

Załącznik nr 10. Zasady motywacyjnego systemu wynagradzania pracowników SGGW

§ 1. [Cele systemu motywacyjnego]

Celem motywacyjnego systemu wynagradzania pracowników SGGW, zwanego dalej „Systemem”, jest finansowe wspieranie i wyróżnianie, na zasadach wskazanych poniżej, tych pracowników, których osiągnięcia znacząco wpływają na rozwój Uczelni przyczyniają się do wzrostu jej prestiżu na forum krajowym i międzynarodowym oraz dla, których SGGW stanowi jedyne miejsce pracy. W przypadku zmiany stanu faktycznego u pracowników SGGW objętych okresowym zwiększeniem wynagrodzenia na podstawie niniejszych zasad, tj. wystąpienia u tych pracowników SGGW okoliczności mającej wpływ na przyznanie okresowego zwiększonego wynagrodzenia, zobowiązani są oni niezwłocznie powiadomić pisemnie o tym fakcie Rektora, który podejmie decyzję w sprawie wstrzymania wypłaty wynagrodzenia motywacyjnego

§ 2. [Ogólne zasady działania systemu motywacyjnego]

Funkcjonowanie Systemu polega na okresowym zwiększeniu wynagrodzenia zasadniczego pracowników SGGW, zwanym dalej „okresowym zwiększeniem wynagrodzenia”, przez kolejnych 12 miesięcy, przy czym okres ten pokrywa się z rokiem kalendarzowym.

§ 3. [Środki finansowe na działanie systemu motywacyjnego]

Środki finansowe przekazywane na funkcjonowanie Systemu wydzielone są z subwencji przyznawanej SGGW, przed podziałem pomiędzy poszczególne wydziały SGGW. Wydzielenie środków finansowych na funkcjonowanie Systemu następuje w oparciu o zasady gospodarki finansowej SGGW, uchwalane przez Senat SGGW.

§ 4. [Wymogi]

1. Okresowym zwiększeniem wynagrodzenia mogą zostać objęci pracownicy SGGW, którzy w roku poprzedzającym ubieganie się o okresowe zwiększenie wynagrodzenia spełnili łącznie następujące warunki:
 - 1) byli lub są kierownikami projektu lub projektów badawczych prawidłowo realizowanych przez SGGW lub uzyskali środki na realizację przez SGGW (jako lider projektu lub partner w projekcie) projektu badawczego w drodze konkursów krajowych bądź międzynarodowych. Punkty mogą być przyznane jednorazowo za każdy pozyskany projekt;
 - 2) opublikowali jako:
 - a) pierwszy autor,
 - b) autor korespondencyjny lub
 - c) ostatni autor będący kierownikiem projektu

- publikację naukową z afiliacją SGGW, przy czym dopuszczalna jest publikacja z punktacją co najmniej 40 punktów.
- 2. W ramach przyznawania okresowego zwiększenia wynagrodzenia, poza obligatoryjnymi warunkami określonymi w ust. 1, szczególnie uwzględnia się pracowników SGGW, którzy w roku poprzedzającym ubieganie się o okresowe zwiększenie wynagrodzenia uzyskali patent krajowy bądź międzynarodowy lub dokonali zgłoszenia patentowego za pośrednictwem SGGW we właściwym do przyznawania patentów podmiocie albo w sposób udokumentowany wdrożyli wyniki badań do praktyki gospodarczej czy też pozyskali w roku podlegającym ocenie od podmiotu zlecającego, za pośrednictwem SGGW, znaczące kwoty na realizację badań. Przez znaczącą kwotę rozumie się kwotę w wysokości co najmniej 100 000 złotych.

§ 5. [Zasady przydzielania punktów]

Ustala się następującą punktację za osiągnięcia wymienione w § 4 niniejszych zasad:

- 1) za kierownictwo:
 - a) projektów krajowych, finansowanych przez Narodowe Centrum Nauki, Narodowe Centrum Badań i Rozwoju, Fundusz Nauki Polskiej, Fundację na Rzecz Nauki Polskiej lub Ministerstwo Nauki i Szkolnictwa Wyższego oraz projekty badawcze o charakterze międzynarodowym finansowane przez Narodową Agencję Wymiany Akademickiej, np. Akademickie Partnerstwa Międzynarodowe - 100 punktów za projekt,
 - b) projektów międzynarodowych finansowanych w konkursach międzynarodowych i krajowych o charakterze międzynarodowym, np. Horyzont 2020, NCN-projekty międzynarodowe, NCBIR-projekty międzynarodowe, EOG, współpraca dwustronna – 150 punktów za projekt,
 - c) grantów ERC - 200 punktów za projekt;
- 2) za publikacje liczbę punktów ustala się zgodnie z punktacją czasopism naukowych ustaloną na podstawie właściwego wykazu ministra właściwego do spraw nauki i szkolnictwa wyższego;
- 3) za monografię, liczbę punktów ustala się zgodnie z punktacją wydawnictw monografii naukowych ustaloną na podstawie właściwego wykazu ministra właściwego do spraw nauki i szkolnictwa wyższego;
- 4) za rozdział w monografii pkt 3 stosuje się odpowiednio przy czym suma punktów za rozdziały nie może być większa niż liczba punktów odpowiadająca połowie monografii;
- 5) za uzyskany patent:
 - a) krajowy - 50 punktów,
 - b) międzynarodowy - 100 punktów;
- 6) za dokonanie zgłoszenia patentowego:
 - a) krajowego - 25 punktów,
 - b) międzynarodowego - 40 punktów;
- 7) za wdrożenie wyników badań do praktyki gospodarczej - 100 punktów;
- 8) za pozyskanie znaczących kwot na realizację badań - 25 punktów.

§ 6. [Liczba pracowników objętych zwiększeniem]

1. Liczbę pracowników SGGW objętych okresowym zwiększeniem wynagrodzenia oraz wysokość tego zwiększenia w danym roku kalendarzowym określa pismem do jednostek organizacyjnych Rektor SGGW, biorąc pod uwagę możliwości finansowe SGGW.
2. O liczbie pracowników SGGW, o których stanowi ust. 1 decydował będzie iloraz najwyższego wskaźnika (liczba pracowników badawczo-dydaktycznych i badawczych x kategoria) do najniższej wartości wspomnianego wskaźnika. Jednostce organizacyjnej SGGW o najniższej wartości wskaźnika przyznaje się okresowe zwiększenie wynagrodzenia zasadniczego dla jednego pracownika SGGW. Za prawidłowe obliczenia odpowiedzialny jest prorektor SGGW właściwy do spraw nauki.

§ 7. [Zawieszenie przyznawania zwiększenia]

Trudna sytuacja finansowa SGGW, a w szczególności ujemny wynik finansowy, niebezpieczeństwo zachwiania płynności finansowej SGGW albo zdarzenie losowe skutkujące znaczącymi wydatkami finansowymi, może stanowić podstawę do zawieszenia przez Rektora SGGW przyznawania w danym roku kalendarzowym okresowego zwiększenia wynagrodzenia na podstawie niniejszych zasad.

§ 8. [Ustalanie listy pracowników objętych zwiększeniem]

1. Dyrektorzy instytutów lub inni właściwi kierownicy jednostek organizacyjnych SGGW do końca stycznia każdego roku przygotowują listy rankingowe pracowników SGGW spełniających warunki zawarte w § 4 niniejszych zasad. Listy rankingowe pracowników SGGW przygotowywane są niezależnie od zajmowanych w SGGW stanowisk.
2. Okresowym zwiększeniem wynagrodzenia nie mogą być objęci: Rektor SGGW, prorektorzy i dyrektorzy instytutów.
3. Listy rankingowe pracowników SGGW przekazywane są do Rektora SGGW za pośrednictwem Biura Nauki i Projektów, które dokonuje sprawdzenia pod względem formalnym złożonych wniosków, co potwierdza swoim podpisem kierownik tego Biura pod każdym wnioskiem.
4. Rektor SGGW przed ustaleniem listy pracowników SGGW objętych okresowym zwiększeniem wynagrodzenia w danym roku kalendarzowym zasięga opinii powołanej przez niego Komisji, działającej pod przewodnictwem prorektora właściwego do spraw nauki. Komisję powołuje Rektor w drodze zarządzenia na okres swojej kadencji.
5. Komisja analizuje przedłożone przez dyrektorów instytutów i kierowników jednostek organizacyjnych SGGW, o których mowa w ust. 1, listy rankingowe, dokonuje ich oceny oraz rekomenduje Rektorowi listę pracowników, którym proponuje okresowe zwiększenie wynagrodzenia, w ramach przeznaczonego limitu środków finansowych na dany rok. Komisja sporządza protokół z przeprowadzonych czynności. Obsługę organizacyjną Komisji prowadzi Sekcja Obsługi Nauki w Biurze Nauki i Projektów.
6. Lista pracowników SGGW objętych Systemem ustalana będzie w drodze pisemnej decyzji

przez Rektora SGGW do dnia 31 marca każdego roku, zaś okresowe zwiększenie wynagrodzenia jest przyznawane z wyrównaniem od początku roku kalendarzowego, na który zostało ono przyznane.

§ 9. [Postanowienia końcowe]

1. O przyznaniu okresowego zwiększenia wynagrodzenia pracownik SGGW jest powiadamiany pisemnie przez Rektora SGGW.
2. Pracownikom objętym okresowym zwiększeniem wynagrodzenia na podstawie niniejszych zasad może być przyznane okresowe zwiększenie wynagrodzenia również w następnych latach.