają zasady równego traktowania pracowników.

#### § 5

Informacja o wysokości indywidualnego wynagrodzenia stanowi tajemnicę pracownika i nie może być rozpowszechniana poza przypadkami określonymi w odrębnych przepisach.

## II. Wynagrodzenie za pracę

### § 6

Wynagrodzenie za pracę ustala się w wysokości odpowiadającej rodzajowi wykonywanej pracy, kwalifikacjom pracownika wymaganym przy jej wykonywaniu z uwzględnieniem ilości i jakości wykonywanej pracy.

### § 7

1. Pracownikowi 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,oraz mogą zostać przyznane:
  - 5) dodatek funkcyjny,
  - 6) wynagrodzenie uzupełniające,
  - 7) premie uznaniowe,
  - 8) dodatek specjalny,
  - 9) nagroda roczna.
2. Wynagrodzenie zasadnicze określone jest stawką miesięczną.
3. Jeżeli dodatkowy składnik wynagrodzenia jest określony stawką godzinową – stawkę godzinową ustala się dzieląc miesięczną stawkę wynagrodzenia przez liczbę godzin pracy przypadających do przepracowania w danym miesiącu.

### § 8

Ustala się table:

- 1) miesięcznych stawek wynagrodzenia zasadniczego pracowników naukowych, stanowiącą załącznik Nr 1 do regulaminu,
- 2) miesięcznych stawek wynagrodzenia zasadniczego pracowników badawczo-technicznych, stanowiącą załącznik Nr 2 do regulaminu,
- 3) miesięcznych stawek wynagrodzenia zasadniczego pracowników inżynierskich i technicznych, stanowiącą załącznik Nr 3 do regulaminu,
- 4) miesięcznych stawek wynagrodzenia zasadniczego pracowników organizacyjno-ekonomicznych i administracyjnych stanowiącą załącznik Nr 4 do regulaminu,
- 5) miesięcznych stawek wynagrodzenia zasadniczego pracowników na stanowiskach robotniczych i obsługi, stanowiącą załącznik Nr 5 do regulaminu,
- 6) stanowisk i kategorii dodatku funkcyjnego, stanowiącą załącznik Nr 6 do regulaminu.

### § 9

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

### § 10

Każdy pracownik Instytutu ma prawo do wynagrodzenia uzupełniającego po spełnieniu wymagań określonych w załączniku Nr 7 do regulaminu.

### § 11

1. W razie zbiegu uprawnień do dodatków funkcyjnych, przysługuje tylko jeden dodatek funkcyjny, korzystniejszy dla pracownika.
2. Pracownik, którego powołano na stanowisko na czas określony i przyznano dodatek, w razie wcześniejszego odwołania z tego stanowiska zachowuje prawo 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 w okresie zawieszenia w pełnieniu obowiązków nie przysługuje dodatek funkcyjny od pierwszego dnia miesiąca kalendarzowego następującego po miesiącu, w którym pracownik został zawieszony.

#### § 12

1. Pracownikowi Instytutu przysługuje dodatek za wysługę lat:
  - 1) pracownikowi naukowemu – w wysokości 3% miesięcznego wynagrodzenia zasadniczego po 3 latach pracy, wzrastający o 1% w każdym następnym roku, do 20% miesięcznego wynagrodzenia zasadniczego po 20 latach pracy,
  - 2) pozostałym pracownikom – w wysokości 5% miesięcznego wynagrodzenia zasadniczego po 5 latach pracy, wzrastający o 1% w każdym następnym roku, do 20% miesięcznego wynagrodzenia zasadniczego po 20 latach pracy.
2. Do okresu uprawniającego do dodatku za wysługę lat wlicza się okresy poprzedniego zatrudnienia.
3. Do okresu zatrudnienia uprawniającego do dodatku, o którym mowa w ust. 1 wlicza się także inne okresy, jeśli z mocy odrębnych przepisów podlegają one wliczeniu do okresu pracy, od którego zależą uprawnienia pracownicze.
4. Dodatek za wysługę lat przysługuje pracownikowi za dni, za które otrzymuje wynagrodzenie i wchodzi do podstawy wyliczenia wynagrodzenia chorobowego oraz zasiłku chorobowego.
5. 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.
6. Dodatek za wysługę lat jest wypłacany w terminie wynagrodzenia i przysługuje:
  - 1) 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,
  - 2) za dany miesiąc, jeśli nabycie prawa do dodatku lub wyższej stawki dodatku nastąpiło pierwszego dnia miesiąca.

#### § 13

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 uprawniającego do nagrody jubileuszowej wlicza się, bez względu na przerwy w zatrudnieniu, poprzednie zakończone okresy zatrudnienia w jednostkach państwowych oraz inne okresy, jeżeli z mocy odrębnych przepisów podlegają one wliczeniu do okresu pracy, od którego zależą uprawnienia pracownicze.
3. Do okresu pracy uprawniającego do nagrody jubileuszowej nie wlicza się okresów zatrudnienia zakończonych rozwiązaniem umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika oraz wygaśnięcia stosunku pracy wskutek porzucenia pracy.
4. W razie równoczesnego pozostawania w więcej niż w jednym stosunku pracy, do okresu pracy uprawniającego do nagrody wlicza się jeden z tych okresów.
5. Pracownik nabywa prawo do nagrody jubileuszowej w dniu upływu okresu uprawniającego do nagrody.

6. Pracownik jest obowiązany udowodnić i udokumentować swoje prawo do nagrody jubileuszowej, jeżeli w jego aktach osobowych brak jest odpowiedniej dokumentacji.
7. Wypłata nagrody jubileuszowej następuje niezwłocznie po nabyciu przez pracownika prawa do tej nagrody.
8. Podstawę obliczenia nagrody jubileuszowej stanowi wynagrodzenie przysługujące pracownikowi w dniu nabycia prawa do nagrody.
9. Nagrodę oblicza się według zasad obowiązujących przy ustalaniu ekwiwalentu pieniężnego za urlop wypoczynkowy.
10. Pracownikom zatrudnionym w niepełnym wymiarze czasu pracy, podstawę wyliczenia nagrody jubileuszowej ustala się proporcjonalnie do czasu pracy, określonego w umowie o pracę.
11. W razie ustania stosunku pracy w związku z przejściem na rentę z tytułu niezdolności do pracy lub emeryturę, 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.
12. Jeżeli w dniu wejścia w życie niniejszego regulaminu pracownikowi upływa okres uprawniający go do dwóch lub więcej nagród, wypłaca się tylko jedną nagrodę, najwyższą.
13. Pracownik, który w dniu wejścia w życie niniejszego regulaminu ma okres dłuższy niż wymagany do nagrody drugiego 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, różnicę między kwotą nagrody wyższej, a kwotą nagrody niższej.

#### § 14

1. Pracownikowi może zostać przyznany na czas określony dodatek specjalny z tytułu okresowego zwiększenia obowiązków służbowych lub powierzenia dodatkowych zadań.
2. Dodatek specjalny może być również przyznany w przypadkach określonych w załączniku nr 9 do regulaminu.

#### § 15

1. Pracownik ma prawo do nagrody rocznej z Funduszu Nagród utworzonego zgodnie z zasadami określonymi w art. 85 ust. 3 pkt. 6 ustawy o PAN.
2. Zasady tworzenia oraz warunki wypłat ze środków z Funduszu Nagród określone zostały w załączniku Nr 8 do niniejszego regulaminu.

#### § 16

Dyrektor Instytutu może przyznać premię uznaniową za szczególny wkład pracownika w rozwiązywanie bieżących problemów Instytutu lub w innych szczególnie uzasadnionych przypadkach.

### III. Świadczenia związane z pracą

#### § 17

Pracownikom, poza wynagrodzeniem za pracę określonym w rozdziale II regulaminu przysługują inne świadczenia pieniężne związane z pracą:

- 1) świadczenia należne w okresie czasowej niezdolności do pracy w oparciu o art. 92 kp i w wymiarze określonym w tym przepisie oraz przepisach regulujących uprawnienia do świadczeń z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa,
- 2) świadczenia przysługujące z tytułu wypadków przy pracy i chorób zawodowych w oparciu o art. 92 i 237<sup>1</sup> kp oraz przepisy regulujące zakres i wysokość tych świadczeń,
- 3) odprawy w związku z powołaniem do służby wojskowej należne w oparciu o przepisy dotyczące obowiązku obrony,

- 4) odprawy przysługujące pracownikowi przechodzącemu na emeryturę lub rentę inwalidzką w wysokości trzymiesięcznego wynagrodzenia obliczonego według zasad obowiązujących przy ustalaniu ekwiwalentu pieniężnego za urlop wypoczynkowy. Okres uprawniający do odprawy ustala się według zasad obowiązujących przy ustalaniu okresów zatrudnienia uprawniających do dodatków za wystugę lat,
- 5) odprawa po śmierci pracownika przysługująca na podstawie art. 93 kp w wysokości określonej w tym artykule,
- 6) zwrot kosztów delegacji służbowych na zasadach ustalonych przez właściwego ministra dla pracowników zatrudnionych w państwowej lub samorządowej jednostce sfery budżetowej, z tytułu podróży służbowej na obszarze kraju lub poza granicami kraju,
- 7) inne należności, które przysługują na podstawie ustaw, aktów wykonawczych do nich lub przepisy prawa pracy o randze wyższej od regulaminu.

#### **IV. Miejsce i termin wypłaty wynagrodzenia**

##### **§ 18**

1. Wynagrodzenie jest płatne z dołu w ostatnim dniu miesiąca. Jeżeli dzień wypłaty wynagrodzenia przypada na dzień wolny od pracy, wynagrodzenie jest wypłacane nie później niż w ostatnim dniu roboczym przed dniem wolnym od pracy.
2. Za zgodą pracownika wyrażoną na piśmie wynagrodzenie jest przekazywane na rachunek oszczędnościowo-rozliczeniowy wskazany przez pracownika.
3. W przypadku braku zgody pracownika wypłata wynagrodzenia dokonywana jest w formie pieniężnej w kasie w siedzibie Instytutu, do rąk własnych pracownika lub osoby przez niego upoważnionej na piśmie. Upoważnienie powinno być dokonane w obecności pracownika działu kadr Instytutu bądź notarialnie.

##### **§ 19**

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.

##### **§ 20**

1. Wypłata odprawy i/lub nagrody przyznanej zgodnie z § 13 i 19 może nastąpić w maksymalnie sześciu równych miesięcznych ratach.
2. O wypłatach w ratach decyduje Dyrektor mając na względzie kondycję finansową Instytutu. Decyzję tę Dyrektor przedstawia w formie pisemnej osobie zainteresowanej.

#### **V. Postanowienia końcowe**

##### **§ 21**

Z wynagrodzenia potrąca się należną zaliczkę na podatek dochodowy od osób fizycznych według zasad określonych w przepisach podatkowych oraz składkę na ubezpieczenie społeczne i zdrowotne według zasad określonych w odpowiednich przepisach. Ponadto z wynagrodzenia mogą być potrącane należności przewidziane w art. 87 kp i inne należności za zgodą pracownika wyrażoną na piśmie.

##### **§ 22**

Wszelkie kwoty określone w regulaminie mają charakter brutto.

§ 23

Pracodawca na żądanie pracownika jest obowiązany udostępnić mu do wglądu dokumenty, na podstawie których obliczone zostało jego wynagrodzenie.

§ 24

W sprawach nieuregulowanych w regulaminie zastosowanie mają odpowiednie przepisy prawa pracy.

§ 25

Wszelkie zmiany regulaminu wymagają formy pisemnego aneksu.

§ 26

Regulamin wchodzi w życie po upływie 2 tygodni od podania go do wiadomości pracownikom Instytutu poprzez oraz wywieszenie na tablicy ogłoszeń.

**Załącznik 1****Tabela miesięcznych stawek wynagrodzenia zasadniczego pracowników naukowych**

Stanowisko	Kwota w złotych	Wymagane minimalne kwalifikacje
profesor zwyczajny	3000 do 15000	tytuł naukowy
profesor nadzwyczajny	2600 do 10000	stopień doktora habilitowanego
profesor wizytujący	3500 do 15000	stopień doktora habilitowanego
adiunkt	2000 do 8000	stopień doktora
asystent	1810 do 4000	tytuł zawodowy

**Załącznik 2****Tabela miesięcznych stawek wynagrodzenia zasadniczego pracowników badawczo-technicznych**

Stanowisko	Kwota w złotych	Wymagane minimalne kwalifikacje
Główny specjalista do spraw środowiskowej aparatury badawczej	2000 do 8000	stopień doktora
specjalista	2000 do 8000	stopień doktora

**Załącznik 3****Tabela miesięcznych stawek wynagrodzenia zasadniczego pracowników inżynierskich i technicznych**

Stanowisko	Kwota w złotych	Wymagane minimalne kwalifikacje
chemik, fizyk, informatyk lub równorzędne	1500 do 8000	wykształcenie wyższe odpowiednie do zajmowanego stanowiska
technik	minimalna stawka wynagrodzenia, określona zgodnie z art. 2 ust. 4 ustawy z dnia 10 października 2002 r. o minimalnym wynagrodzeniu za pracę (Dz.U. z 2002 r., Nr 200 poz. 1697 z późniejszymi zmianami) do 5000	wykształcenie średnie kierunkowe odpowiednie do zajmowanego stanowiska
laborant	minimalna stawka wynagrodzenia, określona zgodnie z art. 2 ust. 4 ustawy z dnia 10 października 2002 r. o minimalnym wynagrodzeniu za pracę (Dz.U. z 2002 r., Nr 200 poz. 1697 z późniejszymi zmianami) do 5000	wykształcenie zawodowe



**Tabela miesięcznych stawek wynagrodzenia zasadniczego pracowników organizacyjno-ekonomicznych i administracyjnych**

Stanowisko	Kwota w złotych	Wymagane minimalne kwalifikacje
starszy księgowy	1800 do 6000	wykształcenie wyższe lub wykształcenie średnie i co najmniej 5 lat praktyki na odpowiednim stanowisku
księgowy	minimalna stawka wynagrodzenia, określona zgodnie z art. 2 ust. 4 ustawy z dnia 10 października 2002 r. o minimalnym wynagrodzeniu za pracę (Dz.U. z 2002 r., Nr 200 poz. 1697 z późniejszymi zmianami) do 5000	wykształcenie średnie
specjalista do spraw administracyjno- ekonomicznych	2900 do 8000	wykształcenie wyższe lub wykształcenie średnie i co najmniej 5 lat praktyki na odpowiednim stanowisku
starszy referent	1800 do 5000	wykształcenie wyższe lub wykształcenie średnie i co najmniej 5 lat praktyki na odpowiednim stanowisku
referent	minimalna stawka wynagrodzenia, określona zgodnie z art. 2 ust. 4 ustawy z dnia 10 października 2002 r. o minimalnym wynagrodzeniu za pracę (Dz.U. z 2002 r., Nr 200 poz. 1697 z późniejszymi zmianami) do 4000	wykształcenie średnie

**Tabela miesięcznych stawek wynagrodzenia zasadniczego pracowników na stanowiskach robotniczych i obsługi**

Stanowisko	Kwota w złotych	Wymagane minimalne kwalifikacje
konserwator	minimalna stawka wynagrodzenia, określona zgodnie z art. 2 ust. 4 ustawy z dnia 10 października 2002 r. o minimalnym wynagrodzeniu za pracę (Dz.U. z 2002 r., Nr 200 poz. 1697 z późniejszymi zmianami) do 3000	wykształcenie zawodowe i co najmniej 5 lat praktyki na odpowiednim stanowisku
sprzątaczk/sprzątac	minimalna stawka wynagrodzenia, określona zgodnie z art. 2 ust. 4 ustawy z dnia 10 października 2002 r. o minimalnym wynagrodzeniu za pracę (Dz.U. z 2002 r., Nr 200 poz. 1697 z późniejszymi zmianami) do 2000	

Tabela dodatku funkcyjnego

Funkcja	Kwota dodatku	Wymagane minimalne kwalifikacje
dyrektor	1000 do 4000	według obowiązujących aktów normatywnych
zastępca dyrektora ds. naukowych	500 do 3000	stopień doktora
pozostali zastępcy dyrektora, główny księgowy	400 do 2000	wykształcenie wyższe lub wykształcenie średnie i co najmniej 5 lat praktyki na stanowiskach kierowniczych
Kierownik zespołu badawczego lub pracowni, kierownik komórki organizacyjnej podległej bezpośrednio dyrektorowi Centrum	300 do 2000	stopień doktora
Kierownik innych komórek organizacyjnych	300 do 2000	wykształcenie wyższe lub wykształcenie średnie i 5 lat praktyki na stanowiskach odpowiadających pełnionej funkcji

## OKREŚLAJĄCY ZASADY I WYSOKOŚĆ WYNAGRODZENIA UZUPEŁNIAJĄCEGO PRZYSŁUGUJĄCEGO PRACOWNIKOM

1. Każdemu pracownikowi może być przyznane wynagrodzenie uzupełniające według zasad określonych poniżej.
2. Wynagrodzenie ma charakter indywidualny – związany z realizacją założonych celów indywidualnych.
3. Prawo do wynagrodzenia uzupełniającego przysługuje pracownikom, którzy w ramach stosunku pracy zaangażowali się w realizację działań priorytetowych określonych w Zarządzeniu Dyrektora Centrum.
4. Pracownikowi przysługuje wynagrodzenie uzupełniające w wysokości:
  - dla pracownika bezpośrednio zaangażowanego w badania – do 400%
  - dla pracowników pozostałych – 100%
 wynagrodzenia zasadniczego przeznaczonego na realizację działania priorytetowego zwiększonego o wysługę lat.  
 Wysokość wynagrodzenia uzupełniającego zależy od wielkości środków przeznaczonych na realizację działania priorytetowego. Wysokość wynagrodzenia jest ustalona jednorazowo na początku realizacji działania.
5. Do uzyskania wynagrodzenia uzupełniającego uprawnia wskaźnik aktywności zawodowej pracownika ( $W_A$ ) – jego zaangażowanie w realizację zadań priorytetowych.
6. Działania priorytetowe ustala Dyrektor w drodze zarządzenia wewnętrznego.
7. Pomiar wskaźnika następuje na podstawie sporządzonych przez pracowników kart rozliczenia działań priorytetowych według następującego wzoru:

$$W_A = \left[ \frac{\text{Ułamek etatu przeznaczony na realizację działań priorytetowych}}{\text{Liczba godzin nieusprawiedliwionych}} - \frac{\text{Liczba godzin nieusprawiedliwionych}}{\text{Liczba godzin w miesiącu}} \right] \times 100\%$$

Stwierdzenie wykonania zadań pod względem ilościowym i jakościowym następuje poprzez podpisanie karty rozliczenia działań priorytetowych.

8. Wysokość wynagrodzenia uzupełniającego przyznanego pracownikowi stanowi iloczyn stawki procentowej wynagrodzenia uzupełniającego określonej w pkt 4 i wynagrodzenia zasadniczego zwiększonego o wysługę lat otrzymanego przez pracownika oraz miernika wynikającego z pkt 7.
9. W sytuacji nieosiągnięcia przez pracownika zakładanych parametrów wynagrodzenie nie przysługuje.
10. Wynagrodzenie uzupełniające przyznaje Dyrektor na wniosek bezpośredniego przełożonego pracownika po zasięgnięciu opinii kierownika odpowiedzialnego za organizację działań priorytetowych.
11. Przyznanie pracownikowi wynagrodzenia uzupełniającego następuje w umowie o pracę lub akcie mianowania bądź w aneksie do umowy o pracę lub aktu mianowania.
12. Umowa o pracę, akt mianowania lub odpowiednio aneks powinien zawierać:
  - wysokość wynagrodzenia uzupełniającego,
  - wymiar czasu pracy przeznaczony na realizację działań priorytetowych,
  - okres, w jakim przysługuje wynagrodzenie uzupełniające.

13. Wynagrodzenie uzupełniające jest płatne w okresach miesięcznych. Jeśli z przyczyn technicznych rozliczenie czasu pracy opóźnia się to różnica zostanie uregulowana w miesiącu następnym.
14. Po upływie kwartalnego okresu rozliczeniowego następuje ocena wszystkich pracowników i pomiar wskaźników, których spełnienie uprawnia do przydzielenia wynagrodzenia uzupełniającego. Potwierdzeniem realizacji działań priorytetowych jest akceptacja karty działania priorytetowego przez Kierownika projektu.
15. Wynagrodzenie uzupełniające nie przysługuje w przypadku naruszenia zasad obowiązującego Regulaminu pracy oraz Kodeksu pracy.

**ZASADY TWORZENIA I WARUNKI WYPŁATY ŚRODKÓW Z FUNDUSZU NAGRÓD**

1. Postanowienia niniejsze obejmują wszystkich pracowników zatrudnionych w Centrum Materiałów Polimerowych i Węglowych Polskiej Akademii Nauk.
2. Fundusz Nagród tworzy się w ciężar kosztów działalności bieżącej Instytutu do wysokości 8,5% sumy wynagrodzeń otrzymanych przez pracowników Instytutu w poprzednim roku obrotowym.
3. Podstawę naliczenia wysokości odpisu stanowią składniki wynagrodzeń przyjmowane do obliczenia ekwiwalentu pieniężnego za urlop wypoczynkowy oraz wynagrodzenia za urlopy wypoczynkowe.
4. Wysokość odpisu ustala Dyrektor Instytutu.
5. W przypadku jeżeli dokonanie odpisu powodowałoby w bieżącym roku obrotowym ujemny wynik finansowy lub zwiększyłoby wynik ujemny, odpisu nie dokonuje się.
6. Odpisu na Fundusz Nagród dokonuje się zaliczkowo w bieżącym roku obrotowym.
7. Wypłata nagród następuje w następnym roku, po zatwierdzeniu sprawozdania finansowego Instytutu.
8. Pracownik nabywa prawo do nagrody rocznej z Funduszu Nagród, po przepracowaniu w Instytucie 6 miesięcy.
9. Pracownik ma prawo do nagrody z Funduszu Nagród mimo nieprzepracowania w Instytucie okresu 6 miesięcy w następujących przypadkach:
  - 1) zatrudnienia pracownika do pracy sezonowej, jeżeli umowa o pracę została zawarta na sezon trwający nie krócej niż trzy miesiące,
  - 2) powołania pracownika do czynnej służby wojskowej albo do spełnienia obowiązku zastępczej służby poborowych,
  - 3) rozwiązania stosunku pracy w związku z:
    - a) przejściem na emeryturę, rentę szkoleniową albo rentę z tytułu niezdolności do pracy lub świadczenie rehabilitacyjne,
    - b) przeniesieniem służbowym, powołaniem lub wyborem,
    - c) likwidacją pracodawcy albo zmniejszeniem zatrudnienia z przyczyn dotyczących pracodawcy,
    - d) likwidacją jednostki organizacyjnej pracodawcy lub jej reorganizacją,
  - 4) podjęcia zatrudnienia:
    - a) w wyniku przeniesienia służbowego,
    - b) na podstawie powołania lub wyboru,
    - c) w związku z likwidacją poprzedniego pracodawcy albo ze zmniejszeniem zatrudnienia z przyczyn dotyczących tego pracodawcy,
    - d) w związku z likwidacją jednostki organizacyjnej poprzedniego pracodawcy lub jej reorganizacją,
    - e) po zwolnieniu z czynnej służby wojskowej albo po spełnieniu obowiązku zastępczej służby poborowych,
  - 5) korzystania z urlopu wychowawczego,
  - 6) korzystania z urlopu dla poratowania zdrowia,
  - 7) wygaśnięcia stosunku pracy w związku ze śmiercią pracownika.
  - 8) korzystania z urlopu bezpłatnego w przypadku wyjazdów związanych ze współpracą CMPW PAN z innymi jednostkami.

10. W przypadkach, o których mowa w pkt. 9 wysokość nagrody ustala się proporcjonalnie do okresu przepracowanego w Instytucie w danym roku kalendarzowym.
11. Zmniejszenie wynagrodzenia z Funduszu Nagród następuje:
  - 1) za każde naruszenie obowiązków pracowniczych, którego skutkiem było upomnienie zawinione przez pracownika, w wysokości 20%,
  - 2) za nieusprawiedliwioną nieobecność w pracy, 20% za jeden dzień nieobecności i 50% za dwa dni nieobecności.
12. Utrata prawa do nagrody z Funduszu Nagród następuje w wypadku:
  - 1) nieusprawiedliwionej nieobecności w pracy, trwającej dłużej niż dwa dni,
  - 2) stawienia się do pracy lub przebywanie w pracy w stanie nietrzeźwości,
  - 3) udokumentowanego naganą zawinionego przez pracownika naruszenia obowiązków pracowniczych,
  - 4) świadomego wyrządzenia szkody Instytutowi,
  - 5) zagarnięcia mienia Instytutu,
  - 6) rozwiązania umowy o pracę z winy pracownika.
13. Wypłata nagród następuje nie później niż 14 dni po zatwierdzeniu sprawozdania finansowego Instytutu.
14. Lista osób, które otrzymały nagrody z Funduszu Nagród za dany rok kalendarzowy, podawana jest do wiadomości pracowników poprzez wywieszenie na tablicy ogłoszeń, najpóźniej na 2 tygodnie przed wypłatą.
15. Nagrody przyznaje Dyrektor Instytutu.
16. Odwołania pracowników rozpatruje Dyrektor Instytutu, po zasięgnięciu opinii związków zawodowych.

## ZASADY PRYZNAWANIA DODATKU SPECJALNEGO

1. Dodatek specjalny, o którym mowa w § 14 pkt. 2 regulaminu może zostać przyznany pracownikom posiadającym stopień naukowy doktora habilitowanego lub tytuł profesora, zatrudnionym w CMPW PAN w pełnym wymiarze czasu pracy.
2. Dodatek, o którym mowa w pkt. 1 może wynosić od 800 zł do 3.000 zł miesięcznie.
3. Dodatek specjalny, o którym mowa w § 14 pkt. 2 regulaminu może również zostać przyznany pracownikom posiadającym stopień naukowy doktora, zatrudnionym w CMPW PAN w pełnym wymiarze czasu pracy.
4. Dodatek, o którym mowa w pkt. 3 może wynosić od 400 zł do 1.800 zł miesięcznie.
5. Dodatek specjalny, o którym mowa w § 14 pkt. 2 regulaminu może także zostać przyznany pracownikom, otrzymującym środki z dotacji MNISzW na finansowanie działalności polegającej na prowadzeniu badań naukowych lub prac rozwojowych oraz zadań z nimi związanych, służących rozwojowi młodych naukowców oraz uczestników studiów doktoranckich
6. Dodatek specjalny, o którym mowa w pkt. 5 może wynosić od 400 zł do 800 zł miesięcznie.
7. Dodatek, o którym mowa w pkt. 1, 3 i 5 przyznaje Dyrektor Instytutu.
8. Ww. dodatek jest wypłacany tylko za okres, w którym pracownik pozostaje z Centrum w stosunku pracy i przedstawia Centrum oświadczenie o zgodzie na ujęcie we wniosku o przyznanie środków finansowych na działalność statutową. Ww. dodatek może być przyznany jedną decyzją na okres nie dłuższy niż 12 miesięcy.
9. Dodatek może być przyznawany na kolejne okresy, jeśli spełnione są warunki określone odpowiednio w pkt 1 i 3.
10. Dodatek, o którym mowa w § 14 pkt. 2 nie jest częścią wynagrodzenia zasadniczego w rozumieniu regulaminu wynagradzania, nie stanowi podstawy do naliczania wystugi lat, odpraw i nagród jubileuszowych. Jednocześnie dodatek ten stanowi podstawę do naliczenia i wypłaty zasiłku chorobowego.
11. Ww. dodatek nie będzie się łączyć z innymi dodatkami, w tym z dodatkami funkcyjnymi.