

## 1223

ROZPORZĄDZENIE MINISTRA NAUKI I SZKOLNICTWA WYŻSZEGO<sup>1)</sup>

z dnia 27 września 2010 r.

**w sprawie szczegółowych warunków wynagradzania zastępców Dyrektora, Koordynatorów Dyscyplin oraz pracowników Biura Narodowego Centrum Nauki**

Na podstawie art. 10 ust. 2 ustawy z dnia 30 kwietnia 2010 r. o Narodowym Centrum Nauki (Dz. U. Nr 96, poz. 617) zarządza się, co następuje:

§ 1. Wynagrodzenie zastępcy Dyrektora oraz głównego księgowego Narodowego Centrum Nauki, 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.<sup>2)</sup>).

§ 2. 1. Wynagrodzenie Koordynatora Dyscyplin, zwanego dalej „Koordynatorem”, składa się z:

- 1) wynagrodzenia zasadniczego;
- 2) dodatku za wieloletnią pracę.

2. Koordynatorowi 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.

3. Wysokość przysługującego Koordynatorowi dodatku za wieloletnią pracę ustala się zgodnie z warunkami określonymi w § 5.

4. Koordynatorowi przysługuje nagroda jubileuszowa, ustalana zgodnie z warunkami określonymi w § 9.

5. Koordynatorowi przysługuje dodatkowe wynagrodzenie roczne, ustalane zgodnie z warunkami określonymi w § 10 i 11.

6. Koordynatorowi, którego stosunek pracy ustał w związku z przejściem na rentę z tytułu niezdolności do pracy lub emeryturę, przysługuje odprawa pieniężna ustalana zgodnie z warunkami określonymi w § 12, z zastrzeżeniem, że jeżeli zatrudnienie na stanowisku Koordynatora stanowi dodatkowe zatrudnienie, odprawa pieniężna nie przysługuje.

§ 3. 1. Wynagrodzenie pracownika Biura Centrum, 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.

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

§ 5. 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 on 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. Dodatek za wieloletnią pracę jest wypłacany w terminie wypłaty wynagrodzenia:

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

<sup>1)</sup> 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).

<sup>2)</sup> 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.

§ 6. 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 bierze się pod uwagę:

- 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 i stopień trudności powierzonych pracownikowi obowiązków.

§ 7. 1. Pracownikowi może być przyznany na czas określony dodatek specjalny z tytułu okresowego zwiększenia obowiązków służbowych.

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

3. Dodatek specjalny nie może przekraczać 40 % kwoty przysługującego pracownikowi wynagrodzenia zasadniczego.

§ 8. 1. Tworzy się fundusz nagród, z przeznaczeniem na nagrody za szczególne osiągnięcia w pracy zawodowej, w wysokości 3 % planowanych środków na wynagrodzenia osobowe, pozostający w dyspozycji Dyrektora Centrum.

2. Fundusz nagród, o którym mowa w ust. 1, może być podwyższany w ramach posiadanych środków na wynagrodzenia.

§ 9. 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 okresu pracy uprawniającego do nagrody jubileuszowej 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. Wyplata nagrody jubileuszowej następuje niezwłocznie po nabyciu prawa do tej nagrody.

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. Jeżeli nabycie prawa do nagrody jubileuszowej nastąpiło w trakcie zatrudnienia w innym wymiarze czasu pracy niż w dniu jej wypłaty, podstawę obliczenia nagrody stanowi wynagrodzenie przysługujące temu pracownikowi w dniu nabycia prawa do nagrody jubileuszowej. Nagrodę jubileuszową oblicza się zgodnie z przepisami obowiązującymi przy ustalaniu ekwiwalentu pieniężnego za urlop wypoczynkowy.

7. 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.

8. 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.

9. Pracownikowi, który w dniu wejścia w życie przepisów, o których mowa w ust. 8, ma dłuższy okres zatrudnienia 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.

10. Przepisy ust. 8 i 9 mają odpowiednio zastosowanie, jeżeli w dniu, w którym pracownik udokumentował swoje prawo do nagrody jubileuszowej, był uprawniony do nagrody wyższego stopnia oraz gdy nabędzie to prawo w ciągu 12 miesięcy od tego dnia.

§ 10. 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.

§ 11. 1. Dodatkowe wynagrodzenie roczne ustala się w wysokości 8,5 % sumy wynagrodzenia otrzymanego przez pracownika w ciągu roku kalendarzowego, za który przysługuje to dodatkowe 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 § 10 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.

§ 12. 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 uprawniających do odprawy pieniężnej 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. W przypadku gdy praca w Biurze Centrum stanowi dodatkowe zatrudnienie, do okresu tego zatrudnienia nie zalicza się okresów zatrudnienia podstawowego.

4. Odprawę pieniężną oblicza się według przepisów obowiązujących przy ustalaniu ekwiwalentu pieniężnego za urlop wypoczynkowy.

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

Minister Nauki i Szkolnictwa Wyższego: *B. Kudrycka*

Załącznik do rozporządzenia Ministra Nauki i Szkolnictwa  
Wyzszego z dnia 27 września 2010 r. (poz. 1223)

TABELA KWOT MIESIĘCZNEGO WYNAGRODZENIA ZASADNICZEGO KOORDYNATORA  
ORAZ DLA POSZCZEGÓLNYCH STANOWISK PRACOWNIKÓW

Stanowisko	Kwota wynagrodzenia w złotych	Wymagane kwalifikacje
Koordinator Dyscyplin	5100–8500	stopień naukowy doktora
Kierownik komórki organizacyjnej	5100–8500	wykształcenie wyższe
Zastępca kierownika komórki organizacyjnej	4900–7900	wykształcenie wyższe
Radca prawny	5100–8500	według odrębnych przepisów
Główny informatyk	5100–8500	wykształcenie wyższe
Koordinator zespołu/projektu	4000–6800	wykształcenie wyższe
Główny specjalista	3400–6200	wykształcenie wyższe
Audytor wewnętrzny	3400–6200	według odrębnych przepisów
Starszy specjalista	2800–5100	wykształcenie wyższe
Starszy księgowy	2800–5100	wykształcenie wyższe
Starszy informatyk	2800–5100	wykształcenie wyższe
Specjalista	2300–4500	wykształcenie wyższe
Księgowy	2300–4500	wykształcenie wyższe
Młodszy specjalista	2000–3600	wykształcenie wyższe
Informatyk	2300–3600	wykształcenie średnie
Pracownik obsługi biurowej	2000–3600	wykształcenie średnie
Recepcjonista	2000–3100	wykształcenie średnie
Sekretarz/archiwista	2000–3100	wykształcenie średnie
Kierowca	2000–3400	według odrębnych przepisów
Portier/dozorca	2000–3400	wykształcenie średnie