

Szczegółowe kryteria wynagradzania pracowników Biura Narodowego Centrum Badań i Rozwoju.

Dz.U.2015.2158 t.j. z dnia 2015.12.21

Status: Akt obowiązujący

Wersja od: 21 grudnia 2015 r.

tekst jednolity

ROZPORZĄDZENIE MINISTRA NAUKI I SZKOLNICTWA WYŻSZEGO

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.

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.

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. Wyplata 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 nabeździe 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

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
Audytór 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