

REGULAMIN WYNAGRADZANIA

**PRACOWNIKÓW INSTYTUTU AGROFIZYKI
IM. BOHDANA DOBRZAŃSKIEGO POLSKIEJ AKADEMII NAUK
W LUBLINIE
Z DNIA 15 GRUDNIA 2010 R.**

(tekst jednolity w brzmieniu nadanym Aneksem nr 11 z 30 kwietnia 2021 r.)

Spis treści

Rozdział I POSTANOWIENIA OGÓLNE	3
Rozdział II ZASADY WYNAGRADZANIA.....	3
Rozdział III WYNAGRODZENIE ZASADNICZE	4
Rozdział IV DODATKOWE SKŁADNIKI WYNAGRODZENIA	5
Rozdział V INNE ŚWIADCZENIA ZWIĄZANE Z PRACĄ ORAZ POSTANOWIENIA SZCZEGÓŁOWE	9
Rozdział VI WYNAGRODZENIE ZA CZAS NIEWYKONYWANIA PRACY	12
Rozdział VII ZASADY WYPŁATY WYNAGRODZENIA	13
Rozdział VIII PRZEPISY KOŃCOWE	13

Rozdział I POSTANOWIENIA OGÓLNE

Na podstawie art. 77² ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy (Dz. U. z 2020 r. poz. 1320 z późn. zm., dalej jako Kodeks pracy) oraz art. 104 ustawy z dnia 30 kwietnia 2010 r. o Polskiej Akademii Nauk (Dz. U. z 2020 r. poz. 1796 z późn. zm., dalej jako ustawa o PAN) ustanawia się **Regulamin wynagradzania pracowników Instytutu Agrofizyki im. B. Dobrzańskiego Polskiej Akademii Nauk w Lublinie** o następującej treści:

§ 1

1. Niniejszy Regulamin wynagradzania (zwany dalej „Regulaminem”) określa zasady wynagradzania, przyznawania dodatkowych składników wynagrodzenia oraz świadczeń związanych z wykonywaną pracą, które obowiązują w Instytucie Agrofizyki im. Bohdana Dobrzańskiego Polskiej Akademii Nauk w Lublinie (zwanym dalej „Instytutem”) jak również związane z tymi zasadami prawa oraz obowiązki Pracodawcy i Pracownika.
2. Postanowienia Regulaminu dotyczą wszystkich pracowników Instytutu zatrudnionych na podstawie umowy o pracę lub mianowania - bez względu na rodzaj wykonywanej pracy, zajmowane stanowisko i wymiar czasu pracy z zastrzeżeniem ust. 3 oraz § 4 ust. 4-6.
3. Postanowień Regulaminu nie stosuje się do Dyrektora Instytutu, Zastępców Dyrektora i Głównego Księgowego w zakresie unormowanym odrębnymi przepisami.

§ 2

1. Ilekroć w Regulaminie jest mowa o Pracodawcy, należy przez to rozumieć Instytut.
2. Pracodawcą jest reprezentowany we wszelkich czynnościach z zakresu prawa pracy przez Dyrektora Instytutu lub inną upoważnioną przez Dyrektora Instytutu osobę.

§ 3

Podstawowymi przepisami powszechnie obowiązującymi, które regulują warunki wynagradzania w Instytucie są przepisy Kodeksu pracy i ustawy o PAN.

Rozdział II ZASADY WYNAGRADZANIA

§ 4

1. Za wykonywanie powierzonych obowiązków Pracownik Instytutu otrzymuje wynagrodzenie zgodnie z zawartą umową o pracę bądź aktem mianowania oraz postanowieniami Regulaminu.
2. Na wynagrodzenie Pracownika składają się wynagrodzenie zasadnicze oraz dodatkowe składniki wynagrodzenia, określone w rozdziale IV Regulaminu.
3. Pracownikowi przysługują inne świadczenia związane z pracą, o których mowa w rozdziale V Regulaminu.
4. Pracownikowi zatrudnionemu w niepełnym wymiarze czasu pracy przysługują wszystkie składniki

wynagrodzenia w wysokości proporcjonalnej do wymiaru czasu pracy określonego w umowie o pracę.

5. W przypadku wykonywania przez Pracownika obowiązków w projekcie finansowanym ze źródeł zewnętrznych, w ramach którego Instytutowi przyznano środki finansowe na wypłatę wynagrodzeń, wynagrodzenie Pracownika wypłacane jest zgodnie z zasadami danego programu z uwzględnieniem postanowień Regulaminu.

6. Do wypłaty wynagrodzenia Pracownika finansowanego w ramach Programu Horyzont 2020 lub Programu Horyzont Europa stosuje się, z uwzględnieniem postanowień Regulaminu i zasad tych Programów, zasady obowiązujące w projektach krajowych.

§ 5

1. Pracownikowi przysługuje wynagrodzenie określone w umowie o pracę albo innym dokumencie stanowiącym podstawę nawiązania stosunku pracy w wysokości nie niższej od minimalnego wynagrodzenia za pracę, ogłaszanego co roku według zasad określonych w ustawie z dnia 10 października 2002 r. o minimalnym wynagrodzeniu za pracę (Dz. U. z 2020 r. poz. 2207 z późn. zm., dalej jako ustawa o minimalnym wynagrodzeniu).

2. Gdy minimalne wynagrodzenie, o którym mowa w ust. 1 ulegnie podwyższeniu tak, że przekroczy wysokość wynagrodzenia należnego Pracownikowi, nastąpi bezzwłoczna aktualizacja wysokości wynagrodzenia przysługującego Pracownikowi do poziomu nie niższego niż wynagrodzenie minimalne w przeliczeniu na pełny wymiar czasu pracy.

§ 6

Pracownikowi przysługuje wynagrodzenie za wykonaną pracę z zastrzeżeniem postanowień Rozdziału VI Regulaminu.

§ 7

Wynagrodzenie Pracownika zatrudnionego w dniu wejścia w życie Regulaminu, ustalone na podstawie jego postanowień, nie może być niższe od wynagrodzenia przysługującego Pracownikowi przed dniem wejścia w życie Regulaminu.

Rozdział III WYNAGRODZENIE ZASADNICZE

§ 8

Pracodawca ustala tabelę stanowisk i kwalifikacji pracowników wraz z miesięcznymi stawkami wynagrodzenia zasadniczego dla poszczególnych grup stanowisk (Załącznik nr 1 do Regulaminu).

§ 9

1. Miesięczna stawka wynagrodzenia zasadniczego Pracownika ustalana jest w oparciu o przyporządkowanie do określonej grupy stanowisk wskazanej w Załączniku nr 1 do Regulaminu.
2. Pracownikowi przysługuje miesięczne wynagrodzenie zasadnicze nie niższe niż dolna granica w danej grupie stanowisk.
3. Wynagrodzenie zasadnicze Pracownika w ramach grupy stanowisk, o której mowa w ust. 1 jest ustalane przez Dyrektora Instytutu, z uwzględnieniem:
 - 1) rodzaju wykonywanej pracy,
 - 2) posiadanych kwalifikacji zawodowych.
 - 3) ilości i jakości świadczonej pracy,
 - 4) zaangażowania w wykonywane obowiązki,
 - 5) doświadczenia i ogólnego stażu pracy.

Rozdział IV DODATKOWE SKŁADNIKI WYNAGRODZENIA

§ 10

1. Dodatkowe składniki wynagrodzenia przyznawane Pracownikowi Instytutu stanowią:
 - 1) dodatek za pracę w godzinach nadliczbowych,
 - 2) dodatek za pracę w porze nocnej,
 - 3) dodatek za pracę w niedzielę i święta,
 - 4) dodatek za wysługę lat,
 - 5) dodatek funkcyjny.
2. Pracownikowi mogą być również przyznane dodatkowe składniki wynagrodzenia w postaci:
 - 1) dodatku specjalnego,
 - 2) nagrody rocznej,
 - 3) nagrody Dyrektora.

§ 11

1. Za pracę w godzinach nadliczbowych, oprócz normalnego wynagrodzenia, Pracownikowi, z zastrzeżeniem ust. 5 przysługuje dodatek w wysokości:
 - 1) 100% wynagrodzenia zasadniczego - za pracę w godzinach nadliczbowych przypadających
 - a) w nocy,
 - b) w niedzielę i święta nie będące dla Pracownika dniami pracy zgodnie z obowiązującym go rozkładem czasu pracy,
 - c) w dniu wolnym od pracy udzielonym Pracownikowi w zamian za pracę w niedzielę lub w święto zgodnie z obowiązującym go rozkładem czasu pracy.
 - 2) 50% wynagrodzenia zasadniczego - za pracę w godzinach nadliczbowych przypadających

- w każdym innym dniu, niż określony w pkt 1.
2. Dodatek w wysokości określonej w ust. 1 pkt 1 przysługuje także za każdą godzinę pracy nadliczbowej z tytułu przekroczenia przeciętnej tygodniowej normy czasu pracy w przyjętym okresie rozliczeniowym, chyba że przekroczenie tej normy nastąpiło w wyniku pracy w godzinach nadliczbowych, za które Pracownikowi przysługuje prawo do dodatku w wysokości określonej w ust. 1.
 3. Wynagrodzenie stanowiące podstawę obliczania dodatku za pracę w godzinach nadliczbowych, obejmuje wynagrodzenie Pracownika, wynikające z jego osobistego zaszerzgowania określonego stawką godzinową lub miesięczną.
 4. Ustalenie ilości godzin nadliczbowych przepracowanych w przyjętym okresie rozliczeniowym następuje na podstawie ewidencji czasu pracy.
 5. Pracownikowi nie przysługuje dodatek za pracę w godzinach nadliczbowych, jeżeli:
 - 1) w zamian za czas przepracowany w godzinach nadliczbowych Pracodawca, na wniosek Pracownika, udzielił mu w tym samym wymiarze czasu wolnego od pracy lub
 - 2) Pracodawca udzielił Pracownikowi czasu wolnego od pracy bez wniosku Pracownika z tym zastrzeżeniem, że nastąpiło to najpóźniej do końca okresu rozliczeniowego, w wymiarze o połowę wyższym niż liczba przepracowanych godzin nadliczbowych oraz nie może to spowodować obniżenia wynagrodzenia należnego Pracownikowi za pełny miesięczny wymiar czasu pracy.
 6. Pracownicy zarządzający w imieniu Pracodawcy zakładem pracy i kierownicy wyodrębnionych komórek organizacyjnych wykonują, w razie konieczności, pracę poza normalnymi godzinami pracy bez prawa do wynagrodzenia oraz dodatku z tytułu pracy w godzinach nadliczbowych, z zastrzeżeniem ust. 7
 7. Kierownikom wyodrębnionych komórek organizacyjnych za pracę w godzinach nadliczbowych przypadających w niedzielę i święto przysługuje prawo do wynagrodzenia oraz dodatku z tytułu pracy w godzinach nadliczbowych w wysokości określonej w ust. 1, jeżeli w zamian za pracę w takim dniu nie otrzymali innego dnia wolnego od pracy.

§ 12

1. Za pracę wykonywaną w porze nocnej Pracownikowi przysługuje dodatek do wynagrodzenia za każdą godzinę pracy w porze nocnej w wysokości 20% stawki godzinowej wynikającej z minimalnego wynagrodzenia za pracę ustalanego na podstawie ustawy o minimalnym wynagrodzeniu za pracę.
2. Pora nocna obejmuje 8 godzin pomiędzy godziną 21:00 a godziną 7:00.
3. Dodatek za pracę w porze nocnej przysługuje niezależnie od dodatku za pracę w godzinach nadliczbowych.

§ 13

Pracownikowi przysługuje dodatek w wysokości określonej w § 11 ust. 1 pkt 1 za każdą godzinę pracy odpowiednio:

- 1) w niedzielę - w razie braku możliwości udzielenia dnia wolnego od pracy w okresie 6 dni kalendarzowych poprzedzających lub następujących po takiej niedziel.
- 2) w święto - w razie braku możliwości udzielenia dnia wolnego od pracy w ciągu przyjętego okresu rozliczeniowego.

§ 14

1. Pracownikowi Instytutu przysługuje dodatek za wysługę lat:

- 1) 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.
- 2) 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 z tych okresów zatrudnienia.

4. Pracownikowi, który wykonuje pracę w Instytucie w ramach urlopu bezpłatnego udzielonego przez pracodawcę w celu wykonywania tej pracy, zaliczeniu podlega okres zatrudnienia u pracodawcy, który udzielił urlopu - do dnia rozpoczęcia tego urlopu.

5. Dodatek za wysługę lat przysługuje Pracownikowi za dni, za które otrzymuje on wynagrodzenie i jest wliczany do podstawy wymiaru wynagrodzenia chorobowego, zasiłku chorobowego, zasiłku opiekuńczego.

6. Dodatek za wysługę lat wypłacany jest w terminie wypłaty 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.

§ 15

1. Dodatek funkcyjny jest przyznawany na podstawie Tabeli stawek dodatku funkcyjnego (Załącznik nr 2 do Regulaminu) Pracownikowi pełniącemu funkcje kierownicze lub wykonującemu dodatkowe

obowiązki w sposób ciągły.

2. Podstawą naliczenia dodatku funkcyjnego jest wynagrodzenie minimalne za pracę, którego wysokość ogłaszana jest co roku według zasad określonych w ustawie o minimalnym wynagrodzeniu.
3. W razie zbiegu uprawnień do dodatków funkcyjnych, przysługuje tylko jeden dodatek funkcyjny, korzystniejszy dla Pracownika.
4. 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.
5. Pracownikowi w okresie zawieszenia w pełnieniu obowiązków nie przysługuje dodatek funkcyjny od pierwszego dnia miesiąca kalendarzowego następującego po miesiącu, w którym Pracownik został zawieszony.

§ 16

1. Pracownikowi z tytułu okresowego zwiększenia obowiązków służbowych lub powierzenia dodatkowych zadań, w tym zadań powierzonych Pracownikowi w ramach realizacji projektu badawczego, może być przyznany dodatek specjalny.
2. Pracownikom, biorącym udział w realizacji projektów w ramach programu ramowego w zakresie badań naukowych i innowacji „Horyzont 2020” lub „Horyzont Europa”, w przypadku przyznania Instytutowi przez ministerstwo właściwe do spraw nauki środków finansowych na działania wspomagające uczestnictwo w tym programie, przysługuje dodatek specjalny, którego wysokość określana jest każdorazowo w odrębnej umowie o przekazanie środków finansowych, przy zachowaniu postanowień Regulaminu.
3. Dodatek przyznaje się na czas określony nie dłuższy niż istnienie okoliczności, o których mowa w ust. 1.
4. Wysokość dodatku specjalnego ustala Dyrektor Instytutu stosownie do zakresu dodatkowych zadań Pracownika - ich ilości oraz stopnia złożoności.

§ 17

1. Pracownik ma prawo do nagrody rocznej z funduszu nagród tworzonego zgodnie z zasadami określonymi w art. 85 ust. 3 pkt 6 ustawy o PAN.
2. Pracownik nabywa prawo do nagrody rocznej w pełnej wysokości po przepracowaniu w Instytucie całego roku kalendarzowego.
3. Pracownik, który nie przepracował w Instytucie całego roku kalendarzowego, nabywa prawo do nagrody rocznej w wysokości proporcjonalnej do okresu przepracowanego pod warunkiem, że okres ten wynosi co najmniej 6 miesięcy.
4. Przepracowanie co najmniej 6 miesięcy warunkujących prawo do nagrody rocznej nie jest

wymagane w przypadkach:

- 1) rozwiązania stosunku pracy w związku z przejściem na emeryturę, rentę z tytułu niezdolności do pracy lub zmniejszenia zatrudnienia z przyczyn dotyczących Pracodawcy,
 - 2) korzystania z urlopu wychowawczego.
5. Pracownik nie nabywa prawa do nagrody rocznej w przypadkach:
- 1) nieusprawiedliwionej nieobecności w pracy trwającej dłużej niż dwa dni;
 - 2) stawienia się do pracy lub przebywania w pracy w stanie nietrzeźwości;
 - 3) wymierzenia kary dyscyplinarnej wydalenia z pracy;
 - 4) rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy Pracownika.

§ 18

1. Pracownikowi mogą być przyznawane nagrody wymienione w § 19 pkt 1 - 4 Regulaminu.
2. Decyzję o przyznaniu nagrody oraz o jej wysokości wydaje Dyrektor Instytutu.

§ 19

Pracownik może otrzymać Nagrodę Dyrektora:

- 1) na wniosek przełożonego za wzorowe wypełnianie obowiązków, przejawianie inicjatywy w pracy, a tym samym szczególne przyczynianie się do realizacji zadań Instytutu,
- 2) na podstawie zarządzenia Dyrektora za szczególną aktywność w obszarze działalności naukowej przyczyniającą się do znaczącego podnoszenia poziomu naukowego Instytutu oraz za działalność, w wyniku której Instytutowi został przyznany projekt finansowany ze środków zewnętrznych przyznawanych na naukę, B+R lub na edukację,
- 3) za realizację zleceń finansowanych ze środków zewnętrznych na podstawie odrębnych umów, nie stanowiących zadań badawczych wynikających z działalności statutowej Instytutu,
- 4) za wykonywanie innych zadań zleconych przez Dyrektora Instytutu, wykraczających poza zakres obowiązków Pracownika na zajmowanym stanowisku.

§ 20

Wykonywanie dodatkowych czynności w ramach zadań powierzonych przez Dyrektora Instytutu w trybie określonym powyżej nie zwalnia Pracownika z wykonywania czynności wynikających z zakresu obowiązków na zajmowanym stanowisku.

Rozdział V INNE ŚWIADCZENIA ZWIĄZANE Z PRACĄ ORAZ POSTANOWIENIA SZCZEGÓŁOWE

§ 21

Pracownikowi poza wynagrodzeniem zasadniczym oraz wskazanymi w Regulaminie dodatkowymi składnikami wynagrodzenia przysługują również inne świadczenia pieniężne związane z pracą:

- 1) świadczenia należne w okresie czasowej niezdolności do pracy,
- 2) świadczenia należne z tytułu wypadków przy pracy i chorób zawodowych określone w odrębnych przepisach,
- 3) płatny urlop dla poratowania zdrowia - w przypadku pracowników naukowych,
- 4) nagrody jubileuszowe,
- 5) odprawy rentowe lub emerytalne,
- 6) odprawa pośmiertna przyznawana na podstawie odrębnych przepisów,
- 7) zwrot kosztów delegacji służbowych przyznawany na podstawie odrębnych przepisów,
- 8) inne należności przysługujące Pracownikowi na podstawie odrębnych przepisów.

§ 22

Pracownik zachowuje prawo do pełnego wynagrodzenia za czas usprawiedliwionej nieobecności w pracy.

§ 23

1. Za czas niezdolności Pracownika do pracy wskutek:

- 1) choroby lub odosobnienia w związku z chorobą zakaźną - trwającej łącznie do 33 dni w ciągu roku kalendarzowego, a w przypadku Pracownika, który ukończył 50 rok życia - trwającej łącznie do 14 dni w ciągu roku kalendarzowego - Pracownik zachowuje prawo do 100% wynagrodzenia,
- 2) wypadku w drodze do pracy lub z pracy albo choroby przypadającej w czasie ciąży - w okresie wskazanym w pkt 1 - Pracownik zachowuje w tym okresie prawo do 100% wynagrodzenia,
- 3) 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 w pkt 1 - pracownik zachowuje prawo do 100% wynagrodzenia.

2. Wynagrodzenie, o którym mowa w ust. 1:

- 1) oblicza się według zasad obowiązujących przy ustalaniu podstawy wymiaru zasiłku chorobowego i wypłaca za każdy dzień niezdolności do pracy, nie wyłączając dni wolnych od pracy,
- 2) nie ulega obniżeniu w przypadku ograniczenia podstawy wymiaru zasiłku chorobowego,
- 3) nie przysługuje w przypadkach, w których Pracownik nie ma prawa do zasiłku chorobowego.

3. *(skreślono)*

4. Za czas niezdolności do pracy z powodów wyżej wymienionych trwającej łącznie dłużej niż 33 dni w ciągu roku kalendarzowego, a w przypadku Pracownika, który ukończył 50 rok życia, trwającej dłużej niż 14 dni w ciągu roku kalendarzowego. Pracownikowi przysługuje zasiłek chorobowy na zasadach określonych w odrębnych przepisach.

5. Postanowienia ust. 1 pkt 1 i ust. 4 w części dotyczącej Pracownika, który ukończył 50 rok życia, dotyczą niezdolności Pracownika do pracy przypadającej po roku kalendarzowym, w którym Pracownik

ukończył 50 rok życia.

§ 24

Pracownik naukowy zatrudniony w pełnym wymiarze czasu pracy po przepracowaniu co najmniej 3 lat w Instytucie ma prawo do płatnego urlopu dla poratowania zdrowia w wymiarze nieprzekraczającym jednego roku według zasad i trybu określonych w ustawie z dnia 20 lipca 2018 r. - Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce.

§ 25

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. |

1. Do okresu pracy uprawniającego do nagrody jubileuszowej wlicza się wszystkie poprzednie zakończone okresy zatrudnienia oraz inne okresy, jeżeli z mocy odrębnych przepisów podlegają one wliczeniu do okresu pracy, od którego zależą uprawnienia pracownicze.
2. W razie równoczesnego pozostawania w więcej niż jednym stosunku pracy, do okresu pracy uprawniającego do nagrody jubileuszowej wlicza się jeden z tych okresów.
3. Pracownikowi, który wykonuje pracę w Instytucie w ramach urlopu bezpłatnego udzielonego przez pracodawcę w celu wykonywania tej pracy, do okresu uprawniającego do nagrody jubileuszowej wlicza się okres zatrudnienia u tego pracodawcy do dnia rozpoczęcia tego urlopu.
4. Pracownik nabywa prawo do nagrody jubileuszowej w dniu upływu okresu uprawniającego do tej nagrody.
5. Wypłata nagrody jubileuszowej następuje w miesiącu, w którym upłynął okres uprawniający do nagrody w terminie wypłaty wynagrodzenia.
6. Podstawę obliczenia nagrody jubileuszowej stanowi wynagrodzenie przysługujące Pracownikowi w dniu nabycia prawa do nagrody, a jeżeli dla Pracownika jest to korzystniejsze - wynagrodzenie przysługujące mu w dniu jej wypłaty. Jeżeli nabycie prawa do nagrody jubileuszowej nastąpiło w trakcie zatrudnienia w innym wymiarze czasu pracy niż w dniu jej wypłaty, podstawę obliczenia nagrody stanowi wynagrodzenie przysługujące Pracownikowi w dniu nabycia prawa do nagrody. Nagrodę oblicza się zgodnie z zasadami obowiązującymi przy ustalaniu ekwiwalentu pieniężnego za urlop wypoczynkowy.
7. W razie ustania stosunku pracy w związku z przejściem na emeryturę lub rentę z tytułu niezdolności do pracy. Pracownikowi, któremu do nabycia prawa do nagrody jubileuszowej brakuje mniej niż 12

miesiący, licząc od dnia rozwiązania stosunku pracy, nagrodę tę wypłaca się w dniu rozwiązania stosunku pracy.

8. Jeżeli w dniu wejścia w życie niniejszego Regulaminu Pracownikowi upływa okres uprawniający go do dwóch lub więcej nagród, wypłaca mu się tylko jedną nagrodę, najwyższą.

§ 26

1. Pracownikowi przechodzącemu na emeryturę lub rentę z tytułu niezdolności do pracy przysługuje jednorazowa odprawa w wysokości trzymiesięcznego wynagrodzenia obliczonego według zasad obowiązujących przy ustalaniu ekwiwalentu pieniężnego za urlop wypoczynkowy.

2. Pracownik, który otrzymał odprawę, nie może ponownie nabyć do niej prawa.

§ 26¹

1. Pracownik zatrudniony w Instytucie co najmniej 10 lat najwcześniej na 12 miesięcy przed osiągnięciem powszechnego wieku emerytalnego może zawnioskować do Pracodawcy o jednorazowe podwyższenie wynagrodzenia zasadniczego.

2. Przyznanie jednorazowego podwyższenia wynagrodzenia zasadniczego możliwe jest po złożeniu przez Pracownika wniosku, o którym mowa w ust. 1 wraz z podaniem o rozwiązanie ze wskazanym dniem stosunku pracy z powodu przejścia na emeryturę.

§ 26²

1. Pracownikowi może zostać udzielony urlop szkoleniowy płatny według zasad obowiązujących przy obliczaniu wynagrodzenia za urlop wypoczynkowy, jeżeli:

1) Pracownik pozyskał w drodze konkursowej zagraniczny staż naukowy, pod warunkiem wyrażenia zgody przez Pracodawcę na ten staż,

2) Pracownik został skierowany przez Pracodawcę za granicę w celu odbycia stażu naukowego.

2. W sytuacjach wskazanych w ust. 1 Pracodawca i Pracownik mogą zawrzeć umowę, w której określą wzajemne prawa i obowiązki w związku z realizacją i rozliczeniem stażu naukowego, w tym ewentualne świadczenia wypłacane Pracownikowi przez Pracodawcę w okresie odbywanego stażu, np. stypendium na pokrycie kosztów utrzymania i zakwaterowania.

Rozdział VI WYNAGRODZENIE ZA CZAS NIEWYKONYWANIA PRACY

§ 27

Za czas niewykonywania pracy Pracownik zachowuje prawo do wynagrodzenia tylko wówczas, gdy tak stanowią przepisy Kodeksu pracy lub inne przepisy prawa pracy.

§ 28

Za czas niewykonywania pracy Pracownikowi przysługuje wynagrodzenie wynikające z jego osobistego zaszeregowania określonego stawką miesięczną, jeżeli był gotowy do jej wykonywania, a wykonanie pracy doznało przeszkód z przyczyn dotyczących Pracodawcy.

§ 29

1. W czasie przestoju niezawinionego przez Pracownika może zostać mu powierzona inna praca odpowiadająca jego kwalifikacjom. Pracownikowi przysługuje wówczas wynagrodzenie przewidziane za tę pracę, nie niższe jednak od wynagrodzenia wynikającego z osobistego zaszeregowania.
2. Jeżeli przestój nastąpił z winy Pracownika, przysługuje mu wyłącznie wynagrodzenie przewidziane za faktycznie wykonaną pracę.
3. Jeżeli w czasie przestoju zawinionego przez Pracownika nie powierzono mu innej pracy, wynagrodzenie nie przysługuje.

Rozdział VII ZASADY WYPŁATY WYNAGRODZENIA

§ 30

1. Wynagrodzenie jest wypłacane za dany miesiąc w 28. dniu tego miesiąca.
2. Jeżeli w dniu wypłaty przypada dzień ustawowo wolny od pracy, wypłata wynagrodzenia następuje w dniu poprzedzającym.

§ 31

1. Wypłata wynagrodzenia dokonywana jest w formie przelewu bankowego na rachunek bankowy wskazany przez Pracownika.
2. Wypłata wynagrodzenia w gotówce do rąk własnych Pracownika możliwa jest na jego wniosek złożony w Dziale Finansowo-Księgowym.

Rozdział VIII PRZEPISY KOŃCOWE

§ 32

1. Regulamin ustanowiony jest na czas nieokreślony.
2. Zmiana treści Regulaminu wymaga formy pisemnej oraz zachowania tego samego trybu, co jego ustanowienie bądź też wprowadzenia nowego regulaminu.

§ 33

Postanowienia Regulaminu wchodzi w życie po upływie 2 tygodni od podania go do wiadomości pracowników w sposób przyjęty u Pracodawcy - poprzez wywieszenie na tablicy ogłoszeń oraz przesłanie pracownikom drogą elektroniczną.

§ 34

W sprawach nieuregulowanych w Regulaminie stosuje się odpowiednio powszechnie obowiązujące przepisy prawa pracy.

§ 35

1. Pracownik przed dopuszczeniem do pracy podlega zaznajomieniu z Regulaminem, co potwierdza poprzez złożenie oświadczenia, które zostaje dołączone do jego akt osobowych.
2. Regulamin oraz obowiązujące przepisy prawa pracy są udostępnione przez pracownika odpowiedzialnego za prowadzenie spraw osobowych w Instytucie.

Załączniki do Regulaminu:

- 1) Tabela stanowisk i kwalifikacji pracowników wraz z miesięcznymi stawkami wynagrodzenia zasadniczego dla poszczególnych grup stanowisk,
- 2) Tabela stawek dodatku funkcyjnego.

Regulamin wynagradzania pracowników Instytutu Agrofizyki im. Bohdana Dobrzańskiego Polskiej Akademii Nauk w Lublinie z 15 grudnia 2010 r., tekst jednolity w brzmieniu nadanym Aneksem nr 11 z 30 kwietnia 2021 r.

Lublin, 30 kwietnia 2021 r.



D Y R E K T O R
STawinski
prof. dr hab. Cezary Stawiński,
czł. koresp. PAN