

REGULAMIN WYNAGRADZANIA

INSTYTUTU CHEMII ORGANICZNEJ PAN

Na podstawie :

1. ustawy z dnia 26.06.1974r. Kodeks Pracy (Dz.U. z 1998r. Nr 21 poz. 94 z późn. zm.),
 2. ustawy z dnia 30.04.2010r. o Polskiej Akademii Nauk (Dz.U. z 2010 Nr 96 poz. 619)
- ustala się „Regulamin wynagradzania pracowników Instytutu Chemii Organicznej Polskiej Akademii Nauk z siedzibą w Warszawie ul. Kasprzaka 44/52.

§ 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:

1. dodatek za wysługę lat,
2. nagroda jubileuszowa,
3. dodatek za pracę w godzinach nadliczbowych,
4. dodatek za pracę wykonywaną w porze nocnej,
5. dodatek do wynagrodzenia za pracę w niedzielę i święta

oraz mogą zostać przyznane:

1. dodatek funkcyjny,
2. dodatek za szkodliwe warunki pracy,
3. premie i dodatki zgodnie z regulaminem premiowania,
4. nagroda,
5. dodatek specjalny,
6. nagroda roczna,

§ 4

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

§ 5

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 organizacyjno-ekonomicznych i administracyjnych, załącznik Nr 3 do regulaminu,
4. stanowisk, kwalifikacji i zaszeregowania pracowników, stanowiącą załącznik Nr 4 do regulaminu,
5. stanowisk i kategorii dodatku funkcyjnego, stanowiącą załącznik Nr 5 do regulaminu,
6. stawek dodatku funkcyjnego pracowników pełniących funkcje kierownicze, stanowiącą załącznik Nr 6 do regulaminu.

§ 6

Godzinową stawkę wynagrodzenia zasadniczego wynikającego z osobistego zaszeregowania pracownika, określonego stawką miesięczną, ustala się, dzieląc miesięczną stawkę wynagrodzenia przez liczbę godzin pracy przypadających do przepracowania w danym miesiącu.

§ 7

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

§ 8

Podstawą naliczenia dodatku funkcyjnego oraz dodatku za szkodliwe warunki pracy jest najniższa stawka wynagrodzenia zasadniczego określona w tabeli stanowiącej załącznik Nr 3 do niniejszego regulaminu.

§ 9

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 lub badawczo-technicznemu w okresie zawieszenia w pełnieniu obowiązków nie przysługuje dodatek funkcyjny od pierwszego dnia miesiąca kalendarzowego następującego po miesiącu, w którym pracownik został zawieszony.

§ 10

1. Pracownikowi Instytutu przysługuje dodatek za wysługę lat:
 - 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;
 - 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. Do okresów pracy uprawniających do dodatku za wysługę lat wlicza się wszystkie poprzednio zakończone okresy zatrudnienia oraz inne udokumentowane okresy, jeżeli z mocy odrębnych przepisów podlegają one wliczeniu do okresu pracy, od którego zależą uprawnienia pracownicze.
3. 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 tych okresów zatrudnienia.
4. Dodatek za wysługę lat przysługuje pracownikowi za dni przepracowane i wchodzi do podstawy wyliczenia wynagrodzenia chorobowego oraz zasiłku chorobowego.
5. Dodatek za wysługę lat wypłacany jest w terminie wynagrodzenia i przysługuje:
 - 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;

- za dany miesiąc, jeśli nabycie prawa do dodatku lub wyższej stawki dodatku nastąpiło pierwszego dnia miesiąca.

§ 11

Za prace wykonywane w warunkach szkodliwych dla zdrowia lub uciążliwych przysługuje dodatek na warunkach i w trybie określonym w załączniku Nr 7 do regulaminu.

§ 12

1. Za wieloletnią pracę pracownikowi przysługuje nagroda jubileuszowa w wysokości:

- po 20 latach pracy – 75 % wynagrodzenia miesięcznego;
- po 25 latach pracy – 100 % wynagrodzenia miesięcznego;
- po 30 latach pracy – 150 % wynagrodzenia miesięcznego;
- po 35 latach pracy – 200 % wynagrodzenia miesięcznego;
- po 40 latach pracy – 300 % wynagrodzenia miesięcznego;
- po 45 latach pracy – 400 % wynagrodzenia miesięcznego.

2. Do okresu pracy 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 wygaśnięciem stosunku pracy wskutek porzucenia pracy.

4. W razie równoczesnego pozostawania 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 danego stopnia, a w ciągu 12 miesięcy od tego dnia upłyne 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.

§ 13

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

§ 14

1. Pracownik ma prawo do nagrody z funduszu nagród utworzonego zgodnie z zasadami określonymi w art. 85 ust. 3 pkt 6 ustawy z dnia 30.04.2010r. o Polskiej Akademii Nauk (Dz.U. Nr 96 poz. 619), zwaną dalej nagrodą roczną zgodnie z Regulaminem podziału rocznych nagród z zakładowego funduszu nagród - załącznik Nr 8 do regulaminu.

§ 15

Pracownikowi szczególnie wyróżniającemu się w pracy może być przyznana nagroda.

§ 16

1. Wynagrodzenie za pracę jest wypłacane z dołu, raz w miesiącu, nie później niż w ostatnim dniu roboczym miesiąca. Jeżeli termin wypłaty wynagrodzenia wypada w dniu wolnym od pracy lub dodatkowym dniu wolnym od pracy, wynagrodzenie wypłacane jest nie później niż w ostatnim dniu roboczym przed dniem wolnym od pracy.

2. Wynagrodzenie jest przekazywane na rachunek oszczędnościowo-rozliczeniowy wskazany przez pracownika.

3. W szczególnych przypadkach wypłata wynagrodzenia dokonywana jest w formie pieniężnej w kasie w siedzibie Instytutu, do rąk własnych pracownika lub osoby przez niego upoważnionej na piśmie. Upoważnienie musi być dokonane w obecności pracownika działu kadr Instytutu bądź notarialnie.

§ 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

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

1. Wypłata odprawy i/lub nagrody przyznanej zgodnie z § 12 i § 17 może nastąpić w maksymalnie sześciu równych miesięcznych ratach
2. O wypłatach w ratach decyduje dyrektor jednostki mając na względzie kondycję finansową Instytutu. Decyzję tę dyrektor przedstawia w formie pisemnej osobie zainteresowanej.

§ 20

Niniejszy regulamin wynagradzania wchodzi w życie po upływie 2 tygodni od podania go do wiadomości pracowników Instytutu poprzez ogłoszenie go na stronie internetowej Instytutu oraz wywieszenie go na tablicach ogłoszeń.

Przewodniczący NSZZ „Solidarność”
Prof. dr hab. Sławomir Szymański

Dyrektor Instytutu
Chemii Organicznej PAN

Prof. dr hab. Marek Chmielewski

TABELA
MIESIĘCZNYCH STAWEK WYNAGRODZENIA ZASADNICZEGO
PRACOWNIKÓW NAUKOWYCH

Stanowisko	Kwota w złotych
Profesor zwyczajny	2 770 – 24 000
Profesor nadzwyczajny	2 550 - 9 000
Profesor wizytujący	2 550 - 7 000
Adiunkt	1 890 - 7 000
Asystent	900 - 5 000

TABELA
MIESIĘCZNYCH STAWEK WYNAGRODZENIA ZASADNICZEGO
PRACOWNIKÓW BADAWCZO-TECHNICZNYCH

Stanowisko	Kwota w złotych
Główny specjalista ds. środowiskowej aparatury badawczej	1 800 – 8 000
Specjalista ds. środowiskowej aparatury badawczej	1 500 – 7 000

Tabela miesięcznych stawek wynagrodzenia zasadniczego pracowników inżyniersko-technicznych, organizacyjno-administracyjnych, administracyjnych i obsługi

Lp	Stanowisko	Wymagane wykształcenie	Liczba lat pracy	Stawka wynagrodzenia zasadniczego od do
1	2	3	4	5
1	Dyrektor, zastępca dyrektora do spraw naukowych (w przypadku gdy nie jest zatrudniony na stanowisku naukowym)	Doktorat z odpowiedniej specjalności	10 lat, w tym 2 na stanowisku kierowniczym lub samodzielnym	5 000 – 19 000
2	Zastępca dyrektora do spraw ogólnych, technicznych, ekonomicznych administracyjnych	Wyższe odpowiedniej specjalności	10 lat, w tym 2 na stanowisku kierowniczym lub samodzielnym	4 000 – 18 000
3	Główny księgowy	Wg odrębnych przepisów	8 lat	4 000 – 15 000
4	Główny energetyk, główny informatyk i inne równorzędne	Wyższe odpowiedniej specjalności	5 lat	1 800 – 8 000
5	Radca prawny	Wg odrębnych przepisów	5 lat	1 800 – 5 000
6	Zastępca głównego księgowego	Wyższe średnie	5 lat 10 lat	1 800 – 10 000
7	Specjalista , referent prawny, programista, administrator sieci i inne równorzędne	wyższe	2 lata	1 800 – 7 000
8	Chemik	wyższe	-	1 200 – 5 000
9	chemik –technik	średnie	-	1 000 – 4 000
10	Kierownik działu ds.: dokumentacji i informacji naukowej , spraw pracowniczych, sekretariatu naukowego,	wyższe średnie	2 lata 6 lat	1 600 – 8 000
8	samodzielny referent, samodzielna księgowa,	wyższe średnie	1 lata 4 lat	1 300 – 6 000
9	Inspektor bhp	Wg odrębnych przepisów	2 lata	1 300 – 8 000
10	Starszy referent, starszy księgowy, kasjer	wyższe średnie	2 lata	1 200 – 4 000
11	Starszy rzemieślnik	średnie zawodowe lub tytuł mistrza w zawodzie	3 lata	1 200 – 5 000

12	Rzemieślnik	średnie zawodowe ZSZ lub tytuł czeladnika w zawodzie	-	1 200 – 4 000
13	Pracownik ds. obsługi pokoi gościennych, hotelowych	podstawowe	-	900 - 3000
14	Sprzątaczką w systemie czasowym, goniec	podstawowe		900 - 3000

TABELA STANOWISK I KATEGORII DODATKU FUNKCYJNEGO

Lp.	Stanowisko, funkcja	Kategoria dodatku funkcyjnego
1	Dyrektor	8 -11
2	Zastępca dyrektora Główny księgowy	7 - 10
3	Kierownik zespołu badawczego	6 - 9
4	Kierownik samodzielnej pracowni Kierownik studium doktoranckiego	5 - 8
5	Zastępca głównego księgowego Kierownik pracowni, laboratorium Kierownik pozostałych komórek organizacyjnych Zastępca kierownika wymienionego pod lp. 3	2 - 7
6	Zastępca kierownika komórki organizacyjnej wymienionej pod lp. 4	1 - 6

TABELA STAWEK DODATKU FUNKCYJNEGO PRACOWNIKÓW
PEŁNIĄCYCH FUNKCJE KIEROWNICZE

Kategoria dodatku	Procent minimalnej stawki
1	do 25
2	do 35
3	do 45
4	do 60
5	do 70
6	do 90
7	do 110
8	do 130
9	do 150
10	do 175
11	do 200

WYSOKOŚĆ I ZASADY PRYZNAWANIA DODATKU ZA PRACE WYKONYWANE
W WARUNKACH SZKODLIWYCH DLA ZDROWIA LUB UCIAŹLIWYCH ORAZ
WYKAZ TYCH PRAC

1. Pracownikowi przysługuje dodatek pieniężny za prace wykonywane w warunkach szkodliwych dla zdrowia lub uciążliwych, zwany dalej „dodatkiem”.
2. Dodatek wypłaca się miesięcznie w wysokości:
 - 1) przy pierwszym stopniu szkodliwości lub uciążliwości do 8% minimalnej stawki,
 - 2) przy drugim stopniu szkodliwości lub uciążliwości do 12% minimalnej stawki,
 - 3) przy trzecim stopniu szkodliwości lub uciążliwości do 16% minimalnej stawki.
3. Do pierwszego stopnia szkodliwości lub uciążliwości zalicza się prace wykonywane:
 - 1) w warunkach narażenia na działanie pyłów nie wywołujących zwłóknienia tkanki płucnej, z zastrzeżeniem ust. 6,
 - 2) w warunkach narażenia na działanie substancji toksycznych nie kumulujących się w organizmie, z zastrzeżeniem ust. 6,
 - 3) w pomieszczeniach zamkniętych, w których ze względów technologicznych utrzymuje się stale temperatura efektywna powyżej 25 lub poniżej 10 stopni C,
 - 4) w warunkach narażenia na promieniowanie ultrafioletowe (np. spawanie, stosowanie lamp w celach bakteriobójczych),
 - 5) w mokrym środowisku o względnej wilgotności powietrza przekraczającej 80%, w błocie lub bezpośrednim kontakcie z wodą,
 - 6) w pomieszczeniach, w których konieczne jest stałe stosowanie sztucznego oświetlenia.
4. Do drugiego stopnia szkodliwości lub uciążliwości zalicza się prace wykonywane w warunkach:
 - 1) narażenia na działanie pyłów wywołujących zwłóknienie tkanki płucnej, z zastrzeżeniem ust. 6,

- 2) narażenia na działanie substancji toksycznych kumulujących się w organizmie, z zastrzeżeniem ust. 6
 - 3) obniżonego lub podwyższonego ciśnienia wynikającego z procesu technologicznego (np. w kesonach, komorach ciśnieniowych),
 - 4) narażenia na szkodliwe działanie miejscowej wibracji (np. używanie ręcznych narzędzi pneumatycznych), z zastrzeżeniem ust. 6,
 - 5) natężenia hałasu przekraczającego dopuszczalne normy, z zastrzeżeniem ust. 6,
 - 6) nadmiernego obciążenia wysiłkiem fizycznym co najmniej 2000 kcal dla mężczyzn i 1200 kcal dla kobiet lub wymagające wymuszonej pozycji ciała.
- 5.** Do trzeciego stopnia szkodliwości lub uciążliwości zalicza się prace wykonywane:
- 1) w warunkach narażenia na działanie substancji i czynników o działaniu rakotwórczym i mutagennym, wymienionych w rozporządzeniu Ministra Zdrowia z dnia 1.12.2004r. w sprawie substancji, czynników lub procesów technologicznych o działaniu rakotwórczym i mutagennym w środowisku pracy (Dz.U. Nr 280, poz. 2771 z późn. zm.)
 - 2) w warunkach narażenia na promieniowanie jonizujące,
 - 3) w kontakcie (styczności) z materiałem zakaźnym lub chorymi zakaźnie ludźmi lub zwierzętami,
 - 4) w warunkach narażenia na działanie pól elektromagnetycznych wysokiej częstotliwości w zakresie od 0,1 do 300.000 MHz w strefie zagrożenia,
 - 5) pod ziemią.
- 6.** Prace określone w ust. 3 pkt. 1 i 2 oraz ust.4 pkt. 1, 2, 4 i 5 uważa się za wykonywane w warunkach szkodliwych dla zdrowia uzasadniających przyznanie dodatku, jeżeli w środowisku pracy przekroczone są najwyższe dopuszczalne stężenia i natężenia czynników szkodliwych dla zdrowia, określone w odrębnych przepisach lub inne obowiązujące normy higieniczno-sanitarne. Pomiary czynników szkodliwych dla zdrowia, dokonywane są przez laboratoria Państwowej Inspekcji Sanitarnej oraz inne laboratoria upoważnione przez właściwych terenowo państwowych wojewódzkich inspektorów sanitarnych.
- 7.** Dodatek przysługuje pracownikom wykonującym prace, o których mowa w ust. 3, 4 i 5 pkt. 1 -3 i 5 , co najmniej przez 40 godzin w miesiącu, natomiast pracownikom

wykonującym prace wymienione w ust. 5 pkt. 4 – przez połowę dopuszczalnego czasu przebywania w strefie zagrożenia.

8. Pracownikowi wykonującemu w danym miesiącu prace w warunkach o różnym stopniu szkodliwości lub uciążliwości przysługuje jeden dodatek według najwyższego stopnia szkodliwości.
9. Jednostki prowadzą ewidencję stanowisk pracy, na których zatrudnionym pracownikom przyznane zostały dodatki.

REGULAMIN

podziału rocznych nagród z Zakładowego Funduszu Nagród w IChO PAN

§ 1

Postanowieniami niniejszego regulaminu objęci są pracownicy Instytutu zatrudnieni w pełnym i niepełnym wymiarze czasu pracy.

§ 2

Zakładowy Fundusz Nagród, zwany dalej ZFN, tworzy się zgodnie z zasadami określonymi w art. 85 ust. 3 pkt. 6 ustawy z dnia 30 kwietnia 2010r. o Polskiej Akademii Nauk (Dz.U. nr 96, poz. 619).

§ 3

1. Wysokość nagrody z ZFN ustala Dyrektor Instytutu.
2. Podstawę do ustalenia wysokości nagrody dla pracownika stanowią dokonane w ciągu roku, w ramach wynagrodzeń osobowych, wypłaty pieniężne za czas efektywnie przepracowany, po wyłączeniu:
 - 50% i 100% dodatków za pracę w godzinach nadliczbowych,
 - nagród,
 - premii z tytułu realizacji zleceń zewnętrznych oraz związanych z organizowaniem konferencji,
 - wynagrodzeń z tytułu realizacji grantów unijnych, grantów z funduszy strukturalnych
 - premii z tytułu realizacji grantów KBN.

§ 4

1. Pracownik ma prawo do nagrody z ZFN, jeżeli przepracował w Instytucie co najmniej 6 miesięcy w roku kalendarzowym, za który przyznawana jest nagroda.
2. Powyższy wymóg przepracowania co najmniej 6 miesięcy nie dotyczy osób:
 - z którymi bezpośrednio po ukończeniu studiów doktoranckich w tutejszym Instytucie została zawarta umowa o pracę,
 - które powróciły do Instytutu z urlopu wychowawczego lub którym udzielono urlopu wychowawczego,
 - z którymi Instytut rozwiązał stosunek pracy w związku z reorganizacją komórki organizacyjnej połączonej z likwidacją danego stanowiska pracy,

- które przeszły na emeryturę, rentę z tytułu niezdolności do pracy lub świadczenie rehabilitacyjne,

3. Emeryt podejmujący zatrudnienie w niepełnym wymiarze czasu pracy lub po zawieszeniu prawa do emerytury ma prawo do rocznej nagrody proporcjonalnie do okresu pracy przepracowanego w roku, za który przyznawana jest nagroda.

4. Pracownik, który podjął zatrudnienie w okresie lub po okresie pobierania renty z tytułu niezdolności do pracy, a także po upływie okresu pobierania świadczenia rehabilitacyjnego ma prawo do rocznej nagrody proporcjonalnie do okresu pracy przepracowanego w roku, za który przyznawana jest nagroda.

5. W razie śmierci pracownika, który nie przepracował w Instytucie całego roku, prawo do nagrody przysługuje małżonkowi oraz innym członkom rodziny zmarłego, spełniającym warunki wymagane do uzyskania renty rodzinnej wg przepisów o powszechnym zaopatrzeniu emerytalnym pracowników i ich rodzin.

§ 5

1. Pracownik traci prawo do nagrody w przypadku:

- wyrządzenia szkody Instytutowi,
- zagarnięcia mienia Instytutu.

2. Pozbawienia pracownika uprawnień do nagrody nie stanowi kary w rozumieniu przepisów kodeksu pracy.

§ 6

Nagrody przyznaje Dyrektor Instytutu.

Regulamin premiowania pracowników Instytutu Chemii Organicznej Polskiej Akademii Nauk

§ 1

1. W ramach środków uzyskanych na realizację prac badawczych tworzy się fundusz premii z przeznaczeniem na:
 - a. premię regulaminową,
 - b. premię uznaniową,
 - c. premię zadaniową,
 - d. premię naukową.

§ 2

1. Premia regulaminowa przysługuje pracownikom za terminowe i należyte pod względem jakości wykonanie powierzonych obowiązków.
 - a) premia regulaminowa może być przyznana w formie:
 - procent od wynagrodzenia zasadniczego lub/i
 - w postaci kwoty stałej zawartej w umowie o pracę,
 - b) wysokość premii regulaminowej procentowej ustalana jest miesięcznie przez Dyrektora Instytutu,
 - c) zmiana premii kwotowej zapisanej w Umowie o pracę wymaga odpowiedniego Aneksu do umowy.
2. Na premię regulaminową przeznaczona jest 30% funduszu premiowego.
3. W przypadku dyrektora Instytutu, jego zastępców oraz głównego księgowego za zarządzanie przysługuje dodatek określony w kwocie 50% wynagrodzenia zasadniczego.
4. Obniżenie lub pozbawienie pracownika premii regulaminowej jest możliwe w przypadku:
 - nieprzestrzegania postanowień regulaminu pracy,
 - naruszenia przepisów o obowiązku trzeźwości,
 - niewłaściwego lub niepełnego wykonania zadań,
 - udowodnionego marnotrawstwa materiałów,
 - porzucenia pracy lub rozwiązania stosunku pracy bez wypowiedzenia z winy.

§ 3

1. Premia uznaniowa może być przyznana pracownikowi niezależnie od premii regulaminowej za wybitne osiągnięcia w pracy oraz działania na rzecz Instytutu nie leżące w zakresie obowiązków pracownika.
2. Premię uznaniową przyznaje Dyrektor i ustala jej wielkość samodzielnie lub na wniosek bezpośredniego przełożonego.
3. Premia uznaniowa przyznawana jest jednorazowo i może być przyznana nie częściej niż 4 razy do roku.

§ 4

1. Za wybitne osiągnięcia w nauce może być przyznana pracownikowi zatrudnionemu na stanowisku naukowym premia naukowa.
2. Premię naukową przyznaje Dyrektor i ustala jej wielkość samodzielnie lub na wniosek bezpośredniego przełożonego.
3. Premię naukową przyznaje się jednorazowo na koniec roku.

§ 5

1. Premię zadaniową pracownik otrzymuje za wykonanie dodatkowych zadań zleconych przez Dyrektora Instytutu.
2. Wysokość premii zadaniowej oraz okres, za który przysługuje, ustala Dyrektor Instytutu.
3. Premia zadaniowa wypłacana jest miesięcznie.
4. Pracownik może zostać pozbawiony premii zadaniowej w sytuacji:
 - wcześniejszego zakończenia projektu który był podstawą zlecenia zadań objętych premią zadaniową,
 - niewłaściwego lub nieterminowego wykonania zleconych zadań lub ich istotnej części,
 - porzucenia pracy lub rozwiązania stosunku zatrudnienia z pracownikiem,
 - naruszenia obowiązków pracowniczych lub/i służbowych przy wykonywaniu zleconych zadań.

Wypowiedzenie premii zadaniowej wymaga formy pisemnej.