

ROZPORZĄDZENIE

MINISTRA NAUKI I SZKOLNICTWA WYŻSZEGO¹⁾

z dnia 2019 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 2019 r. poz. 1770) zarządza się, co następuje:

§ 1. Szczegółowymi kryteriami wynagradzania pracowników Biura Narodowego Centrum Badań i Rozwoju są:

- 1) wykształcenie i jego przydatność dla realizacji zadań na stanowisku pracy;
- 2) znajomość języków obcych i jej przydatność dla realizacji zadań na stanowisku pracy;
- 3) doświadczenie zawodowe i jego przydatność dla realizacji zadań na stanowisku pracy;
- 4) dodatkowe kwalifikacje zawodowe i ich przydatność dla realizacji zadań na stanowisku pracy;
- 5) kompetencje społeczne i ich przydatność dla realizacji zadań na stanowisku pracy;
- 6) zakres odpowiedzialności za realizację przez współpracowników lub podległych pracowników zadań na stanowisku pracy;
- 7) poziom samodzielności wymaganej do realizacji zadań na stanowisku pracy;
- 8) poziom kreatywności wymaganej do realizacji zadań na stanowisku pracy;
- 9) poziom złożoności zadań realizowanych na stanowisku pracy;
- 10) dodatkowe zadania realizowane na stanowisku pracy;
- 11) zakres wpływu na decyzje związane z realizacją zadań na stanowisku pracy;
- 12) zakres wpływu na osiągnięcie celów Narodowego Centrum Badań i Rozwoju;
- 13) poziom narażenia na czynniki utrudniające realizację zadań na stanowisku pracy;
- 14) jakość pracy i zaangażowanie w realizację zadań na stanowisku pracy;
- 15) konieczność wykonywania pracy poza granicami Rzeczypospolitej Polskiej;

¹⁾ Minister Nauki i Szkolnictwa Wyższego kieruje działem administracji rządowej – szkolnictwo wyższe i nauka, na podstawie § 1 ust. 2 rozporządzenia Prezesa Rady Ministrów z dnia 13 grudnia 2017 r. w sprawie szczegółowego zakresu działania Ministra Nauki i Szkolnictwa Wyższego (Dz. U. z 2019 r. poz. 1530).

16) uwarunkowania rynku pracy w zakresie wynagradzania za realizację zadań na stanowisku pracy.

§ 2. Traci moc rozporządzenie 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. z 2015 r. poz. 2158).

§ 3. Rozporządzenie wchodzi w życie po upływie 21 dni od dnia ogłoszenia.

**MINISTER NAUKI I SZKOLNICTWA
WYŻSZEGO**

Za zgodność pod względem prawnym,
legislacyjnym i redakcyjnym
Katarzyna Pietyra
Zastępca Dyrektora Departamentu Legislacyjno-Prawnego
w Ministerstwie Nauki i Szkolnictwa Wyższego
/– podpisano kwalifikowanym podpisem elektronicznym/

UZASADNIENIE

Projektowane rozporządzenie Ministra Nauki i Szkolnictwa Wyższego w sprawie szczegółowych kryteriów wynagradzania pracowników Biura Narodowego Centrum Badań i Rozwoju stanowi wykonanie upoważnienia ustawowego zawartego w art. 19 ust. 3 ustawy z dnia 30 kwietnia 2010 r. o Narodowym Centrum Badań i Rozwoju (Dz. U. z 2019 r. poz. 1770) i określa szczegółowe kryteria wynagradzania pracowników Biura Narodowego Centrum Badań i Rozwoju, zwanego dalej „Centrum”, z uwzględnieniem zakresu ich zadań i kwalifikacji niezbędnych do ich wykonywania.

Obowiązujące rozporządzenie 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. z 2015 r. poz. 2158) określa, że wynagrodzenie pracownika Biura Centrum składa się z wynagrodzenia zasadniczego oraz dodatku za wieloletnią pracę. Zgodnie z przepisami tego rozporządzenia pracownikowi można również przyznać dodatek funkcyjny, dodatek specjalny i nagrodę za szczególne osiągnięcia w pracy zawodowej. Ponadto pracownikowi przysługuje nagroda jubileuszowa i dodatkowe wynagrodzenie roczne. Obowiązujące rozporządzenie zawiera tabelę określającą minimalne i maksymalne kwoty miesięcznego wynagrodzenia zasadniczego dla poszczególnych stanowisk pracy w Biurze Centrum.

Niemniej z uwagi na brzmienie przepisu upoważniającego należy uznać, że bardziej adekwatną regulacją na poziomie wykonawczym będzie taka, która swoim zakresem obejmie ściśle rozumiane szczegółowe kryteria wynagradzania pracowników Biura Centrum.

Przyjęty w projekcie rozporządzenia katalog kryteriów wynagradzania ma charakter kompleksowy i zamknięty. Kryteria w nim zawarte uwzględniają specyfikę Centrum jako agencji wykonawczej powołanej do realizacji zadań z zakresu polityki naukowej państwa.

Projekt w § 1 wskazuje 16 szczegółowych kryteriów wynagradzania pracowników Biura Centrum. W katalogu zawartym w tym przepisie ujęto szereg kryteriów, pozwalających na ustalenie wynagrodzeń pracowników Biura Centrum w sposób adekwatny i uwzględniający zakres ich zadań i kwalifikacje niezbędne do ich wykonywania. W zakresie przydatności dla realizacji zadań na stanowisku pracy wskazano: wykształcenie, znajomość języków obcych, doświadczenie zawodowe, dodatkowe kwalifikacje zawodowe i kompetencje społeczne. Należy uznać, że są to podstawowe czynniki współkształtujące poziom i strukturę wynagrodzenia pracownika. Ponadto projekt przewiduje kryteria związane

z odpowiedzialnością za realizację przez współpracowników lub podległych pracowników zadań na stanowisku pracy, poziomem samodzielności i kreatywności wymaganej do realizacji zadań na stanowisku pracy, poziomem złożoności zadań realizowanych na stanowisku pracy, dodatkowymi zadaniami realizowanymi na stanowisku pracy, zakresem wpływu na decyzje związane z realizacją zadań na stanowisku pracy, zakresem wpływu na osiągnięcie celów Centrum, poziomem narażenia na czynniki utrudniające realizację zadań na stanowisku pracy, jakością pracy i zaangażowaniem w realizację zadań na stanowisku pracy, koniecznością wykonywania pracy poza granicami Rzeczypospolitej Polskiej, a także z uwarunkowaniami rynku pracy w zakresie wynagradzania za realizację zadań na stanowisku pracy.

Tak skonstruowane kryteria wynagradzania umożliwią stworzenie w Biurze Centrum systemu wynagradzania odpowiadającego nie tylko jego bieżącym potrzebom, ale także warunkom rynkowym. Ponadto określenie szczegółowych kryteriów wynagradzania da podstawę do zmian w systemie wynagradzania, mających na celu między innymi zwiększenie konkurencyjności wynagrodzeń w Biurze Centrum względem wynagrodzeń oferowanych na rynku pracy i tym samym utrzymanie najlepszych pracowników oraz pozyskanie nowych pracowników wyróżniających się wysokimi kompetencjami, niezbędnymi do realizacji ustawowych zadań Centrum (wykwalifikowana kadra menedżerska, osoby zarządzające projektami i programami, specjaliści B+R, audytorzy, informatycy, prawnicy). Należy również wskazać, że z uwagi na podejmowaną przez Centrum aktywność w ramach jego jednostki organizacyjnej w Brukseli konieczne jest wprowadzenie atrakcyjnych rozwiązań płacowych umożliwiających zatrudnianie pracowników na innym niż polski rynku pracy. Zaproponowane kryteria wynagradzania pozwolą również opracować i wdrożyć nowe rozwiązania uzupełniające w zakresie wynagradzania pracowników, które będą odpowiednie do oczekiwań pracowników oraz aktualnych potrzeb pracodawcy. Zastosowanie proponowanych kryteriów pozwoli m.in. na budowę systemu stanowisk, umożliwiających ścieżkę awansu i rozwoju w zależności od poziomu spełnienia przez pracowników stawianych im wymagań.

Kryteria dotyczące dodatkowych zadań, jakości pracy, zaangażowania w realizację zadań oraz zakresu wpływu na osiągnięcie celów Centrum będą stanowić bazę do opracowania systemu motywacyjnego wspierającego funkcjonowanie Biura Centrum jako sprawnej i efektywnej organizacji realizującej zadania i cele zlecane przez instytucje nadzorujące i organy Centrum. Przyjęte kryteria wynagradzania pozwolą na stworzenie systemu wynagradzania opartego nie tylko na wynagrodzeniu zasadniczym, ale też na zmiennych motywacyjnych składnikach

wynagradzania, przyznawanych za szczególne zaangażowanie danego pracownika oraz wpływ jego pracy na osiągnięcie przez Centrum wyznaczonych celów, zdefiniowanych zarówno przez jego Dyrektora, jak i instytucje nadzorujące Centrum. Ma to szczególne znaczenie w zakresie zadań wykonywanych przez Centrum jako instytucję pośredniczącą w ramach Programów Operacyjnych i celów, jakie w związku z tą rolą Centrum jest zobligowane osiągnąć, odnoszących się przede wszystkim do kontraktacji i certyfikacji, tj. określonej liczby zawieranych umów o dofinansowanie oraz wysokości rozliczanych środków z tytułu umów już realizowanych. Zmienne składniki wynagrodzenia, które umożliwią wprowadzenie elementów motywacyjnych, pozwolą nie tylko na zwiększenie zaangażowania pracowników, ale też na zwiększenie efektywności oraz samodzielności wykonywania zadań na danym stanowisku.

Polityka wynagradzania pracowników Biura Centrum nie może pomijać zmian zachodzących na rynku pracy. W ostatnich latach rynek przekształcił się z rynku pracodawcy w rynek pracownika, co oznacza, że instytucjom sektora publicznego coraz trudniej pozyskać wykwalifikowanych pracowników w ramach stawek niższych od tych, jakie proponuje sektor prywatny. Tendencja ta jest szczególnie widoczna w przypadku specjalistów z branży IT, prawników, czy też pracowników posiadających kompetencje w zakresie zarządzania złożonymi programami i projektami. Uwzględnienie kryterium odnoszącego się do uwarunkowań rynku pracy pozwoli na dostosowanie wynagrodzeń określonej grupy specjalistów do poziomu, jaki oferuje im sektor prywatny, z którym przy obecnych stawkach Biuro Centrum nie może konkurować. Osoby te są niezbędne na stanowiskach, na których zakres zadań wymaga specjalistycznych kwalifikacji, które są wysoko cenione na rynku pracy.

Mając na uwadze projektowane uregulowania oraz przepisy ustawy z dnia 26 czerwca 2010 r. – Kodeks pracy (Dz. U. z 2019 r. poz. 1040, z późn. zm.), szczegółowe warunki wynagradzania pracowników Biura Centrum będą określone w regulaminie wynagradzania wydanym przez pracodawcę.

Proponuje się, aby projektowane rozporządzenie weszło w życie w po upływie 21 dni od dnia ogłoszenia. Przewidziany w projekcie termin wejścia w życie rozporządzenia uwzględnia czas na uzgodnienie regulaminu wynagradzania z zakładową organizacją związkową oraz dwa tygodnie na jego wejście w życie od dnia podania go do wiadomości pracowników, zgodnie z brzmieniem art. 77² § 6 Kodeksu pracy.

Jednocześnie należy wskazać, że nie ma możliwości podjęcia alternatywnych w stosunku do projektowanego rozporządzenia środków umożliwiających osiągnięcie zamierzonego celu.

Projekt rozporządzenia nie dotyczy majątkowych praw i obowiązków przedsiębiorców lub praw i obowiązków przedsiębiorców wobec organów administracji publicznej, a także nie wpływa na działalność mikroprzedsiębiorców, małych i średnich przedsiębiorców.

Projekt rozporządzenia nie wymaga przedstawienia właściwym organom i instytucjom Unii Europejskiej, w tym Europejskiemu Bankowi Centralnemu, w celu uzyskania opinii, dokonania powiadomienia, konsultacji albo uzgodnienia.

Projekt rozporządzenia nie podlega notyfikacji zgodnie z przepisami rozporządzenia Rady Ministrów z dnia 23 grudnia 2002 r. w sprawie sposobu funkcjonowania krajowego systemu notyfikacji norm i aktów prawnych (Dz. U. poz. 2039 oraz z 2004 r. poz. 597).

Projekt rozporządzenia jest zgodny z prawem Unii Europejskiej.

Potwierdzam zgodność kopii z dokumentem elektronicznym:

Identyfikator dokumentu	825192.1924921.1799895
Nazwa dokumentu	DO AKCEPTACJI MWM - Kryteria wynagrodzenia pracowników NCBiR - projekt i uzasadnienie - 23.09.2019.docm
Tytuł dokumentu	DO AKCEPTACJI MWM - Kryteria wynagrodzenia pracowników NCBiR - projekt i uzasadnienie - 23.09.2019
Sygnatura dokumentu	DLP.ZLN.0210.22.2019
Data dokumentu	25.09.2019 09:20:30
Skrót dokumentu	893BE4CBD50F6C71A42A94E0F06AA3000F6 CA927
Wersja dokumentu	1.4
Data podpisu	25.09.2019 09:20:17
Podpisane przez	Katarzyna Pietyra Zastępca dyrektora
	EZD 3.92.3.3.20194
Data wydruku:	25.09.2019 10:03:34
Autor wydruku:	Wicik Marta