Zarządzenie Nr 7/2008
Dyrektora Instytutu Maszyn Przepływowych
im. Roberta Szewalskiego w Gdańsku
z dnia 29 grudnia 2008 roku

1. Z dniem 1 stycznia 2009 roku wprowadzam w Instytucie nową wersję Regulaminu Premiowania. Dotychczasowy Regulamin Premiowania traci moc z dniem 31 grudnia 2008 roku.
2. Regulamin zostanie umieszczony na stronie internetowej Instytutu w części dla pracowników.

Załączniki:
Regulamin Premiowania
Załącznik Nr 1 do Regulaminu Premiowania
Załącznik Nr 2 do Regulaminu Premiowania.

DYREKTOR

prof. dr. hab. inż. Jarosław Mikielewicz
członek koresp. PAN

Regulamin premiowania
w Instytucie Maszyn Przepływowych PAN
w Gdańsku

I. POSTANOWIENIA OGÓLNE

1. Podstawą prawną niniejszego regulaminu jest Rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z 13 października 1997 roku w sprawie wynagradzania pracowników placówek naukowych PAN (Dz. U. Nr 75/97 póz. 469).
2. Regulamin określa zasady premiowania pracowników zatrudnionych w Instytucie na podstawie umowy o pracę.
3. W Instytucie funkcjonować będą :
   - premie kwartalne wypłacane w oparciu o tworzony fundusz premiowy
   - premie zadaniowe wypłacane pracownikom na wniosek kierownika projektu badawczego ze środków tego projektu
   - premie stałe (miesięczne) przyznawane indywidualnie przez dyrektora na wniosek kierownika jednostki organizacyjnej. na czas określony .Ich ilość i wielkość uzależniona jest od możliwości finansowych Instytutu.
4. Ustalenie wysokości funduszu premiowego oraz zapewnienie terminowych wypłat premii należy do obowiązków Głównego Księgowego.
5. Zapewnienie prawidłowego i terminowego obiegu dokumentów dotyczących premii należy do Pełnomocnika Dyrektora ds. Ekonomiczno-Organizacyjnych (DA).
6. Złożenie wniosków o udzielenie premii w określonej wysokości bądź wstrzymanie
   wypłaty premii za określony okres należy do obowiązków kierowników :
   - Ośrodków działających w porozumieniu z Kierownikami Zakładów; Działów.

   Wnioski przekazują oni drogą służbową Pełnomocnikowi Dyrektora ds. Ekonomiczno-Organizacyjnych
7. Dysponentem funduszu premiowego jest Dyrektor, który zatwierdza wypłatę premii.

II. FUNDUSZ PREMIOWY

1. Roczny fundusz premiowy wydzielony jest ze środków na wynagrodzenia osobowe przez Dyrektora na wniosek Głównego Księgowego i przeznaczony jest na premie kwartalne.
2. Wysokość naliczanej premii uzależniona jest od sytuacji ekonomicznej Instytutu. W zależności od sytuacji Dyrektor może korygować wysokość premii założoną na dany rok lub zawiesić jej wypłacenie.
3. W przypadku zawieszenia wypłaty premii w ciągu roku ponowne jej uruchomienie nastąpi na zasadach określonych w niniejszym Regulaminie .

III. PREMIA KWARTALNA DLA PRACOWNIKÓW

1. Ogólna kwota premii kwartalnej dla pracowników zostaje podzielona na:
   rezerwę dyrektora stanowiącą 20% kwoty premii kwartalnej, przeznaczoną na wypłaty dla wyróżniających się pracowników,
   pozostałą część premii, tj. 80%; dzieli się na poszczególne jednostki w 50% proporcjonalnie do wynagrodzeń zasadniczych w kwartale oraz 50% za uzyskane efekty, według zasad ustalonych w załączniku Nr 2 do niniejszego regulaminu i przekazuje się do dyspozycji kierowników komórek organizacyjnych.
2. Ustala się stałą wartość punktu na dany rok dzieląc roczną kwotę premii przypadającą za efekty (80% x 0,5 = 40%) przez szacunkową ilość punktów uzyskanych przez wszystkich pracowników w ciągu roku. Korekty tak obliczonej wartości punktu na dany rok przeprowadza się raz do roku, w IV kwartale, według zasad określonych w załączniku Nr l
3. Ogólna kwota premii kwartalnej dla pracowników, łącznie z rezerwą dyrektora, zostaje obliczona następująco:
   a) premia za efekty (40%) zostaje obliczona przez pomnożenie ilości punktów ustalonych według załącznika Nr 2 do niniejszego regulaminu przez stałą wartość punktu w danym roku,
   b) premia kwartalna (100 %) zostaje obliczona przez podzielenie premii za efekty przez 40 i pomnożenie przez 100.
4. Premia może nie być przyznana, lub może być przyznana w niepełnej wysokości, na wniosek Kierownika Ośrodka, Kierownika Zakładu, Kierownika Działu, Kierownika Pionu, Działu Służb Pracowniczych, lub z inicjatywy własnej Dyrektora, w przypadku naruszenia przez pracownika jego obowiązków ujętych w rozdziale II Regulaminu Pracy Instytutu, a w szczególności:
   a) nie osiągania zadawalających wyników w pracy zawodowej,
   b) naruszania zasad bezpieczeństwa, higieny pracy i ochrony przeciwpożarowej,
   c) spowodowania istotnej szkody materialnej w majątku Instytutu,
   d) naruszanie obowiązków pracowniczych powodujących udzielenie kary dyscyplinarnej upomnienia lub nagany,
   e) przychodzenie do pracy w stanie nietrzeźwym lub picia alkoholu podczas pracy.
5. Pracownikowi, któremu obniżono lub nie przyznano premii kwartalnej z przyczyn wynikających z pkt. 4 przysługuje odwołanie do Dyrektora w terminie 3 dni od daty wypłaty; Dyrektor ustosunkuje się do odwołania w ciągu 7 dni.
6. Obniżenie lub nie przyznanie premii pracownikowi nie zmienia wysokości premii ustalonej dla komórki organizacyjnej lub grupy pracowników.
7. Premia z rezerwy Dyrektora (20%) przyznawana jest na wniosek kierowników komórek organizacyjnych Instytutu, kierowników pionu lub z inicjatywy własnej Dyrektora .Preferencje osiągnięć premiowanych z rezerwy Dyrektora określa każdorazowo Dyrektor.
8. DA zobowiązany jest do przekazania informacji związkom zawodowym, na ich wniosek, na temat rozdziału premii z naliczania regulaminowego i z rezerwy Dyrektora dla poszczególnych jednostek organizacyjnych.

9. Każdy z pracowników ma prawo do informacji dotyczącej uzyskanych punktów. Ewentualna korekta będzie dokonana przy następnej premii.
10. Rok rozliczeniowy przyjęty do obliczania premii trwa od 1 listopada roku poprzedniego do 31 października roku następnego.

IV. PREMIA KWARTALNA DLA DN I ZDN

1. Premię kwartalną dla DN i ZDN ustalana jest na zasadach ogólnych:
2. Premia DN i ZDN powiększa kwotę premii wyliczoną w punkcie III.3

POSTANOWIENIA KOŃCOWE

Regulamin wchodzi w życie z dniem 1 stycznia 2009 roku.

Gdańsk, dnia 2008.12.29

Załącznik 1: Zasady korekty wartości punktu do naliczania premii
Załącznik 2: Zasady obliczania premii za uzyskane efekty

DYREKTOR

prof. dr. hab. inż. Jarosław Mikielewicz
członek koresp. PAN

Załącznik Nr 1
do Regulaminu Premiowania
w IMP PAN
zatwierdzonego do realizacji
od dnia 01.01.2009

ZASADY KOREKTY WARTOŚCI PUNKTU DO NALICZANIA PREMII

Głównymi założeniami przyjętymi przy naliczaniu części premii uznaniowej, uzależnionej od efektów jest:
- przeliczenie na punktu, w jednolity sposób, wszystkich preferowanych osiągnięć wyszczególnionych w Załączniku Nr 2.
- ustalenie wysokości premii uznaniowej na dany kwartał w oparciu o ilość punktów uzyskanych przez pracowników Ośrodków i Działów przy założeniu, iż wartość punktu w roku jest stała, a jej korekta następuje przy premii za ostatni kwartał roku.

Korekty dokonuje się następująco:

a) ustala się wysokość premii za IV kwartał tak jak za pierwsze trzy kwartały danego roku,
b) oblicza się różnicę między założoną premią roczną i premią wypłaconą za trzy kwartały. Od tej różnicy odejmuje się wysokość premii za IV kwartał, obliczonej jak w punkcie a,
c) oblicza się korektę wartości punktu do naliczania premii dzieląc wynik według punktu b przez sumę punktów uzyskanych przez wszystkich pracowników Instytutu w ciągu roku:
d) skorygowaną wartość punktu mnoży się przez liczbę punktów uzyskanych przez danego pracownika w ciągu roku.

Szczegółowy sposób naliczania punktów przedstawia załącznik Nr 2 do Regulaminu Premiowania w IMP PAN.

DYREKTOR

prof. dr. hab. inż. Jarosław Mikielewicz
członek koresp. PAN

Załącznik Nr 2 do Regulaminu
Premiowania w IMP PAN
z dnia: **2009.01.01**

ZASADY USTALANIA PREMII ZA UZYSKANE EFEKTY

I. USTALENIE PUNKTACJI I WYSOKOŚCI PREMII W OŚRODKACH

1. Monografie naukowe, podręczniki akademickie

• autorstwo monografii lub podręcznika akademickiego w jęz. angielskim (w zależności od wydawnictwa)	**od 12-25 pkt.**
• autorstwo rozdziału w monografii lub podręczniku akademickim w jęz. angielskim (wg stosunku objętości do całości dzieła)	**do 12 pkt.**
• autorstwo monografii lub podręcznika akademickiego w jęz. polskim lub innym nie angielskim (w zależności od wydawnictwa)	**od 6-20 pkt.**
• autorstwo rozdziału w monografii lub podręczniku akademickim w języku polskim lub innym nie angielskim (wg stosunku objętości do całości dzieła)	**do 6 pkt.**
• redakcja monografii lub podręcznika zagranicznego (w zależności od wydawnictwa)	**od 5-10 pkt.**
• nagroda krajowa za działalność naukową *dotyczy nagród Prezesa Rady Ministrów, Ministra Nauki, Fundacji na rzecz Nauki Polskiej, Prezesa PAN, im. Marii Curie (ust. 17 ankiety jednostki)*	**50 pkt**
• nagroda lub wyróżnienie za zastosowanie praktyczne wyników prac B+R *dotyczy nagród Prezydenta RP, Prezesa Rady Ministrów, Ministra Nauki, nagród innych ministrów, krajowych izb gospodarczych, medali i wyróżnień na targach krajowych i zagranicznych (ust. 17 ankiety jednostki)*	**50 pkt.**

2. Publikacje w czasopismach naukowych

• publikacja w czasopiśmie wyróżnionym z listy filadelfijskiego Instytutu Informacji Naukowej (przyjęta do druku)	patrz uwaga [1)]
• publikacja w innym recenzowanym czasopiśmie zagranicznym lub czasopiśmie polskim o zasięgu, co najmniej krajowym	patrz uwaga [1)]
• publikacja naukowo-techniczna w innych czasopismach posiadających numer ISSN lub ISBN (w tym materiały konferencji międzynarodowych)	**2 pkt.**
• publikacja w recenzowanym czasopiśmie krajowym o zasięgu lokalnym	patrz uwaga [1)]

3. Recenzje

• recenzja rozprawy habilitacyjnej	**3 pkt.**
• recenzja rozprawy doktorskiej	**2 pkt.**
• recenzja wniosku profesorskiego	**2 pkt.**
• recenzja monografii/podręcznika	**3 pkt.**

4. Projekty badawcze

• zrealizowany projekt badawczy zamawiany MNiSW	**30 pkt.**
• zrealizowany projekt badawczy własny MNiSW	**10 pkt.**
• zrealizowany projekt celowy lub badawczo-rozwojowy o udziale wnioskodawcy powyżej 500 tys. zł	**30 pkt.**
• zrealizowany projekt celowy lub badawczo-rozwojowy o udziale wnioskodawcy od 200 tys. – 500 tys. zł	**20 pkt.**
• zrealizowany projekt celowy lub badawczo-rozwojowy o udziale wnioskodawcy poniżej 200 tys. zł	**10 pkt.**
• zrealizowany kontrakt międzynarodowy finansowany ze środków zagranicznych	**20 pkt.**
• pozyskanie środków na aparaturę badawczą (spoza MNiSW) min 5 tys. zł	**3 pkt.**
• pozyskanie środków na aparaturę badawczą (spoza MNiSW) min. 25 tys. zł	**10 pkt.**
• opracowanie wewnętrzne związane z pracami eksperymentalnymi w laboratoriach IMP PAN	**1 pkt.**

5. Inne osiągnięcia punktowane

• doktorat uzyskany przez pracownika (doktoranta) jednostki	**8 pkt.**
• habilitacja uzyskana przez pracownika jednostki	**18 pkt.**
• tytuł profesora uzyskany przez pracownika jednostki	**30 pkt.**
• promotorstwo pracy doktorskiej (jednorazowo – po nadaniu stopnia)	**4 pkt.**

[1)] *Publikacje i monografie liczone są z wagą 1 jeśli 50% lub więcej autorów jest zatrudnionych w ocenianej jednostce, w innym przypadku waga ta jest równa ułamkowi liczby autorów*
Liczba punktów za publikacje określana jest na podstawie liczby punktów przypisanych wybranym czasopismom, których wykaz jest ogłaszany w formie komunikatu w dzienniku urzędowym Ministra oraz na stronie internetowej MNiSW

6. Patenty

- uzyskany patent międzynarodowy **70 pkt.**
- uzyskany patent krajowy **50 pkt.**
- uzyskane prawo ochronne na wzór użytkowy **10 pkt.**
- licencja o opłacie licencyjnej powyżej 1 mln zł **100 pkt.**
- licencja o opłacie licencyjnej od 500 tys. do 1 mln zł **80 pkt.**
- licencja o opłacie licencyjnej poniżej 500 tys. **60 pkt.**

7. Systemy jakości akredytacja

- wdrożenie procedury międzynarodowego systemu jakości (do podziału dla opiekunów i twórców stanowisk badawczych) **20 pkt.**
- posiadanie laboratorium z akredytacją Polskiego Centrum Akredytacji lub inne równorzędne (do podziału dla opiekunów i twórców stanowisk badawczych raz na 4 lata) **20 pkt.**

8. Praktyczne wykorzystanie wyników badań

- za średnioroczne przychody z wdrożenia produktów lub technologii powyżej 10 mln zł **150 pkt.**
- za średnioroczne przychody z wdrożenia produktów lub technologii od 5-10 mln zł 10 mln zł **100 pkt.**
- opracowanie i uruchomienie unikatowego stanowiska badawczego **0-20 pkt.**
- umowa zawarta z innym podmiotem na wykonanie prac B+R o wartości powyżej 50 tys. zł zakończona osiągnięciem celu **30 pkt.**
- za średnioroczne przychody z wdrożenia produktów lub technologii od 1-5 mln złł **80 pkt.**
- umowa zawarta z innym podmiotem na stałe lub wieloletnie świadczenie usług badawczych **10 pkt.**

9. Punktacja za zdobycie środków finansowych

(projekty badawcze, zlecenia na rzecz gospodarki, inne środki zwiększające fundusz Instytutu).

Przez ***P*** oznaczono w dalszych obliczeniach sumę punktów uzyskanych za działalność naukowo-badawczą ośrodków (patrz pkt. l÷9).

Punktacja indywidualna

Środki uzyskane przez danego pracownika ośrodka przelicza się na punkty według następującego wzoru;

$$d_n = a \cdot \frac{c}{b} \qquad (10.1)$$

gdzie:

a - średnia liczba punktów przyznana za działalność naukowo-badawczą wg pkt. 1-9 ustalona na podstawie statystyki z poprzedniego roku na l pracownika naukowego Instytutu

b - średnie roczne wynagrodzenie pracowników naukowych Instytutu za poprzedni rok

c - środki przekazane do budżetu Instytutu przez danego pracownika w kwartale, za który jest przyznawana premia.

Punktacja ośrodków

Sumę punktów uzyskanych przez ośrodki oznaczono w dalszych obliczeniach przez *D. D* oblicza się z zależności:

$$D = \sum_{1}^{4} d_n \qquad (10.2)$$

Uwagi:

- punkty są przyznawane dla kierownika (projektu, zlecenia lub promotora -w przypadku projektu promotorskiego). Na wniosek kierownika przy naliczaniu punktów mogą być uwzględnione inne osoby, ale łączna liczba punktów nie może ulec zmianie.

Suma punktów uzyskanych przez poszczególne ośrodki za działalność naukową *P)* oraz suma punktów uzyskanych za zdobycie środków finansowych *(D)* daje łączną punktację pracowników pionu naukowego *(N)* (bez laborantów i matematyków)

$$M = \frac{N}{j} = \frac{P + D}{j} \qquad (10.3)$$

gdzie:

M- punkty przeliczone na jednego pracownika naukowo-badawczego w Instytucie

j - liczba wszystkich pracowników ośrodków (bez matematyków i laborantów).

Suma punktów uzyskanych przez dany ośrodek $(P_{1\text{-}4})$ za aktywność naukowo-badawczą oraz suma punktów uzyskanych za zdobycie środków finansowych $(D_{1\text{-}4})$ daje łączną punktację pracowników danego ośrodka $(N_{1\text{-}4})$ - bez matematyków i laborantów

$$M_{1-4} = \frac{N_{1-4}}{j_{1-4}} = \frac{P_{1-4} + D_{1-4}}{j_{1-4}} \qquad (10.4)$$

gdzie:

M_{1-4} - punkty przeliczone na jednego pracownika danego ośrodka

j_{1-4} - liczba pracowników w danym ośrodku (bez matematyków i laborantów).

Ze związku (10.4) wynika zależność:

$$N_{1-4} = M_{1-4} \cdot j_{1-4} \qquad (10.5)$$

gdzie:

N_{1-4} - punkty uzyskane przez dany ośrodek za działalność naukowo-badawczą i zdobyte środki finansowe

M - punkty przeliczone na jednego pracownika danego ośrodka

j_{1-4} - liczba pracowników danym ośrodku bez matematyków i laborantów.

10. Obliczanie punktów dla pracowników pomocniczych Ośrodków

(pracownicy inżynieryjno-techniczni, matematycy, laboranci).

Globalną liczbę punktów przypadających na pracowników tej grupy w danym ośrodku oblicza się według zależności:

$$H_{1-4} = M_{1-4} \cdot \sum_{j=1}^{n} e_j \qquad (11.1)$$

gdzie:

$$e_j = \frac{\textit{placa zasadnicza danego pracownika ośrodka}}{\textit{średnia placa zasadnicza wszystkich pracowników ośrodka}}$$

n_{1-4} - liczba pracowników pomocniczych ośrodka

H_{1-4}- punkty pracowników pomocniczych ośrodka.

Uwagi:

- w przypadku publikowania prac należy tej grupie pracowników naliczać indywidualnie punkty tak jak pracownikom naukowym

11. Łączna liczba punktów uzyskanych przez dany ośrodek

Globalną liczbę punktów, które osiąga dany ośrodek obliczamy według zależności:

$$I_{1-4} = N_{1-4} + H_{1-4} \qquad (12.1)$$

gdzie:

N_{1-4} określa związek (10. 5), H_{1-4} określa związek (11,1),

12. Naliczanie premii za efekty dla poszczególnych ośrodków

Środki finansowe dla danego ośrodka obliczamy według zależności:

$$K_{1\text{-}4} = I_{1\text{-}4} \cdot l \tag{13.1}$$

gdzie:

$K_{1\text{-}4}$ - wysokość premii dla danego ośrodka (w zł)

l - wartość stalą punktu (w zł) przyjęta w danym roku na podstawie oszacowania funduszu premiowego i statystyki z poprzedniego okresu.

II. USTALENIE PUNKTACJI I WYSOKOŚCI PREMII DLA DZIAŁÓW POZANAUKOWYCH

Globalną liczbę punktów naliczanych danemu działowi obliczamy według zależności:
gdzie:

$$O_d = M \cdot e_j \tag{II.1}$$

Od - liczba punktów dla danego pracownika działu

$$e_j = \frac{placa\ zasadnicza\ danego\ pracownika\ \ dzialu}{średnia\ \ placa\ zasadnicza\ wszystkich\ pracowników\ dzialu}$$

Środki finansowe dla danego działu obliczamy według zależności:

$$K_d = \sum_{j=1}^{n} O_d \cdot l \tag{II.2}$$

.gdzie:

K_d- wysokość premii dla danego działu (w zł)

l- wartość stała punktu (w zł) przyjęta w danym roku na podstawie oszacowania funduszu premiowego i statystyki z poprzedniego okresu.

III. FORMA ZGŁASZANIA PRAC DO DZIAŁU OBSŁUGI NAUKOWEJ

Wprowadza się trzy rodzaje formularzy zgłoszeniowych:

formularz A - Karta zgłoszenia publikacji i innych osiągnięć punktowanych (zatwierdza Kierownik Ośrodka)

formularz B - Karta zgłoszenia wdrożeń i patentów (zatwierdza ZDN)

formularz C - Karta zgłoszenia opracowań i innych osiągnięć niepunktowanych (zatwierdza Kierownik Zakładu)

Indywidualne punkty za zdobyte środki finansowe wylicza się na podstawie danych Działu Obsługi Naukowej Pełnomocnik Dyrektora ds. Ekonomiczno-Organizacyjnych a zatwierdza DN lub ZDN.

IV. TRYB I FORMA WNIOSKU O PREMIĘ ZADANIOWĄ.

1. Wniosek o premię zadaniową składa dysponent środków. We wniosku wskazuje się osobę, której premia ma być wypłacona, określa zakres dodatkowych prac wykonanych przez wskazaną osobę oraz sposób kalkulacji zaproponowanej kwoty.
2. Przyjmuje się, że stawki godzinowe przyjęte do kalkulacji premii zadaniowej nie mogą przekroczyć stawki wyliczonej z czterokrotnego maksymalnego wynagrodzenia określonego w taryfikatorze dot. wynagradzania pracowników Polskiej Akademii Nauk.
3. Stawki obowiązujące w danym okresie oraz grupy pracowników, do których się odnoszą ustala się w Zarządzeniu Dyrektora po każdorazowej zmianie taryfikatora. Zarządzenie Dyrektora stanowi integralną cześć niniejszego Regulaminu Premiowania.

V. TRYB I FORMA WNIOSKU O PREMIĘ STAŁĄ.

Rozróżniamy dwa rodzaje premii stałej:

1. Premia stała dla pracowników zatrudnionych na stanowisku asystenta nie mających stałego miejsca zamieszkania w Trójmieście w maksymalnej kwocie 300,- zł miesięcznie przez okres nie dłuższy niż 5 lat. Premia ta przyznawana jest na wniosek kierownika jednostki organizacyjnej.
2. Premia stała przyznawana pracownikom za wykonywanie stałych dodatkowych obowiązków. Premia przyznawana jest na wniosek kierownika jednostki organizacyjnej i wymaga określenia za jakie stałe dodatkowe czynności ma być przyznana, podania okresu za który przyznaje się premię oraz kalkulacji zaproponowanej kwoty. Przy wyliczaniu wnioskowanej kwoty przyjmuje się stawki godzinowe jak przy wyliczaniu premii zadaniowej.

DYREKTOR

prof. dr. hab. inż. Jarosław Mikielewicz
członek koresp. PAN

Zarządzenie Nr 8/2008
Dyrektora Instytutu Maszyn Przepływowych
im. Roberta Szewalskiego
z dnia 29 grudnia 2008 roku

W nawiązaniu do pkt. IV.3 Załącznika Nr 2 do Regulaminu Premiowania poniżej podaje się grupy pracownicze oraz przypisane im maksymalne stawki godzinowe PLN:

Grupa pracownicza	Stawka godzinowa
Profesor	200,00
Docent	150,00
Adiunkci, główni specjaliści i starsi specjaliści oraz pracownicy administracyjni z wyższym wykształceniem lub zatrudnieni na stanowiskach kierowniczych	100,00
Asystenci, specjaliści oraz pozostali pracownicy administracyjni	90,00
Pracownicy obsługi technicznej	50,00

DYREKTOR

prof. dr. hab. inż. Jarosław Mikielewicz
członek koresp. PAN