

*Załącznik
do Zarządzenia nr 1/2024
Dyrektora IAE PAN*

**REGULAMIN WYNAGRADZANIA PRACOWNIKÓW
INSTYTUTU ARCHEOLOGII I ETNOLOGII
POLSKIEJ AKADEMII NAUK**

CZĘŚĆ I.
Postanowienia ogólne

§1.

1. Na podstawie:

- a) ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy (t.j. Dz. U. z 2022 r., poz. 1510 z późn. Zmianami) oraz
- b) art.104 ustawy z dnia 30 kwietnia 2010 r. o Polskiej Akademii Nauk (t.j. Dz. U. z 2020 r., poz. 1796)

ustala się „Regulamin wynagradzania pracowników Instytutu Archeologii i Etnologii Polskiej Akademii Nauk" z siedzibą w Warszawie.

- 2. Regulamin obowiązuje wszystkich pracowników zatrudnionych w Instytucie na podstawie umowy o pracę, bez względu na zajmowane stanowisko, rodzaj i wymiar czasu pracy oraz bez względu na okres, na jaki pracownik został zatrudniony.
- 3. Pracownikowi zatrudnionemu w niepełnym wymiarze czasu pracy przysługują wszystkie składniki wynagrodzenia w wysokości proporcjonalnej do wymiaru czasu pracy określonego w umowie o pracę.

§2.

Regulamin wynagradzania pracowników Instytutu Archeologii i Etnologii PAN, zwany dalej „Regulaminem”, określa zasady wynagradzania za pracę oraz przyznawania innych dodatkowych składników wynagrodzenia oraz świadczeń związanych ze stosunkiem pracy z uwzględnieniem sytuacji finansowej Instytutu oraz posiadanych środków na wynagrodzenia. Wysokość wynagrodzenia zasadniczego i dodatku funkcyjnego dla pracowników ustala Dyrektor Instytutu.

Regulamin nie ma zastosowania do wynagrodzenia za pracę Dyrektora Instytutu, z wyjątkiem postanowień dotyczących zasad przyznawania odprawy rentowej lub emerytalnej.

Wysokość indywidualnego wynagrodzenia i stawki dodatku funkcyjnego dla Dyrektora Instytutu ustala Prezes Polskiej Akademii Nauk.

CZEŚĆ II.

Zasady wynagradzania pracowników

§3.

1. Wynagrodzenie ustala się w wysokości odpowiadającej kwalifikacjom pracownika, rodzajowi wykonywanej pracy, jej czasu i jakości.
2. Minimalne wynagrodzenie brutto pracownika zatrudnionego w pełnym wymiarze czasu pracy nie może być niższe od minimalnego wynagrodzenia krajowego ustalanego na podstawie ustawy z dnia 10 października 2002 r. o minimalnym wynagrodzeniu za pracę (Dz. U. Nr 200, poz. 1679 z późn. zm.).
3. W przypadku, gdy minimalne wynagrodzenie, o którym mowa w CZEŚĆ II.§ 3.2 powyżej ulegnie podwyższeniu, wynagrodzenie należne pracownikowi zostanie zaktualizowane do poziomu nie niższego niż minimalne od dnia wejścia w życie odpowiedniego przepisu.
4. Pracownikowi przysługuje wynagrodzenie za pracę wykonaną.
5. Za czas niewykonywania pracy pracownik zachowuje prawo do wynagrodzenia tylko w przypadkach przewidzianych w przepisach prawa pracy. Pracownikowi przysługuje wynagrodzenie wynikające z jego osobistego zaszeregowania określone stawką miesięczną, jeśli był gotów do jej wykonania, a doznał przeszkód ze strony pracodawcy.
6. Pracownikowi przysługuje wynagrodzenie za czas choroby lub zasiłek z ubezpieczenia społecznego za dni nieobecności w pracy spowodowanej jego chorobą lub koniecznością sprawowania osobistej opieki nad dzieckiem lub innym chorym członkiem rodziny pozostającym pod jego osobistą opieką, gdy tak stanowi Kodeks pracy lub inny przepis prawa pracy.
7. Pracownikom naukowym i badawczo-technicznym oraz inżynierskim i technicznym mogą, zgodnie z obowiązującymi przepisami, przysługiwać 50% koszty uzyskania przychodu liczone od wynagrodzenia zasadniczego w wysokości nie wyższej niż 80% wynagrodzenia zasadniczego.
8. Pozostałym pracownikom 50% koszty uzyskania przychodu mogą być przyznawane na podstawie miesięcznych rozliczeń czasu pracy twórczej.

§ 4.

Ustala się następujące systemy wynagradzania za pracę:

- a) wynagrodzenie w stawce miesięcznej,
- b) wynagrodzenie w stawce godzinowej.

§ 5.

1. Ustala się tabele stanowisk oraz minimalnych miesięcznych stawek wynagrodzenia zasadniczego pracowników i stawki godzinowe stanowiące załącznik nr 1 do regulaminu.
2. Stawkę miesięczną wynagrodzenia zasadniczego ustala się według stanowiska zajmowanego przez pracownika, z uwzględnieniem minimalnych miesięcznych stawek wynagrodzenia określanych w tabeli, o której mowa w ust. 1, adekwatnie do kwalifikacji, odpowiedzialności i zakresu zadań pracowniczych.
3. 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.

§ 6.

1. Pracownikowi z tytułu zatrudnienia przysługują następujące składniki wynagrodzenia oraz świadczenia pieniężne związane z pracą:
 - a) wynagrodzenie zasadnicze,
 - b) wynagrodzenie ryczałtowe,
 - c) dodatek stażowy,
 - d) dodatek za pracę w godzinach nadliczbowych,
 - e) dodatek za pracę w porze nocnej,
 - f) wynagrodzenie za czas niezdolności do pracy,
 - g) świadczenia należne w okresie niezdolności do pracy (zasiłki ZUS),
 - h) nagroda jubileuszowa,
 - i) jednorazowa odprawa pieniężna w związku z przejściem na emeryturę lub rentę
2. Odprawa pośmiertna po zmarłym pracowniku zgodnie z Kodeksem pracy.
3. Pracownikowi z tytułu zatrudnienia mogą przysługiwać następujące składniki wynagrodzenia przyznawane przez Dyrektora Instytutu:
 - a) dodatek funkcyjny,

- b) dodatek z tytułu rozszerzenia zakresu obowiązków lub zadań,
 - c) dodatek zadaniowy lub specjalny z tytułu udziału w projektach,
 - d) dodatkowe wynagrodzenie za pracę w projektach,
 - e) dodatek motywacyjny,
 - f) premia uznaniowa,
 - g) dodatek za kierowanie archeologicznymi pracami ratowniczymi
4. Dodatkowo pracownikowi mogą przysługiwać następujące świadczenia pieniężne związane z pracą:
- a) należności na pokrycie kosztów związanych z podróżą służbową (delegacje),
 - b) ryczałt za przejazdy lokalne,
 - c) ekwiwalenty za używanie podczas pracy własnej odzieży roboczej,
 - d) świadczenia przyznane zgodnie z Regulaminem ZFŚS,
 - e) prawo do zakupu usług po cenach niższych niż detaliczne współfinansowanych przez pracownika.
5. Następujące składniki wynagrodzenia nie są pomniejszane o dni usprawiedliwionej nieobecności w pracy i nie stanowią podstawy do naliczenia wynagrodzenia za czas niezdolności do pracy oraz zasiłków z ubezpieczenia społecznego, chorobowego i wypadkowego:
- a) dodatek z tytułu rozszerzenia zakresu obowiązków lub zadań,
 - b) dodatkowe wynagrodzenie z tytułu pracy w projektach,
 - c) premia uznaniowa,
 - d) dodatek motywacyjny.
6. Dodatek zadaniowy z tytułu udziału w projektach lub powierzenia dodatkowych zadań nie przysługuje w przypadku nieobecności pracownika w pracy obejmującej pełen miesiąc kalendarzowy z powodu choroby, konieczności sprawowania osobistej opieki nad dzieckiem lub innym chorym członkiem rodziny pozostającym pod jego osobistą opieką, w okresie pobierania świadczenia rehabilitacyjnego lub zasiłku macierzyńskiego (rodzicielskiego), urlopów: naukowego, bezpłatnego, dla poratowania zdrowia.

§7.

1. Pracownikowi przysługuje dodatek stażowy (dodatek za wysługę lat):
- a) pracownikom naukowym i badawczo-technicznym - 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;
- b) 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 po 20 latach pracy.
2. Do okresów pracy uprawniających do dodatku stażowego wlicza się wszystkie poprzednio zakończone okresy zatrudnienia oraz inne udokumentowane okresy, jeżeli z mocy odrębnych przepisów podlegają one wliczeniu do stażu pracy, od którego zależą uprawnienia pracownicze.
 3. Pracownik jest obowiązany wykazać swoje prawo do dodatku stażowego, jeżeli w jego aktach osobowych brak jest odpowiedniej dokumentacji.
 4. Przy ustalaniu prawa do dodatku stażowego przysługującego pracownikowi, który był zatrudniony równocześnie w więcej niż jednym zakończonym stosunku pracy, do okresu uprawniającego do dodatku wlicza się jeden z tych okresów zatrudnienia.
 5. W przypadku dodatkowego zatrudnienia pracownika, prawo do dodatku stażowego ustala się odrębnie dla każdego stosunku pracy. Do okresu zatrudnienia dodatkowego nie podlegają zaliczeniu okresy zatrudnienia podstawowego.
 6. Pracownikowi podejmującemu pracę w Instytucie, dla którego Instytut nie jest podstawowym miejscem pracy (tzw. II miejsce pracy), do okresu uprawniającego do dodatku stażowego nie wlicza się niezakończonego okresu zatrudnienia u innego pracodawcy.
 7. 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.
 8. W przypadku nieobecności pracownika spowodowanej chorobą lub koniecznością sprawowania osobistej opieki nad dzieckiem lub innym chorym członkiem rodziny pozostającym pod osobistą opieką pracownika oraz w okresie pobierania świadczenia rehabilitacyjnego lub zasiłku macierzyńskiego (rodzicielskiego), dodatek stażowy ulega pomniejszeniu proporcjonalnie do okresu nieobecności pracownika.
 9. Dodatek stażowy wypłacany jest w terminie wypłaty wynagrodzenia i przysługuje:
 - a) 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;

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

10. Pracownik otrzymuje dodatkowe wynagrodzenie za pracę w projektach realizowanych w Instytucie Archeologii i Etnologii PAN na zasadach określonych w załączniku nr 7 do Regulaminu.

§ 8.

Dodatki funkcyjne:

1. Dodatek funkcyjny może być przyznany na czas kadencji lub pełnienia obowiązków:
2. Wysokość dodatku funkcyjnego może być określona kwotowo lub procentowo zgodnie z pkt 3 poniżej.
3. Wartość procentową dodatku funkcyjnego dla stanowisk kierowniczych określa załącznik nr 4 do Regulaminu.

Podstawą jej naliczenia jest najniższa minimalna stawka miesięcznego wynagrodzenia zasadniczego dla profesora określona w tabeli stanowiącej załącznik nr 4 do Regulaminu.

4. Dodatek funkcyjny może być przyznany decyzją Dyrektora Instytutu na czas wykonywania określonych obowiązków również pracownikowi zatrudnionemu na innym stanowisku niż wymienione w § 8. pkt 1 powyżej, jeżeli pracownik koordynuje wykonywanie określonych zadań lub wykonuje zadania związane z kierowaniem zespołem. Dodatek ten ma charakter uznaniowy i może być w każdej chwili zmniejszony, zwiększony lub cofnięty.
5. W przypadku łączenia dodatków funkcyjnych przysługuje tylko jeden dodatek, korzystniejszy dla pracownika.
6. Pracownikowi w okresie zawieszenia w pełnieniu obowiązków lub w przypadku odwołania z pełnionej funkcji nie przysługuje dodatek funkcyjny od pierwszego dnia miesiąca kalendarzowego następującego po miesiącu, w którym pracownik został zawieszony lub odwołany.
7. W przypadku nieobecności pracownika spowodowanej chorobą lub koniecznością sprawowania osobistej opieki nad dzieckiem lub innym chorym członkiem rodziny pozostającym pod osobistą opieką pracownika oraz w okresie pobierania świadczenia rehabilitacyjnego lub zasiłku macierzyńskiego (rodzicielskiego), dodatek funkcyjny ulega pomniejszeniu proporcjonalnie do okresu nieobecności pracownika.

§ 9.

Dyrektor Instytutu podpisuje ze swoimi zastępcami porozumienie zmieniające umowę o pracę w zakresie wynagrodzenia zasadniczego na czas ich kadencji.

§ 10.

1. Pracownikowi Instytutu może być przyznana premia uznaniowa lub dodatek motywacyjny zależnie od wyników pracownika w zakresie powierzonej mu pracy oraz od posiadanych przez Instytut środków finansowych.
2. Premia uznaniowa oraz dodatek motywacyjny nie mają charakteru roszczeniowego, a pracownikowi nie przysługuje roszczenie o jego przyznanie i wypłatę.

§ 11.

1. Za wieloletnią pracę pracownikowi przysługuje nagroda jubileuszowa w wysokości:
 - a) po 20 latach pracy - 75 % wynagrodzenia miesięcznego,
 - b) po 25 latach pracy - 100 % wynagrodzenia miesięcznego,
 - c) po 30 latach pracy - 150 % wynagrodzenia miesięcznego,
 - d) po 35 latach pracy - 200 % wynagrodzenia miesięcznego,
 - e) po 40 latach pracy - 300 % wynagrodzenia miesięcznego,
 - f) po 45 latach pracy - 400 % wynagrodzenia miesięcznego.
2. Do okresu pracy uprawniającego do nagrody jubileuszowej 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. W przypadku jednoczesnego pozostawania w więcej niż jednym stosunku pracy w Instytucie, okres uprawniający do nagrody ustala się odrębnie dla każdego stosunku pracy.
4. 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.
5. Pracownik jest obowiązany udokumentować swoje prawo do nagrody jubileuszowej, jeżeli w jego aktach osobowych brak jest odpowiedniej dokumentacji.
6. Pracownik jest obowiązany udokumentować swoje prawo do nagrody jubileuszowej, jeżeli w jego aktach osobowych brak jest odpowiedniej dokumentacji.

7. Pracownik nabywa prawo do nagrody jubileuszowej w dniu upływu okresu uprawniającego do jej otrzymania.
8. Wypłata nagrody jubileuszowej następuje niezwłocznie po nabyciu i udokumentowaniu prawa do tego świadczenia.
9. Podstawę obliczenia nagrody jubileuszowej stanowi wynagrodzenie przysługujące pracownikowi w dniu nabycia prawa do tego świadczenia, a jeżeli dla pracownika jest to korzystniejsze - wynagrodzenie przysługujące mu w dniu wypłaty tej nagrody. Jeżeli nabycie prawa do nagrody jubileuszowej nastąpiło w trakcie zatrudnienia w innym wymiarze czasu pracy niż w dniu jej wypłaty, podstawę obliczenia takiego świadczenia stanowi wynagrodzenie przysługujące pracownikowi w dniu nabycia prawa do nagrody. Wysokość świadczenia oblicza się zgodnie z zasadami obowiązującymi przy ustalaniu ekwiwalentu pieniężnego za urlop wypoczynkowy.
10. 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 miesięcy, licząc od dnia rozwiązania stosunku pracy, świadczenie to wypłaca się w dniu rozwiązania stosunku pracy.
11. Jeżeli w dniu wejścia w życie niniejszego Regulaminu pracownikowi upływa okres uprawniający go do dwóch lub więcej nagród jubileuszowych, wypłaca się tylko jedną, wyższą.
12. Pracownik, który w dniu wejścia w życie niniejszego Regulaminu ma okres dłuższy niż wymagany do nagrody jubileuszowej danego stopnia, a w ciągu 12 miesięcy od tego dnia upłynie okres uprawniający go do takiego świadczenia wyższego stopnia, nagrodę niższą wypłaca się w pełnej wysokości, a w dniu nabycia prawa do wyższej - różnicę między kwotą nagrody wyższej a niższej.

§ 12.

Pracownikowi przechodzącemu na emeryturę lub rentę z tytułu niezdolności do pracy przysługuje jednorazowa odprawa w wysokości trzymiesięcznego wynagrodzenia pracownika. Pracownik, który otrzymał odprawę emerytalną lub rentową, nie może ponownie nabyć do niej prawa.

§13.

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.

§14.

Należne pracownikowi wynagrodzenie (w tym wszelkie należne pracownikowi dodatki) jest wypłacane z dołu, raz w miesiącu, nie później niż w ostatnim dniu roboczym miesiąca.

Wynagrodzenie i inne przysługujące należności pracownikowi ze stosunku pracy przekazywane są na rachunek oszczędnościowo-rozliczeniowy wskazany przez pracownika.

CZEŚĆ III.

Świadczenie pieniężne związane ze stosunkiem pracy

§15.

1. Za czas urlopu wypoczynkowego przysługuje pracownikowi wynagrodzenie, jakie by otrzymywał gdyby w tym czasie pracował.
2. Za niewykorzystany urlop wypoczynkowy pracownikowi przysługuje ekwiwalent pieniężny tylko w przypadku rozwiązania lub wygaśnięcia stosunku pracy z zastrzeżeniem ust. 3.
3. Pracodawca nie ma obowiązku wypłacenia ekwiwalentu pieniężnego w przypadku ponownego nawiązania kolejnego stosunku pracy z tym samym pracownikiem bezpośrednio po rozwiązaniu lub wygaśnięciu poprzedniej umowy o pracę, a strony postanowią o wykorzystaniu urlopu w czasie trwania nowego stosunku pracy.
4. Wynagrodzenie za czas niezdolności do pracy oraz zasiłki z ubezpieczenia chorobowego lub wypadkowego przysługują za każdy dzień nie wyłączając dni wolnych od pracy.
5. Wynagrodzenie zasadnicze ustala się na podstawie przepisów o najniższym wynagrodzeniu.

CZEŚĆ IV.

Postanowienia końcowe

§16.

Informacje dotyczące indywidualnego wynagrodzenia każdego z pracowników podlegają ochronie zgodnie z ustawą o ochronie danych osobowych.

§17.

Przy naliczaniu wynagrodzenia przysługującego za pracę dokonuje się potrąceń obligatoryjnych tj. składek na ubezpieczenie społeczne, ubezpieczenie zdrowotne oraz zaliczki na podatek dochodowy od osób fizycznych zgodnie z odrębnymi przepisami.

§18.

Inne potrącenia mogą być dokonywane wyłącznie za zgodą pracownika wyrażoną na piśmie z wyjątkiem przypadków wymienionych w art. 87 Kodeksu Pracy.

§19.

Termin, miejsce, czas i częstotliwość wypłat wynagrodzenia określa Regulamin Pracy Instytutu Archeologii i Etnologii PAN.

§20.

Pracownik ma prawo wglądu do dokumentów, na których podstawie obliczono jego wynagrodzenie i inne świadczenia ze stosunku pracy.

§21.

W sprawach nie uregulowanych w Regulaminie mają zastosowanie przepisy Kodeksu pracy, oraz ustawy o Polskiej Akademii Nauk i przepisy wykonawcze do tych Ustaw

§22.

1. Regulamin wynagradzania po uzgodnieniu jego treści z Komisją Zakładową NSZZ „Solidarność” i podaniu do publicznej wiadomości pracowników, obowiązuje od dnia 01 stycznia 2023 r.

2. Traci moc Regulamin Wynagradzania Pracowników IAE PAN obowiązujący od 1 stycznia 2014 r.
3. Postanowienia regulaminu mogą być zmieniane w formie aneksów, które stają się obowiązujące po upływie terminu od podania ich do wiadomości pracownikom w sposób przyjęty dla Regulaminu wynagradzania.

Załączniki od 1- 7 stanowią integralną część niniejszego Regulaminu

Jakub Niebysz

Komisja Zakładowa

Związku Zawodowego

NSZZ: Solidarność

Stanisław

M. Rębkowski

/ - / prof. dr hab. Marian Rębkowski

Dyrektor Instytutu

Załącznik nr 1

Tabela Miesięcznych Minimalnych Stawek Wynagrodzenia Zasadniczego Pracowników Naukowych

Stanowisko	Minimalna stawka wynagrodzenia zasadniczego*
Profesor	100%
Profesor Instytutu	83%
Adiunkt	73%
Asystent	50%

*) ustalona jako procent wynagrodzenia zasadniczego dla profesora w uczelni publicznej określonego w Rozporządzeniu Ministra Nauki i Szkolnictwa Wyższego wydanym na podstawie art. 137 ust.2 ustawy z dnia 20 lipca 2018 r. - Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce (Dz. U. poz. 1668)

Załącznik nr 2

Tabela Miesięcznych Stawek Wynagrodzenia Zasadniczego Pracowników Badawczo-Technicznych

Stanowisko	Stawka wynagrodzenia zasadniczego od - do
Główny Specjalista ds. środowiskowej aparatury badawczej	*) - 9 030,00
Główny specjalista	*) - 8 750,00
Specjalista	*) - 6 020,00

*) wynagrodzenie zasadnicze ustala się na podstawie odrębnych przepisów o minimalnym wynagrodzeniu brutto.

Załącznik nr 3

Tabela Miesięcznych Stawek Wynagrodzenia Zasadniczego Pracowników Biblioteki im. Witolda Hensla

Stanowisko	Stawka wynagrodzenia zasadniczego od - do
Starszy kustosz	*) - 9 000,00
Kustosz	*) - 8 000,00
Starszy bibliotekarz	*) - 7 500,00
Bibliotekarz	*) - 6 500,00
Starszy magazynier biblioteczny	*) - 6 020,00
Magazynier biblioteczny	*) - 5 400,00

*) wynagrodzenie zasadnicze ustala się na podstawie odrębnych przepisów o minimalnym wynagrodzeniu brutto.

Załącznik nr 4

Tabela Stanowisk i stawek Dodatku Funkcyjnego

Stanowisko	Procentowe Stawki dodatku funkcyjnego liczone od najniższego wynagrodzenia zasadniczego profesora (załącznik nr 1) REGULAMINU od - do
Dyrektor	PREZES PAN
Zastępcy Dyrektora, Główny Księgowy	21% 21% - 33%
Kierownicy Ośrodków, Działów, Sekcji, Pracowni i inni.	3% - 20%

Załącznik nr 5

Tabela Stanowisk i Kwalifikacji Pracowników Bibliotecznych

Stanowisko	Wymagania kwalifikacyjne	
	Wykształcenie	Staż pracy w latach
Starszy kustosz	Wyższe biblioteczne	6
Kustosz	Wyższe biblioteczne	4
Starszy bibliotekarz	Wyższe biblioteczne	2
	Studium bibliotekarskie	3
	Średnie bibliotekarskie	4
Bibliotekarz	Wyższe biblioteczne	-
	Studium bibliotekarskie	-
	Średnie bibliotekarskie	-
Starszy magazynier biblioteczny	Średnie oraz przeszkolenie specjalistyczne w bibliotece	4
Magazynier biblioteczny	Średnie oraz przeszkolenie specjalistyczne w bibliotece	-

Załącznik nr 6

Tabela Stanowisk Kwalifikacji i Zaszeregowania Pracowników inżynieryjno –technicznych, administracji oraz obsługi

Stanowisko	Wymagania kwalifikacyjne		Stawka wynagrodzenia zasadniczego
	Wykształcenie	Staż pracy w latach	
Główny księgowy	Wyższe średnie	4 10	5 850,00 - 11 700,00
Główny specjalista	Wyższe Średnie	5 8	*) - 7 500,00
Starszy specjalista, specjalista d/s projektów	Wyższe	4	*) – 7 000,00
archeolog, historyk, etnolog	Wyższe	-	*) – 4 680,00
informatyk archiwista, starszy dokumentalista, dokumentalista, młodszy dokumentalista ekonomista i inne równorzędne Kierownik działu, kierownik sekcji, samodzielny księgowy, samodzielny referent, referent, redaktor, inspektor BHP, inspektor p. poż. kasjer, kreślarz, intendent, administrator budynku, repcjonista, kierowca samochodu osobowego	Wyższe lub średnie	-	*) – 7 000,00
sprzątaczką	-	-	*)

*) wynagrodzenie zasadnicze ustala się na podstawie odrębnych przepisów o minimalnym wynagrodzeniu brutto.

Załącznik nr 7

Wynagrodzenie w projektach finansowanych ze źródeł zewnętrznych

1. Za czas przepracowany w projektach finansowanych z zewnętrznych źródeł (krajowych i zagranicznych) pracownikowi wypłacone zostanie wynagrodzenie dodatkowe w wysokości 200 % wynagrodzenia zasadniczego, proporcjonalnie do jego czasu pracy w projekcie.
2. Pracownikowi pełniącemu funkcję kierownika projektu, do wynagrodzenia dodatkowego, określonego w ust. 1, wypłacony zostanie za każdy miesiąc dodatek za kierowanie projektem w wysokości 8000 PLN, proporcjonalnie do jego czasu pracy w projekcie.
3. Pracownikowi pełniącemu w projekcie funkcję kierownika pakietu zadań (WP leader), do wynagrodzenia dodatkowego, określonego w ust. 1, wypłacony zostanie za każdy miesiąc dodatek za kierowanie pakietem w wysokości 4000 PLN, proporcjonalnie do jego czasu pracy w projekcie.
4. Postanowienia ust. 1-3 nie mają zastosowania do projektów, w których: 1) poziom dodatkowego wynagrodzenia, związanego z realizacją projektu określony jest przez instytucję finansującą. W takim przypadku obowiązują zasady lub limity ustalone przez instytucję finansującą. 2) wysokość środków przyznanych przez instytucję finansującą jest niższa od wartości składników wynagrodzenia wynikających z ust.1-4 lub też w ramach przyznanego finansowania nie została określona wysokość wynagrodzeń. W takim przypadku Dyrektor instytutu indywidualnie ustala wysokość dodatkowego wynagrodzenia.
5. Wynagrodzenie podstawowe wraz z wynagrodzeniem dodatkowym, o którym mowa w ust. 1, ust. 2 i ust. 3 nie może przekroczyć kwoty, wynikającej z zalecenia Ministra właściwego do spraw nauki, a w przypadku braku takiego zalecenia, kwoty określonej przez Dyrektora, wynikającej z wysokości środków finansowych, przyznanych na realizację projektu lub pakietu.

