

ZARZĄDZENIE NR 5/2023

Dyrektora Narodowego Instytutu Onkologii im. Marii Skłodowskiej-Curie –
Państwowego Instytutu Badawczego
z dnia 17 stycznia 2023 roku

w sprawie zmiany Regulaminu wynagradzania Centrum Onkologii – Instytutu im. Marii Skłodowskiej-Curie w Warszawie

Na podstawie art. 77² ustawy z dnia 26 czerwca 1974 roku Kodeks pracy (t.j. Dz.U. 2022 poz. 1510 z późn. zm.) oraz § 7 Statutu Narodowego Instytutu Onkologii im. Marii Skłodowskiej – Curie - Państwowego Instytutu Badawczego, zarządza się, co następuje:

§ 1.

W Regulaminie wynagradzania Centrum Onkologii – Instytutu im. Marii Skłodowskiej-Curie w Warszawie, który stanowi załącznik do Zarządzenia Nr 71/2012 Dyrektora Centrum Onkologii – Instytutu im. Marii Skłodowskiej-Curie z dnia 6 września 2012 w sprawie wprowadzenia Regulaminu wynagradzania Centrum Onkologii – Instytutu im. Marii Skłodowskiej-Curie w Warszawie z późn. zm. wprowadza się następujące zmiany:

- 1) nazwę: „Centrum Onkologii – Instytut im. Marii Skłodowskiej-Curie w Warszawie” zastępuje się odpowiednio nazwą „Narodowy Instytut Onkologii im. Marii Skłodowskiej-Curie – Państwowy Instytut Badawczy w Warszawie” lub skrótem „NIO-PIB”;
- 2) w Rozdziale II: Wynagrodzenia pracowników i inne świadczenia związane z pracą:
 - a) § 16a otrzymuje brzmienie:
 - „1. Ilekroć w Regulaminie mowa jest o Projekcie należy przez to rozumieć każde zadanie realizowane w NIO-PIB charakteryzujące się wyodrębnionym źródłem finansowania oraz wyodrębnioną ewidencją księgową zdarzeń gospodarczych, umożliwiającą jednoznaczne przyporządkowanie przychodów i kosztów do danego zadania.
 2. Ilekroć w Regulaminie mowa jest o wynagrodzeniu podstawowym należy przez to rozumieć określone w umowie o pracę składniki: wynagrodzenie zasadnicze, dodatek za wysługę lat, premią regulaminowa, dodatek funkcyjny, o ile inne, szczegółowe regulacje zewnętrzne nie definiują tego pojęcia inaczej.
 3. Jeżeli zasady wynagradzania w Projekcie to przewidują, Pracownikowi przyznany zostanie dodatek projektowy z tytułu okresowego zwiększenia zakresu obowiązków lub wykonywania dodatkowych zadań w ramach realizowanego Projektu.
 4. Dodatek projektowy przyznaje się wyłącznie w Projektach, w których wynagrodzenie Pracownika związane z realizacją Projektu zostało określone w dokumentacji Projektu, w tym we właściwych wytycznych, a dokumentacja Projektu przewiduje wypłaty dodatku projektowego.

5. W przypadku, o którym mowa w ust. 3 dodatek projektowy jest przyznany alternatywnie jako dodatek:
 - 1) kwotowy – w formie ryczałtowej, nieprzekraczający 50% wynagrodzenia zasadniczego obowiązującego danego Pracownika na dzień akceptacji wniosku o przyznaniu dodatku projektowego. Kwotę dodatku kwotowego ustala się w oparciu o przewidywane zaangażowanie w Projekcie zgodnie z punktem C. załącznika nr 7 do Regulaminu;
 - 2) godzinowy – w formie dodatkowego wynagrodzenia do każdej godziny poświęconej na wykonywanie dodatkowych zadań lub zwiększenia zakresu obowiązków. Stawka godzinowa dodatku projektowego jest określona w punkcie A. załącznika nr 7 do Regulaminu.
6. W przypadku przyznania Pracownikowi dodatku projektowego w ramach danego Projektu, obowiązkowo rozliczane jest również jego wynagrodzenie zasadnicze w odpowiedniej proporcji wynikającej z określonego zaangażowania czasowego.
7. Decyzję o przyznaniu dodatku projektowego podejmuje Dyrektor na wniosek kierownika Projektu.
8. Wniosek o przyznaniu dodatku projektowego, zawiera w szczególności informacje na temat okresu obowiązywania przyznanego dodatku, kwoty dodatku, źródła finansowania dodatku, zakresu zwiększonych obowiązków lub zadań.
9. Wzór wniosku o przyznaniu dodatku projektowego stanowi załącznik nr 6 do Regulaminu.
10. Pracownikowi można przyznać więcej niż jeden dodatek projektowy, w zależności od zadań realizowanych przez Pracownika.
11. Na podstawie decyzji Dyrektora zawierane jest porozumienie zmieniające warunki umowy o pracę określające zakres obowiązków związanych z wykonywaniem dodatkowych zadań, okres wykonywania dodatkowych zadań, kwotę/stawkę dodatku projektowego, formę dodatku oraz przewidywany wymiar czasu pracy poświęcony na realizację dodatkowych zadań w związku z realizowanym Projektem. Porozumienie podpisywane jest zarówno przez Dyrektora, jak i Pracownika, któremu przyznano dodatek projektowy.
12. W przypadku, o którym mowa w ust. 5 pkt 2) niniejszego paragrafu porozumienie zmieniające zawiera także informację o wysokości stawki godzinowej dodatku projektowego, przewidywalną liczbę godzin zaangażowania w realizację danego Projektu, a także obowiązek prowadzenia miesięcznej ewidencji czasu pracy, zatwierdzanej przez kierownika Projektu i bezpośredniego przełożonego, w zależności od źródła finansowania. Na podstawie przedłożonej i zatwierdzonej

ewidencji czasu pracy obliczana jest wartość przyznanego dodatku projektowego poprzez pomnożenie liczby godzin zaangażowania w realizację danego Projektu wynikającej z ewidencji czasu pracy oraz stawki godzinowej dodatku wskazanej w porozumieniu zmieniającym.

13. Wartość, o której mowa w ust. 5 pkt 1) i 2) niniejszego paragrafu nie odnosi się do sytuacji, kiedy poziom dodatkowego wynagrodzenia związanego z realizacją Projektu określony jest przez instytucję finansującą. W takim przypadku obowiązują zasady lub limity ustalone przez instytucję finansującą.
14. W przypadku niewykonywania lub nieprawidłowego wykonywania przez Pracownika zadań określonych w decyzji przyznającej dodatek projektowy, na wniosek kierownika Projektu, Dyrektor może podjąć decyzję o wstrzymaniu wypłaty dodatku projektowego.
15. Stawki dodatku projektowego godzinowego określone w załączniku nr 7 zaokrągla się wg zasady „do najbliższej wartości” do 10 zł.”;
- b) w § 19 dodaje się ust 11 w brzmieniu „Nagroda jubileuszowa przysługuje również Dyrektorowi, Zastępcom Dyrektora oraz Głównemu Księgowemu.”;
- c) w § 20 dodaje się ust 5 w brzmieniu „Odprawa przysługuje również Dyrektorowi, Zastępcom Dyrektora oraz Głównemu Księgowemu”;
- 3) Załącznik Nr 2 do Regulaminu wynagradzania Centrum Onkologii – Instytutu im. Marii Skłodowskiej-Curie w Warszawie „Tabela stawek wynagrodzenia zasadniczego” otrzymuje brzmienie załącznika Nr 1 do niniejszego Zarządzenia;
- 4) Załącznik Nr 5 do Regulaminu wynagradzania Centrum Onkologii – Instytutu im. Marii Skłodowskiej-Curie w Warszawie „Regulamin premii naukowej” otrzymuje brzmienie załącznika Nr 2 do niniejszego Zarządzenia;
- 5) Załącznik Nr 6 do Regulaminu wynagradzania Centrum Onkologii – Instytutu im. Marii Skłodowskiej-Curie w Warszawie „Wniosek o przyznanie dodatku projektowego” otrzymuje brzmienie załącznika Nr 3 do niniejszego Zarządzenia;
- 6) Dodaje się załącznik Nr 7 do Regulaminu wynagradzania Centrum Onkologii – Instytutu im. Marii Skłodowskiej-Curie w Warszawie „Tabela stawek dodatków projektowych” w brzmieniu załącznika Nr 4 do niniejszego Zarządzenia.

§ 2.

Tekst jednolity Regulaminu wynagradzania Narodowego Instytutu Onkologii im. Marii Skłodowskiej-Curie – Państwowego Instytutu Badawczego w Warszawie uwzględnia zmiany wprowadzone:

- 1) Zarządzeniem Nr 74/2012 Dyrektora Centrum Onkologii – Instytutu im. Marii Skłodowskiej-Curie z dnia 11 września 2012 roku w sprawie zmiany Regulaminu wynagradzania Centrum Onkologii – Instytutu im. Marii Skłodowskiej-Curie w Warszawie;
- 2) Zarządzeniem Nr 88/2016 Dyrektora Centrum Onkologii – Instytutu im. Marii Skłodowskiej-Curie z dnia 28 grudnia 2016 r. w sprawie zmiany Zarządzenia Nr 71/2012 Dyrektora Centrum Onkologii – Instytutu im. Marii Skłodowskiej-Curie

- z dnia 6 września 2012 r. w sprawie wprowadzenia Regulaminu wynagradzania Centrum Onkologii – Instytutu im. Marii Skłodowskiej-Curie w Warszawie;
- 3) Zarządzeniem Nr 22/2018 Dyrektora Centrum Onkologii – Instytutu im. Marii Skłodowskiej-Curie z dnia 13 marca 2018 r. w sprawie zmiany Zarządzenia Nr 71/2012 Dyrektora Centrum Onkologii – Instytutu im. Marii Skłodowskiej-Curie z dnia 6 września 2012 r. w sprawie wprowadzenia Regulaminu wynagradzania Centrum Onkologii - Instytutu im. Marii Skłodowskiej-Curie w Warszawie;
 - 4) Zarządzeniem Nr 77/2018 Dyrektora Centrum Onkologii – Instytutu im. Marii Skłodowskiej-Curie z dnia 23 sierpnia 2018 roku w sprawie zmiany Regulaminu wynagradzania Centrum Onkologii – Instytutu im. Marii Skłodowskiej-Curie w Warszawie;
 - 5) Zarządzeniem Nr 47/2019 Dyrektora Centrum Onkologii – Instytutu im. Marii Skłodowskiej-Curie z dnia 25 czerwca 2019 r. w sprawie zmiany Zarządzenia Nr 71/2012 Dyrektora Centrum Onkologii – Instytutu im. Marii Skłodowskiej-Curie z dnia 6 września 2012 r. w sprawie wprowadzenia „Regulaminu wynagradzania Centrum Onkologii - Instytutu im. Marii Skłodowskiej-Curie w Warszawie.”.

§ 3.

Tekst jednolity Regulaminu wynagradzania Narodowego Instytutu Onkologii im. Marii Skłodowskiej-Curie – Państwowego Instytutu Badawczego w Warszawie, stanowi załącznik Nr 5 do niniejszego Zarządzenia.

§ 4.

Tekst jednolity Regulaminu wynagradzania Narodowego Instytutu Onkologii im. Marii Skłodowskiej-Curie – Państwowego Instytutu Badawczego w Warszawie podaje się do wiadomości pracowników na stronie intranetowej Narodowego Instytutu Onkologii im. Marii Skłodowskiej-Curie – Państwowego Instytutu Badawczego w Warszawie.

§ 5.

Zmiana Regulaminu wynagradzania wchodzi w życie po upływie dwóch tygodni od dnia podania go do wiadomości pracowników.

§ 6.

Zarządzenie wchodzi w życie z dniem wydania.

DYREKTOR
Narodowego Instytutu Onkologii
im. Marii Skłodowskiej-Curie
- Państwowego Instytutu Badawczego
Jan Walewski
Prof. dr hab. n. med. Jan Walewski

Załącznik nr 2
do Regulaminu wynagradzania
Narodowego Instytutu Onkologii
im. Marii Skłodowskiej-Curie –
Państwowego Instytutu Badawczego
w Warszawie

TABELA STAWEK WYNAGRODZENIA ZASADNICZEGO

Kategoria zaszeregowania	Stawka minimalna w złotych	Stawka maksymalna w złotych
I	2 200,00	7 600,00
II	2 400,00	9 800,00
III	2 500,00	10 000,00
IV	2 600,00	10 200,00
V	2 700,00	10 400,00
VI	2 800,00	10 600,00
VII	2 900,00	10 800,00
VIII	3 000,00	11 000,00
IX	3 100,00	11 200,00
X	3 200,00	12 000,00
XI	3 300,00	13 000,00
XII	3 400,00	14 000,00
XIII	3 500,00	15 400,00
XIV	3 700,00	16 400,00
XV	3 900,00	17 000,00
XVI	4 100,00	17 000,00
XVII	4 300,00	17 000,00

Załącznik Nr 5
do Regulaminu wynagradzania
Narodowego Instytutu Onkologii
im. Marii Skłodowskiej-Curie –
Państwowego Instytutu Badawczego
w Warszawie

REGULAMIN PREMII NAUKOWEJ

1. Tworzy się fundusz naukowej premii motywacyjnej w wysokości 3% łącznej kwoty dotacji na działalność statutową Instytutu oraz środków finansowych na prowadzenie badań naukowych, realizowanych w Instytucie w ramach grantów naukowych finansowanych z innych źródeł.
2. Fundusz premii naukowej, naliczany jest na rok kalendarzowy z uwzględnieniem wszystkich kosztów obciążających pracodawcę, w tym składek na ubezpieczenie społeczne.
3. Ze środków funduszu premii naukowej wypłacana jest premia naukowa pracownikom zatrudnionym w zakładach naukowych (Zakład Onkologii Molekularnej i Translacyjnej, Zakład Immunologii, Zakład Genetyki, Zakład Epidemiologii i Prewencji Nowotworów, Samodzielna Pracownia Bioinformatyki i Biostatystyki) na stanowisku specjalisty, asystenta, adiunkta, profesora instytutu, profesora za wyróżniającą się działalność naukową.
4. Podstawę premii naukowej stanowi liczba punktów uzyskanych przez pracownika naukowego zgodnie z kryteriami określonymi w *Regulaminie okresowej oceny dorobku naukowego i technicznego pracowników naukowych i badawczo-technicznych Narodowego Instytutu Onkologii im. Marii Skłodowskiej-Curie – Państwowego Instytutu Badawczego w Warszawie* w roku kalendarzowym.
5. Liczba punktów stanowiących podstawę przyznania pracownikowi premii naukowej, o której mowa w pkt. 4, wynosi dla pracownika zatrudnionego na stanowisku
 - specjalisty, asystenta – nie mniej niż 35 punktów;
 - adiunkta – nie mniej niż 65 punktów;
 - profesora instytutu lub profesora – nie mniej niż 110 punktów.
6. Premia naukowa przyznawana jest pracownikom zakładów naukowych za poprzedni rok kalendarzowy na wniosek Zastępcy Dyrektora ds. Naukowych w wysokości 10% rocznego wynagrodzenia zasadniczego uzyskanego w roku, za który przyznana jest premia naukowa.
7. Warunkiem nabycia prawa do premii naukowej jest pozostawanie w stosunku pracy z Instytutem przez cały rok kalendarzowy, za który przyznawana jest premia.
8. Premia naukowa wypłacana jest w terminie do 30 czerwca następnego roku kalendarzowego.

Załącznik Nr 6
do Regulaminu wynagradzania
Narodowego Instytutu Onkologii
im. Marii Skłodowskiej-Curie –
Państwowego Instytutu Badawczego
w Warszawie

Dyrektor
Narodowego Instytutu Onkologii
im. Marii Skłodowskiej-Curie –
Państwowego Instytutu Badawczego
w Warszawie

WNIOSEK

o przyznanie dodatku Projektowego

Wnoszę o przyznanie dodatku na podstawie § 16a Regulaminu Wynagradzania

Panu/Pani

.....

zatrudnionemu/ej na stanowisku

Jednostka/komórka organizacyjna

za wykonanie dodatkowych zadań związanych z realizacją projektu:

Nazwa projektu:

KOD projektu/ symbol źródła finansowania:

Zakres czynności: wykazany szczegółowo w „Zakresie czynności Pracownika”
.....

Proponowany okres przyznania wynagrodzenia :.....

Proponowana kwota/stawka godzinowa* dodatku:zł/h* (słownie:))

Zgoda bezpośredniego przełożonego pracownika:

/data, podpis i pieczęć/

W n i o s k u j ą c y

Zobowiązuje się do niezwłocznego
poinformowania Głównego Księgowego
o zaistnieniu przesłanek do zaprzestania
wypłacania dodatku projektowego

.....
/data i podpis Kierownika Projektu/

.....
Główny Księgowy

Decyzja Dyrektora Instytutu

.....
podpis pracownika

Załącznik Nr 7
do Regulaminu wynagradzania
Narodowego Instytutu Onkologii
im. Marii Skłodowskiej-Curie –
Państwowego Instytutu Badawczego
w Warszawie

TABELE STAWEK DODATKÓW PROJEKTOWYCH

A. Stawka podstawowa dodatku projektowego godzinowego

Tytuł/stopień naukowy/zawodowy	Krotność*	Stawka podstawowa dodatku projektowego godzinowego **
Profesor	4,5	160,00
Doktor habilitowany	3,5	120,00
Doktor	3,0	110,00
Lekarz/ Pracownik z wykształceniem wyższym	2,5	90,00
Pozostali	2,0	70,00

* Przeciętnego wynagrodzenia w gospodarce narodowej według komunikatu GUS za rok za rok 2021 tj. 5662,53 zł.

** Iloczyn krotności i 1/160 przeciętnego wynagrodzenia w gospodarce narodowej według komunikatu GUS za rok 2021. z uwzględnieniem zasad określonych w § 16a ust. 15 Regulaminu.

B. Zwiększenia stawki podstawowej dodatku projektowego godzinowego

1. Funkcja w Projekcie

Funkcja w projekcie	Zwiększenie stawki podstawowej***
Kierownik Projektu	30%
Kierownik zadania (pakietu zadaniowego)	15%

2. Złożoność Projektu

Złożoność Projektu	Zwiększenie stawki podstawowej***
Projekt realizowany w konsorcjum – lider	20%
Projekt realizowany w konsorcjum - współwykonawca	10%

3. Wielkość Projektu

Wartość przyznanego dofinansowania z wyłączeniem środków inwestycyjnych	Zwiększenie stawki podstawowej***
Powyżej 10 000 00 mln zł	20%
Od 2 000 001 zł do 10 000 000 mln zł	10%
Od 500 000 zł do 2 000 000 mln zł	5%

4. Rodzaj Projektu

Rodzaj Projektu	Zwiększenie stawki podstawowej***
Projekt wdrożeniowy	10%
Projekt uwzględniający elementy wdrożeniowe	5%

*** przysługuje z każdego tytułu, który faktycznie zachodzi w danym Projekcie, liczone osobno od stawki podstawowej.

C. Dodatek kwotowy

Tabela zależności między poziomem miesięcznego przewidywanego zaangażowania w projekt a wysokością przyznanego dodatku projektowego kwotowego.

Zaangażowanie godzinowe w Projekt (%)	Maksymalny procent miesięcznego wynagrodzenia zasadniczego, ustalonego w dniu akceptacji wniosku
Zaangażowanie do 50%	30%
Zaangażowanie powyżej 50%	50%



**REGULAMIN WYNAGRADZANIA
NARODOWEGO INSTYTUTU ONKOLOGII
IM. MARII SKŁODOWSKIEJ-CURIE –
PAŃSTWOWEGO INSTYTUTU BADAWCZEGO
W WARSZAWIE**

Warszawa 2023 r.

Spis treści

Rozdział I POSTANOWIENIA OGÓLNE.....	4
Rozdział II WYNAGRODZENIA PRACOWNIKÓW I INNE ŚWIADCZENIA ZWIĄZANE Z PRACĄ	5
WYNAGRODZENIE ZASADNICZE	6
PREMIA REGULAMINOWA	6
DODATEK ZA WYŚLUGĘ LAT	7
DODATEK FUNKCYJNY.....	7
DODATEK DO WYNAGRODZENIA ZA PRACĘ W PORZE NOCNEJ, W NIEDZIELE I ŚWIĘTA.....	8
WYNAGRODZENIE ZA PEŁNIENIE DYŻURÓW MEDYCZNYCH	8
WYNAGRODZENIE ZA CZAS POZOSTAWANIA W GOTOWOŚCI DO PRACY POZA INSTYTUTEM.....	9
WYNAGRODZENIE ZA PRACĘ W GODZINACH NADLICZBOWYCH	9
NAGRODA DYREKTORA	9
PREMIA MOTYWACYJNA.....	10
DODATEK PROJEKTOWY	10
PREMIA NAUKOWA.....	11
DODATEK DLA REZYDENTÓW.....	12
ODPRAWA PIENIĘŻNA Z TYTUŁU PRZEJŚCIA NA EMERYTURĘ LUB RENTĘ Z TYTUŁU NIEZDOLNOŚCI DO PRACY	13
ZASADY WYPŁATY WYNAGRODZEŃ	13
Rozdział III POSTANOWIENIA KOŃCOWE	14

SPIS ZAŁĄCZNIKÓW:

Załącznik nr 1. TARYFIKATOR WYMAGAŃ KWALIFIKACYJNYCH

ZASZEREGOWANIA STANOWISK PRACY.

- A. Pracownicy naukowci,
- B. Pracownicy badawczo-techniczni,
- C. Pracownicy wykonujący zawód medyczny,
- D. Pracownicy inżynieryjno-techniczni,
- E. Pracownicy administracyjno-ekonomiczni,
- F. Pracownicy biblioteczni i dokumentacji naukowej,
- G. Pracownicy obsługi administracyjnej,
- H. Pracownicy obsługi medycznej,
- I. Pracownicy obsługi, gospodarczy, robotnicy i inni,
- J. Pracownicy na stanowiskach kierowniczych.

Załącznik nr 2. TABELA STAWEK WYNAGRODZENIA ZASADNICZEGO.

Załącznik nr 3. TABELA STANOWISK I STAWEK DODATKÓW FUNKCYJNYCH.

Załącznik nr 4. REGULAMIN PREMII MOTYWACYJNEJ.

Załącznik nr 5. REGULAMIN PREMII NAUKOWEJ.

Załącznik nr 6. WNIOSEK O PRYZNANIE DODATKU PROJEKTOWEGO.

Załącznik nr 7. TABELE STAWEK DODATKÓW PROJEKTOWYCH.

Rozdział I

POSTANOWIENIA OGÓLNE

§ 1

Regulamin wynagradzania, zwany dalej "Regulaminem" tworzy się na podstawie art. 77² Kodeksu pracy.

§ 2

1. Regulamin określa zasady wynagradzania i przyznawania innych świadczeń związanych z pracą.
2. Postanowienia Regulaminu stosuje się wobec wszystkich pracowników zatrudnionych na podstawie umowy o pracę, bez względu na wymiar czasu pracy i zajmowane stanowisko z zastrzeżeniem ust. 3 i ust. 4.
3. Regulamin nie obejmuje Dyrektora, jego zastępców, głównego księgowego oraz pracowników oddziałów w Gliwicach i Krakowie, z zastrzeżeniem postanowień § 19 ust. 11 oraz § 20 ust. 5.
4. Postanowienia Regulaminu w zakresie wynagrodzenia zasadniczego, premii regulaminowej, dodatku za wysługę lat nie dotyczą lekarzy odbywających specjalizację w ramach rezydentury, których zasady wynagrodzenia zasadniczego określają odrębne przepisy.

§ 3

Pracodawca zatrudnia następujących pracowników:

1. Pracowników naukowych,
2. Pracowników badawczo-technicznych,
3. Pracowników wykonujących zawód medyczny,
4. Pracowników inżyniersko-technicznych,
5. Pracowników administracyjno-ekonomicznych,
6. Pracowników obsługi i innych oraz gospodarczych,
7. Pracowników bibliotecznych i dokumentacji naukowej,
8. Pracowników na stanowiskach kierowniczych,
9. Pracowników na stanowiskach robotniczych.

§ 4

1. Pracowników zatrudnia się na stanowiskach określonych w taryfikatorze wymagań kwalifikacyjnych i zaszeregowania stanowisk pracy, który stanowi załącznik nr 1 do Regulaminu.
2. Pracownikowi przysługuje wynagrodzenie odpowiednie do rodzaju wykonywanej pracy i posiadanych kwalifikacji.

3. Pracownicy mają prawo do jednakowego wynagrodzenia za jednakową pracę lub pracę jednakowej wartości. Pracami o jednakowej wartości są prace, których wykonanie wymaga od pracowników porównywalnych kwalifikacji zawodowych i praktyki oraz doświadczenia zawodowego, a także porównywalnej odpowiedzialności i wysiłku.

§ 5

Wysokość wynagrodzenia za pracę ustala pracodawca na podstawie tabeli stawek wynagrodzenia zasadniczego, która stanowi załącznik nr 2 do Regulaminu z uwzględnieniem posiadanych przez pracownika kwalifikacji, rodzaju, zakresu i złożoności powierzonych prac oraz związanej z nią odpowiedzialności.

Rozdział II WYNAGRODZENIA PRACOWNIKÓW I INNE ŚWIADCZENIA ZWIĄZANE Z PRACĄ

§ 6

1. Dla pracowników Instytutu wymienionych w §3 ustala się następujące składniki wynagrodzenia:
 - 1) wynagrodzenie zasadnicze,
 - 2) premia regulaminowa,
 - 3) dodatek za wysługę lat,
 - 4) dodatek funkcyjny,
 - 5) dodatek do wynagrodzenia za pracę w porze nocnej, niedziele i święta,
 - 6) wynagrodzenie za dyżury medyczne,
 - 7) wynagrodzenie za czas pozostawania w gotowości do pracy poza Instytutem,
 - 8) wynagrodzenie za godziny nadliczbowe,
 - 9) nagroda Dyrektora,
 - 10) premia motywacyjna,
 - 11) premia naukowa,
 - 12) dodatek dla rezydentów,
 - 13) dodatek projektowy,
 - 14) dodatek dyżurowy.
2. Pracownikom przysługuje ponadto:
 - 1) nagroda jubileuszowa,
 - 2) odprawa pieniężna z tytułu przejścia na emeryturę lub rentę z tytułu niezdolności do pracy.

3. Pracownikom zatrudnionym w niepełnym wymiarze czasu pracy wszystkie składniki wynagrodzenia przysługują w wysokości proporcjonalnej do wymiaru czasu pracy.

WYNAGRODZENIE ZASADNICZE

§ 7

1. Wynagrodzenie zasadnicze jest stałym i samodzielny składnikiem wynagrodzenia, wynikającym ze stawki osobistego zaszergowania pracownika, warunkowanym rodzajem i złożonością pracy oraz spełnieniem kwalifikacji określonych wymogami stanowiska pracy.
2. Wynagrodzenie zasadnicze może mieć postać:
 - 1) stawki miesięcznej,
 - 2) stawki godzinowej.
3. Miesięczna stawka wynagrodzenia zasadniczego ustalona dla danego pracownika, przysługująca za pełny wymiar czasu pracy nie może być niższa niż określona w tabeli stawek wynagrodzenia zasadniczego dla przyznanej kategorii zaszergowania, odpowiadającej zajmowanemu stanowisku.
4. Godzinową stawkę wynagrodzenia zasadniczego oblicza się dzieląc miesięczną stawkę wynagrodzenia zasadniczego, wynikającą z osobistego zaszergowania pracownika przez liczbę godzin pracy przypadających do przepracowania w danym miesiącu kalendarzowym.
5. Wynagrodzenie zasadnicze pracownika nie może być wyższe od wynagrodzenia zasadniczego jego bezpośredniego przełożonego.

PREMIA REGULAMINOWA

§ 8

1. Wysokość premii regulaminowej ustalana jest w umowie o pracę i przysługuje za okresy miesięczne.
2. Wysokość premii regulaminowej uzależniona jest od ilości i stopnia trudności wykonywanych zadań.
3. Premia regulaminowa przyznawana jest w wysokości od 0% do 44% wynagrodzenia zasadniczego.
4. Premia regulaminowa nie przysługuje za okres otrzymywania wynagrodzenia za czas choroby i zasiłków z ubezpieczenia społecznego.
5. Premia regulaminowa nie przysługuje w przypadku:

- 1) zawinionego spowodowania wypadku przy pracy,
 - 2) nieusprawiedliwionej nieobecności w pracy,
 - 3) ukarania pracownika karą nagany.
6. Premia regulaminowa nie przysługuje za miesiąc, w którym stosunek pracy został rozwiązany przez pracodawcę na podstawie art. 52 § 1 Kodeksu pracy.

DODATEK ZA WYSLUGĘ LAT

§ 9

1. Pracownikom przysługuje dodatek za wysługę lat w wysokości 3% miesięcznego wynagrodzenia zasadniczego po 3 latach pracy, wzrastający o 1% za każdy następny rok pracy do 20% po 20 latach pracy.
2. Do okresu pracy uprawniającego do dodatku za wysługę lat wlicza się wszystkie poprzednie okresy zatrudnienia, udokumentowane świadectwami pracy.
3. W przypadku dostarczenia dokumentów uprawniających do dodatku za wysługę lat w terminie późniejszym niż przyjęcie do pracy, dodatek w wyższej wysokości naliczany jest pierwszego dnia miesiąca kalendarzowego następującego po miesiącu, w którym nastąpiło udokumentowanie okresu zatrudnienia.
4. Do okresu pracy uprawniającego do dodatku za wysługę lat wlicza się także inne okresy, jeżeli z mocy odrębnych przepisów podlegają one wliczeniu do okresu pracy, od którego zależą uprawnienia pracownicze.
5. Dodatek za wysługę lat jest wypłacany za okresy miesięczne:
 - 1) począwszy od pierwszego dnia miesiąca kalendarzowego następującego po miesiącu, w którym pracownik nabył prawo do dodatku lub prawo do wyższej stawki dodatku,
 - 2) za dany miesiąc, jeżeli nabycie prawa do dodatku lub prawa do wyższej stawki dodatku nastąpiło pierwszego dnia miesiąca kalendarzowego.
6. Dodatek za wysługę lat przysługuje pracownikowi również za dni, za które otrzymuje wynagrodzenie za czas choroby lub zasiłek z ubezpieczenia społecznego.

DODATEK FUNKCYJNY

§ 10

1. Pracownikom zatrudnionym na stanowiskach kierowniczych, zarządzającym grupą pracowników, zarządzającym projektami, radcom prawnym oraz pełnomocnikom Dyrektora przysługuje dodatek funkcyjny.
2. Wykaz stanowisk uprawniających do dodatku funkcyjnego oraz jego wysokość określa załącznik nr 3 do Regulaminu.

3. Wysokość dodatku funkcyjnego określana jest w stosunku procentowym do wynagrodzenia zasadniczego.
4. Przy ustalaniu wysokości dodatku funkcyjnego pracodawca kieruje się w szczególności wielkością komórki organizacyjnej oraz stopniem trudności, złożoności wykonywanych prac i skalą odpowiedzialności.
5. Dodatek funkcyjny nie przysługuje za okres otrzymywania wynagrodzenia za czas choroby i zasiłków z ubezpieczenia społecznego.

DODATEK DO WYNAGRODZENIA ZA PRACĘ W PORZE NOCNEJ, W NIEDZIELE I ŚWIĘTA

§ 11

1. Za każdą godzinę pracy wykonywanej w porze nocnej, z zastrzeżeniem ust. 2, przysługuje dodatkowe wynagrodzenie w wysokości 30% wynagrodzenia zasadniczego.
2. Pracownikom wykonującym zawód medyczny oraz sanitariuszom zatrudnionym w systemie pracy zmianowej, w komórkach organizacyjnych zapewniających całodobowe świadczenia zdrowotne przysługuje zamiast wynagrodzenie, o którym mowa w ust. 1 dodatkowe wynagrodzenie w wysokości 65% godzinowej stawki wynagrodzenia zasadniczego za każdą godzinę pracy wykonywanej w porze nocnej.
3. Pracownikom, o których mowa w ust. 2, przysługuje dodatkowe wynagrodzenie w wysokości 45% godzinowej stawki wynagrodzenia zasadniczego za każdą godzinę pracy wykonywanej w porze dziennej za pracę w niedziele i święta oraz dni wolne od pracy wynikające z przeciętnie pięciodniowego tygodnia pracy.

WYNAGRODZENIE ZA PEŁNIENIE DYŻURÓW MEDYCZNYCH

§ 12

1. Lekarze oraz inni posiadający wyższe wykształcenie pracownicy wykonujący zawód medyczny mogą być zobowiązani do pełnienia dyżuru medycznego.
2. Do wynagrodzenia za pracę w ramach pełnienia dyżuru medycznego, zgodnie z art. 95 ustawy z dnia 15 kwietnia 2011r. o działalności leczniczej (tj. Dz.U. z 2018 poz. 160) stosuje się odpowiednio przepisy art. 151¹ §1-3 Kodeksu pracy.

§ 12a

Lekarzom pełniącym dyżury medyczne, którym nie przysługuje dodatek funkcyjny lub którzy nie posiadają stopnia naukowego doktora habilitowanego lub tytułu naukowego, za każdą godzinę dyżuru medycznego wypłacany jest dodatek dyżurowy w wysokości 75% minimalnej stawki godzinowej wynikającej z ustawy z dnia 20 października 2012 r. o minimalnym wynagrodzeniu za pracę (tj. Dz.U. 2017 poz. 847). Dodatek dyżurowy nie przysługuje od

pierwszego dnia miesiąca następującego po miesiącu, za który lekarzowi przysługuje dodatek funkcyjny lub w którym lekarz uzyskał stopień naukowy doktora habilitowanego lub tytuł naukowy.

WYNAGRODZENIE ZA CZAS POZOSTAWANIA W GOTOWOŚCI DO PRACY POZA INSTYTUTEM

§ 13

1. Lekarze oraz inni posiadający wyższe wykształcenie pracownicy wykonujący zawód medyczny mogą być zobowiązani do pozostawania w gotowości do udzielania świadczeń zdrowotnych.
2. Za każdą godzinę pozostawania w gotowości do udzielania świadczeń zdrowotnych przysługuje wynagrodzenie w wysokości 50% stawki godzinowej wynagrodzenia zasadniczego, zgodnie z art. 98 ustawy z dnia 15 kwietnia 2011 r. o działalności leczniczej (tj. Dz.U. z 2018 poz. 160).
3. W przypadku wezwania do zakładu pracy pracownikowi, o którym mowa w ust. 1 przysługuje wynagrodzenie jak za czas pełnienia dyżuru medycznego.
4. Pracownicy inni niż wymienieni w ust. 1 mogą zostać zobowiązani do pozostawania w gotowości do pracy poza zakładem pracy. Za każdą godzinę pozostawania w gotowości do pracy przysługuje tym pracownikom wynagrodzenie w wysokości 40% stawki godzinowej wynagrodzenia zasadniczego. W przypadku wykonywania pracy w wyniku wezwania, pracownikowi zamiast wynagrodzenia za pozostawanie w gotowości do pracy przysługuje wynagrodzenie z dodatkiem jak za godziny nadliczbowe zgodnie z art. 151¹ Kodeksu pracy.

WYNAGRODZENIE ZA PRACĘ W GODZINACH NADLICZBOWYCH

§ 14

Za pracę w godzinach nadliczbowych przysługuje oprócz normalnego wynagrodzenia dodatek w wysokości określonej w art. 151¹ Kodeksu pracy.

NAGRODA DYREKTORA

§ 15

1. Za szczególne osiągnięcia w pracy lub wykonanie zadań mających istotne znaczenie dla funkcjonowania i rozwoju Instytutu, pracownikowi może być przyznana nagroda.
2. Nagrodę przyznaje Dyrektor na podstawie uzasadnionego wniosku zastępcy Dyrektora, kierownika komórki organizacyjnej lub z własnej inicjatywy.

3. Łączna kwota środków finansowych przeznaczonych na nagrody nie może przekroczyć 3 % funduszu płac planowanego na dany rok kalendarzowy.

PREMIA MOTYWACYJNA

§ 16

Pracodawca określił zasady przyznawania premii motywacyjnej pracownikom w załączniku nr 4 do Regulaminu.

DODATEK PROJEKTOWY

§ 16 a

1. Ilekroć w Regulaminie mowa jest o Projekcie należy przez to rozumieć każde zadanie realizowane w NIO-PIB charakteryzujące się wyodrębnionym źródłem finansowania oraz wyodrębnioną ewidencją księgową zdarzeń gospodarczych, umożliwiającą jednoznaczne przyporządkowanie przychodów i kosztów do danego zadania.
2. Ilekroć w Regulaminie mowa jest o wynagrodzeniu podstawowym należy przez to rozumieć określone w umowie o pracę składniki: wynagrodzenie zasadnicze, dodatek za wysługę lat, premią regulaminowa, dodatek funkcyjny, o ile inne, szczegółowe regulacje zewnętrzne nie definiują tego pojęcia inaczej.
3. Jeżeli zasady wynagradzania w Projekcie to przewidują, Pracownikowi przyznany zostanie dodatek projektowy z tytułu okresowego zwiększenia zakresu obowiązków lub wykonywania dodatkowych zadań w ramach realizowanego Projektu.
4. Dodatek projektowy przyznaje się wyłącznie w Projektach, w których wynagrodzenie Pracownika związane z realizacją Projektu zostało określone w dokumentacji Projektu, w tym we właściwych wytycznych, a dokumentacja Projektu przewiduje wypłaty dodatku projektowego.
5. W przypadku, o którym mowa w ust. 3 dodatek projektowy jest przyznany alternatywnie jako dodatek:
 - 1) kwotowy – w formie ryczałtowej, nieprzekraczający 50% wynagrodzenia zasadniczego obowiązującego danego Pracownika na dzień akceptacji wniosku o przyznaniu dodatku projektowego. Kwotę dodatku kwotowego ustala się w oparciu o przewidywane zaangażowanie w Projekcie zgodnie z punktem C. załącznika nr 7 do Regulaminu;
 - 2) godzinowy – w formie dodatkowego wynagrodzenia do każdej godziny poświęconej na wykonywanie dodatkowych zadań lub zwiększenia zakresu obowiązków. Stawka godzinowa dodatku projektowego jest określona w punkcie A. załącznika nr 7 do Regulaminu.
6. W przypadku przyznania Pracownikowi dodatku projektowego w ramach danego Projektu, obowiązkowo rozliczane jest również jego wynagrodzenie zasadnicze w odpowiedniej proporcji wynikającej z określonego zaangażowania czasowego.

7. Decyzję o przyznaniu dodatku projektowego podejmuje Dyrektor na wniosek kierownika Projektu.
8. Wniosek o przyznaniu dodatku projektowego, zawiera w szczególności informacje na temat okresu obowiązywania przyznanego dodatku, kwoty dodatku, źródła finansowania dodatku, zakresu zwiększonych obowiązków lub zadań.
9. Wzór wniosku o przyznaniu dodatku projektowego stanowi załącznik nr 6 do Regulaminu.
10. Pracownikowi można przyznać więcej niż jeden dodatek projektowy, w zależności od zadań realizowanych przez Pracownika.
11. Na podstawie decyzji Dyrektora zawierane jest porozumienie zmieniające warunki umowy o pracę określające zakres obowiązków związanych z wykonywaniem dodatkowych zadań, okres wykonywania dodatkowych zadań, kwotę/stawkę dodatku projektowego, formę dodatku oraz przewidywany wymiar czasu pracy poświęcony na realizację dodatkowych zadań w związku z realizowanym Projektem. Porozumienie podpisywane jest zarówno przez Dyrektora, jak i Pracownika, któremu przyznano dodatek projektowy.
12. W przypadku, o którym mowa w ust. 5 pkt 2) niniejszego paragrafu porozumienie zmieniające zawiera także informację o wysokości stawki godzinowej dodatku projektowego, przewidywalną liczbę godzin zaangażowania w realizację danego Projektu, a także obowiązek prowadzenia miesięcznej ewidencji czasu pracy, zatwierdzanej przez kierownika Projektu i bezpośredniego przełożonego, w zależności od źródła finansowania. Na podstawie przedłożonej i zatwierdzonej ewidencji czasu pracy obliczana jest wartość przyznanego dodatku projektowego poprzez pomnożenie liczby godzin zaangażowania w realizację danego Projektu wynikającej z ewidencji czasu pracy oraz stawki godzinowej dodatku wskazanej w porozumieniu zmieniającym.
13. Wartość, o której mowa w ust. 5 pkt 1) i 2) niniejszego paragrafu nie odnosi się do sytuacji, kiedy poziom dodatkowego wynagrodzenia związanego z realizacją Projektu określony jest przez instytucję finansującą. W takim przypadku obowiązują zasady lub limity ustalone przez instytucję finansującą.
14. W przypadku niewykonywania lub nieprawidłowego wykonywania przez Pracownika zadań określonych w decyzji przyznającej dodatek projektowy, na wniosek kierownika Projektu, Dyrektor może podjąć decyzję o wstrzymaniu wypłaty dodatku projektowego.
15. Stawki dodatku projektowego godzinowego określone w załączniku nr 7 zaokrąglą się wg zasady „do najbliższej wartości” do 10 zł.

PREMIA NAUKOWA

§ 17

Pracodawca określił zasady przyznawania premii naukowej pracownikom w załączniku nr 5 do Regulaminu.

DODATEK DLA REZYDENTÓW

§ 18

1. Oprócz wynagrodzenia zasadniczego określonego w § 2 ust. 4, lekarzom odbywającym specjalizację w ramach rezydentury przysługuje dodatek w kwocie nie wyższej niż 30% minimalnego wynagrodzenia za pracę, ustalonego na podstawie odrębnych przepisów.
2. Dodatek przyznawany jest na pisemny wniosek kierownika komórki organizacyjnej i przysługuje za okresy miesięczne, proporcjonalnie do czasu przepracowanego w Instytucie z wyłączeniem okresów odbywania staży w innych podmiotach leczniczych.

NAGRODA JUBILEUSZOWA

§ 19

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

- po 20 latach pracy	- 100% wynagrodzenia miesięcznego
- po 25 latach pracy	- 125% 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

pod warunkiem przepracowania co najmniej 5 lat w Instytucie.
2. 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.
3. W razie równoczesnego pozostawania w więcej niż jednym stosunku pracy, do okresu pracy uprawniającego do nagrody jubileuszowej wlicza się jeden z tych okresów.
4. Pracownik nabywa prawo do nagrody jubileuszowej w dniu osiągnięcia wymaganego stażu pracy, o którym mowa w ust. 1.
5. Pracownik nabywa prawo do nagrody jubileuszowej przy łącznym spełnieniu warunków dotyczących ogólnego stażu pracy i stażu pracy w Instytucie, o których mowa w ust. 1.
6. Pracownik jest obowiązany udokumentować swoje prawo do nagrody jubileuszowej, jeżeli w jego aktach osobowych brak jest odpowiedniej dokumentacji.
7. Wypłata nagrody jubileuszowej następuje w ciągu 30 dni od dnia nabycia prawa do nagrody lub od dnia udokumentowania nabycia tego prawa, jeśli nie wynika ono z dokumentów zgromadzonych w aktach osobowych.

8. Jeżeli w ciągu 12 m-cy od dnia nabycia prawa do nagrody jubileuszowej niższego stopnia pracownik nabędzie prawo do nagrody wyższego stopnia, nagrodę niższego stopnia wypłaca się w pełnej wysokości, a w ciągu 30 dni od dnia nabycia prawa do nagrody wyższego stopnia - różnicę między kwotą wyższej, a kwotą nagrody niższej.
9. Podstawę obliczenia nagrody jubileuszowej stanowi wynagrodzenie przysługujące pracownikowi w dniu nabycia prawa do nagrody. Podstawę do nagrody oblicza się według zasad obowiązujących przy ustalaniu ekwiwalentu pieniężnego za urlop wypoczynkowy.
10. W razie ustania stosunku pracy w związku z przejściem pracownika 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.
11. Nagroda jubileuszowa przysługuje również Dyrektorowi, Zastępcom Dyrektora oraz Głównemu Księgowemu.

ODPRAWA PIENIĘŻNA Z TYTUŁU PRZEJŚCIA NA EMERYTURĘ LUB RENTĘ Z TYTUŁU NIEZDOLNOŚCI DO PRACY

§ 20

1. Pracownikowi przechodzącemu na emeryturę lub rentę inwalidzką przysługuje jednorazowa odprawa w wysokości:
 - 1) jednomiesięcznego wynagrodzenia, jeżeli pracownik przepracował łącznie mniej niż 10 lat;
 - 2) trzymiesięcznego wynagrodzenia, jeżeli pracownik przepracował łącznie co najmniej 10 lat.
2. Pracownik, który otrzymał odprawę, nie może ponownie nabyć do niej prawa.
3. Do okresu pracy uprawniającego do odprawy, zalicza się okresy poprzedniego zatrudnienia udokumentowane świadectwami pracy.
4. Podstawę obliczania odprawy ustala się według zasad obowiązujących przy naliczaniu ekwiwalentu za urlop wypoczynkowy.
5. Odprawa przysługuje również Dyrektorowi, Zastępcom Dyrektora oraz Głównemu Księgowemu.

ZASADY WYPŁATY WYNAGRODZEŃ

§ 21

1. Wynagrodzenie zasadnicze łącznie z premią regulaminową, z dodatkiem za wysługę lat i dodatkiem funkcyjnym wypłaca się co miesiąc z dołu w kasie Instytutu, nie później niż

w ostatnim dniu miesiąca. Jeżeli ten dzień jest dniem wolnym od pracy, wynagrodzenie wypłaca się w dniu poprzednim.

2. Pozostałe składniki wynagrodzenia, o których mowa w § 6 ust. 1, nie wymienione w § 21 ust. 1 płatne są do 15 dnia następnego miesiąca za miesiąc poprzedni.
3. Za pisemną zgodą pracownika wynagrodzenie przekazywane będzie na rachunek bankowy wskazany przez pracownika.

Rozdział III

POSTANOWIENIA KOŃCOWE

§ 22

1. Niniejszy Regulamin obowiązywać będzie do czasu wprowadzenia Zakładowego Układu Zbiorowego Pracy.
2. W sprawach nieuregulowanych postanowieniami Regulaminu stosuje się obowiązujące przepisy prawa, w szczególności Kodeksu pracy.
3. Regulamin udostępniany jest pracownikom w sposób zwyczajowo przyjęty u pracodawcy.

§ 23

Załączniki nr 1 - 7 stanowią integralną część niniejszego Regulaminu.

TARYFIKATOR WYMAGAŃ KWALIFIKACYJNYCH I ZASZEREGOWANIA STANOWISK PRACY

A. Pracownicy naukowi

L.p.	Stanowisko	Wymagane kwalifikacje		kategoria zaszeregowania
		wykształcenie		
	1	2		3
1.	Profesor zwyczajny	zgodnie z ustawą o instytutach badawczych		XVII
2.	Profesor nadzwyczajny	"-"		XVI
3.	Adiunkt	"-"		XV
4.	Asystent naukowy	"-"		XIII

B. Pracownicy badawczo-techniczni

L.p.	Stanowisko	Wymagane kwalifikacje		kategoria zaszeregowania
		wykształcenie	liczba lat pracy	
	1	2	3	4
1.	Główny specjalista badawczo-techniczny	Wyższe	7	XVII
2.	St. specjalista badawczo-techniczny	Wyższe	5	XIV
3.	Specjalista badawczo-techniczny	Wyższe	3	XII

C. Pracownicy medyczni

l.p.	Stanowisko	Wymagane kwalifikacje		Kategoria zaszeregowania
		wykształcenie	liczba lat pracy	
	1	2	3	4
1.	Konsultant ds. Transplantologii itp.	wyższe medyczne i II ^o specjalizacji, doktorat i habilitacja		XV
2.	St. asystent, St. Specjalista fizyk, Konsultant(odpowiedniej specjalności)	wyższe medyczne i II ^o specjalizacji i doktorat		XIV
		wyższe medyczne i II ^o specjalizacji		XIII
		wyższe w zawodzie lub specjalizacja	7	
3.	St. asystent diagnostyki laboratoryjnej	tytuł diagnosty laboratoryjnego oraz tytuł specjalisty w dziedzinach przydatnych do wykonywania czynności diagnostyki laboratoryjnej	7	XIV
		prawo wykonywania zawodu lekarza oraz tytuł specjalisty w dziedzinach przydatnych do wykonywania diagnostyki laboratoryjnej	7	XIII
4.	Inspektor ochrony radiologicznej	wyższe według odrębnych przepisów (typ uprawnień IOR-3)		XIII
		średnie według odrębnych przepisów (typ uprawnień IOR-3)		XII
5.	Asystent, Specjalista fizyk medyczny	wyższe medyczne i I ^o specjalizacji		XII
		wyższe w zawodzie lub specjalizacja	5	
6.	Asystent diagnostyki laboratoryjnej	tytuł diagnosty laboratoryjnego oraz specjalizacja I ^o w dziedzinach przydatnych do wykonywania czynności diagnostyki laboratoryjnej	5	XII

		prawo wykonywania zawodu lekarza oraz specjalizacja I ^o w dziedzinach przydatnych do wykonywania diagnostyki laboratoryjnej	5	
7.	Młodszy asystent, Młodszy specjalista fizyk medyczny	prawo wykonywania zawodu lekarza, wyższe mające zastosowanie w diagnostyce laboratoryjnej		XI
		wyższe w zawodzie		
8.	Młodszy asystent diagnostyki laboratoryjnej	tytuł diagnosty laboratoryjnego		XI
9.	Lekarz - stażysta	wyższe medyczne		X
10.	Specjalistka pielęgniarka położna epidemiologiczna	Wyższe pielęgniarskie i specjalizacja epidemiologiczna lub higieny i epidemiologii	3	XII
11.	St. Pielęgniarka/położna epidemiologiczna	wyższe pielęgniarskie i kurs kwalifikacyjny z epidemiologii	3	XI
		średnie medyczne i kurs kwalifikacyjny z epidemiologii	3	X
12.	Specjalistka pielęgniarka, Specjalistka położna	wyższe pielęgniarskie i specjalizacja	3	XII
		inne wyższe mające zastosowanie w ochronie zdrowia i średnie medyczne i specjalizacja	4	XI
		średnie medyczne i kurs kwalifikacyjny z epidemiologii	4	X
13.	Specjalista technik radioterapii	wyższe o kierunku elektroradiologii i specjalistyczne uprawnienia zawodowe i kursy doskonalące z radioterapii	7 w radioterapii	XII
		tytuł zawodowy licencjata o specjalności elektroradiologia i specjalistyczne uprawnienia	5 w radioterapii	XI

		zawodowe i kursy doskonalące z radioterapii		
		średnie medyczne o kierunku elektroradiologii i specjalistyczne uprawnienia zawodowe i kursy	10 w radioterapii	
14.	St. pielęgniarka, St. położna	wyższe pielęgniarskie	3	XI
			1	X
		inne wyższe mające zastosowanie w ochronie zdrowia i średnie medyczne i kurs kwalifikacyjny	5	X
		średnie medyczne i kurs kwalifikacyjny	5	IX
		średnie medyczne	5	VIII
15.	St. technik radioterapii	średnie medyczne o kierunku elektroradiologii i kurs doskonalący z radioterapii i certyfikat PAA	7 w radioterapii	X
		tytuł zawodowy licencjata o specjalności elektroradiologia i kurs doskonalący z radioterapii i certyfikat PAA	4 w radioterapii	
16.	St. technik analityki medycznej	tytuł zawodowy licencjata na kierunku analityka medyczna		X
		tytuł zawodowy technika analityki medycznej	5	
17.	St. technik medyczny,	wyższe mające zastosowanie w ochronie zdrowia i średnie medyczne	5	XI
			1	X
		średnie medyczne i kurs doskonalący	5	IX
		średnie medyczne	5	VIII
18.	Pielęgniarka, położna	wyższe medyczne		VII
		średnie medyczne	1	

19.	Technik radioterapii	średnie medyczne o kierunku elektroterapii i certyfikat PAA	5 w radioterapii	IX
		średnie medyczne o kierunku elektroterapii		VIII
20.	Technik analityki medycznej	tytuł zawodowy technika analityki medycznej		VII
21.	Technik medyczny	średnie medyczne	1	VII
				VI

**D. Pracownicy inżynierscy i technicy oraz
pozostali z wyższym wykształceniem**

L.p.	Stanowisko	Wymagane kwalifikacje		kategoria zaszeregowania
		wykształcenie	liczba lat pracy	
1.	St. specjalista: fizyk, elektryk, biolog, chemik itp.	wyższe techniczne	5	XIII
2.	Specjalista: fizyk, elektryk, biolog, chemik itp.	wyższe techniczne		XII
3.	St. technik	średnie techniczne	5	X
4.	Technik, Laborant	średnie		IX
5.	Inspektor nadzoru robót: budowlanych, sanitarnych, elektrycznych	wyższe o odpowiednim kierunku i uprawnienia		XII
		średnie o odpowiednim kierunku i uprawnienia		X

E. Pracownicy ekonomiczni, administracyjni

L.p.	Stanowisko	Wymagane kwalifikacje		kategoria zaszeregowania
		wykształcenie	liczba lat pracy	
	1	2	3	4
1.	Radca prawny	według odrębnych przepisów		XVII
2.	Audytór wewnętrzny	wyższe i wymagane uprawnienia według odrębnych przepisów		XVI
3.	Rewident zakładowy	wyższe o odpowiednim kierunku i uprawnienia biegłego księgowego		XV
		wyższe		XIV
4.	St. specjalista ds. administracyjnych ekonomicznych, itp.	wyższe o odpowiednim kierunku	5	XIII
5.	Specjalista ds. administracyjnych ekonomicznych osobowych, księgowych, płac itp.	wyższe o odpowiednim kierunku	3	XII
				XI
		średnie	5	X
6.	St. technik ds. administracyjnych, ekonomicznych itp. Samodzielny księgowy, Starszy księgowy, Kasjer itp.	średnie zawodowe lub inne średnie	7	IX
			3	VIII
7.	Technik ds. ekonomicznych, administracyjnych itp. Księgowy, Kasjer itp.	średnie zawodowe lub inne średnie		VII
			5	VI
		zasadnicze zawodowe		V

F. Pracownicy biblioteczni i dokumentacji naukowej

L.p.	Stanowisko	Wymagane kwalifikacje		kategoria zaszeregowania
		wykształcenie	liczba lat pracy	
	1	2	3	4
1	St. specjalista ds.: dokumentacji naukowej, bibliotekarstwa	wyższe o odpowiednim kierunku	5	XIII
2	Specjalista ds.: dokumentacji naukowej, bibliotekarstwa	wyższe o odpowiednim kierunku	3	XII
		średnie	5	XI
3	St. redaktor techniczny	wyższe o odpowiednim kierunku oraz wymagane uprawnienia zawodowe	3	XII
4.	Redaktor techniczny	średnie o odpowiednim kierunku	3	X
5.	Sekretarka naukowa	średnie zawodowe lub inne średnie		IX
6	St. technik ds. dokumentacji naukowej, bibliotekarstwa	średnie		VIII

G. Pracownicy obsługi administracyjnej

L.p.	Stanowisko	Wymagane kwalifikacje		kategoria zaszeregowania
		wykształcenie	liczba lat pracy	
	1	2	3	4
1.	Kapelan	wyższe teologiczne(seminarium), skierowanie Biskupa		X
2.	Administrator sieci	wyższe i wymagane uprawnienia według odrębnych przepisów		XII
4.	St. informatyk	wyższe o odpowiednim kierunku	5	XIII
5.	Informatyk	wyższe o odpowiednim kierunku	3	XII
				XI
		średnie	5	X
6.	St. specjalista ds. BHP	według odrębnych przepisów	7	XII
7.	Specjalista ds. BHP	według odrębnych przepisów	5	XI
		według odrębnych przepisów	7	X
9.	St. inspektor ds. BHP	według odrębnych przepisów	3	XI
		według odrębnych przepisów	5	X
10.	Inspektor ds. BHP	według odrębnych przepisów	2	XI
		według odrębnych przepisów		IX
11.	Inspektor p.poż.	według odrębnych przepisów	10	XII
			5	XI
				X

12.	Specjalista ds. hotelarstwa, kancelaryjnych itp.	wyższe	3	XII
		średnie		XI
		średnie	5	X
13.	St. technik ds.: magazynier, referent, archiwista, dyspozytor, recepcjonista	średnie zawodowe lub inne średnie	7	IX
			3	VIII
14.	Technik ds.: magazynier, telefonistka, dyspozytor, recepcjonista itp.	średnie zawodowe lub inne średnie		VII
			5	VI
		zasadnicze zawodowe		V

H. Pracownicy obsługi medycznej

L.p.	Stanowisko	Wymagane kwalifikacje		kategoria zaszeregowania
		wykształcenie	liczba lat pracy	
1.	St. Dietetyczka	wyższe kierunkowe	5	XI
			1	XI
		średnie	5	IX
2.	Dietetyczka	średnie	1	VIII
				VII

3.	St. Statystyk medyczny	wyższe o odpowiednim kierunku	5	XI
			1	X
		średnie	5	VIII
4.	Statystyk medyczny	średnie zawodowe lub inne średnie	1	VII
				VI
5.	St. koder	wyższe o odpowiednim kierunku	5	XI
			1	X
		średnie	5	IX
6.	Koder	średnie	1	VII
				VI
7.	St. dyspozytor na bloku operacyjnym	wyższe		XI
		średnie	5	VIII
8.	Dyspozytor na bloku operacyjnym	średnie zawodowe lub inne średnie	1	VII
				VI
9.	Laborant	średnie zawodowe lub inne średnie	1	VII
				VI
10.	Pomoc laboratoryjna. Sanitariusz gospodarczy, sanitariusz szpitalny	zawodowe i przeszkolenie w miejscu pracy	5	V
				IV
11.	Sanitariusz szpitalny	podstawowe i przeszkolenie w miejscu pracy i kurs kwalifikacyjny	5	V
			6 m-cy w zawodzie	IV

12.	Sanitariusz, Dezynsektor i inni	podstawowe i przeszkolenie w miejscu pracy	3	III
				II

I. Pracownicy obsługi , gospodarczy, robotnicy i inni

L.p.	Stanowisko	Wymagane kwalifikacje		kategoria zaszeregowania
		wykształcenie	liczba lat pracy	
1.	Konserwator: urządzeń technicznych, budowlany, zieleni itp., Laborant w kotłowni, mistrz w zawodzie, mechanik samochodowy, kierowca, hydraulik, ślusarz, stolarz, elektryk, elektromechanik, szef kuchni i inni	średnie zawodowe o odpowiednim kierunku	5	VIII
				VII
		zasadnicze zawodowe lub podstawowe, uprawnienia mistrzowskie, kurs przysposobienia zawodowego	5	VII
2.	Konserwator-palacz	średnie zawodowe		VII
		zasadnicze zawodowe lub uprawnienia mistrzowskie	5	VII
				VI
3.	Palacz	podstawowe i uprawnienia zawodowe		V
4.	Kucharka, praczka, Szwaczka, Portier, Szatniarz, Windziarz itp.	zawodowe		V
		podstawowe i przeszkolenie w miejscu pracy		IV
5.	Pomocnik palacza	podstawowe i przyuczenie do zawodu		III
6.	Sprzątaczką, Robotnik	podstawowe	2	II

	gospodarczy	podstawowe		I
7.	Pomoc techniczna	podstawowe i przeszkolenie w miejscu pracy		IV

J. Stanowiska kierownicze

L.p.	Stanowisko	Wymagane kwalifikacje		kategoria zaszeregowania
		wykształcenie	liczba lat pracy	
	1	2	3	4
1.	Pełnomocnik Dyrektora, Główny Specjalista	wyższe o odpowiednim kierunku	7	XVII
2.	Kierownik Kliniki, Kierownik Zakładu, Kierownik Apteki, Kierownik Przychodni	wyższe o odpowiednim kierunku*	7	XVI
3.	Naczelną Pielęgniarką	wyższe pielęgniarskie z tytułem zawodowym mgr pielęgniarstwa	5	XVI
		inne wyższe mające zastosowanie w ochronie zdrowia i średnie medyczne i specjalizacja	7	
4.	Kierownik: Oddziału, Zespołu, Samodzielnej Pracowni, Bloku Operacyjnego oraz Kierownik komórki organizacyjnej innej niż w/w podległej bezpośrednio Dyrektorowi lub jego Zastępcom, Z-ca Kierownika: Kliniki, Zakładu, Apteki, Przychodni	wyższe i odpowiednim kierunku	5	XV

5.	Z-ca Naczelnej Pielęgniarki	wyższe pielęgniarskie	3	
		inne wyższe mające zastosowanie w ochronie zdrowia i średnie medyczne i specjalizacja	5	XV
		średnie medyczne i specjalizacja	10	XIV
6.	Z-ca Głównego Księgowego	wyższe o odpowiednim kierunku	3	XV
		średnie o odpowiednim kierunku	10	XIV
7.	Z-ca Kierownika: Oddziału, Zespołu, samodzielnej pracowni, Bloku Operacyjnego, oraz Z-ca Kierownika innej komórki organizacyjnej niż w/w bezpośrednio podległej Dyrektorowi lub jego Zastępcom, Kierownik komórki organizacyjnej nie podlegającej bezpośrednio Dyrektorowi lub jego Z-cy	wyższe o odpowiednim kierunku	5	XIV
		średnie o odpowiednim kierunku	7	XIII
8.	Pielęgniarka Oddziałowa, Kierownik Sterylizatorni	wyższe pielęgniarskie lub inne wyższe mające zastosowanie w ochronie zdrowia i średnie medyczne	3	XIV
		średnie medyczne i specjalizacja	5	XIII
		średnie medyczne i kurs kwalifikacyjny	7	XII
9.	Kierownik Zespołu Techników Analizy Medycznej	tytuł diagnosty laboratoryjnego	2	XIV
		tytuł zawodowy licencjata na kierunku analityka medyczna	5	XIII
		tytuł zawodowy technika analityki medycznej	10	XII

10.	Kierownik Zespołu, Kierownik Zespołu Techników Medycznych	wyższe mające zastosowanie w ochronie zdrowia i średnie medyczne i specjalistyczne uprawnienia zawodowe	3	XIV
		średnie medyczne i specjalistyczne uprawnienia zawodowe i kursy doskonalące	7	XIII
			5	XII
11.	Z-ca Kierownika Zespołu, Z-ca Kierownika Zespołu Techników Medycznych	wyższe mające zastosowanie w ochronie zdrowia i średnie medyczne i specjalistyczne uprawnienia zawodowe	5	XIII
		średnie medyczne i specjalistyczne uprawnienia zawodowe i kursy doskonalące	7	XII
12.	Pielęgniarka Koordynująca	wyższe pielęgniarskie lub inne wyższe mające zastosowanie w ochronie zdrowia i średnie medyczne	3	XIII
		średnie medyczne i specjalizacja	5	XII
		średnie medyczne i kurs kwalifikacyjny	7	XI
13.	Z-ca Kierownika komórki organizacyjnej nie podlegającej bezpośrednio Dyrektorowi lub jego Z-cy	wyższe o odpowiednim kierunku	3	XII
		średnie o odpowiednim kierunku	7	XI
			5	X

* Kierownicy Klinik i Zakładów prowadzących badania naukowe i prace badawczo-rozwojowe - stopień naukowy dr hab.

TABELA STAWEK WYNAGRODZENIA ZASADNICZEGO

Kategoria zaszeregowania	Stawka minimalna w złotych	Stawka maksymalna w złotych
I	2 200,00	7 600,00
II	2 400,00	9 800,00
III	2 500,00	10 000,00
IV	2 600,00	10 200,00
V	2 700,00	10 400,00
VI	2 800,00	10 600,00
VII	2 900,00	10 800,00
VIII	3 000,00	11 000,00
IX	3 100,00	11 200,00
X	3 200,00	12 000,00
XI	3 300,00	13 000,00
XII	3 400,00	14 000,00
XIII	3 500,00	15 400,00
XIV	3 700,00	16 400,00
XV	3 900,00	17 000,00
XVI	4 100,00	17 000,00
XVII	4 300,00	17 000,00

Tabela stanowisk i stawek dodatków funkcyjnych

L.p.	Stanowisko	dodatek funkcyjny uposażenia zasadniczego lub kwota
1.	Pełnomocnik Dyrektora	od 10% do 50%
2.	Radca Prawny Naczelną Pielęgniarką Z-ca Głównego Księgowego Kierownik komórki organizacyjnej podległej bezpośrednio Dyrektorowi, lub Z-cy Dyrektora	od 10% do 45%
3.	Kierownik Oddziału, Z-ca Naczelnej Pielęgniarki, Z-ca Kierownika komórki organizacyjnej wymienionej w pkt 2	od 10% do 35%
4.	Pielęgniarka Oddziałowa, Kierownik Zespołu Techników Medycznych, Kierownik Pracowni, Sekcji i innej jednostki tworzącej strukturę wewnętrzną komórki organizacyjnej	od 10% do 30%
5.	Z-ca Kierownika Zespołu Techników Medycznych, Pielęgniarka koordynująca i inny pracownik koordynujący pracą zespołu osób.	od 10% do 20%

REGULAMIN PREMII MOTYWACYJNEJ

§ 1

Regulamin premii motywacyjnej, zwany dalej Regulaminem, wprowadza się w celu określenia zasad dodatkowego wynagradzania za realizację zadań szczególnie ważnych dla Instytutu, wykonywania dodatkowych zadań i czynności oraz motywowania pracowników do ich realizacji.

§ 2

1. Zadania i czynności, które będą stanowiły podstawę do ubiegania się o wypłatę premii motywacyjnej ustala kierownik komórki organizacyjnej z Dyrektorem Instytutu przed rozpoczęciem kolejnego okresu, za który premia jest wypłacana.
2. Warunki uzyskania premii motywacyjnej powinny być określone jednoznacznie, zwięźle, w sposób umożliwiający kontrolę ich wykonania.
3. Ustalenia, o których mowa w ust. 1 przekazywane są pracownikom biorącym udział w realizacji zadania.

§ 3

Od oceny stopnia realizacji zadania dokonanej przez kierownika komórki organizacyjnej oraz Dyrektora lub wyznaczonego przez niego zastępcę, uzależniona jest wysokość premii motywacyjnej. Ocenę i przyznaną dla zespołu pracowniczego kwotę udostępnia się pracownikom biorącym udział w realizacji zadania.

§ 4

Premia motywacyjna jest przyznawana na wniosek kierownika komórki organizacyjnej, w której wykonane są zadania szczególnie ważne dla Instytutu. Wniosek taki powinien zawierać:

- 1) imiona i nazwiska pracowników realizujących zadania;
- 2) opis zadania, czynności, które pracownik wykonuje lub wykonywał i czas wykonywania;
- 3) wskazanie sugerowanego podziału premii motywacyjnej dla poszczególnych pracowników.

§ 5

1. Premia motywacyjna może być wypłacana wszystkim pracownikom:
 - 1) wykonującym zadania wynikające z realizacji kontraktów na świadczenia zdrowotne;
 - 2) wykonującym czynności przy realizacji:

- a) projektów celowych o zewnętrznym finansowaniu,
 - b) pozostałych zadań przynoszących dodatkowe przychody.
2. Budżet premii przydzielanej dla pracowników wymienionych w ust.1 kształtuje się w następujący sposób:
- 1) odnośnie ust. 1 pkt 1) jest nie większy niż 3% przychodów uzyskanych z tytułu kontraktów na świadczenia zdrowotne zawartych, wykonanych i opłaconych przez Narodowy Fundusz Zdrowia;
 - 2) odnośnie ust. 1 pkt 2) lit. a) według kwot przeznaczonych na wynagrodzenie w poszczególnych umowach;
 - 3) odnośnie ust.1 pkt 2) lit. b), jest nie większy niż 40 % wartości dodatkowych przychodów.
3. W przypadku dotyczącym ust. 2 pkt 1) premia motywacyjna wypłacana jest po przeprowadzeniu analizy stopnia realizacji ustalonych celów efektywnościowych. W przypadku dotyczącym ust. 2 pkt 2) wypłata następuje zgodnie z harmonogramem wypłat określonym w projekcie. W przypadku dotyczącym ust. 2 pkt 3) premia motywacyjna wypłacana jest po przeprowadzeniu analizy stopnia realizacji ustalonych celów efektywnościowych.
4. Premia motywacyjna nie przysługuje za dni nieobecności w pracy z wyjątkiem nieobecności z tytułu urlopu wypoczynkowego.

§ 6

1. Decyzję o przyznaniu premii motywacyjnej podejmuje Dyrektor.
2. Premia motywacyjna jest przyznawana kwotowo.
3. Premię motywacyjną wypłaca się nie później niż do końca kolejnego kwartału, za poprzedni kwartał.

REGULAMIN PREMII NAUKOWEJ

1. Tworzy się fundusz naukowej premii motywacyjnej w wysokości 3% łącznej kwoty dotacji na działalność statutową Instytutu oraz środków finansowych na prowadzenie badań naukowych, realizowanych w Instytucie w ramach grantów naukowych finansowanych z innych źródeł.
2. Fundusz premii naukowej, naliczany jest na rok kalendarzowy z uwzględnieniem wszystkich kosztów obciążających pracodawcę, w tym składek na ubezpieczenie społeczne.
3. Ze środków funduszu premii naukowej wypłacana jest premia naukowa pracownikom zatrudnionym w zakładach naukowych (Zakład Onkologii Molekularnej i Translacyjnej, Zakład Immunologii, Zakład Genetyki, Zakład Epidemiologii i Prewencji Nowotworów, Samodzielna Pracownia Bioinformatyki i Biostatystyki) na stanowisku specjalisty, asystenta, adiunkta, profesora instytutu, profesora za wyróżniającą się działalność naukową.
4. Podstawę premii naukowej stanowi liczba punktów uzyskanych przez pracownika naukowego zgodnie z kryteriami określonymi w *Regulaminie okresowej oceny dorobku naukowego i technicznego pracowników naukowych i badawczo-technicznych Narodowego Instytutu Onkologii im. Marii Skłodowskiej-Curie – Państwowego Instytutu Badawczego w Warszawie* w roku kalendarzowym.
5. Liczba punktów stanowiących podstawę przyznania pracownikowi premii naukowej, o której mowa w pkt. 4, wynosi dla pracownika zatrudnionego na stanowisku
 - specjalisty, asystenta – nie mniej niż 35 punktów;
 - adiunkta – nie mniej niż 65 punktów;
 - profesora instytutu lub profesora – nie mniej niż 110 punktów.
6. Premia naukowa przyznawana jest pracownikom zakładów naukowych za poprzedni rok kalendarzowy na wniosek Zastępcy Dyrektora ds. Naukowych w wysokości 10% rocznego wynagrodzenia zasadniczego uzyskanego w roku, za który przyznana jest premia naukowa.
7. Warunkiem nabycia prawa do premii naukowej jest pozostawanie w stosunku pracy z Instytutem przez cały rok kalendarzowy, za który przyznawana jest premia.
8. Premia naukowa wypłacana jest w terminie do 30 czerwca następnego roku kalendarzowego.

**Dyrektor
Narodowego Instytutu Onkologii
im. Marii Skłodowskiej-Curie –
Państwowego Instytutu Badawczego
w Warszawie**

WNIOSEK

o przyznanie dodatku Projektowego

Wnoszę o przyznanie dodatku na podstawie § 16a Regulaminu Wynagradzania

Panu/Pani

.....

zatrudnionemu/ej na stanowisku

Jednostka/komórka organizacyjna

za wykonanie dodatkowych zadań związanych z realizacją projektu:

Nazwa projektu:

KOD projektu/ symbol źródła finansowania:

Zakres czynności: wykazany szczegółowo w „Zakresie czynności Pracownika”

.....

Proponowany okres przyznania wynagrodzenia :

Proponowana kwota/stawka godzinowa* dodatku:zł/h* (słownie:)

Zgoda bezpośredniego przełożonego pracownika:

/data, podpis i pieczęć/

W n i o s k u j ą c y

Zobowiązuje się do niezwłocznego
poinformowania Głównego Księgowego
o zaistnieniu przesłanek do zaprzestania
wypłacania dodatku projektowego

.....
/data i podpis Kierownika Projektu/

.....
Główny Księgowy

Decyzja Dyrektora Instytutu

.....
podpis pracownika

TABELE STAWEK DODATKÓW PROJEKTOWYCH

A. Stawka podstawowa dodatku projektowego godzinowego

Tytuł/stopień naukowy/zawodowy	Krotność*	Stawka podstawowa dodatku projektowego godzinowego **
Profesor	4,5	160,00
Doktor habilitowany	3,5	120,00
Doktor	3,0	110,00
Lekarz/ Pracownik z wykształceniem wyższym	2,5	90,00
Pozostali	2,0	70,00

* Przeciętnego wynagrodzenia w gospodarce narodowej według komunikatu GUS za rok za rok 2021 tj. 5662,53 zł.

** Iloczyn krotności i 1/160 przeciętnego wynagrodzenia w gospodarce narodowej według komunikatu GUS za rok 2021. z uwzględnieniem zasad określonych w § 16a ust. 15 Regulaminu.

B. Zwiększenia stawki podstawowej dodatku projektowego godzinowego

1. Funkcja w Projekcie

Funkcja w projekcie	Zwiększenie stawki podstawowej***
Kierownik Projektu	30%
Kierownik zadania (pakietu zadaniowego)	15%

2. Złożoność Projektu

Złożoność Projektu	Zwiększenie stawki podstawowej***
Projekt realizowany w konsorcjum – lider	20%
Projekt realizowany w konsorcjum - współwykonawca	10%

3. Wielkość Projektu

Wartość przyznanego dofinansowania z wyłączeniem środków inwestycyjnych	Zwiększenie stawki podstawowej***
Powyżej 10 000 00 mln zł	20%
Od 2 000 001 zł do 10 000 000 mln zł	10%
Od 500 000 zł do 2 000 000 mln zł	5%

4. Rodzaj Projektu

Rodzaj Projektu	Zwiększenie stawki podstawowej***
Projekt wdrożeniowy	10%
Projekt uwzględniający elementy wdrożeniowe	5%

*** przysługuje z każdego tytułu, który faktycznie zachodzi w danym Projekcie, liczone osobno od stawki podstawowej.

C. Dodatek kwotowy

Tabela zależności między poziomem miesięcznego przewidywanego zaangażowania w projekt a wysokością przyznanego dodatku projektowego kwotowego.

Zaangażowanie godzinowe w Projekt (%)	Maksymalny procent miesięcznego wynagrodzenia zasadniczego, ustalonego w dniu akceptacji wniosku
Zaangażowanie do 50%	30%
Zaangażowanie powyżej 50%	50%