

Warszawa, dnia 4 lutego 2021 r.

Poz. 238

**OBWIESZCZENIE  
MINISTRA EDUKACJI I NAUKI<sup>1)</sup>**

z dnia 27 stycznia 2021 r.

**w sprawie ogłoszenia jednolitego tekstu rozporządzenia Ministra Nauki i Szkolnictwa Wyższego  
w sprawie szczegółowych warunków wynagradzania zastępców Dyrektora, Koordynatorów Dyscyplin  
oraz pracowników Biura Narodowego Centrum Nauki**

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 2019 r. poz. 1461) ogłasza się w załączniku do niniejszego obwieszczenia jednolity tekst rozporządzenia Ministra Nauki i Szkolnictwa Wyższego z dnia 27 września 2010 r. w sprawie szczegółowych warunków wynagradzania zastępców Dyrektora, Koordynatorów Dyscyplin oraz pracowników Biura Narodowego Centrum Nauki (Dz. U. poz. 1223), z uwzględnieniem zmian wprowadzonych rozporządzeniem Ministra Nauki i Szkolnictwa Wyższego z dnia 21 stycznia 2020 r. zmieniającym rozporządzenie w sprawie szczegółowych warunków wynagradzania zastępców Dyrektora, Koordynatorów Dyscyplin oraz pracowników Biura Narodowego Centrum Nauki (Dz. U. poz. 112).

2. Podany w załączniku do niniejszego obwieszczenia tekst jednolity rozporządzenia nie obejmuje § 2 rozporządzenia Ministra Nauki i Szkolnictwa Wyższego z dnia 21 stycznia 2020 r. zmieniającego rozporządzenie w sprawie szczegółowych warunków wynagradzania zastępców Dyrektora, Koordynatorów Dyscyplin oraz pracowników Biura Narodowego Centrum Nauki (Dz. U. poz. 112), który stanowi:

„§ 2. Rozporządzenie wchodzi w życie z dniem następującym po dniu ogłoszenia, z mocą od dnia 1 stycznia 2020 r.”.

Minister Edukacji i Nauki: *P. Czarnek*

---

<sup>1)</sup> Minister Edukacji i Nauki kieruje działem administracji rządowej – szkolnictwo wyższe i nauka, na podstawie § 1 ust. 2 pkt 2 rozporządzenia Prezesa Rady Ministrów z dnia 20 października 2020 r. w sprawie szczegółowego zakresu działania Ministra Edukacji i Nauki (Dz. U. poz. 1848 i 2335).

Załącznik do obwieszczenia Ministra Edukacji i Nauki  
z dnia 27 stycznia 2021 r. (poz. 238)

**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. z 2019 r. poz. 1384) 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. z 2019 r. poz. 2136).

**§ 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.

3a.<sup>2)</sup> Koordynatorowi może być przyznany dodatek specjalny, ustalany zgodnie z warunkami określonymi w § 7.

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

5. Koordynatorowi przysługuje dodatkowe wynagrodzenie roczne, ustalone 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.

<sup>1)</sup> Obecnie działem administracji rządowej – szkolnictwo wyższe i nauka kieruje Minister Edukacji i Nauki, na podstawie § 1 ust. 2 pkt 2 rozporządzenia Prezesa Rady Ministrów z dnia 20 października 2020 r. w sprawie szczegółowego zakresu działania Ministra Edukacji i Nauki (Dz. U. poz. 1848 i 2335).

<sup>2)</sup> Dodany przez § 1 pkt 1 rozporządzenia Ministra Nauki i Szkolnictwa Wyższego z dnia 21 stycznia 2020 r. zmieniającego rozporządzenie w sprawie szczegółowych warunków wynagradzania zastępców Dyrektora, Koordynatorów Dyscyplin oraz pracowników Biura Narodowego Centrum Nauki (Dz. U. poz. 112), które weszło w życie z mocą od dnia 1 stycznia 2020 r.

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.

**§ 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 pozostawiania 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 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 upłynie 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) 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.

**§ 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.

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

TABELA KWOT MIESIĘCZNEGO WYNAGRODZENIA ZASADNICZEGO KOORDYNATORA  
ORAZ DLA POSZCZEGÓLNYCH STANOWISK PRACOWNIKÓW

Stanowisko	Kwota wynagrodzenia w złotych	Wymagane kwalifikacje
Koordinator Dyscyplin	5 100–10 000	stopień naukowy doktora
kierownik komórki organizacyjnej	5 100–10 000	wykształcenie wyższe
zastępca kierownika komórki organizacyjnej	4 900–9 500	wykształcenie wyższe
radca prawny	5 100–10 000	według odrębnych przepisów
główny informatyk	5 100–10 000	wykształcenie wyższe
koordynator zespołu/projektu	4 000–8 100	wykształcenie wyższe
główny specjalista	3 400–7 500	wykształcenie wyższe
audytor wewnętrzny	3 400–7 500	według odrębnych przepisów
starszy specjalista	2 800–6 100	wykształcenie wyższe
starszy księgowy	2 800–6 100	wykształcenie wyższe
starszy informatyk	2 800–6 100	wykształcenie wyższe
specjalista	2 600–5 400	wykształcenie wyższe
księgowy	2 600–5 400	wykształcenie wyższe
młodszy specjalista	2 600–4 300	wykształcenie wyższe
informatyk	2 600–4 300	wykształcenie średnie
pracownik obsługi biurowej	2 600–4 300	wykształcenie średnie
recepjonista	2 600–3 800	wykształcenie średnie
sekretarz/archiwista	2 600–3 800	wykształcenie średnie
kierowca	2 600–4 000	według odrębnych przepisów
portier	2 600–4 000	wykształcenie średnie

<sup>3)</sup> W brzmieniu ustalonym przez § 1 pkt 2 rozporządzenia, o którym mowa w odnośniku 2.