

1222

ROZPORZĄDZENIE MINISTRA NAUKI I SZKOLNICTWA WYŻSZEGO¹⁾

z dnia 27 września 2010 r.

w sprawie szczegółowych kryteriów wynagradzania pracowników Biura Narodowego Centrum Badań i Rozwoju

Na podstawie art. 19 ust. 3 ustawy z dnia 30 kwietnia 2010 r. o Narodowym Centrum Badań i Rozwoju (Dz. U. Nr 96, poz. 616) zarządza się, co następuje:

§ 1. 1. Wynagrodzenie pracownika Biura Narodowego Centrum Badań i Rozwoju, zwanego dalej „pracownikiem”, składa się z:

- 1) wynagrodzenia zasadniczego przewidzianego dla zajmowanego stanowiska pracy;
- 2) dodatku za wieloletnią pracę.

2. Pracownikowi zatrudnionemu w niepełnym wymiarze czasu pracy przysługuje wynagrodzenie, o którym mowa w ust. 1, w wysokości proporcjonalnej do wymiaru czasu pracy określonego w umowie o pracę.

§ 2. Ustala się tabelę kwot miesięcznego wynagrodzenia zasadniczego dla poszczególnych stanowisk pracowników, z uwzględnieniem kwalifikacji niezbędnych do wykonywania pracy na danym stanowisku, stanowiącą załącznik do rozporządzenia.

§ 3. Wynagrodzenie głównego księgowego Narodowego Centrum Badań i Rozwoju, zwanego dalej „Centrum”, ustala Dyrektor Centrum, zgodnie z przepisami ustawy z dnia 3 marca 2000 r. o wynagradzaniu osób kierujących niektórymi podmiotami prawnymi (Dz. U. Nr 26, poz. 306, z późn. zm.²⁾).

§ 4. 1. Pracownikowi przysługuje dodatek za wieloletnią pracę w wysokości wynoszącej po pięciu latach pracy 5 % miesięcznego wynagrodzenia zasadniczego. Dodatek ten wzrasta o 1 % za każdy kolejny rok pracy, aż do osiągnięcia 20 % miesięcznego wynagrodzenia zasadniczego.

2. Do okresów pracy uprawniających do dodatku za wieloletnią pracę wlicza się wszystkie poprzednie zakończone okresy zatrudnienia oraz inne udokumentowane okresy, jeżeli z mocy odrębnych przepisów podlegają one wliczeniu do okresu pracy, od którego zależą uprawnienia pracownicze.

3. Przy ustalaniu prawa do dodatku za wieloletnią pracę przysługującego pracownikowi, który był zatrudniony równocześnie w ramach więcej niż jednego

zakończonego stosunku pracy, do okresu uprawniającego do dodatku za wieloletnią pracę wlicza się jeden z tych okresów zatrudnienia.

4. Dodatek za wieloletnią pracę przysługuje pracownikowi za dni, za które otrzymuje wynagrodzenie, oraz za dni nieobecności w pracy z tytułu niezdolności do pracy wskutek choroby albo konieczności osobistego sprawowania opieki nad dzieckiem lub chorym członkiem rodziny, za które pracownik otrzymuje z tego tytułu zasiłek z ubezpieczenia społecznego.

5. Pracownikowi uprawnionemu do dodatku za wieloletnią pracę dodatek ten wypłaca się w terminie wypłaty wynagrodzenia:

- 1) począwszy od pierwszego dnia miesiąca kalendarzowego następującego po miesiącu, w którym pracownik nabył prawo do dodatku lub prawo do wyższej stawki dodatku, jeżeli nabycie prawa nastąpiło w ciągu miesiąca;
- 2) za dany miesiąc, jeżeli nabycie prawa do dodatku lub prawa do wyższej stawki dodatku nastąpiło pierwszego dnia miesiąca.

§ 5. 1. Pracownikowi kierującemu zespołem pracowników lub koordynującemu wykonanie określonych zadań może być przyznany na czas określony dodatek funkcyjny.

2. Wysokość dodatku funkcyjnego wynosi nie mniej niż 5 % kwoty przysługującego pracownikowi wynagrodzenia zasadniczego. Maksymalna wysokość dodatku funkcyjnego nie może przekroczyć 20 % kwoty przysługującego pracownikowi wynagrodzenia zasadniczego.

3. Przy ustalaniu wysokości dodatku funkcyjnego uwzględnia się:

- 1) kwalifikacje zawodowe pracownika;
- 2) staż pracy pracownika;
- 3) zakres odpowiedzialności i samodzielności wymaganej w związku z kierowaniem zespołem pracowników lub koordynacją wykonania określonych zadań;
- 4) zakres, specyfikę i stopień trudności powierzonych pracownikowi obowiązków.

4. Dodatek funkcyjny przyznaje się na czas wykonywania obowiązków, o których mowa w ust. 1.

§ 6. 1. Pracownikowi może być przyznany dodatek specjalny z tytułu okresowego zwiększenia obowiązków służbowych, na czas wykonywania tych obowiązków.

¹⁾ Minister Nauki i Szkolnictwa Wyższego kieruje działem administracji rządowej — nauka, na podstawie § 1 ust. 2 pkt 1 rozporządzenia Prezesa Rady Ministrów z dnia 16 listopada 2007 r. w sprawie szczegółowego zakresu działania Ministra Nauki i Szkolnictwa Wyższego (Dz. U. Nr 216, poz. 1596).

²⁾ Zmiany wymienionej ustawy zostały ogłoszone w Dz. U. z 2001 r. Nr 85, poz. 924 i Nr 154, poz. 1799, z 2002 r. Nr 113, poz. 984, z 2003 r. Nr 45, poz. 391, Nr 60, poz. 535 i Nr 180, poz. 1759, z 2004 r. Nr 116, poz. 1207, z 2009 r. Nr 157, poz. 1241 oraz z 2010 r. Nr 28, poz. 143 i Nr 96, poz. 620.

2. Dodatek specjalny może być przyznany w szczególności z tytułu realizacji zadań finansowanych z budżetu Unii Europejskiej oraz z niepodlegających zwrotowi środków w ramach pomocy udzielonej przez państwa członkowskie Europejskiego Porozumienia o Wolnym Handlu (EFTA).

3. Dodatek specjalny przyznaje się w wysokości nieprzekraczającej 40 % kwoty przysługującego pracownikowi wynagrodzenia zasadniczego.

§ 7. 1. Pracownikowi za szczególne osiągnięcia w pracy zawodowej można przyznać nagrodę ze specjalnie utworzonego w tym celu funduszu nagród.

2. Fundusz nagród, o którym mowa w ust. 1, w wysokości 3 % planowanych środków na wynagrodzenia osobowe, pozostaje w dyspozycji Dyrektora Centrum.

§ 8. 1. Pracownikowi przysługuje nagroda jubileuszowa w wysokości:

- 1) 75 % miesięcznego wynagrodzenia — po 20 latach pracy;
- 2) 100 % miesięcznego wynagrodzenia — po 25 latach pracy;
- 3) 150 % miesięcznego wynagrodzenia — po 30 latach pracy;
- 4) 200 % miesięcznego wynagrodzenia — po 35 latach pracy;
- 5) 300 % miesięcznego wynagrodzenia — po 40 latach pracy;
- 6) 400 % miesięcznego wynagrodzenia — po 45 latach pracy.

2. Do okresów pracy, o których mowa w ust. 1, wlicza się wszystkie poprzednie zakończone okresy zatrudnienia oraz inne udokumentowane okresy, jeżeli z mocy odrębnych przepisów podlegają one wliczeniu do okresu pracy, od którego zależą uprawnienia pracownicze.

3. W 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 upływu okresu uprawniającego do tej nagrody.

5. Wypłata nagrody jubileuszowej następuje niezwłocznie po nabyciu przez pracownika prawa do tej nagrody, a jeżeli w aktach osobowych pracownika brakuje odpowiedniej dokumentacji — niezwłocznie po udokumentowaniu przez pracownika prawa do nagrody jubileuszowej.

6. Podstawę obliczenia nagrody jubileuszowej stanowi wynagrodzenie przysługujące pracownikowi w dniu nabycia prawa do nagrody, a jeżeli dla pracownika jest to korzystniejsze — wynagrodzenie przysługujące mu w dniu jej wypłaty.

7. Jeżeli pracownik nabył prawo do nagrody jubileuszowej, będąc zatrudnionym w innym wymiarze czasu pracy niż w dniu jej wypłaty, podstawę obliczenia nagrody stanowi wynagrodzenie przysługujące pracownikowi w dniu nabycia prawa do nagrody jubileuszowej.

8. Nagrodę jubileuszową oblicza się według zasad obowiązujących przy ustalaniu ekwiwalentu pieniężnego za urlop wypoczynkowy.

9. W razie ustania stosunku pracy w związku z przejściem 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 ustania stosunku pracy, nagrodę tę wypłaca się w dniu ustania stosunku pracy.

10. Jeżeli w dniu wejścia w życie przepisów wprowadzających zaliczalność do okresów uprawniających do świadczeń pracowniczych okresów niepodlegających dotychczas zaliczeniu upływa okres uprawniający pracownika do dwóch lub więcej nagród jubileuszowych, wypłaca mu się tylko jedną nagrodę — najwyższą.

11. Pracownikowi, który w dniu wejścia w życie przepisów, o których mowa w ust. 10, ma okres dłuższy niż wymagany do nagrody jubileuszowej danego stopnia, a w terminie 12 miesięcy od tego dnia upływie okres uprawniający go do nabycia nagrody jubileuszowej wyższego stopnia, nagrodę niższą wypłaca się w pełnej wysokości, a w dniu nabycia prawa do nagrody wyższej — różnicę między kwotą nagrody wyższej a kwotą nagrody niższej.

12. Przepisy ust. 10 i 11 mają odpowiednio zastosowanie, jeżeli w dniu, w którym pracownik udokumentował swoje prawo do nagrody jubileuszowej, był uprawniony do nagrody wyższego stopnia oraz gdy pracownik nabędzie to prawo w ciągu 12 miesięcy od tego dnia.

§ 9. 1. Pracownikowi przysługuje dodatkowe wynagrodzenie roczne.

2. Pracownik nabywa prawo do dodatkowego wynagrodzenia rocznego w pełnej wysokości po przepracowaniu w Biurze Centrum całego roku kalendarzowego.

3. Pracownik, który nie przepracował w Biurze Centrum całego roku kalendarzowego, nabywa prawo do dodatkowego wynagrodzenia rocznego w wysokości proporcjonalnej do okresu przepracowanego, pod warunkiem że okres ten wynosi co najmniej 6 miesięcy.

4. Przepracowanie co najmniej 6 miesięcy warunkujących nabycie prawa do dodatkowego wynagrodzenia rocznego nie jest wymagane w przypadkach:

1) rozwiązania stosunku pracy w związku z:

- a) przejściem na emeryturę, rentę szkoleniową albo rentę z tytułu niezdolności do pracy lub świadczenie rehabilitacyjne,

- b) przeniesieniem służbowym, powołaniem lub wyborem,
- c) likwidacją Centrum albo zmniejszeniem zatrudnienia z przyczyn dotyczących pracodawcy,
- d) likwidacją komórki organizacyjnej Biura Centrum lub jej reorganizacją;

2) korzystania z urlopu wychowawczego.

5. Pracownik nie nabywa prawa do dodatkowego wynagrodzenia rocznego w przypadkach:

- 1) nieusprawiedliwionej nieobecności w pracy trwającej dłużej niż dwa dni;
- 2) stawiania się do pracy lub przebywania w pracy w stanie nietrzeźwości;
- 3) wymierzenia pracownikowi kary dyscyplinarnej wydalenia z pracy;
- 4) rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika.

§ 10. 1. Dodatkowe wynagrodzenie roczne ustala się w wysokości 8,5 % sumy wynagrodzenia otrzymanego przez pracownika w ciągu roku kalendarzowego, za który przysługuje to wynagrodzenie, uwzględniając składniki wynagrodzenia przyjmowane do obliczenia ekwiwalentu pieniężnego za urlop wypoczynkowy, a także wynagrodzenie za urlop wypoczynkowy oraz wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy przysługujące pracownikowi, który podjął pracę w wyniku przywrócenia do pracy.

2. W przypadkach, o których mowa w § 9 ust. 3, wysokość dodatkowego wynagrodzenia rocznego ustala się proporcjonalnie do okresu przepracowanego w Biurze Centrum.

3. Dodatkowe wynagrodzenie roczne jest wypłacane z wyodrębnionych na ten cel środków na wynagrodzenia.

4. Dodatkowe wynagrodzenie roczne wypłaca się, z zastrzeżeniem ust. 5, nie później niż w ciągu pierwszych trzech miesięcy roku kalendarzowego następującego po roku, za który przysługuje to wynagrodzenie.

5. Pracownikowi, z którym rozwiązano stosunek pracy w związku z likwidacją Centrum, dodatkowe wynagrodzenie roczne wypłaca się w dniu rozwiązania stosunku pracy.

§ 11. 1. Pracownikowi, którego stosunek pracy ustał w związku z przejściem na rentę z tytułu niezdolności do pracy lub emeryturę, przysługuje jednorazowa odprawa pieniężna w wysokości:

- 1) jednomiesięcznego wynagrodzenia otrzymanego za ostatni miesiąc zatrudnienia — jeżeli przepracował mniej niż 15 lat;
- 2) dwumiesięcznego wynagrodzenia otrzymanego za ostatni miesiąc zatrudnienia — jeżeli przepracował co najmniej 15 lat;
- 3) trzymiesięcznego wynagrodzenia otrzymanego za ostatni miesiąc zatrudnienia — jeżeli przepracował co najmniej 20 lat.

2. Do okresów pracy, o których mowa w ust. 1, wlicza się wszystkie poprzednie zakończone okresy zatrudnienia, a także inne udokumentowane okresy, jeżeli z mocy odrębnych przepisów podlegają one wliczeniu do okresu pracy, od którego zależą uprawnienia pracownicze.

3. Odprawę, o której mowa w ust. 1, oblicza się według zasad obowiązujących przy ustalaniu ekwiwalentu pieniężnego za urlop wypoczynkowy.

§ 12. Rozporządzenie wchodzi w życie z dniem 1 października 2010 r.

Minister Nauki i Szkolnictwa Wyższego: *B. Kudrycka*

Załącznik do rozporządzenia Ministra Nauki i Szkolnictwa
Wyższego z dnia 27 września 2010 r. (poz. 1222)

TABELA KWOT MIESIĘCZNEGO WYNAGRODZENIA ZASADNICZEGO
DLA POSZCZEGÓLNYCH STANOWISK PRACOWNIKÓW

Stanowisko	Kwota wynagrodzenia w złotych	Wymagane kwalifikacje
Kierownik komórki organizacyjnej	5 100—8 500	wykształcenie wyższe
Zastępca kierownika komórki organizacyjnej	4 900—7 900	wykształcenie wyższe
Radca prawny	5 100—8 500	według odrębnych przepisów
Główny informatyk	5 100—8 500	wykształcenie wyższe
Koordynator zespołu/projektu	4 000—6 800	wykształcenie wyższe
Główny specjalista	3 400—6 200	wykształcenie wyższe
Audytor wewnętrzny	3 400—6 200	według odrębnych przepisów
Starszy specjalista	2 800—5 100	wykształcenie wyższe
Starszy księgowy	2 800—5 100	wykształcenie wyższe
Starszy informatyk	2 800—5 100	wykształcenie wyższe
Specjalista	2 300—4 500	wykształcenie wyższe
Księgowy	2 300—4 500	wykształcenie wyższe
Młodszy specjalista	2 000—3 600	wykształcenie wyższe
Informatyk	2 300—3 600	wykształcenie średnie
Pracownik obsługi biurowej	2 000—3 600	wykształcenie średnie
Recepcjonista	2 000—3 100	wykształcenie średnie
Sekretarz/archiwista	2 000—3 400	wykształcenie średnie
Kierowca	2 000—3 400	według odrębnych przepisów
Portier/dozorca	2 000—3 400	wykształcenie średnie