

Warszawa, dnia 21 grudnia 2015 r.

Poz. 2158

**OBWIESZCZENIE
MINISTRA NAUKI I SZKOLNICTWA WYŻSZEGO**

z dnia 27 listopada 2015 r.

**w sprawie ogłoszenia jednolitego tekstu rozporządzenia Ministra Nauki i Szkolnictwa Wyższego
w sprawie szczegółowych kryteriów wynagradzania pracowników
Biura Narodowego Centrum Badań i Rozwoju**

1. Na podstawie art. 16 ust. 3 ustawy z dnia 20 lipca 2000 r. o ogłaszaniu aktów normatywnych i niektórych innych aktów prawnych (Dz. U. z 2015 r. poz. 1484 i 1890) ogłasza się w załączniku do niniejszego obwieszczenia jednolity tekst rozporządzenia Ministra Nauki i Szkolnictwa Wyższego z dnia 27 września 2010 r. w sprawie szczegółowych kryteriów wynagradzania pracowników Biura Narodowego Centrum Badań i Rozwoju (Dz. U. Nr 181, poz. 1222), z uwzględnieniem zmian wprowadzonych:

- 1) rozporządzeniem Ministra Nauki i Szkolnictwa Wyższego z dnia 31 sierpnia 2011 r. zmieniającym rozporządzenie w sprawie szczegółowych kryteriów wynagradzania pracowników Biura Narodowego Centrum Badań i Rozwoju (Dz. U. Nr 182, poz. 1085);
- 2) rozporządzeniem Ministra Nauki i Szkolnictwa Wyższego z dnia 12 września 2014 r. zmieniającym rozporządzenie w sprawie szczegółowych kryteriów wynagradzania pracowników Biura Narodowego Centrum Badań i Rozwoju (Dz. U. poz. 1323).

2. Podany w załączniku do niniejszego obwieszczenia tekst jednolity rozporządzenia nie obejmuje:

- 1) § 2 rozporządzenia Ministra Nauki i Szkolnictwa Wyższego z dnia 31 sierpnia 2011 r. zmieniającego rozporządzenie w sprawie szczegółowych kryteriów wynagradzania pracowników Biura Narodowego Centrum Badań i Rozwoju (Dz. U. Nr 182, poz. 1085), który stanowi:

„§ 2. Rozporządzenie wchodzi w życie z dniem 1 września 2011 r.”;

- 2) § 2 rozporządzenia Ministra Nauki i Szkolnictwa Wyższego z dnia 12 września 2014 r. zmieniającego rozporządzenie w sprawie szczegółowych kryteriów wynagradzania pracowników Biura Narodowego Centrum Badań i Rozwoju (Dz. U. poz. 1323), który stanowi:

„§ 2. Rozporządzenie wchodzi w życie po upływie 14 dni od dnia ogłoszenia.”.

Minister Nauki i Szkolnictwa Wyższego: *wz. M. Ratajczak*

Załącznik do obwieszczenia Ministra Nauki i Szkolnictwa
Wyższego z dnia 27 listopada 2015 r. (poz. 2158)

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. z 2014 r. poz. 1788 oraz z 2015 r. poz. 249) zarządza się, co następuje:

§ 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. z 2015 r. poz. 2099).

§ 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.

¹⁾ Minister Nauki i Szkolnictwa Wyższego kieruje działem administracji rządowej – nauka, na podstawie § 1 ust. 2 pkt 1 rozporządzenia Prezesa Rady Ministrów z dnia 17 listopada 2015 r. w sprawie szczegółowego zakresu działania Ministra Nauki i Szkolnictwa Wyższego (Dz. U. poz. 1896).

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.

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, w wysokości 3% planowanych środków na wynagrodzenia osobowe, pozostaje w dyspozycji Dyrektora Centrum i może być przez niego podwyższany w ramach posiadanych środków na wynagrodzenia osobowe.

§ 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.

²⁾ W brzmieniu ustalonym przez § 1 rozporządzenia Ministra Nauki i Szkolnictwa Wyższego z dnia 12 września 2014 r. zmieniającego rozporządzenie w sprawie szczegółowych kryteriów wynagradzania pracowników Biura Narodowego Centrum Badań i Rozwoju (Dz. U. poz. 1323), które weszło w życie z dniem 18 października 2014 r.

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 upływa 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) stawienia 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.

Załącznik do rozporządzenia Ministra Nauki i Szkolnictwa Wyższego z dnia 27 września 2010 r.³⁾

TABELA KWOT MIESIĘCZNEGO WYNAGRODZENIA ZASADNICZEGO DLA POSZCZEGÓLNYCH STANOWISK PRACY

Stanowisko	Kwota wynagrodzenia w złotych	Wymagane kwalifikacje
Kierownik działu	5100–9000	wykształcenie wyższe
Zastępca kierownika działu	4900–8500	wykształcenie wyższe
Radca prawny	5100–8500	według odrębnych przepisów
Kierownik sekcji	5100–8000	wykształcenie wyższe
Zastępca kierownika sekcji	4000–8000	wykształcenie wyższe
Główny informatyk	5100–8500	wykształcenie wyższe
Koordynator zespołu/Koordynator projektu	4000–8000	wykształcenie wyższe
Ekspert	4500–7800	wykształcenie wyższe
Główny specjalista	3400–7200	wykształcenie wyższe
Audytor wewnętrzny	3400–6200	według odrębnych przepisów
Starszy specjalista	2800–6200	wykształcenie wyższe
Starszy księgowy	2800–6200	wykształcenie wyższe
Starszy informatyk	2800–5100	wykształcenie wyższe
Specjalista	2300–5000	wykształcenie wyższe
Księgowy	2300–4500	wykształcenie wyższe
Młodszy specjalista/referent	2000–4000	wykształcenie wyższe
Informatyk	2300–3600	wykształcenie średnie
Pracownik obsługi biurowej	2000–3600	wykształcenie średnie
Recepcjonista	2000–3100	wykształcenie średnie
Sekretarz/archiwista	2000–3400	wykształcenie średnie
Kierowca	2000–3400	według odrębnych przepisów
Portier/dozorca	2000–3400	wykształcenie średnie

³⁾ W brzmieniu ustalonym przez § 1 rozporządzenia Ministra Nauki i Szkolnictwa Wyższego z dnia 31 sierpnia 2011 r. zmieniającego rozporządzenie w sprawie szczegółowych kryteriów wynagradzania pracowników Biura Narodowego Centrum Badań i Rozwoju (Dz. U. Nr 182, poz. 1085), które weszło w życie z dniem 1 września 2011 r.