

REGULAMIN WYNAGRADZANIA dla pracowników Instytutu Organizacji i Zarządzania w Przemysle „ORGMASZ”

I. Przepisy ogólne

§ 1.

Zakres przedmiotowy i podmiotowy

1. Regulamin wynagradzania, zwany dalej „Regulaminem”, określa warunki wynagradzania za pracę i przyznawania innych świadczeń mających związek z pracą dla pracowników Instytutu Organizacji i Zarządzania w Przemysle „ORGMASZ”, zwanego dalej „Instytutem” lub „Pracodawcą”.
2. Podstawą prawną wprowadzania niniejszego regulaminu jest:
 - Ustawa kodeks pracy z dnia 26 czerwca 1974 r. (Dz. U. Nr 21 poz. 94 z późniejszymi zmianami);
 - art. 63 w zw. z art. 65 ustawy z dnia 30 kwietnia 2010 r. o instytutach badawczych;
 - ustawa z dnia 3 marca 2000 r. o wynagradzaniu osób kierujących niektórymi podmiotami prawnymi (Dz. U. nr 26 z 2000 r., poz. 306).
3. Postanowienia regulaminu stosuje się wobec wszystkich pracowników bez względu na rodzaj umowy o pracę i zajmowane stanowisko (dalej jako Pracownik).
4. Wszyscy pracownicy Instytutu są pracownikami instytutu badawczego w rozumieniu ustawy z dnia 30 kwietnia 2010 r. o instytutach badawczych.
5. Każdy pracownik zostaje zapoznany z treścią niniejszego regulaminu w chwili podjęcia zatrudnienia, a przed dopuszczeniem do wykonywania pracy, a jego oświadczenie o zapoznaniu się z regulaminem dołączane jest do akt osobowych.

§ 2.

Zasady ogólne

1. Pracownikowi przysługuje wynagrodzenie odpowiednie do rodzaju wykonywanej pracy, posiadanych przez pracownika kwalifikacji, zgodnie z kategorią osobistego zaszeregowania określoną w umowie o pracę oraz z uwzględnieniem ilości i jakości wykonywanej pracy.
2. Zasady przyznawania wynagrodzenia i innych świadczeń związanych ze stosunkiem pracy określone są na podstawie przepisów kodeksu pracy.
3. Pracownik nie może zrzec się prawa do wynagrodzenia ani przenieść tego prawa na inną osobę.
4. Wynagrodzenie otrzymywane za pracę w pełnym wymiarze czasu pracy nie może być niższe od obowiązującego na dany rok wynagrodzenia minimalnego określonego odpowiednim Rozporządzeniem Ministra Pracy i Polityki Socjalnej.
5. Pracownikowi zatrudnionemu w niepełnym wymiarze czasu pracy przysługuje wynagrodzenie zasadnicze i inne składniki wynagrodzenia w wysokości proporcjonalnej do wymiaru czasu wykonywanej pracy ustalonej w umowie o pracę.
6. Samodzielni pracownicy naukowci zatrudnieni w pełnym wymiarze czasu pracy, a nie kierujący w Instytucie zadaniami badawczymi, pełnią funkcję konsultantów i przysługuje im wynagrodzenie miesięcznie w wysokości najniższego wynagrodzenia za pracę.

1


7. Wynagrodzenie przysługuje za pracę wykonaną. Za czas niewykonywania pracy pracownik zachowuje prawo do wynagrodzenia tylko wówczas, gdy przepisy prawa tak stanowią.

II. Zasady wynagradzania za pracę

§ 3.

System wynagradzania

U pracodawcy obowiązujące czasowo- premiowy system wynagradzania. Polega on na wypłacaniu kwot wynagrodzenia wynikających z kategorii osobistego zaszeregowania i przepracowanego czasu pracy oraz premii uznaniowych zależnych od efektów pracy danego pracownika i uznania Pracodawcy.

§ 4.

Rodzaje świadczeń

1. W przedsiębiorstwie są wypłacane następujące składniki wynagrodzenia:
 - wynagrodzenie zasadnicze,
 - dodatek za pracę w godzinach nadliczbowych, w niedziele i święta,
 - dodatek zadaniowy związany z zatrudnieniem w Zespole zadaniowym,
 - premia związana z zatrudnieniem w Zespole zadaniowym,
 - nagroda uznaniowa.
2. Ponadto pracownikom przysługują następujące świadczenia związane z pracą:
 - nagroda jubileuszowa,
 - wynagrodzenie albo zasiłek z tytułu czasowej niezdolności pracownika do pracy określone kodeksem pracy,
 - diety i inne należności z tytułu podróży służbowej,
 - odprawa w związku z przejściem na emeryturę lub rentę określona kodeksem pracy.

§ 5.

Wynagrodzenie

1. Wynagrodzenie zasadnicze ustalane jest na etapie rekrutacji pracownika w trybie negocjacji stron, po uwzględnieniu opinii bezpośredniego przełożonego przyjmowanego pracownika.
2. Wynagrodzenie zasadnicze jest miesięcznym wynagrodzeniem gwarantowanym i jego wysokość odpowiada rodzajowi wykonywanej pracy oraz posiadanym przez pracownika kwalifikacjom zawodowym.
3. Zmiana wysokości wynagrodzenia zasadniczego może nastąpić w wyniku:
 - a. zmiany stanowiska pracy;
 - b. zmiany zakresu czynności na danym stanowisku wskutek istotnego powiększenia lub zmniejszenia tego zakresu;
 - c. zmiany stawek płac zasadniczych.

§ 5 A

Wynagrodzenie pracowników naukowych i naukowo - dydaktycznych

1. Z tytułu działalności w radzie naukowej nie przysługuje dodatkowe wynagrodzenie.
2. Dla pracowników naukowo-dydaktycznych zatrudnionych na stanowisku profesora zwyczajnego ustala się wymiar pensum na 120 godzin.
3. Dla pracowników naukowo-dydaktycznych zatrudnionych na stanowisku profesora nadzwyczajnego ustala się pensum na 140 godzin.
4. Dla pracowników naukowo-dydaktycznych zatrudnionych na stanowisku adiunkta wymiar pensum wynosi 240 godzin, dla asystenta 380 godzin.
5. Z tytułu prowadzenia zajęć dydaktycznych ponad wymiar pensum pracownikom przysługuje dodatkowe wynagrodzenie określone w Regulaminie Zespołu Zadaniowego realizującego zadania dydaktyczne.
6. Zasady, o których mowa w pkt od 2 do 5 mają zastosowanie do prac zespołów zadaniowych realizujących zadania dydaktyczne.
7. W przypadku oddelegowania pracownika naukowego czy naukowo - dydaktycznego do pracy w zespole zadaniowym na część etatu, przepisy p. 2 ÷ 5 stosuje się odpowiednio.

§ 6.

Nagrody uznaniowe

1. Pracownikom mogą być przyznawane miesięczne nagrody uznaniowe w wysokości do 25% wynagrodzenia zasadniczego.
2. Decyzje w sprawie przyznania pracownikowi nagrody uznaniowej i jej wysokości podejmuje Dyrektor Instytutu na wniosek bezpośredniego przełożonego pracownika.
3. Na wysokość przyznanej nagrody wpływają możliwości finansowe pracodawcy, staranność pracy wykonywanej przez pracownika i przestrzeganie dyscypliny pracy.

§ 7.

Nagrody specjalne

1. Pracownikom szczególnie wyróżniającym się w pracy, którzy przez wzorowe wypełnianie swoich obowiązków, w tym przejawianie inicjatywy w pracy i podnoszenie jej jakości i wydajności, przyczyniają się szczególnie do wykonywania zadań Instytutu mogą być przyznane specjalne nagrody pieniężne lub rzeczowe.

§ 8.

Zakładowy fundusz świadczeń socjalnych

Na podstawie art. 3 ust. 3b ustawy z dnia 4 marca 1994 r. o zakładowym funduszu świadczeń socjalnych (Dz. U. z 1996 r., Nr 70 z późniejszymi zmianami), w Instytucie odstępuje się od tworzenia zakładowego funduszu świadczeń socjalnych począwszy od 1 stycznia 2012 r. do odwołania.

§ 9.

Praca w godzinach nadliczbowych

1. Za pracę w godzinach nadliczbowych, wykonywana na polecenie przełożonego, oprócz normalnego wynagrodzenia, przysługuje pracownikowi dodatek w wysokości określonej Kodeksu pracy.
2. Wynagrodzenie stanowiące podstawę obliczania dodatków za pracę nadliczbową obejmuje wynagrodzenia pracownika wynikające z jego osobistego zaszeregowania oraz ewentualny dodatek funkcyjny.
3. Dodatek nie przysługuje, jeżeli pracownikowi udzielono czasu wolnego od pracy w zamian za pracę w godzinach nadliczbowych.
4. Pracownicy zarządzający w imieniu pracodawcy zakładem pracy i kierownicy wyodrębnionych komórek organizacyjnych wykonują w razie konieczności prace poza normalnymi godzinami pracy, bez prawa do wynagrodzenia oraz dodatku z tytułu pracy w godzinach nadliczbowych.
5. Kierownikom wyodrębnionych komórek organizacyjnych za prace w godzinach nadliczbowych przypadających w niedzielę lub święto przysługuje prawo do wynagrodzenia oraz dodatku z tytułu pracy w godzinach nadliczbowych, jeśli w zamian za pracę w takim dniu nie otrzymali innego dnia wolnego.

III. Wypłacanie wynagrodzeń

§ 10.

Zasady wypłacania wynagrodzeń i innych świadczeń

1. Wypłaty wynagrodzenia za pracę dokonuje się z dołu, do 10 dnia następnego miesiąca kalendarzowego.
2. Jeżeli ustalony dzień wypłaty wynagrodzenia za pracę jest dniem wolnym od pracy, wynagrodzenie wypłaca się w dniu poprzedzającym.
3. Dodatki za pracę: w godzinach nadliczbowych, w niedzielę, święta oraz w porze nocnej wypłaca się po zakończeniu okresu rozliczeniowego.
4. Na żądanie pracownika Pracodawca jest obowiązany udostępnić do wglądu dokumenty, na podstawie których zostało obliczone jego wynagrodzenie.
5. Indywidualne wynagrodzenie za pracę przysługujące danemu pracownikowi objęte jest informacją, której ujawnienie osobom nieuprawnionym rodzi skutki jak za ujawnienie informacji chronionej.

§ 11.

Wypłata wynagrodzenia

Wynagrodzenia wypłacane są w formie pieniężnej do rąk pracownika. Dopuszczalnym sposobem wypłaty jest przelew na rachunek bankowy pracownika za jego uprzednią zgodą wyrażoną na piśmie – terminem zapłaty jest wówczas data zlecenia przelewu przez pracodawcę.

4 

IV. Świadczenia pieniężne związane z pracą

§ 12.

Wynagrodzenie w okresie usprawiedliwionej nieobecności

1. Za czas nieobecności pracownika do pracy wskutek:
 - choroby lub odosobnienia związku z chorobą zakaźną, trwającą łącznie do 33 dni w ciągu roku kalendarzowego, pracownik zachowuje prawo do 80% wynagrodzenia,
 - wypadku w drodze do pracy lub z pracy, albo choroby przypadającej w czasie ciąży w okresie wskazanym wyżej pracownik zachowuje prawo do 100% wynagrodzenia;
 - poddania się niezbędnym badaniom lekarskim przewidzianym dla kandydatów na dawców komórek, tkanek i narządów oraz poddania się zabiegowi pobrania komórek, tkanek i narządów w okresie wskazanym powyżej pracownik zachowuje prawo do 100 % wynagrodzenia.
2. Wynagrodzenie za czas niezdolności do pracy oblicza się według zasad obowiązujących przy ustalaniu podstawy wymiaru zasiłku chorobowego i wypłaca za każdy dzień niezdolności do pracy.
3. Wynagrodzenie, o którym mowa w § 1 nie ulega obniżeniu w przypadku ograniczenia podstawy wymiaru zasiłku chorobowego i nie przysługuje w przypadkach, w których pracownik nie ma prawa do zasiłku chorobowego.
4. Składniki wynagrodzenia zmniejsza się proporcjonalnie za okres choroby oraz pobierania zasiłku.
5. Za czas nieobecności do pracy z przyczyn określonych powyżej trwającej dłużej niż 33 dni w ciągu roku kalendarzowego, pracownikowi przysługuje zasiłek chorobowy na zasadach określonych przepisami ustawy z dnia 25 czerwca 1999 r. O świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa (Dz. U. z 2005 roku nr 31, poz 267).

§ 13.

Nagroda jubileuszowa

1. Za długoletnią pracę, pracownikowi Instytutu przysługuje nagroda jubileuszowa:
 - po 20 latach pracy w wysokości 75% wynagrodzenia miesięcznego,
 - po 25 latach pracy w wysokości 100% wynagrodzenia miesięcznego,
 - po 30 latach pracy w wysokości 125% wynagrodzenia miesięcznego,
 - po 35 latach pracy w wysokości 150% wynagrodzenia miesięcznego,
 - po 40 latach pracy w wysokości 150% wynagrodzenia miesięcznego,
 - po 45 latach pracy w wysokości 150% wynagrodzenia miesięcznego,
2. Do okresu pracy uprawniającego do nagrody jubileuszowej wlicza się okresy:
 - zatrudnienia u pracodawcy,
 - zatrudnienia w innym zakładzie pracy,
 - zasadniczej służby wojskowej.
3. Prawo do pierwszej nagrody jubileuszowej pracownik nabywa po trzech latach nieprzerwanego zatrudnienia w Instytucie.
4. Podstawę wymiaru nagrody stanowi zasadnicze wynagrodzenie pracownika przysługujące w dniu nabycia prawa do nagrody jubileuszowej.
5. Wypłata nagrody jubileuszowej następuje w miesiącu osiągnięcia stażu pracy, łącznie z wypłatą wynagrodzenia zasadniczego.

§ 14.

Zwrot kosztów podróży służbowej

Za czas podróży służbowej w kraju i poza jego granicami przysługuje pracownikowi dieta i inne należności według zasad określonych przepisami rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 19 grudnia 2002 r. w sprawie wysokości oraz warunków ustalania należności przysługujących pracownikowi zatrudnionemu w państwowej lub samorządowej jednostce sfery budżetowej z tytułu podróży służbowej:

- na obszarze kraju (Dz. U. nr 236, poz. 1990 z późn. zm.),
- poza granicami kraju (Dz. U. nr 236, poz. 1991 z późn. zm.).

§ 15.

Odprawa emerytalna

1. Pracownikowi spełniającemu warunki uprawniające do renty z tytułu niezdolności do pracy lub emerytury, którego stosunek pracy ustał w związku z przejściem na rentę lub emeryturę, przysługuje odprawa pieniężna w wysokości jednomiesięcznego wynagrodzenia.
2. Pracownik, który otrzymał odprawę, nie może ponownie nabyć do niej prawa.

V. Przepisy końcowe

§ 16.

1. Niniejszy regulamin wynagradzania obowiązuje przez czas nieokreślony.
2. Zmiana postanowień niniejszego regulaminu może być dokonana w formie pisemnej pod rygorem nieważności, w tym samym trybie co jego ustalenie.

§ 17.

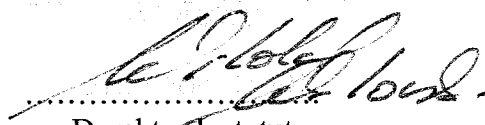
1. Do dnia wejścia w życie niniejszego regulaminu pracownicy Instytutu zachowują dotychczasowe stanowiska, wynagrodzenia zasadnicze, dodatki za wysługę lat oraz dodatki funkcyjne.
2. Dodatki zadaniowe będą wypłacane do końca okresu, na który zostały przyznane.

§ 18.

1. Wykładni postanowień regulaminu dokonuje Pracodawca.
2. Każdy pracownik może zapoznać się z treścią regulaminu, który jest udostępniany do wglądu w Dziale kadr.

§ 19.

Regulamin wchodzi w życie od dnia 1stycznia 2012 r.


Dyrektor Instytutu