



MINISTER  
NAUKI I SZKOLNICTWA WYŻSZEGO

DLP.ZLN.0210.24.2019.JL

Warszawa, 24 września 2019 r.

**Według rozdzielnika**

*Szanowni Państwo,*

na podstawie § 38 w związku z § 140 uchwały nr 190 Rady Ministrów z dnia 29 października 2013 r. – Regulamin pracy Rady Ministrów (M.P. z 2016 r. poz. 1006, z późn. zm.), uprzejmie informuję, że w Biuletynie Informacji Publicznej na stronie podmiotowej Rządowego Centrum Legislacji, w serwisie Rządowy Proces Legislacyjny, został udostępniony **projekt rozporządzenia Ministra Nauki i Szkolnictwa Wyższego w sprawie szczegółowych kryteriów wynagradzania pracowników Biura Narodowego Centrum Badań i Rozwoju.**

W związku z powyższym proszę o zgłaszanie ewentualnych uwag w ramach opiniowania **w terminie do dnia 9 października 2019 r.** również na adres: [legislacja.nauka@mnisw.gov.pl](mailto:legislacja.nauka@mnisw.gov.pl) (z podaniem w tytule wiadomości znaku niniejszego pisma).

Jednocześnie uprzejmie informuję, że nieprzedstawienie stanowiska w wyznaczonym terminie zostanie uznane za przedstawienie opinii pozytywnej.

*Z wyrazami szacunku*

**z up. Ministra  
Podsekretarz Stanu  
Wojciech Maksymowicz**

/– podpisano kwalifikowanym podpisem  
elektronicznym/

**Rozdzielnik:**

- 1) Centrum Łukasiewicz;
- 2) Konferencja Rektorów Akademickich Szkół Polskich;
- 3) Polska Akademia Nauk;
- 4) Rada Główna Nauki i Szkolnictwa Wyższego;
- 5) Komitet Polityki Naukowej.

**Potwierdzam zgodność kopii wydruku z dokumentem elektronicznym:**

Identyfikator dokumentu	825192.1925660.1799615
Nazwa dokumentu	DO PODPISU MWM - Pismo_opiniowanie.doc
Tytuł dokumentu	DO PODPISU MWM - Pismo_opiniowanie
Sygnatura dokumentu	DLP.ZLN.0210.22.2019
Data dokumentu	24.09.2019
Skrót dokumentu	323D7293AAFE87D60A1325A9DE7C3E5152628BB0
Wersja dokumentu	1.3
Data podpisu	24.09.2019 17:27:07
Podpisane przez	Wojciech Maksymowicz Podsekretarz Stanu

EZD 3.92.3.3.20194

Data wydruku: 25.09.2019

Autor wydruku: Wicik Marta (Inspektor, tel. 618)

Projekt z dnia 23 września 2019 r.

## **ROZPORZĄDZENIE**

**MINISTRA NAUKI I SZKOLNICTWA WYŻSZEGO<sup>1)</sup>**

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;

---

<sup>1)</sup> 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. 77<sup>2</sup> § 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

**Nazwa projektu**

Rozporządzenie Ministra Nauki i Szkolnictwa Wyższego w sprawie szczegółowych kryteriów wynagradzania pracowników Biura Narodowego Centrum Badań i Rozwoju

**Ministerstwo wiodące i ministerstwa współpracujące**

Ministerstwo Nauki i Szkolnictwa Wyższego

**Osoba odpowiedzialna za projekt w randze Ministra, Sekretarza Stanu lub Podsekretarza Stanu**

Wojciech Maksymowicz – Podsekretarz Stanu

**Kontakt do opiekuna merytorycznego projektu**

Pani Agnieszka Tykarska – Dyrektor Departamentu Innowacji i Rozwoju, tel. 52-92-517, e-mail: agnieszka.tykarska@nauka.gov.pl

**Data sporządzenia**

23.09.2019 r.

**Źródło:** upoważnienie ustawowe – art. 19 ust. 3 ustawy z dnia 30 kwietnia 2010 r. o Narodowym Centrum Badań i Rozwoju (Dz. U. z 2019 r. poz. 1770).

**Nr w wykazie prac legislacyjnych Ministra Nauki i Szkolnictwa Wyższego - 134**

**OCENA SKUTKÓW REGULACJI****1. Jaki problem jest rozwiązywany?**

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 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 kryteria szczegółowe wynagradzania pracowników Biura Centrum.

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.

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 jednostki organizacyjnej w Brukseli koniecznym 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.

**2. Rekomendowane rozwiązanie, w tym planowane narzędzia interwencji i oczekiwany efekt**

Proponuje się wydanie nowego rozporządzenia Ministra Nauki i Szkolnictwa Wyższego w sprawie szczegółowych kryteriów wynagradzania pracowników Biura Narodowego Centrum Badań i Rozwoju.

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. Ponadto pozwalają 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. 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.

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.

### 3. Jak problem został rozwiązany w innych krajach, w szczególności krajach członkowskich OECD/UE?

Z uwagi na charakter projektowanych przepisów analiza porównawcza nie jest uzasadniona.

### 4. Podmioty, na które oddziałuje projekt

Grupa	Wielkość	Źródło danych	Oddziaływanie
Pracownicy Biura Narodowego Centrum Badań i Rozwoju	447	Narodowe Centrum Badań i Rozwoju (według stanu zatrudnienia na dzień 18 września 2019 r.)	Określenie szczegółowych kryteriów wynagradzania pracowników Biura Narodowego Centrum Badań i Rozwoju
Narodowe Centrum Badań i Rozwoju	1	Ustawa z dnia 30 kwietnia 2010 r. o Narodowym Centrum Badań i Rozwoju	

### 5. Informacje na temat zakresu, czasu trwania i podsumowanie wyników konsultacji

W ramach opiniowania projekt rozporządzenia otrzymały następujące podmioty:

- 1) Centrum Łukasiewicz;
- 2) Konferencja Rektorów Akademickich Szkół Polskich;
- 3) Polska Akademia Nauk;
- 4) Rada Główna Nauki i Szkolnictwa Wyższego;
- 5) Komitet Polityki Naukowej;
- 6) Polska Konfederacja Pracodawców Prywatnych „Lewiatan”;
- 7) Pracodawcy Rzeczypospolitej Polskiej;
- 8) Business Centre Club;
- 9) Związek Rzemiosła Polskiego;
- 10) Komisja Krajowa NSZZ „Solidarność”;
- 11) Ogólnopolskie Porozumienie Związków Zawodowych;
- 12) Forum Związków Zawodowych.

W ramach konsultacji publicznych projekt rozporządzenia otrzymały następujące podmioty:

- 1) Narodowe Centrum Badań i Rozwoju;
- 2) Narodowe Centrum Nauki;
- 3) Narodowa Agencja Wymiany Akademickiej;
- 4) Agencja Badań Medycznych;
- 5) Rada Główna Instytutów Badawczych;
- 6) Fundacja na rzecz Nauki Polskiej;
- 7) Związek Zawodowy Pracowników Narodowego Centrum Badań i Rozwoju.

Projekt rozporządzenia został udostępniony w Biuletynie Informacji Publicznej na stronie podmiotowej Ministerstwa

Nauki i Szkolnictwa Wyższego zgodnie z art. 5 ustawy z dnia 7 lipca 2005 r. o działalności lobbingsowej w procesie stanowienia prawa (Dz. U. z 2017 r. poz. 248).

Projekt rozporządzenia został udostępniony również w Biuletynie Informacji Publicznej na stronie podmiotowej Rządowego Centrum Legislacji w serwisie Rządowy Proces Legislacyjny zgodnie z § 52 ust. 1 uchwały nr 190 Rady Ministrów z dnia 29 października 2013 r. – Regulamin pracy Rady Ministrów (M.P. z 2016 r. poz. 1006, z późn. zm.).

Wyniki opiniowania i konsultacji publicznych zostaną omówione po ich zakończeniu.

#### 6. Wpływ na sektor finansów publicznych

(ceny stałe z ..... r.)	Skutki w okresie 10 lat od wejścia w życie zmian [mln zł]											
	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	Łącznie (0-10)
<b>Dochody ogółem</b>	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
budżet państwa	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
JST	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
pozostałe jednostki (oddzielnie)	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
<b>Wydatki ogółem</b>	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
budżet państwa	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
JST	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
pozostałe jednostki (oddzielnie)	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
<b>Saldo ogółem</b>	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
budżet państwa	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
JST	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
pozostałe jednostki (oddzielnie)	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Źródła finansowania	Wejście w życie projektowanego rozporządzenia nie będzie miało wpływu na sektor finansów publicznych, w tym budżet państwa i budżety jednostek samorządu terytorialnego, i nie spowoduje zwiększenia wydatków lub zmniejszenia dochodów budżetu państwa oraz budżetów jednostek samorządu terytorialnego.											
Dodatkowe informacje, w tym wskazanie źródeł danych i przyjętych do obliczeń założeń	Dodatkowe wydatki ponoszone przez Centrum na wynagrodzenia pracowników Biura Centrum nie będą stanowiły podstawy do ubiegania się o dodatkowe środki z budżetu państwa.											

#### 7. Wpływ na konkurencyjność gospodarki i przedsiębiorczość, w tym funkcjonowanie przedsiębiorców oraz na rodzinę, obywateli i gospodarstwa domowe

		Skutki							
Czas w latach od wejścia w życie zmian		0	1	2	3	5	10	Łącznie (0-10)	
W ujęciu pieniężnym (w mln zł, ceny stałe z ... r.)	duże przedsiębiorstwa	0	0	0	0	0	0	0	
	sektor mikro-, małych i średnich przedsiębiorstw	0	0	0	0	0	0	0	
	rodzina, obywatele oraz gospodarstwa domowe	0	0	0	0	0	0	0	
	osoby niepełnosprawne oraz osoby starsze	0	0	0	0	0	0	0	
W ujęciu niepieniężnym	duże przedsiębiorstwa	-							
	sektor mikro-, małych i średnich przedsiębiorstw	-							
	rodzina, obywatele oraz gospodarstwa domowe	-							
	osoby niepełnosprawne oraz osoby starsze	-							
Niemierzalne	-	-							
Dodatkowe informacje, w tym wskazanie źródeł danych i przyjętych do obliczeń założeń	Wejście w życie projektowanego rozporządzenia nie będzie miało wpływu na konkurencyjność gospodarki i przedsiębiorczość, w tym funkcjonowanie przedsiębiorców oraz na rodzinę, obywateli i gospodarstwa domowe, a także na osoby niepełnosprawne oraz osoby starsze.								

**8. Zmiana obciążeń regulacyjnych (w tym obowiązków informacyjnych) wynikających z projektu** nie dotyczy

Wprowadzane są obciążenia poza bezwzględnie wymaganymi przez UE (szczegóły w odwróconej tabeli zgodności).

 tak  
 nie  
 nie dotyczy zmniejszenie liczby dokumentów  
 zmniejszenie liczby procedur  
 skrócenie czasu na załatwienie sprawy  
 inne: zwiększenie liczby dokumentów  
 zwiększenie liczby procedur  
 wydłużenie czasu na załatwienie sprawy  
 inne:

Wprowadzane obciążenia są przystosowane do ich elektronizacji.

 tak  
 nie  
 nie dotyczy

Komentarz:

**9. Wpływ na rynek pracy**

Rozporządzenie wpłynie na rynek pracy w zakresie, w jakim Centrum będzie pozyskiwało nowych pracowników zainteresowanych świadczeniem pracy na jego rzecz, wyróżniających się wysokimi kompetencjami, niezbędnymi do realizacji ustawowych zadań Centrum.

**10. Wpływ na pozostałe obszary** środowisko naturalne  
 sytuacja i rozwój regionalny  
 inne: demografia  
 mienie państwowe informatyzacja  
 zdrowie

Omówienie wpływu Projektowane rozporządzenie nie będzie miało wpływu na wskazane obszary ani na żaden inny obszar.

**11. Planowane wykonanie przepisów aktu prawnego**

Planuje się, że rozporządzenie wejdzie w życie po upływie 21 dni od dnia ogłoszenia.

**12. W jaki sposób i kiedy nastąpi ewaluacja efektów projektu oraz jakie mierniki zostaną zastosowane?**

Ocena efektów projektu będzie prowadzona na bieżąco. Dodatkowo Centrum zastosuje miernik fluktuacji kadr.

**13. Załączniki (istotne dokumenty źródłowe, badania, analizy itp.)**

Brak.