

Aneks nr 8

z dnia 17 kwietnia 2025

do Regulaminu Wynagradzania Centrum Materiałów Polimerowych i Węglowych PAN
w Zabrze

Niniejszym aneksem wprowadzam zmiany do Regulaminu wynagradzania, które zostały
zapisane w załączniku nr 7.

Dyrektor Centrum



Prof. dr hab. Barbara Trzebicka



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 – do 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 (WA) – 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:
- $$WA = \left[\frac{\text{Ułamek etatu przeznaczony na realizację działań priorytetowych}}{1} - \frac{\text{Liczba godzin nieusprawiedliwionych}}{\text{Liczba godzin w miesiącu}} \right] \times 100\%$$
- 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. Wynagrodzenie uzupełniające za udział w zleconych pracach naukowo-badawczych i innych jest określone w stałej kwocie w odniesieniu do kalkulacji kosztów wykonania zlecenia niezależnie od pkt. 4.
 10. Pracownik w ramach wynagrodzenia uzupełniającego za udział w zleconych pracach naukowo-badawczych zobowiązany jest do wskazania % udziału czasu pracy na realizację zlecenia.
 11. W sytuacji nieosiągnięcia przez pracownika zakładanych parametrów lub niewykonywania prac naukowo-badawczych i innych wynagrodzenie nie przysługuje.

12. Wynagrodzenie uzupełniające przyznaje Dyrektor na wniosek bezpośredniego przełożonego pracownika po zasięgnięciu opinii kierownika odpowiedzialnego za organizację działań priorytetowych.

13. Przyznanie pracownikowi wynagrodzenia uzupełniającego następuje w umowie o pracę lub akcie mianowania bądź w aneksie do umowy o pracę.

14. 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.

15. Wynagrodzenie uzupełniające jest płatne w okresach miesięcznych. Jeśli z przyczyn technicznych rozliczenie czasu pracy opóźnia się, to różnica zostanie uregulowana w miesiącu następnym.

16. Wynagrodzenie uzupełniające nie przysługuje w przypadku naruszenia zasad obowiązującego Regulaminu Pracy oraz Kodeksu pracy.

