

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 WYŻSZEGO<sup>1)</sup>**

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.

---

<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 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.<sup>2)</sup> 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.

---

<sup>2)</sup> 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.<sup>3)</sup>

TABELA KWOT MIESIĘCZNEGO WYNAGRODZENIA ZASADNICZEGO DLA POSZCZEGÓLNYCH STANOWISK PRACY

| <b>Stanowisko</b>                        | <b>Kwota wynagrodzenia w złotych</b> | <b>Wymagane kwalifikacje</b> |
|--|--------------------------------------|------------------------------|
| 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        |

<sup>3)</sup> 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.