

POLÍTICA SALARIAL

Actualitzat: Novembre 2023

1. OBJECTE

L' objecte d' aquesta política és establir una normativa interna que defineixi els rangs salarials en funció de les posicions, complements salarials, i tot allò relacionat amb la compensació econòmica dels empleats d' ICN2.

Aquesta normativa afecta exclusivament els empleats d' ICN2.

2. MARC NORMATIU

L'entitat es configura com un centre CERCA, d'acord amb la Resolució ECO/2450/2015, de 21 d'octubre, de reconeixement de diversos centres de recerca de Catalunya com a centres CERCA. Com a tal, li és aplicable règim jurídic específic caracteritzat per la plena autonomia descrita en els articles 64 i següents de la Llei 7/2011, del 27 de juliol, de mesures fiscals i financeres.

Malgrat l' autonomia en matèria de règim jurídic del funcionament de l' entitat, que inclou el règim retributiu del personal, aquesta autonomia no exclou el compliment de la normativa bàsica ni dels criteris interpretatius aplicables als centres CERCA i a la *Fundació ICREA*, establerts conjuntament per la *Direcció General de la Funció Pública*, la *Intervenció General*, la *Direcció General de Pressupostos* i la *Secretaria d'Universitats i Recerca*.

Llei 9/2022, de 21 de desembre, de la ciència catalana el capítol II de la qual es preveu el règim jurídic i la resta de disposicions aplicables als centres CERCA.

Acords Col·lectius d'ICN2, ratificats per l'assemblea de treballadors en referèndum celebrat entre els dies 11 i 17 de març de 2015.

Política interna de retribució variable per als col·lectius d'administració i suport científic tècnic establerta a ICN2 el 2015.

Política interna per al pagament de complements amb càrrec a projectes de recerca aprovada el 2006 i actualitzacions.

Llei de Pressupostos Generals de l' Estat. (LPGE)

Llei de Pressupostos de la Generalitat de Catalunya. (LPGC)

l' Estatut bàsic de l' empleat públic. (EBEP).

Taules salarials conveni Universitats.

3. FONTS DE FINANÇAMENT DELS SALARIS

Les fonts de finançament dels salaris a ICN2 són:

3.1 Aportacions directes dels Patrons per finançar despeses corrents.

3.2 Subvencions procedents de projectes competitiu europeus, nacionals o autonòmics.

3.3 Subvencions atorgades per organismes oficials destinats a cobrir els costos salarials.

3.4 Contractes d' R + D, de serveis i acords mercantils signats amb empreses.

3.5 Finançament generat a través de costos indirectes de projectes competitiu (overheads).

3.6 Finançament procedent de romanents de l' Institut.

3.7 Donacions i altres aportacions privades.

4. NATURALES DE LES RETRIBUCIONS I ESTABLIMENT DE LA SEVA QUANTIA.

4.1 Retribució fixa:

ICN2 ha establert unes bandes salarials i nivells per posicions tenint en compte diversos aspectes tals com els coneixements acadèmics, experiència professional prèvia, habilitats tècniques específiques, grup professional, etc que serviran com a referència en la seva determinació. Les bandes i els seus nivells queden establertes en el document "Posicions i Bandes i Nivells salarials", Annex I

El salari fix de cada persona s' establirà mitjançant negociació individualitzada en el marc de les bandes salarials establertes. Per a la majoria de les bandes salarials descrites en el document apareixen 3 Nivells, l' objectiu del qual és possibilitar el desenvolupament de la carrera professional. Aquests nivells apliquen tant en les posicions de Recerca, Suport Científic i Administració.

4.2 Retribució variable:

Atenent les recomanacions del Comitè d' Avaluació d' I-CERCA¹ en data 10 de desembre de 2013, ICN2 va establir una política interna de retribució variable aprovada el desembre de 2014 per la Direcció de l' Institut per al col·lectiu d' administració i suport científic. Vegeu annex II: Política de retribució variable.

Aquest sistema de retribució variable està supeditat a l' establiment anual d' objectius institucionals, de costos indirectes, departamentals i individuals, i al seu grau d' assoliment.

4.3 Retribució mitjançant complements salarials:

A títol enunciatiu però no exhaustiu ICN2 estableix els següents complements salarials:

4.3.1. Complement per resultats obtinguts en projectes i contractes:

El novembre de 2006 el director de l' ICN va aprovar el reglament intern de complements salarials amb càrrec a projectes, fent ús de les facultats conferides per acord del Patronat de data 11 de juliol de 2006. En aquesta política interna es procedeix a actualitzar aquest reglament intern.

La regulació interna dels complements per resultats obtinguts en projectes i contractes queda redactada de la manera següent:

Primer. -Els treballadors d' ICN2 podran rebre un complement salarial lligat a resultats obtinguts en projectes i contractes d' investigació.

Els requisits per poder percebre aquest complement són els següents:

¹ "The EC considers that the policy of economic incentives in ICN2 should be reconsidered. The bonus for the administration staff have been cut while at the same time, some of the group leaders may double his/her salary through incentives. The EC believes that ICN2 would need advice of the Board of Trustees for the allocation of bonus and incentives, avoiding as only requirement the funds availability."

1. Que el treballador hagi participat activament en el projecte i en l'obtenció dels resultats.
2. El pagament d'aquests complements han d'ésser finançats per fons generats pel grup de recerca.
3. Que la quantia de tots els complements salarials que percep un treballador per qualsevol concepte no superi el 100% del seu salari brut anual.
4. Que el director autoritzi el complement tenint en compte l'impacte dels resultats sobre els objectius estratègics d'ICN2.

Segon. - El complement tindrà en tots els casos el caràcter de no consolidable.

El procediment intern administratiu s'adjunta com a Annex III.

4.3.2. Complement subvenció:

En el cas que una subvenció d'institució externa marqui un salari brut per sobre del salari fixat dins de les bandes salarials establertes per a la posició en ICN2, l'excedent es considerarà complement de subvenció.

El complement s'aprovarà a l'inici de la vigència de la subvenció i s'aplicarà estrictament durant el temps de durada de la subvenció.

Aquest complement s'aplicarà exclusivament al personal de recerca o tècnic de recerca i beneficiaris d'una subvenció atorgada per una institució externa.

4.3.3 Complement de productivitat:

Aquest complement retribueix l'especial rendiment en l'acompliment d'un lloc de treball.

Els criteris per a la seva concessió són entre d'altres:

- Anàlisi de situacions hipotèticament conflictives i anticipació en el seu diagnòstic.
- Capacitat extraordinària de resolució de situacions.
- Plantejament de mètodes innovadors en l'execució de tasques.
- Qualitat demostrable en l'execució

A aquest complement ICN2 li reconeix una naturalesa extraordinària, només pot ser demanat pel responsable directe de la persona al qual se li apliqui, que haurà de justificar-ho per escrit. Aquest complement no és consolidable.

4.3.4 Complement de lloc de treball:

Aquest complement retribueix l'assumpció temporal de funcions i responsabilitats d'un altre lloc de jerarquia superior.

És un complement no consolidable, justificat per la necessitat temporal de cobrir funcions d' un lloc de jerarquia superior, i per tant la seva durada es limitarà estrictament a aquesta situació temporal.

4.3.5 Complement de retenció del talent:

Aquest complement retribueix l' adequació singular i excepcional d' una persona determinada a un determinat lloc de treball.

ICN2 li reconeix a aquest complement una naturalesa extraordinària justificada exclusivament pel detriment que pugui provocar a la Institució la pèrdua de la persona en qüestió.

Aquest complement s' aplicarà a investigadors i tècnics de recerca, així com a responsables de departament i perfils clau de l' Administració, la pèrdua dels quals suposi un impacte negatiu en la institució, per la seva singularitat en el sector o pel seu acompliment. Els criteris objectius que motivin el complement es descriuran en el full de petició. Per a aquests casos de l' Administració, el complement podrà ser de fins a un 10% del seu salari brut i sense superar els 6.000 euros bruts.

4.3.6 Complement de promoció professional:

Aquest complement retribueix l' assumptió de noves funcions que comporten major responsabilitat produïda per un canvi de lloc de treball, però no de grup professional.

4.3.7 Complements mobilitat:

Aquest complement es retribuirà en el cas que una subvenció tingui una disposició al respecte i per la quantia en la qual la pròpia subvenció estableixi.

En tot cas, ICN2 establirà una borsa pressupostària destinada a promocions internes, complements per productivitat i qualssevol altres que es poguessin produir.

4.4 Assegurança de vida.

ICN2 té establert una assegurança de vida per a tots els empleats conforme a les disposicions del XIII del Conveni col.lectiu d' àmbit estatal per als centres d' educació universitària i recerca, recollides en els Acords Col.lectius de la Institució.

5. PLA DE RETRIBUCIÓ FLEXIBLE.

L'ICN2 ofereix a tots els seus empleats la possibilitat d'adherir-se a un pla de compensació flexible. Això permet substituir part de la seva remuneració en efectiu pels productes i serveis inclosos en el sistema de retribució flexible (assegurança mèdica, xecs restaurants, xecs guarderia, targetes de transport, formació). En cap cas el pla de retribució flexible suposarà un increment de la retribució bruta de l' empleat.

L' empleat que decideixi contractar qualsevol dels productes que el sistema de retribució flexible ofereix haurà de seguir el procediment intern establert per a la seva sol.licitud.

6. REVISIONS SALARIALS I INCREMENTS.

Les revisions salarials, en el cas que es produeixin, poden estar motivades per:

6.1 Revisions salarials regulades per disposicions legals.

6.2 Incrementos salarials acordats en procediment intern.

En cas de manifest desajust del salari d' una persona amb les bandes salarials que s' estableixen a ICN2 per a les posicions, o en altres casos de caràcter excepcional, ICN2 podrà aplicar un increment salarial.

En els casos en què el propòsit de l' increment sigui el reconeixement del desenvolupament de la carrera professional de l' empleat dins d' una mateixa posició, es podrà realitzar mitjançant l' evolució en els nivells de contribució descrits a la banda salarial.

Per a ambdós casos l' increment salarial s' acompanyarà de justificació fundada per assumptió de noves responsabilitats, primera experiència en gestió d' equips, etc, tenint en compte les bandes salarials i nivells acordades per la Institució per a la posició. Ho podrà demanar el responsable directe de la persona a la qual se li vulgui aplicar un increment, Director de RH, Gerència o Direcció.

Direcció i Gerència decidiran si escau aprovar l' increment salarial tenint en compte l' informe motivat, el compliment de les limitacions de l' augment de la massa salarial de l' any en curs, coherència interna de posicions, i el pressupost de la Institució.

El procediment de la gestió per nivells de les bandes salarials queda recollit en el document "Posicions i Bandes i Nivells salarials", Annex I

7. ENDARRERIMENTS

Els endarreriments sobre revisions salarials regulats per disposicions legals es faran efectius tenint en compte la normativa vigent aplicable.

8. APROVACIÓ DE LA POLITICA

Aquesta revisió de la política ha estat aprovada pel Patronat de l'ICN2 a Bellaterra, a 14 de desembre de 2023

POLÍTICA SALARIAL

ANNEX I

Posicions, Bandes i Nivells Salarials ICN2

Actualitzat Novembre 2023

COL·LECTIU INVESTIGACIÓ

AJUDANT DE RECERCA

Posició: Nivell educació: Grau o Màster. Persona que desenvolupa tasques com a tècnic o investigador en nivell d'aprenentatge en un Projecte de recerca.

Competències: R1²

- ✓ Dur a terme investigació sota supervisió.
- ✓ Tenir l'ambició de desenvolupar coneixements quant a metodologies de recerca i disciplina.
- ✓ Provada comprensió i coneixement del seu camp d'estudi.
- ✓ Capacitat demostrada de produir dades sota supervisió.
- ✓ Capacitat d'anàlisi crítica, avaluació i síntesi d'idees noves i complexes.
- ✓ Capacitat de transmissió i explicació dels resultats de la recerca i el seu valor.

Banda salarial: 17.278,42 € -30.380,28€

El salari es fixarà dins de la banda salarial dependent de, o tenint en compte, els aspectes següents:

- ✓ Notes del Grau i Màster.
- ✓ Nivell d'Anglès.
- ✓ Experiència prèvia en recerca.
- ✓ Experiència internacional.
- ✓ Desenvolupament d'habilitats de comunicació especialment en context internacional.

² European Commission. "Towards a European framework for research careers". Brussels, 21st July 2011.

ESTUDIANT DE DOCTORAT

Posició: Nivell educació: Grau o Màster. Estudiant de doctorat estàndard dins del programa institucional de doctorat.

Competències: R1

- ✓ Dur a terme investigació sota supervisió.
- ✓ Tenir l'ambició de desenvolupar coneixements quant a metodologies de recerca i disciplina.
- ✓ Provada comprensió i coneixement del seu camp d'estudi.
- ✓ Capacitat demostrada de produir dades sota supervisió.
- ✓ Capacitat d'anàlisi crítica, avaluació i síntesi d'idees noves i complexes.
- ✓ Capacitat de transmissió i explicació dels resultats de la recerca i el seu valor.

Banda salarial: 17.737,82*€ - 30.380,28€

El salari es fixarà dins de la banda salarial depenent de, o tenint en compte, els aspectes següents:

- ✓ Notes del Grau i Màster.
- ✓ Nivell d'Anglès.
- ✓ Experiència prèvia en recerca.
- ✓ Experiència internacional.
- ✓ Desenvolupament d'habilitats de comunicació especialment en context internacional.

Beques: FI, FPI, FPU, INphINIT "la Caixa" Fellowships Programme, PREBIST BIST PhD Fellowships Programme.

*En funció de l'Estatut Personal Investigador en Formació (EPIF)

INVESTIGADOR POSTDOCTORAL

Posició: Nivell educació: Doctorat. Doctor en la seva primera fase postdoctoral.

Competències: R2

- ✓ Demostrada comprensió sistemàtica d' un camp d' estudi i domini de la recerca associada amb aquest camp. Demostrada capacitat de concebre, dissenyar, implementar i adaptar un programa substancial de recerca amb integritat.
- ✓ Demostrada contribució a través de recerca original que estén la frontera del coneixement mitjançant el desenvolupament d' un cos substancial de treball, innovació o aplicació. Això podria esdevenir publicacions o patents, nacional o internacional.
- ✓ Demostrat anàlisi crítica, avaluació i síntesi d' idees noves i complexes.
- ✓ Es pot comunicar amb els seus companys: pot explicar el resultat de la seva investigació i el seu valor a la comunitat de recerca.
- ✓ Assumeix responsabilitat pròpia i gestiona la seva pròpia progressió professional, estableix objectius professionals realistes i assolibles, identifica i desenvolupa formes de millorar ocupabilitat.
- ✓ És coautor/a de treballs en tallers i conferències.

Banda salarial: 25.462,44 euros- ATORGAT

El salari es fixarà dins de la banda salarial depenent de, o tenint en compte, els aspectes següents:

- ✓ Comprensió del funcionament del sector industrial i altres sectors d' ocupació relacionats.
- ✓ Comprensió del valor del seu treball de recerca en el context de productes i serveis de la indústria i altres sectors d' ocupació relacionats.
- ✓ Capacitat de comunicació amb la comunitat i la societat en general sobre les seves àrees d' experiència.
- ✓ Expectatives per ser promocionat/ada en contextos professionals, avenços tecnològics, socials o culturals en una societat basada en el coneixement.
- ✓ Capacitat per ser Mentor d' estudiants de doctorat ajudant-los a ser més efectius i reeixits en la seva trajectòria d' R + D.

Nivells: Per a la banda salarial existeixen diferents nivells i l' ocupant podrà evolucionar en un nivell superior quan es compleixin una sèrie de requisits, disponibilitat pressupostària i aprovacions pertinents. El detall dels nivells i la seva gestió apareix al final del document.

Beques: JdC-F

INVESTIGADOR POSTDOCTORAL SÈNIOR

Posició: Nivell educació: Doctorat. Post-doc amb experiència prèvia en la posició, i experiència internacional. El lloc de treball implica un alt grau d' autonomia i responsabilitat

Competències: R2

Totes les competències de l' investigador postdoctoral, afegint:

- ✓ Comprensió del funcionament del sector industrial i altres sectors d' ocupació relacionats.
- ✓ Comprensió del valor del seu treball de recerca en el context de productes i serveis de la indústria i altres sectors d' ocupació relacionats.
- ✓ Capacitat de comunicació amb la comunitat i la societat en general sobre les seves àrees d' experiència.
- ✓ Expectatives per ser promocionat en contextos professionals, avenços tecnològics, socials o culturals en una societat basada en el coneixement.
- ✓ Capacitat per ser Mentor d' estudiants de doctorat ajudant-los a ser més efectius i reeixits en la seva trajectòria d' R + D.

Banda salarial: 28.606,66 euros- ATORGAT

El salari es fixarà dins de la banda salarial depenent de, o tenint en compte, els aspectes següents:

- ✓ Habilitat per comunicar el seu treball de recerca de forma efectiva a la comunitat científica i a la resta de la societat.
- ✓ Innovació en el plantejament i Desenvolupament de la seva recerca.

Nivells: Per a la banda salarial existeixen diferents nivells i l' ocupant podrà evolucionar en un nivell superior quan es compleixin una sèrie de requisits, disponibilitat pressupostària i aprovacions pertinents. El detall dels nivells i la seva gestió apareix al final del document.

Beques: JdC-I, BP, RyC, JI

INVESTIGADOR SÈNIOR

Posició: **Nivell educació:** Doctorat. Investigador expert, amb pràctica en la gestió de plans de recerca d' alt nivell, i en la gestió de personal científic, o un investigador amb experiència específica i un sòlid historial d' assoliments científics.

Competences: R3

Totes les competències de l' investigador postdoctoral sènior, afegint:

- ✓ Demostrada reputació basada en l'excel·lència de la investigació en el seu camp.
- ✓ Contribució positiva al desenvolupament del coneixement, la recerca i el desenvolupament a través de col·laboracions i co-operacions.
- ✓ Capacitat d' identificar problemes i oportunitats dins de la seva àrea de recerca
- ✓ Capacitat d' identificar metodologies i enfocaments de recerca apropiats.
- ✓ Capacitat d' investigar de forma independent.
- ✓ Capacitat de liderar l' execució de projectes de recerca en cooperació amb socis i col·legues de projectes de recerca.
- ✓ Publicació com a autor principal, organització de workshops, congressos i conferències.

Banda salarial: ATORGAT ATORGAT

El salari es fixarà dins de la banda salarial depenent de, o tenint en compte, els aspectes següents:

- ✓ Experiència en liderar i gestionar projectes de recerca.
- ✓ Capacitat de crear consorcis i assegurar fons/presupostos/recursos per a la recerca provinents d'institucions o indústria.
- ✓ Compromís amb el seu propi desenvolupament professional i acompliment del rol de Mentor amb altres.

Nivells: Per a la banda salarial existeixen diferents nivells i l' ocupant podrà evolucionar en un nivell superior quan es compleixin una sèrie de requisits, disponibilitat pressupostària i aprovacions pertinents. El detall dels nivells i la seva gestió apareix al final del document.

INVESTIGADOR PRINCIPAL JUNIOR

Posició: **Nivell educació:** Doctorat. Investigador que lidera un projecte o programa de recerca. L'investigador principal (PI) generalment escriu i presenta la sol·licitud de subvenció, supervisa els aspectes científics i tècnics de la subvenció i té la responsabilitat de la gestió de la recerca. Reuneix tant els coneixements per a la supervisió científica, com la visió global necessària de gestió necessària per liderar recerca i gestionar equips científics.

Competències: R4

Totes les competències de l'investigador sènior, afegint:

- ✓ Reputació internacional basada en l'excel·lència de recerca en el seu camp.
- ✓ Demostrat judici crític en la identificació i execució d'activitats de recerca.
- ✓ Contribució essencial (avenços) al seu camp d'investigació o abastant múltiples tasques.
- ✓ Desenvolupament de visió estratègica en el futur del seu camp de recerca.
- ✓ Identificació i reconeixement d'implicacions i aplicacions, més enllà de la seva recerca.
- ✓ Publicació d'articles i llibres d'impacte i influència, presència en congressos i conferències com a organitzador i participant dels mateixos.

Banda salarial: ATORGAT ATORGAT

El salari es fixarà dins de la banda salarial depenent de, o tenint en compte, els aspectes següents:

- ✓ Experiència demostrada en gestió i lideratge de projectes de recerca.
- ✓ Experiència demostrada en l'obtenció de fons/pressupost/recursos significatius per a la recerca
- ✓ Treball en equip i col·laboracions centrades en la planificació a llarg termini (ex. trajectòria professional dels investigadors i garantia de fons econòmics per a les posicions professionals del grup)
- ✓ Habilitats de comunicació i xarxa social excel·lent dins i fora de la comunitat científica.
- ✓ Capacitat d'innovació i creació d'un entorn creatiu per a la recerca
- ✓ Imatge de desenvolupament professional per a altres investigadors.
- ✓ Habilitats de lideratge.

INVESTIGADOR PRINCIPAL SÈNIOR

Posició: Investigador que lidera un projecte o programa de recerca. L'investigador principal (PI) generalment escriu i presenta la sol·licitud de subvenció, supervisa els aspectes científics i tècnics de la subvenció i té la responsabilitat de la gestió de la recerca. Reuneix tant els coneixements per a la supervisió científica, com la visió global necessària de gestió necessària per liderar recerca i gestionar equips científics.

Competències: R4

Totes les competències de l'investigador sènior, afegint:

- ✓ Reputació internacional basada en l'excel·lència de recerca en el seu camp.
- ✓ Demostrat judici crític en la identificació i execució d'activitats de recerca.
- ✓ Experiència demostrada en la gestió i direcció d'equips de treball de recerca.
- ✓ Contribució essencial (avenços) al seu camp d'investigació o abastant múltiples tasques.
- ✓ Desenvolupament de visió estratègica en el futur del seu camp de recerca.
- ✓ Identificació i reconeixement d'implicacions i aplicacions, més enllà de la seva recerca.
- ✓ Publicació d'articles i llibres d'impacte i influència, presència en congressos i conferències com a organitzador i participant dels mateixos.

Banda salarial: ATORGAT 108.705,32 euros

El salari es fixarà dins de la banda salarial depenent de, o tenint en compte, els aspectes següents:

- ✓ Experiència demostrada en gestió i lideratge de projectes de recerca.
- ✓ Habilitats de lideratge i Gestió de persones
- ✓ Experiència demostrada en l'obtenció de fons/pressupost/recursos significatius per a la recerca
- ✓ Treball en equip i col·laboracions centrades en la planificació a llarg termini (ex. trajectòria professional dels investigadors i garantia de fons econòmics per a les posicions professionals del grup)
- ✓ Habilitats de comunicació i xarxa social excel·lent dins i fora de la comunitat científica.
- ✓ Capacitat d'innovació i creació d'un entorn creatiu per a la recerca
- ✓ Imatge de Desenvolupament professional per a altres investigadors.

SUPORT CIENTÍFIC TÈCNIC

TÈCNIC SUPORT CIENTÍFIC TÈCNIC

Posició: Nivell d' educació: "FPGS" o Grau. Persona formada en tècniques de mecànica, de laboratori o científiques per realitzar treballs pràctics en un camp tècnic específic.

Competències:

- ✓ Dissenyar, recomanar i executar programes experimentals seguint les indicacions d' un tècnic experimentat.
- ✓ Coordinar i garantir la sencera realització d' elements de treball senzills: gestionar paqueteria, programar proves analítiques i de rendiment, recollir i acurar dades...
- ✓ Participar en projectes/activitats d'equip, presentar resultats i conclusions dels treballs com es requereixi.
- ✓ Interactuar amb les persones, tant internes com externes, que requereixi el desenvolupament del Projecte.
- ✓ Tractar amb proveïdors externs per garantir que les proves analítiques, etc es fan amb elevats nivells de qualitat i dins del temps establert.

Banda salarial: 17.164,00 euros- ATORGAT

El salari es fixarà dins de la banda salarial depenent de, o tenint en compte, els aspectes següents:

- ✓ Habilitats de Gestió i prioritització.
- ✓ Capacitat de gestionar diverses tasques alhora
- ✓ Capacitat per extreure conclusions tècnicament sòlides a partir de dades, resumir, documentar i presentar resultats coherents amb el treball
- ✓ Sentit de la urgència i capacitat per gestionar el treball per tal de complir objectius i temps establerts.

Nivells: Per a la banda salarial existeixen diferents nivells i l' ocupant podrà evolucionar en un nivell superior quan es compleixin una sèrie de requisits, disponibilitat pressupostària i aprovacions pertinents. El detall dels nivells i la seva gestió apareix al final del document.

Salari variable: 5% del salari brut anual. (Únicament aplicable al personal tècnic de Divisions. Per la seva banda el personal tècnic dels grups de recerca sí que tindrà accés al cobrament de Complementos per projecte de Recerca)

TÈCNIC ESPECIALISTA

Posició: Nivell d' educació: Grau. Persona formada en tècniques de mecànica, de laboratori o científiques per realitzar treballs pràctics en un camp tècnic específic.

Competències:

- ✓ Interactuar amb personal acadèmic i científic per acordar temps de lliurament, característiques dels equips i plans de treball.
- ✓ Executar assajos d' experiments i demostrar les tècniques utilitzades.
- ✓ Preparar els equips i productes químics, des de tubs d' assaig a microscopis d' última generació
- ✓ Manteniment i reparació dels equips de laboratori- manteniment de registres, seguiment de resultats etc...
- ✓ Garantir la neteja dels equips i que els productes químics, drogues i altres materials estan degudament emmagatzemats.
- ✓ Catalogar i posar a disposició els resultats quan siguin requerits.
- ✓ Donar suport als investigadors al laboratori, treballant amb estudiants en els projectes de recerca.
- ✓ Gestió de l' estoc, i control dels productes químics i dels equips.
- ✓ Garantir que tots els procediments de Seguretat i Salut estan coordinats al laboratori per aconseguir l' eficiència en l' ús dels equips.

Banda salarial: 25.173,86 euros- ATORGAT

El salari es fixarà dins de la banda salarial depenent de, o tenint en compte, els aspectes següents:

- ✓ Capacitat de dur a terme una gran varietat de procediments de laboratori supervisat per un investigador post doctoral.
- ✓ Capacitat de provar productes i materials, produir mesclures, registrar troballes, operar equips de laboratori, desenvolupar nous processos químics/físics i analitzar dades.
- ✓ Assumpció de responsabilitats pel que fa al manteniment de registres d' inventari de laboratori, presentació de sol.licituds, negociació de preus, pesatge de mostres de prova, manteniment d' equips, emmagatzematge del laboratori, processament d' enviaments...
- ✓ Grau de suport al seu supervisor.

Nivells: Per a la banda salarial existeixen diferents nivells i l' ocupant podrà evolucionar en un nivell superior quan es compleixin una sèrie de requisits, disponibilitat pressupostària i aprovacions pertinents. El detall dels nivells i la seva gestió apareix al final del document.

Salari variable: 5%-7,5% del salari brut anual. (Únicament aplicable al personal tècnic de Divisions. Per la seva banda el personal tècnic dels grups de recerca sí que tindrà accés al cobrament de Complementos per projecte de Recerca)

ENGINYER DE RECERCA

Posició: Grau, Màster i estudis de doctorat. Persona formada en tècniques de mecànica, de laboratori o científiques per realitzar donar suport a projectes de recerca pel que fa a treballs de laboratori i equips pràctics.

Competències:

- ✓ Instal·lació i manteniment d'equips científics complexos dins dels laboratoris.
- ✓ Capacitat per ajudar en els problemes que sorgeixen amb els ordinadors, reparació dels equips de laboratori i garantia que els equips estiguin operatius tan aviat com sigui possible.
- ✓ Manteniment de les instal·lacions, inventari i emmagatzematge dels aparells de laboratori.
- ✓ Coneixement de cada peça dels equips de laboratori.
- ✓ Responsabilitat en altres aspectes del laboratori tals com mantenir un inventari de proveïdors, reposició d' equips etc...

Banda salarial: ATORGAT ATORGAT

El salari es fixarà dins de la banda salarial depenent de, o tenint en compte, els aspectes següents:

- ✓ Capacitat per interactuar amb investigadors i donar-los suport en nous experiments complexos.
- ✓ Experiència prèvia en institucions de recerca.

Nivells: Per a la banda salarial existeixen diferents nivells i l' ocupant podrà evolucionar en un nivell superior quan es compleixin una sèrie de requisits, disponibilitat pressupostària i aprovacions pertinents. El detall dels nivells i la seva gestió apareix al final del document.

Salari variable: 7,5% del salari brut anual. (Únicament aplicable al personal tècnic de Divisions. Per la seva banda el personal tècnic dels grups de recerca sí que tindrà accés al cobrament de Complementos per projecte de Recerca)

COMANDAMENT INTERMEDI SUPORT CIENTÍFIC TÈCNIC

Posició: Grau, màster i estudis de doctorat. Persona que lidera una unitat de suport científic dins la Institució.

Competències:

- ✓ Fixació d' objectius i tasques de l' equip i posterior coordinació de les mateixes.
- ✓ Supervisió del treball realitzat pels membres de la unitat.
- ✓ Coneixement global de la unitat.
- ✓ Proposta de millores en procediments interns
- ✓ Negociació amb proveïdors.
- ✓ Control i Gestió del pressupost a nivell unitat
- ✓ Presa de decisions executives a nivell unitat

Banda salarial: 40.049,33 €-57.213,33 €

El salari es fixarà dins de la banda salarial depenent de, o tenint en compte, els aspectes següents:

- ✓ Habilitats de lideratge i d' organització.
- ✓ Coneixement profund d' un camp específic.
- ✓ Habilitats de control de qualitat.
- ✓ Visió estratègica i proposició d' accions de futur que representin valor afegit

Nivells: Per a la banda salarial existeixen diferents nivells i l' ocupant podrà evolucionar en un nivell superior quan es compleixin una sèrie de requisits, disponibilitat pressupostària i aprovacions pertinents. El detall dels nivells i la seva gestió apareix al final del document.

Salari variable: 7,5%-10 % del salari brut anual.

DIRECTOR DE SUPORT CIENTÍFIC TÈCNIC

Position: Grau, Màster i estudis de doctorat. Persona que lidera totes les unitats de suport científic dins la Institució.

Competències:

- ✓ Proposta i presa de decisions estratègiques en línia amb l'estratègia marcada per la Institució.
- ✓ Interacció amb els Investigadors principals per al disseny, fixació i planificació dels objectius de les unitats de suport científic.
- ✓ Control i gestió del pressupost
- ✓ Supervisió general de les divisions
- ✓ Coneixement global de les unitats de suport i de les línies de recerca de la Institució.
- ✓ Negociació amb proveïdors.
- ✓ Presa de decisions executives.

Banda salarial: ATORGAT ATORGAT

El salari es fixarà dins de la banda salarial depenent de, o tenint en compte, els aspectes següents:

- ✓ Prèvia experiència en gestió d'equips.
- ✓ Habilitats de lideratge i d'organització.
- ✓ Habilitat de comunicació.
- ✓ Capacitat crítica i d'anàlisi de situacions.

Nivells: Per a la banda salarial existeixen diferents nivells i l'ocupant podrà evolucionar en un nivell superior quan es compleixin una sèrie de requisits, disponibilitat pressupostària i aprovacions pertinents. El detall dels nivells i la seva gestió apareix al final del document.

Salari variable: 12,5% -15% del salari brut anual

ADMINISTRACIÓ

AUXILIAR ADMINISTRATIU

Posició: Nivell d' educació: FPGM, FPGS. Persona que dóna suport general als treballs propis d' oficina i realitza diverses tasques per a la plantilla en general.

Competències:

- ✓ Capacitat per gestionar múltiples treballs d' oficina.
- ✓ Atenció al detall en la gestió
- ✓ Maneig d' eines ofimàtiques

Banda salarial: 16.713,16 euros- ATORGAT

El salari es fixarà dins de la banda salarial depenent de, o tenint en compte, els aspectes següents:

- ✓ Experiència prèvia.
- ✓ Experiència prèvia en un institut de recerca.
- ✓ Nivell d' anglès.

Nivells: Per a la banda salarial existeixen diferents nivells i l' ocupant podrà evolucionar en un nivell superior quan es compleixin una sèrie de requisits, disponibilitat pressupostària i aprovacions pertinents. El detall dels nivells i la seva gestió apareix al final del document.

Salari variable: 5% del salari brut anual

ADMINISTRATIU/AJUDANT ADMINISTRATIU DE GRUP

Posició: Nivell d' educació: FPGS. Persona que dóna suport general als treballs propis d' oficina i realitza diverses tasques per a la plantilla en general. S' inclouen també el personal administratiu de suport en els grups de Recerca. (Assistant de Grup)

Competències:

- ✓ Capacitat per gestionar múltiples treballs d' oficina.
- ✓ Atenció al detall en la gestió
- ✓ Maneig d' eines ofimàtiques

Banda salarial: 17.164,00 euros- ATORGAT

El salari es fixarà dins de la banda salarial depenent de, o tenint en compte, els aspectes següents:

- ✓ Experiència prèvia.
- ✓ Experiència prèvia en un institut de recerca.
- ✓ Nivell d' anglès.

Nivells: Per a la banda salarial existeixen diferents nivells i l' ocupant podrà evolucionar en un nivell superior quan es compleixin una sèrie de requisits, disponibilitat pressupostària i aprovacions pertinents. El detall dels nivells i la seva gestió apareix al final del document.

Salari variable: 5% del salari brut anual

TÈCNIC D'ADMINISTRACIÓ/ADMINISTRADOR DE GRUP CIENTÍFIC

Posició: Nivell d' educació: Grau. Persona que dóna suport administratiu als directors de departament i a la institució a través de la realització i organització de tasques administratives, incloent-hi la gestió de la informació. S' inclou personal d' Administradors científics de grup que no realitzen funcions de justificació de projectes.

Competències:

- ✓ Capacitat per organitzar i prioritzar tasques pròpies de la seva posició.
- ✓ Capacitat per resoldre problemes administratius seguint les instruccions dels seus responsables, però de forma independent.
- ✓ Capacitat per proposar millores contínues en els processos i anàlisis dels procediments administratius.

Banda salarial: 25.173,86 euros- ATORGAT

El salari es fixarà dins de la banda salarial depenent de, o tenint en compte, els aspectes següents:

- ✓ Experiència prèvia.
- ✓ Experiència prèvia en instituts de recerca.
- ✓ Nivell d' anglès.
- ✓ Coneixement tècnic adequat del seu camp.
- ✓ Camp d' experiència i coneixement.

Nivells: Per a la banda salarial existeixen diferents nivells i l' ocupant podrà evolucionar en un nivell superior quan es compleixin una sèrie de requisits, disponibilitat pressupostària i aprovacions pertinents. El detall dels nivells i la seva gestió apareix al final del document.

Salari variable: 5% - 7,5% del salari brut anual.

GESTOR DE PROJECTES/TÈCNIC DE FINANÇAMENT COMPETITIU

Posició: Nivell d'educació: Grau, Màster i/o Postgrau, estudis de doctorat.

Competències:

- ✓ Suport administratiu als Investigadors Principals durant la presentació de noves propostes de subvencions i beques.
- ✓ Seguiment de convocatòries i resolucions de subvencions i beques publicades a les pàgines web oficials i comunicats oficials.
- ✓ Seguiment de nous passos d'acceptació de subvencions (acords de consorci, NDA, acords de subvencions)
- ✓ Control financer (elegibilitat i disponibilitat) de les despeses (personal, consumibles, equips i altres costos directes) amb càrrec a cada projecte/subvenció i tot el seguiment administratiu del projecte (canvis en la durada, canvis en els pressupostos, etc.).
- ✓ Control i elaboració d' informes financers i control i revisió d' informes científics. Arxiu de justificants relacionats amb les subvencions.
- ✓ Complir amb els requisits d' auditories internes o externes.
- ✓ Seguiment de les beques que obtenen els membres del grup de recerca i els contractes laborals en col·laboració amb el departament de recursos humans.
- ✓ En el cas de la figura de Project Manager de grup, ha de tenir un vincle funcional amb el departament de Finançament Competitiu.

Banda salarial: 28.000,00€ - 47.000,00€

El salari es fixarà dins de la banda salarial depenent de, o tenint en compte, els aspectes següents:

- ✓ Experiència prèvia en un institut de recerca.
- ✓ Nivell d' anglès.
- ✓ Coneixements i experiència prèvia en ciència.

Nivells: Per a la banda salarial existeixen diferents nivells i l' ocupant podrà evolucionar en un nivell superior quan es compleixin una sèrie de requisits, disponibilitat pressupostària i aprovacions pertinents. El detall dels nivells i la seva gestió apareix al final del document.

Salari variable: 5% - 7,5% - 10% del salari brut anual.

COMANDAMENT INTERMEDI D' ADMINISTRACIÓ

Posició: Nivell d' educació: Grau, Màster i Postgrau. Persona a càrrec de procediments administratius clau per a l' organització.

Competències:

- ✓ Capacitat d' anàlisi i de resolució de problemes.
- ✓ Capacitat d' interacció amb altres departaments de la institució.
- ✓ Iniciativa.
- ✓ Capacitat de gestió d' equips.
- ✓ Coneixement profund d' aspectes tècnics del seu camp d' experiència.
- ✓ Coordinació de diversos llocs d' administració dins de la seva àrea.

Banda salarial: 38.400,51 €-51.491,99 €

El salari es fixarà dins de la banda salarial depenent de, o tenint en compte, els aspectes següents:

- ✓ Experiència prèvia.
- ✓ Experiència prèvia en un institut de recerca.
- ✓ Nivell d' anglès.
- ✓ Coneixement tècnic profund del seu camp d' experiència.
- ✓ Camp d' experiència.
- ✓ Experiència prèvia en gestió d' equips.

Nivells: Per a la banda salarial existeixen diferents nivells i l' ocupant podrà evolucionar en un nivell superior quan es compleixin una sèrie de requisits, disponibilitat pressupostària i aprovacions pertinents. El detall dels nivells i la seva gestió apareix al final del document.

Salari variable: 7,5%-10% del salari brut anual.

DIRECTOR DE DEPARTAMENT

Position: Nivell d' educació: Grau, Màster i Postgrau. Persona a càrrec de la coordinació i supervisió d' un departament d' administració.

Competències:

- ✓ Visió global i coneixement profund del seu camp d' experiència.
- ✓ Habilitat per liderar i gestionar equips.
- ✓ Habilitats de comunicació i interacció amb altres departaments.
- ✓ Iniciativa i capacitat d' anàlisi.
- ✓ Orientació a consecució d' objectius.
- ✓ Capacitat de proposta de polítiques i procediments.
- ✓ Gestió del pressupost de la seva àrea.

Banda salarial: ATORGAT 68.655,99 euros.

El salari es fixarà dins de la banda salarial depenent de, o tenint en compte, els aspectes següents:

- ✓ Experiència prèvia en un institut de recerca.
- ✓ Nivell d' anglès.
- ✓ Coneixement tècnic profund del seu camp d' experiència.
- ✓ Camp d' experiència.
- ✓ Experiència prèvia en gestió d' equips.

Nivells: Per a la banda salarial existeixen diferents nivells i l' ocupant podrà evolucionar en un nivell superior quan es compleixin una sèrie de requisits, disponibilitat pressupostària i aprovacions pertinents. El detall dels nivells i la seva gestió apareix al final del document.

Salari variable: 12,5%-15% del salari brut anual.

GERENT

Posició: Nivell d' educació: Grau, Màster i Postgrau. Executiu d' alt nivell a càrrec de la coordinació i supervisió global de les àrees administratives de la Institució.

Competències:

- ✓ Visió global i estratègica de la Institució.
- ✓ Presa de decisions d' alt nivell.
- ✓ Interacció amb agents externs; institucions públiques i/o privades, empreses etc..
- ✓ Orientació a consecució d' objectius.
- ✓ Coordinació i proposició d' objectius anuals a les àrees d' administració.
- ✓ Suport a Direcció en temes de l' administració.
- ✓ Informació a Direcció sobre canvis i aspectes legislatius transcendentals per al funcionament de la Institució.

Banda salarial: ATORGAT 102.065,29 euros

El salari es fixarà dins de la banda salarial depenent de, o tenint en compte, els aspectes següents:

- ✓ Experiència prèvia en institucions de recerca.
- ✓ Nivell d' anglès.
- ✓ Habilitats de comunicació i xarxa social rellevant per a la institució.

Nivells: Les millores salarials per a la posició de Gerent seran demanades pel director al Patronat per a la seva aprovació.

Salari variable: 15%-17,5% del salari brut anual.

BANDES SALARIALS I NIVELLS:

	ICN2 POSITION	NIVELL	BANDA SALARIAL MINIMA	BANDA SALARIAL MAXIMA	% SALARI VARIABLE
INVESTIGACIÓ	Sènior Group Leader- Investigador Principal sènior - R4	Banda	51.492,00	108.705,32	N/A
	Junior Group Leader-Investigador Principal junior - R4	Banda	45.770,66	68.655,99	N/A
	Sènior Researcher- Investigador sènior -R3	Banda	36.158,82	62.934,66	N/A
		3	49.372,08	62.934,66	N/A
		2	41.691,98	48.274,92	N/A
		1	36.158,82	41.691,97	N/A
	Sènior Postdoctoral Researcher-Investigador postdoctoral sènior - R2	Banda	28.606,66	46.914,93	N/A
		3	40.594,82	46.914,93	N/A
		2	35.109,03	40.594,81	N/A
		1	28.606,66	35.109,02	N/A
	Postdoctoral Researcher- Investigador postdoctoral - R2	Banda	25.462,44	37.760,80	N/A
		3	32.914,72	37.760,80	N/A
		2	28.526,09	32.914,71	N/A
		1	25.462,44	28.526,08	N/A
Doctoral Student-Estudiant de doctorat - R1	Banda	17.737,82*	30.380,28	N/A	
Research Assistant- Ajudant de recerca - R1	Banda	17.278,42	30.380,28	N/A	

*Mínim en funció de l'Estatut del Personal Investigador en Formació (EPIF)

	ICN2 POSITION	NIVELL	BANDA SALARIAL MINIMA	BANDA SALARIAL MAXIMA	% SALARI VARIABLE
SUPORT CIENTÍFIC TÈCNIC	Head Research Support-Director de suport científic tècnic	Banda	45.770,66	74.377,32	12,5%-15%
		3	65.829,44	74.377,32	12,5%-15%
		2	54.857,87	65.829,43	12,5%-15%
		1	45.770,66	54.857,86	12,5%-15%
	Line Manager Research Support- Comandament intermedi de suport científic tècnic	Banda	40.049,33	57.213,33	7,5%-10%
		3	50.469,24	57.213,33	7,5%-10%
		2	43.886,29	50.469,23	7,5%-10%
		1	40.049,33	43.886,28	7,5%-10%
	Research Engineer- Enginyer de Recerca *	Banda	32.039,46	51.491,99	7,5%
		3	43.886,29	51.491,99	7,5%
		2	37.303,35	43.886,28	7,5%
		1	32.039,46	37.303,34	7,5%
	Specialist Technician-Tècnic especialista *	Banda	25.173,86	36.616,53	5,0%
		3	32.914,72	36.616,53	5,0%
		2	28.526,09	32.914,71	5,0%
		1	25.173,86	28.526,08	5,0%
	Research Support Technician -Tècnic de suport científic tècnic *	Banda	17.164,00	28.606,66	5,0%
		3	26.331,78	28.606,66	5,0%
		2	21.943,15	26.331,77	5,0%
		1	17.164,00	21.943,14	5,0%

* Aquestes posicions són també presents en els Grups de Recerca, tenint en aquest cas accés al cobrament de complements per projecte, però no al sistema de salari variable.

	ICN2 POSITION	NIVELL	BANDA SALARIAL MINIMA	BANDA SALARIAL MAXIMA	% SALARI VARIABLE
ADMINISTRACIÓ	Manager-Gerent	Banda	68.043,60	102.065,29	15%-17,5%
	Head of Department-Director de departament	Banda	48.059,19	68.655,99	12,5%-15%
		3	62.537,97	68.655,99	12,5%-15%
		2	55.955,02	62.537,96	12,5%-15%
		1	48.059,19	55.955,01	12,5%-15%
	Line Manager-Comandament intermedi d' administració	Banda	38.400,51	51.491,99	7,5%-10%
		3	48.274,92	51.491,99	7,5%-10%
		2	43.886,29	48.274,91	7,5%10%
		1	38.400,51	43.886,28	7,5%10%
	Project Manager-Gestor de projectes Competitive Funding Officer- Tècnic de Finançament Competitiu.	Banda	28.000,00	47.000,00	5%-7,5%-10%
		3	42.000,01	47.000,00	5%-7,5%-10%
		2	36.000,01	42.000,00	5%-7,5%-10%
		1	28.000,00	36.000,00	5%-7,5%-10%
	AD Technician-Tecnico de administració Scientific Group Administrator- Administrador de grup Científic	Banda	25.173,86	43.886,28	5%-7,5%
		3	38.400,51	43.886,28	5%-7,5%
		2	30.720,41	38.400,51	5%-7,5%
		1	25.173,86	30.720,39	5%-7,5%
	Administrative- Administratiu Group Assistant-Ajudant de Grup	Banda	17.164,00	28.606,66	5%
		3	26.331,78	28.606,66	5%
		2	21.741,27	26.331,77	5%
		1	17.164,00	21.741,06	5%
	Administrative Assistant- Auxiliar administratiu	Banda	16.713,16	21.741,06	5%
		3	20.100,01	21.741,06	5%
		2	18.400,01	20.100,00	5%
1		16.713,16	18.400,00	5%	

* Les millores salarials per a la posició de Gerent seran demanades pel director al Patronat per a la seva aprovació.

GESTIÓ DELS NIVELLS

Per a la majoria de les bandes salarials descrites en el document apareixen 3 nivells, l' objectiu dels quals és possibilitar el desenvolupament de la carrera professional. Aquests nivells apliquen tant en les posicions de Recerca, Suport Científic i Administració.

Nivell 1: indica el primer nivell d' adequació al lloc de treball. Se situa en aquest nivell el personal que compleix amb la majoria de les competències tècniques i competències personals descrites en la posició i aquelles que no estant descrites poden esperar-se per a la posició. L' ocupant del lloc té per davant poder desenvolupar algunes d' aquestes competències tècniques i personals. A l' ocupant d' aquest lloc se' l considera com a Contribuïdor.

Nivell 2: indica el segon nivell d' adequació. Se situa en aquest nivell el personal que compleix la totalitat o pràcticament totes les competències tècniques i competències personals descrites i aquelles que no estant descrites poden esperar-se per a la posició. Exerceix el seu rol amb una bona adequació al lloc. Pot tenir desenvolupament dins d' aquest nivell. Es considera un Contribuïdor Clau.

Nivell 3: indica el tercer nivell d' adequació. Se situa en aquest nivell el personal que compleix la totalitat de competències tècniques i competències personals descrites i aquelles que no estant descrites poden esperar-se per a la posició. Exerceix el seu rol amb un alt nivell d' adequació. En algunes de les posicions pot ser considerat successor natural d' un lloc jeràrquic superior. Es considera un Alt Contribuïdor.

Canvi de nivell:

És possible el pas d' un nivell a un altre nivell dins de la banda salarial tenint en compte el següent:

- Petició del Responsable Immediat de la persona afectada, indicant, a través del formulari a l' efecte, el motiu de la petició. La justificació ha de tenir els detalls objectius sobre l' acompliment i nou coneixement tècnic i en habilitats que permet aquest avenç de nivell per a la persona en qüestió. La persona haurà d' haver estat mínim 1 any en el nivell en què es trobi abans de la proposta de canvi.
- La disponibilitat pressupostària és absolutament necessària per poder plantejar el canvi de nivell.
- Serà necessària l' aprovació de la petició per part de Recursos Humans, Gerència i Direcció que analitzaran la coherència i equitat amb els altres ocupants de posicions similars, així com dels aspectes pressupostaris descrits i de tipus estratègic.
- Per a la realització un canvi de nivell no es requerirà la convocatòria oberta i pública.

Aquest document i en concret les bandes salarials és un document viu, susceptible de ser desenvolupat i millorat, en funció de les necessitats de la Institució, sempre tenint en compte el compliment de les limitacions de l' augment de la massa salarial de l' any en curs, coherència interna de posicions, i el pressupost de la Institució.

Les taules salarials aquí descrites estan actualitzades a data novembre 2023 i compleixen amb l'increment de massa salarial previst en la normativa pressupostària de 2023. Seran actualitzades anualment segons els increments oficials aprovats en la Llei de Pressupostos de l'Estat i "Llei de Pressupostos" de la Generalitat.

POLÍTICA SALARIAL

ANNEX II

POLÍTICA DE RETRIBUCIÓ VARIABLE ICN2

Versió actualitzada a 7 de novembre 2023

1. INTRODUCCIÓ

Atenent l'avaluació I-CERCA de 2013 en la qual es feia a l'ICN2 la recomanació següent:

Recommendation 9: *The EC considers that the policy of economic incentives in ICN2 should be reconsidered. The bonus for the administration staff have been cut while at the same time, some of the group leaders may double his/her salary through incentives. The EC believes that ICN2 would need advice of the Board of Trustees for the allocation of bonus and incentives, avoiding as only requirement the funds availability.*

ICN2 defineix un sistema de retribució variable com a eina de creixement, tant professional com personal, orientada a augmentar l'eficàcia col·lectiva, i servir de nexa d'unió entre equips de treball.

2. ÀMBIT D' APLICACIÓ DEL SISTEMA DE RETRIBUCIÓ VARIABLE ICN2

Aquest sistema de retribució variable serà d'aplicació als treballadors d'ICN2 que pertanyin al col·lectiu d'Administració i Divisions que estiguin inclosos en l'estructura d'ICN2 o el contracte dels quals no sigui temporal.

L'abonament de la retribució variable que correspongui en funció del compliment dels objectius establerts quedarà supeditat, en tots els casos, a la necessària aprovació de Comptes per part del Patronat de la Institució.

3. DETERMINACIÓ DEL PERCENTATGE DE SALARI VARIABLE SOBRE EL SALARI FIX ANUAL

Les quantitats de salari variable es determinen amb un percentatge sobre el salari fix.

Els percentatges de salari variable sobre el salari fix seran establerts per l'ICN2 en funció dels llocs de treball atenent els següents criteris:

- Responsabilitat del lloc.
- Impacte en la institució que produeix la presa i execució de decisions en l'acompliment habitual del lloc.
- Gestió directa d'equips.

Es poden consultar els percentatges corresponent per lloc de treball a les taules salarials.

4. COMPOSICIÓ DELS OBJECTIUS ICN2

ICN2 estableix quatre grans blocs d'objectius atenent el seu origen i finalitat.

1. Objectius institucionals.
Establerts pel director i el Gerent de la Institució.
2. Ingressos generats per costos indirectes.
Establerts pel director i el Gerent de la Institució.
3. Objectius departamentals.
Establerts pel Gerent i els directors dels departaments d'administració i de divisions.
4. Objectius individuals.
Establerts pel Gerent i els directors dels departaments d'administració i de divisions.

5. FASES DEL SISTEMA D' OBJECTIUS

Les fases del sistema de fixació i avaluació d' objectius es defineixen de la manera següent:

1. Fixació dels objectius a principis de cada any, preferiblement al febrer, depenent de l' aprovació del Pressupost ICN2 i del Contracte Programa ICN2 i PCO CSIC.

El departament de RH marcarà un calendari de fixació d' objectius que establirà el període de temps en què els responsables directes han de comunicar els objectius als seus equips.

En el cas que no es poguessin establir els objectius de la Institució per demora de la Generalitat, o el CSIC, s' establirien els objectius departamentals i individuals i es revisarien els institucionals i ingressos per costos indirectes quan s' hagin fixat.

2. S' estableix expressament la possibilitat per part de l' ICN2 de modificar els objectius institucionals i ingressos per costos indirectes en cas de circumstàncies excepcionals que així ho requereixin.
3. S' estableix de manera opcional la possibilitat de dur a terme una reunió de seguiment d' assoliment d' objectius entre responsable directe i treballador.

Aquesta reunió es duria a terme preferentment a meitat d' any, i la seva finalitat seria d' orientació al treballador sobre l' acompliment dels objectius marcats a principis d' any.

4. Reunió d' avaluació d' objectius preferentment el març de l' any següent.

El departament de RH comunicarà un calendari d' avaluacions d' objectius que fixarà les dates en què els avaluadors han de convocar els seus equips per a la reunió d' avaluació d' objectius.

5. L' abonament de quantitats serà preferentment l' abril de l' any següent, depenent de quan es coneguin els resultats dels objectius institucionals, ingressos per costos indirectes i les avaluacions departamentals i individuals.

6. CÀLCUL

Per a cada bloc d' objectius s' estableix una ponderació, que s' aplica als resultats d' assoliment de cada bloc, conformant el resultat de la consecució final dels objectius.

Aquesta ponderació es decidirà anualment i podrà ser canviada per Gerència atenent el grau d' acceptació i implantació del sistema de retribució variable.

De forma enunciativa es reflecteix la ponderació:

1. Els objectius institucionals formen un bloc, que té un pes específic d' un 35% sobre el total d' assoliment.
2. Els ingressos per costos indirectes formen un bloc, que té un pes específic d' un 20% sobre el total d' assoliment.
3. Els objectius departamentals formen un bloc, que té un pes específic d' un 20% sobre el total d' assoliment.
4. Els objectius individuals formen un bloc, que té un pes específic d' un 25% sobre el total d' assoliment.

A títol d' exemple, es detallen algunes de les circumstàncies que es poden donar durant l' any i la seva manera de reflectir-ho en el càlcul de la retribució variable.

1. Treballadors que estiguin en plantilla tot l' any natural.

La quantitat de salari variable a abonar serà la que resulti d' aplicar el tant per cent d' assoliment d' objectius obtingut en l' avaluació, a la quantitat de salari variable assignada com a màxima.

Aquesta última es fixarà anualment per a cada treballador en funció d' un percentatge sobre el salari fix.

2. Treballadors que s' incorporen durant l' any natural en curs abans de l' 1 d' octubre de cada any.

La quantitat de salari variable a abonar serà la que resulti d' aplicar el tant per cent de consecució obtingut en l' avaluació, a la quantitat de salari variable assignada com a màxima.

Aquesta última es fixa anualment per a cada treballador en funció d' un percentatge sobre el salari fix de forma proporcional al temps real de permanència en la institució.

3. Treballadors que s' incorporen a partir de l' 1 d' octubre durant l' any natural en curs.

Només els seran d' aplicació, per a la qual cosa resta de l' any, els objectius institucionals i ingressos per costos indirectes.

4. Treballadors que causen baixa a la institució durant l' any en curs.

La quantitat de salari variable a abonar serà la que resulti d' aplicar el 40% a la quantitat que hagués correspost al treballador entre l' 1 de gener i la data efectiva de cessament de la relació laboral.

En cas de baixa voluntària, el treballador tindrà dret al seu abonament sempre que es respecti per part del treballador el termini de preavis legalment establert. En cas de no respectar-se, aquest no tindrà dret a cap retribució variable.

L' abonament de la retribució variable es produirà en el moment del pagament de la quitança.

En aquells casos en què la baixa del treballador es produeixi entre 1 d' octubre i el 31 de desembre, el treballador podrà optar:

- A. Per l' abonament en la seva quitança del que resulti d' aplicar el 40% al corresponent entre l' 1 de gener i la data de cessament en la relació laboral.
- B. Realitzar l' avaluació, en proporció al temps treballat, d' objectius individuals i departamentals amb el seu responsable i esperar a l' aprovació dels comptes anuals pel Patronat per al cobrament dels objectius globals.

5. Treballadors que causen baixa a la institució l' any següent al que es generin els objectius, abans de l' aprovació definitiva dels comptes del Patronat.

El treballador té l' opció de:

A. Realitzar l'avaluació d'objectius individuals i departamentals amb el seu responsable i esperar a l'aprovació dels comptes anuals pel Patronat per al cobrament dels objectius globals.

B. Rebre el 40% com a consecució global dels objectius que es farien efectius amb l'abonament de la quitança.

6. La institució extingeix el contracte d'un treballador durant el període de prova.

En aquest cas no correspondrà al treballador cap quantitat de salari variable.

7. Canvi de departament i funcions durant l'any en curs.

El responsable del departament en el qual el treballador hagi començat l'any i el treballador afectat pel canvi, faran l'avaluació d'objectius departamentals i individuals al terme del període treballat en cada departament.

El responsable del departament de la nova destinació del treballador fixarà els objectius individuals i departamentals d'acord amb les noves funcions a desenvolupar, sempre que el canvi s'hagi produït amb anterioritat a l'1 d'octubre de l'any en curs.

A final d'any, es calcularà la quantitat final de salari variable sumant les quantitats obtingudes en cada departament en proporció al temps treballat en cadascun d'ells i els percentatges aconseguits; així com el percentatge obtingut pels objectius institucionals i els ingressos obtinguts per costos indirectes.

8. Períodes de suspensió del contracte per maternitat, paternitat i risc durant l'embaràs

El període de suspensió del contracte en aquests supòsits es considerarà com a temps treballat a efectes de la meritació del salari variable.

A. Períodes d'excedència voluntària

La quantitat de salari variable que correspongui al període de temps en què el treballador estigui en situació d'excedència voluntària no computarà a efectes de càlcul.

B. Períodes de situació d'incapacitat temporal

La quantitat de salari variable que correspongui al període de temps en què el treballador estigui en situació d'incapacitat temporal no computarà a efectes de càlcul, sempre que la incapacitat temporal excedeixi d'un mes i fins al moment del cessament de la mateixa.

C. Reduccions o ampliacions de jornada i increments salarials.

En el cas de reducció o ampliació de jornada i increments del salari fix, el percentatge d'assoliment d'objectius s'aplicarà sobre els trams diferenciats de salari fix aplicables en cadascuna d'aquestes situacions.

7. ABONAMENT

El departament de Recursos Humans abonarà la quantitat de salari variable el mes immediatament posterior a l' aprovació de Comptes pel Patronat.

8. REVISION DE LA POLITICA DE RETRIBUCIÓ VARIABLE

Aquesta política és un document viu que serà revisat anualment pel departament de Recursos Humans. Aquest departament presentarà una proposta de modificació a Gerència en el cas que fos necessari o s'haguessin donat situacions i/o circumstàncies alienes a la Institució que aconsellessin una modificació de la mateixa.

9. APROVACIÓ DE LA POLÍTICA DE RETRIBUCIÓ VARIABLE

Aquesta política va ser inicialment aprovada a Bellaterra, a 15 de desembre de 2014.

Aquesta política va tenir una modificació el 23 d'abril de 2020 i 27 d'abril de 2022.

Aquesta versió modificada s'aprova a Bellaterra a 7 de novembre de 2023.

POLÍTICA SALARIAL

ANNEX III

Procediment intern per als complements salarials basats en resultats de projectes i contractes

Revisió: Març 2020

1. INTRODUCCIÓ

L'objectiu d'aquest procediment intern és desenvolupar un dels aspectes en la política salarial d'ICN2, específicament, establir el procediment intern per a la sol·licitud, gestió, aprovació i pagament dels complements salarials basats en resultats de projectes i contractes.

2. CONSIDERACIONS PRÈVIES

- El pagament d'aquests complements ha de ser finançat mitjançant Recursos generats pel grup de recerca. El grup ha de tenir en el seu compte suficients Romanents disponibles i no prèviament compromesos per a altres usos, per cobrir les quantitats dels complements demanats.
- Només els Investigadors i els Tècnics de Recerca poden rebre aquest tipus de complement.
- Cada complement aprovat serà pagat en únic pagament (p.ex. no serà distribuït en diferents mesos durant l'any). Hi ha 2 pagaments anuals estipulats per a aquests complements:
 - **Pagament Juny:** La sol·licitud ha de ser enviada durant el mes d'abril.
 - **Pagament Desembre:** La sol·licitud ha de ser enviada durant el mes d'octubre.

3. SOL·LICITUD

La sol·licitud ha de ser enviada al departament de Recursos Humans per l'Investigador Principal del projecte o contracte que justifica el complement seguint la informació requerida en el formulari:

- Nom i Cognoms del beneficiari del complement.
- Quantitat total que representa el complement.
- Projecte o contracte de referència.
- Justificació del Complement, explicant els resultats generats per l'investigador al Projecte o contracte que justifiqui la percepció del complement.
- Aprovació del Group Leader o Division Leader, si és diferent de l'Investigador Principal.

4. GESTIÓ

El departament de Recursos Humans revisarà si la mínima informació està emplenada en la sol·licitud i contactarà amb el sol·licitant si falta alguna informació.

Una vegada l'aplicació està completada, el departament de Recursos Humans revisarà que la quantitat total de Complementos aprovada per a l'any en curs (inclosa la petició que està sent avaluada) per a l'empleat no excedeix el seu 100% de salari brut anual.

El departament de Recursos Humans sol·licitarà la validació pel departament de Finances i/o Competitive Funding sobre la disponibilitat de suficients recursos econòmics per al pagament d'aquest complement.

Un cop les revisions hagin acabat, Recursos Humans enviarà la sol·licitud a Direcció per a la seva aprovació.

5. APROVACIÓ

El Director, considerant la informació en la sol·licitud i després de les revisions positives per part de Recursos Humans, Finances i Competitive Funding, aprovarà el complement salarial tenint en compte l'impacte dels resultats en els objectius estratègics d'ICN2.

POLÍTICA SALARIAL

ANNEX IV

Procediment intern per al pagament de bestretes de nòmina

Creació: Abril 2020

1. INTRODUCCIÓ

Aquest procediment intern té com a objectiu desenvolupar un dels aspectes de la política salarial de la Institució, en concret, establir indicacions internes sobre el pagament de bestretes reintegrables de nòmina.

2. ÀMBIT D' APLICACIÓ

Aquesta política aplica al personal amb nòmina d' ICN2.

En la modalitat d' aplicació per al pagament de bestretes, es diferenciarà el tipus de contractació o consideració que tingui l' esmentat personal:

- Personal Indefinit i/o considerat "Estructura".
- Personal Temporal "no Estructura"
- Personal de nova incorporació.

3. AGENTS IMPLICATS

El sol·licitant, Recursos Humans, Finances, Gerència i en algun cas descrit el Responsable directe.

L' aprovació de la concessió de les bestretes requerirà el vistiplau dels Departaments de Recursos Humans i Finances, i l' aprovació final de la Gerència de l' ICN2.

4. REQUISITS

- El reconeixement i aprovació de les bestretes reintegrables es farà sempre d' acord amb les limitacions pressupostàries anuals que es poguessin establir.
- La concessió de la bestreta es podrà fer sempre que s' hagi reintegrat en la seva totalitat qualsevol bestreta concedida prèviament al mateix sol·licitant.

5. QUANTIA I REINTEGRAMENT

5.1 Personal indefinit/ "Estructura"

Es podrà concedir una quantia de fins a 2 mensualitats del salari brut mensual, encara que de forma extraordinària es podrà concedir una bestreta de fins a 4 mensualitats del salari brut, amb les següents condicions:

- Fins a 2 mensualitats. El reintegrament es farà en un màxim de 14 mesos.
- Fins a 4 mensualitats. Només es concedirà de forma extraordinària, i degudament justificada. El reintegrament es farà en un màxim de 24 mesos. S' haurà d' acompanyar a la sol·licitud, la documentació que justifiqui la necessitat de la bestreta.

5.2 Personal temporal "no Estructura"

La quantia que es podrà concedir serà de fins a 2 mensualitats. La bestreta haurà de ser reintegrada abans de final de l' exercici o abans de finalització dels seus treballs, prenent com a referència el menor dels terminis.

5.3. Personal de nova incorporació

S' inclou en aquest apartat el personal de nova incorporació que requereix d' una bestreta en incorporar-se a l' Institut. La quantia que es podrà demanar en aquest cas, des del mateix dia de la seva incorporació, serà fins a un màxim d' 1 mensualitat del salari brut, que haurà de ser reintegrada com a màxim en 4 mesos i sempre abans de finalitzar l' any.

Acompanyada a la sol·licitud, s'haurà d'incloure l'acceptació del GL, DL o Head del seu grup o departament. No requerirà altra documentació addicional per a l' aprovació.

6. REESTRICCIONS PRESSUPOSTÀRIES

L' ICN2, si fos necessari pel volum total de les peticions o per necessitats pressupostàries, podrà establir un límit màxim anual de bestretes. En aquest cas, s' establirien criteris objectius per poder atendre les necessitats més urgents.

7. SOL·LICITUD

L' interessat enviarà al departament de Recursos Humans el model del formulari dissenyat per a tal fi. En els casos reflectits en el punt 5.1. s' utilitzarà l' ANNEX 1., en els casos reflectits en el punt 5.2 l' ANNEX 2 i en els casos en el punt 5.3. s' utilitzarà el model de l' ANNEX 3.

8. TRAMITACIÓ

El departament de Recursos Humans gestionarà amb el/la sol·licitant la documentació necessària segons els casos descrits en els apartats anteriors i verificarà que es compleixen els requisits establerts quant a quantia i reintegrament, i remetrà el formulari resultant al/la Head de Finances per a la seva signatura d'aprovació. Així mateix, Gerència haurà de realitzar una aprovació final.

En els mesos successius, segons a quin apartat del punt 5 es refereixi, el departament de Recursos Humans detraurà de la nòmina mensual la quantitat acordada fins a la reposició íntegra de l' import de la quantitat anticipada.

El sol·licitant es compromet a la devolució íntegra de la quantitat anticipada mitjançant el descompte en les seves nòmines i es compromet igualment, en cas de finalitzar el seu contracte, a retornar els imports pendents o autoritzar ICN2 perquè liquidi els crèdits pendents.

La informació rebuda en el compliment d' aquest procediment serà tractada amb la més estricta confidencialitat.