

**REGULAMIN WYNAGRADZANIA
OŚRODKA PRZETWARZANIA INFORMACJI.**

Załącznik nr 3 do zarządzenia nr 4/2007

Warszawa, sierpień 2007

Na podstawie art. 77² Ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy (tekst jednolity Dz. U. Nr 21 z 1998r. poz. 94, z późniejszymi zmianami), przepisów wykonawczych wydanych na jego podstawie oraz innych przepisów dotyczących wynagradzania pracowników jednostki badawczo-rozwojowej, zarządzam co następuje:

I. Postanowienia wstępne

§ 1

1. Regulamin wynagradzania, zwany dalej Regulaminem obowiązuje w Ośrodku Przetwarzania Informacji zwanym dalej Pracodawcą lub Ośrodkiem.
2. Regulamin ustala warunki wynagradzania za pracę oraz przyznawania innych świadczeń związanych z pracą.
3. Regulamin obowiązuje wszystkich pracowników Ośrodka, bez względu na rodzaj wykonywanej przez nich pracy z zastrzeżeniem ust 4.
4. Regulamin nie znajduje zastosowania do dyrektora Ośrodka.

II. Składniki wynagrodzenia, świadczenia związane z pracą oraz dodatki do wynagrodzeń

§ 2

1. Pracownikowi przysługują, na określonych dalej zasadach bądź na zasadach ogólnych wynikających z obowiązujących przepisów prawa, następujące składniki wynagrodzenia:
 - 1.1. miesięczne wynagrodzenie zasadnicze;
 - 1.2. dodatki i zasiłki naliczane według przepisów Kodeksu pracy, innych przepisów prawa pracy i przepisów szczególnych, a w szczególności wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych, wynagrodzenia za czas przestoju, dodatkowego wynagrodzenia za pracę w porze nocnej;
 - 1.3. wynagrodzenie za czas choroby i urlopu oraz wynagrodzenie za niektóre usprawiedliwione nieobecności w pracy według zasad ogólnych.
2. Pracownikowi przysługują następujące świadczenia związane z pracą:
 - 2.1. zwrot kosztów związanych z podróżą służbową. W razie odbywania podróży służbowej na polecenie Pracodawcy, na terenie kraju lub poza jego granicami, pracownikowi przysługują należności przewidziane w rozporządzeniach Ministra Pracy i Polityki Społecznej w sprawie wysokości oraz warunków ustalania należności przysługującej pracownikowi zatrudnionemu w państwowej lub samorządowej jednostce sfery budżetowej z tytułu podróży służbowej na obszarze kraju i poza granicami kraju;
 - 2.2. jednorazowa odprawa pieniężna w związku z przejściem pracownika na rentę lub emeryturę. Pracownikowi spełniającemu warunki uprawniające do renty z tytułu niezdolności do pracy lub emerytury, z którym stosunek pracy ustał w związku z nabyciem prawa do emerytury lub renty inwalidzkiej, przysługuje jednorazowa odprawa pieniężna w wysokości trzymiesięcznego wynagrodzenia. Wypłata odprawy następuje najpóźniej w dniu rozwiązania stosunku pracy. Pracownik, który otrzymał odprawę, nie może ponownie nabyć do niej prawa;

- 2.3. odprawa pośmiertna dla członków rodziny zmarłego pracownika zgodnie z art. 93 Kodeksu pracy;
 - 2.4. środki ochrony indywidualnej oraz odzież i obuwie robocze zgodnie z obowiązującymi przepisami w tym zakresie, na zasadach ustalonych przez pracodawcę w odrębnych dokumentach;
 - 2.5. świadczenia związane z powołaniem do służby wojskowej w oparciu o przepisy o powszechnym obowiązku obrony państwa;
 - 2.6. świadczenia przysługujące w okresie czasowej niezdolności do pracy zgodnie z art. 92 Kodeksu pracy. Za czas niezdolności pracownika do pracy wskutek:
 - 2.6.1. choroby lub odosobnienia w związku z chorobą zakaźną – trwającej łącznie do 33 dni w ciągu roku kalendarzowego – pracownik zachowuje prawo do 80% wynagrodzenia;
 - 2.6.2. wypadku przy pracy, wypadku w drodze do pracy lub z pracy albo choroby przypadającej w czasie ciąży – w okresie wskazanym w par. 2.6.1 – pracownik zachowuje prawo do 100% wynagrodzenia;
 - 2.6.3. za czas niezdolności do pracy, o której mowa w par. 2.6.1, trwającej łącznie dłużej niż 33 dni w ciągu roku kalendarzowego, pracownikowi przysługuje zasiłek chorobowy na zasadach określonych w odrębnych przepisach;
 - 2.6.4. 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 par. 2.6.1 - pracownik zachowuje prawo do 100% wynagrodzenia;
 - 2.7. świadczenia przysługujące z tytułu wypadków przy pracy i chorób zawodowych zgodnie z art. 237 Kodeksu pracy i przepisami wykonawczymi regulującymi zakres i wysokość tych świadczeń.
3. Dodatki do wynagrodzeń:
- 3.1. Pracownikom przysługuje dodatek za wysługę lat w wysokości:
 - 3.1.1. dla pracowników naukowych i badawczo-technicznych – w wysokości 3% miesięcznego wynagrodzenia zasadniczego po 3 latach pracy, wzrastający o 1 % w każdym następnym roku do 20 % po 20 latach pracy;
 - 3.1.2. dla pozostałych pracowników jednostki badawczo-rozwojowej – w wysokości 5 % miesięcznego wynagrodzenia zasadniczego po 5 latach pracy, wzrastający o 1 % w każdym następnym roku do 20 % po 20 latach pracy.
 - 3.2. Podstawę obliczenia dodatku za wysługę lat stanowi stawka miesięcznego wynagrodzenia zasadniczego.
 - 3.3. Do okresu pracy wymaganego do uzyskania dodatku zalicza się wszystkie okresy zatrudnienia z wyjątkiem tych zakładów, w których umowa o pracę wygasła wskutek porzucenia pracy lub została rozwiązana bez wypowiedzenia z winy pracownika.
 - 3.4. Dodatek za wysługę lat jest wypłacany miesięcznie w terminach wypłaty wynagrodzenia począwszy od dnia następnego po dniu, w którym pracownik nabył prawo do dodatku lub jego wyższej stawki kwotowej.
 - 3.5. Dodatek za wysługę lat ulega proporcjonalnemu zmniejszeniu w przypadku czasowej niezdolności pracownika do pracy.

4. Nagroda jubileuszowa

- 4.1. Pracownikom przysługują nagrody jubileuszowe w wysokości:
 - 4.1.1. po 20 latach pracy – 75% miesięcznego wynagrodzenia miesięcznego;
 - 4.1.2. po 25 latach pracy – 100% miesięcznego wynagrodzenia miesięcznego;
 - 4.1.3. po 30 latach pracy – 150% miesięcznego wynagrodzenia miesięcznego;
 - 4.1.4. po 35 latach pracy – 200% miesięcznego wynagrodzenia miesięcznego;
 - 4.1.5. po 40 latach pracy – 300% miesięcznego wynagrodzenia miesięcznego;
 - 4.1.6. po 45 latach pracy – 400% miesięcznego wynagrodzenia miesięcznego.
- 4.2. 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.
- 4.3. 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.
- 4.4. W razie równoczesnego pozostawania więcej niż w jednym stosunku pracy, do okresu pracy uprawniającego do nagrody wlicza się jeden z tych okresów - najdłuższy.
- 4.5. Pracownik nabywa prawo do nagrody jubileuszowej w dniu upływu okresu uprawniającego do nagrody.
- 4.6. Pracownik jest obowiązany udowodnić i udokumentować swoje prawo do nagrody jubileuszowej, jeżeli w jego aktach osobowych brak jest odpowiedniej dokumentacji.
- 4.7. Wypłata nagrody jubileuszowej następuje niezwłocznie po nabyciu przez pracownika prawa do tej nagrody.
- 4.8. Podstawę obliczenia nagrody jubileuszowej stanowi wynagrodzenie przysługujące pracownikowi w dniu nabycia prawa do nagrody.
- 4.9. Nagrodę oblicza się według zasad obowiązujących przy ustalaniu ekwiwalentu pieniężnego za urlop wypoczynkowy.
- 4.10. Pracownikom zatrudnionym w niepełnym wymiarze czasu pracy, podstawę wyliczenia nagrody jubileuszowej ustala się proporcjonalnie do czasu pracy, określonego w umowie o pracę.
- 4.11. 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.
- 4.12. Jeżeli w dniu wejścia w życie przepisów wprowadzających zaliczalność do okresów uprawniających do świadczeń pracowniczych okresów nie podlegających dotychczas włączeniu upływa okres uprawniający pracownika do dwóch lub więcej nagród, wypłaca się tylko jedną nagrodę – najwyższą.
- 4.13. Pracownik, który w dniu wejścia w życie przepisów, o których mowa w ust. 12, ma okres dłuższy niż wymagany do nagrody danego 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.

- 4.14. Zasady określone w ust. 4.12 i 4.13 mają odpowiednie zastosowanie, w razie, gdy w dniu, w którym pracownik udokumentował swoje prawo do nagrody, był uprawniony do nagrody wyższego stopnia oraz w razie, gdy pracownik prawo to nabędzie w ciągu 12 miesięcy od tego dnia.
- 4.15. Pracownikowi zatrudnionemu w Ośrodku w dniu 1 czerwca 1999 r., który przed tym dniem nabył prawo do nagrody jubileuszowej w związku z wliczeniem okresów wymienionych w zarządzeniu Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 23 grudnia 1989 r. W sprawie ustalania okresów pracy i innych okresów uprawniających do nagrody jubileuszowej oraz zasad jej obliczania i wypłacania (Monitor Polski Nr 44, poz. 358), okresy te podlegają wliczeniu na dotychczasowych zasadach przy ustalaniu prawa do kolejnych nagród.
5. Pracownikom, którzy otrzymywali dodatek za pracę przy komputerze przed wejściem w życie niniejszego regulaminu wynagradzania, dodatek ten zostanie włączony do kwoty miesięcznego wynagrodzenia zasadniczego.

III. Dodatek zadaniowy

§ 3

1. Pracownicy mogą otrzymać dodatek zadaniowy.
2. Dodatek zadaniowy może być przyznawany pracownikom Ośrodka za wykonywanie wskazanych przez Dyrektora Ośrodka zadań w związku z realizacją projektów nie finansowanych przez Ośrodek..
3. Dodatek zadaniowy ulega proporcjonalnemu zmniejszeniu w przypadku czasowej niezdolności pracownika do pracy.
4. Wykonywanie zadań w związku z realizacją projektów, o których mowa w pkt. 2 niniejszego paragrafu powierzonych przez Dyrektora Ośrodka i przyjętych przez pracownika nie zwalnia pracownika, z wykonywania prac powierzonych pracownikowi na zajmowanym stanowisku w związku ze świadczeniem przez niego pracy na rzecz Ośrodka.
5. Dyrektor Ośrodka każdorazowo, samodzielnie decyduje o przyznaniu pracownikowi dodatku, o okresie, na jaki dodatek ma zostać przyznany oraz o jego wysokości oraz decyduje o jego odebraniu.

IV. Zasady i warunki wynagradzania za pracę

§ 4

1. Wynagrodzenie za pracę ustala się w wysokości odpowiadającej rodzajowi wykonywanej pracy oraz kwalifikacjom pracownika wymaganym przy jej wykonywaniu, z uwzględnieniem ilości i jakości wykonywanej pracy.
2. Wynagrodzenie przysługuje za pracę wykonaną. Za czas niewykonywania pracy pracownik zachowuje prawo do wynagrodzenia tylko wówczas, gdy przepisy prawa pracy tak stanowią.

3. Za wadliwe wykonanie pracy pracownik odpowiada zgodnie z przepisami prawa pracy, a wynagrodzenie za taką pracę ustalane jest zgodnie z art. 82 Kodeksu pracy.
4. Pracownik nie może zrzec się prawa do wynagrodzenia ani przenieść tego prawa na inną osobę.
5. Potrącenia z wynagrodzeń regulują art. 87 – 91 Kodeksu pracy.
6. Jeżeli pracownik jest zatrudniony w niepełnym wymiarze czasu pracy, kwoty określone w par. 3.2 ulegają zmniejszeniu proporcjonalnie do wymiaru czasu pracy.
7. Należności inne niż te wymienione w art. 87 § 1 i 7 Kodeksu pracy mogą być potrącone z wynagrodzenia pracownika tylko za jego zgodą wyrażoną na piśmie. W takim przypadku zastosowanie ma art. 91 Kodeksu pracy.
8. Pracodawca, na żądanie pracownika, jest obowiązany udostępnić do wglądu dokumenty, na których podstawie zostało obliczone jego wynagrodzenie.
9. Pracodawca jest zobowiązany do ochrony (poufności) informacji dotyczących indywidualnych wynagrodzeń i innych świadczeń.

§ 5

Wynagrodzenie za pracę w pełnym wymiarze czasu pracy nie może być niższe od wynagrodzenia minimalnego, określonego w ustawie o minimalnym wynagrodzeniu.

§ 6

Pracownikowi zatrudnionemu w niepełnym wymiarze czasu pracy przysługuje wynagrodzenie zasadnicze i inne składniki wynagrodzenia w wysokości proporcjonalnej do wymiaru czasu wykonywanej pracy, ustalonego w umowie o pracę.

§ 7

1. Ustala się czasowy miesięczny system wynagradzania pracowników.
2. Wynagrodzenie płatne jest z dołu, raz w miesiącu, 28 dnia każdego miesiąca.
3. Jeżeli termin wypłaty wynagrodzenia wypada w dniu wolnym od pracy lub dodatkowym dniu wolnym od pracy, wynagrodzenie wypłacane jest w ostatnim dniu roboczym przed dniem wolnym od pracy.
4. Wynagrodzenie jest przekazywane na rachunek oszczędnościowo-rozliczeniowy wskazany przez pracownika, jeżeli pracownik uprzednio wyraził na to zgodę na piśmie lub wypłata wynagrodzenia dokonywana jest w formie pieniężnej w kasie w siedzibie Ośrodka, do rąk własnych pracownika lub osoby przez niego upoważnionej na piśmie.
5. Wypłata zasiłków rodzinnych następuje w dniu wypłaty wynagrodzenia.

§ 8

1. Podstawę wynagradzania stanowi miesięczna płaca zasadnicza. W Ośrodku funkcjonują stanowiska pracy z przedziałami stawek wynagrodzenia zasadniczego, określone w taryfikatorze stanowiącym załącznik nr 1 do Regulaminu wynagradzania.
2. Miesięczną stawkę wynagrodzenia zasadniczego pracownika ustala pracodawca.
3. Godzinową stawkę ustala się poprzez podzielenie stawki miesięcznej przez nominalną liczbę godzin pracy obowiązującą danego pracownika na określonym stanowisku pracy.

4. Pracownicy mogą otrzymać premie uznaniowe (nagrody). Decyzję o przyznaniu premii uznaniowych (nagród) podejmuje pracodawca.

V. Postanowienia końcowe

§ 9

1. Regulamin wprowadza dyrektor Ośrodka zarządzeniem nr 4/2007 z dnia 6 lipca 2007 roku po uzgodnieniu treści Regulaminu wynagradzania z zakładową organizacją związkową.
2. Regulamin wchodzi w życie od dnia 1 sierpnia 2007 jednocześnie traci moc obowiązującą Regulamin wynagradzania z dnia 14 czerwca 2005 roku.
3. Regulamin może być zmieniony lub uzupełniony w takim samym trybie, w jakim został wprowadzony.
4. W sprawach nie uregulowanych Regulaminem mają zastosowanie przepisy prawa pracy.

Podpisy stron:

Ze strony Pracodawcy

Ze strony zakładowej
organizacji związkowej