UZASADNIENIE

Projektowana regulacja stanowi nowelizację ustawy z dnia 30 kwietnia 2010 r. o Narodowym Centrum Nauki (Dz. U. z 2023 r. poz. 153), zwanej dalej „ustawą”.

Głównym celem proponowanej nowelizacji jest zastąpienie regulacji zawartych w dotychczasowych przepisach wykonawczych wydanych na podstawie art. 10 ust. 2 ustawy, który stanowi upoważnienie dla ministra właściwego do spraw szkolnictwa wyższego i nauki, zwanego dalej „ministrem”, do określenia, w drodze rozporządzenia, szczegółowych warunków wynagradzania zastępców Dyrektora Narodowego Centrum Nauki, zwanego dalej „NCN”, Koordynatorów Dyscyplin oraz pracowników Biura NCN, regulaminem wynagradzania Koordynatorów Dyscyplin i pracowników Biura NCN (projektowany art. 19a ustawy). Regulamin ten będzie ustalany przez Dyrektora NCN z uwzględnieniem kryteriów wynagradzania określonych w projektowanym art. 19a ust. 1 ustawy, a następnie zatwierdzany przez ministra. Rozwiązanie to pozwoli zapewnić większą elastyczność ustalania warunków wynagradzania Koordynatorów Dyscyplin i pracowników Biura NCN. Celem projektodawcy jest m.in. zapewnienie możliwości szybkiego reagowania na zmiany minimalnego wynagrodzenia za pracę, tak aby wysokość wynagrodzenia osób zatrudnionych w NCN na stanowiskach, na których stawka wynagrodzenia jest niższa niż minimalne wynagrodzenie za pracę, nie odbiegała od wysokości tego wynagrodzenia. Ma to też szczególne znaczenie wobec występujących w NCN problemów z utrzymaniem zatrudnienia wykwalifikowanych pracowników oczekujących wynagrodzenia adekwatnego do ich kwalifikacji.

Ponadto przewiduje się uchylenie art. 10 ust. 1 ustawy z uwagi na fakt, że przepis ten ma charakter wyłącznie informacyjny. Wynagrodzenia Dyrektora NCN, a także zastępcy Dyrektora i głównego księgowego NCN, są bowiem ustalane zgodnie z przepisami ustawy z dnia 3 marca 2000 r. o wynagradzaniu osób kierujących niektórymi podmiotami prawnymi (Dz. U. z 2019 r. poz. 2136) i wynika to wprost z tej ustawy. Równocześnie zastępca Dyrektora i główny księgowy NCN są pracownikami Biura NCN, warunki ich wynagradzania będą zatem określone w regulaminie wynagradzania ustalonym przez Dyrektora NCN i zatwierdzonym przez ministra. W przypadku tych stanowisk regulamin wynagradzania będzie uwzględniał przepisy ww. ustawy.

Warto podkreślić, że w ostatnich latach rynek pracy uległ znaczącej zmianie. W okresie przedpandemicznym była zauważalna wyraźna presja, w szczególności w dużych ośrodkach miejskich, na wzrost wynagrodzenia wykwalifikowanych pracowników. Natomiast w związku z mającą miejsce w latach 2020–2022 pandemią COVID-19, jak również rozpoczęciem wojny w Ukrainie, co z kolei pociągnęło za sobą wzrost inflacji na terenie naszego kraju, jak i całej Unii Europejskiej, sytuacja pracodawców, w tym NCN, na polskim rynku pracy stała się trudna. NCN boryka się z brakami kadrowymi i przy aktualnie obowiązującym rozporządzeniu 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. z 2021 r. poz. 238), zwanym dalej „rozporządzeniem”, narzucającym maksymalne dopuszczalne stawki miesięcznego wynagrodzenia, nie jest w stanie skutecznie rozwiązać tego problemu na określonych kategoriach stanowisk. Obecnie trudno jest zakładać, że sytuacja w najbliższych miesiącach ulegnie znaczącej poprawie.

Jako dodatkowy argument przemawiający za proponowanymi zmianami należy wskazać znaczący wzrost średniego wynagrodzenia w skali kraju (według danych znajdujących się na stronie Głównego Urzędu Statystycznego przeciętne miesięczne wynagrodzenie brutto w 2020 r. wynosiło 5523,32 zł, natomiast w 2022 r. – już 6705,62 zł, co oznacza wzrost o blisko 21,4%). Należy mieć także na względzie, że Kraków, będący siedzibą NCN, jako główna po Warszawie polska aglomeracja, wykazuje tendencję do jeszcze wyższych miesięcznych zarobków. Wydane w 2010 r. rozporządzenie określające stawki wynagrodzenia dla pracowników NCN zakładało, że NCN będzie zatrudniało wysoko wykwalifikowanych specjalistów (zwłaszcza na stanowiska Koordynatorów Dyscyplin), którzy gwarantowaliby wysoką jakość świadczonej pracy, od której w znacznym stopniu zależy w dłuższej perspektywie rozwój polskiej nauki i polskiego systemu grantowego. Niestety przy obecnym, znaczącym wzroście wynagrodzeń na rynku pracy oferowane przez NCN stawki wynagrodzenia przestają być atrakcyjne dla osób z wysokimi kwalifikacjami.

Zakłada się, że wprowadzana zmiana pozwoli NCN stwarzać i utrzymywać możliwości zatrudniania wysoko wykwalifikowanej kadry, szczególnie na kluczowych stanowiskach. Jednocześnie wpłynie na poprawę obecnej, całkowicie niekonkurencyjnej pozycji NCN na rynku pracy, a także pozwoli odwrócić zauważalną od dłuższego czasu tendencję do rezygnacji z zatrudniania wartościowych pracowników. Jednocześnie powinna zapewnić większą elastyczność przy kształtowaniu wynagrodzeń pracowników.

Należy w tym miejscu podkreślić, że zgodnie z art. 772 ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy (Dz. U. z 2023 r. poz. 1465, z późn. zm.) regulamin wynagradzania ustala warunki wynagradzania za pracę, a jego nieodzownym elementem jest tabela płac. Pracodawca jest więc zobowiązany zamieścić w regulaminie wynagradzania przedziały wynagrodzeń przyporządkowanych do poszczególnych stanowisk pracy. Przydatnym w tym celu jest także wartościowanie stanowisk pracy występujących w danej organizacji. Następnie, w oparciu o powstałą hierarchię stanowisk pracy oraz na podstawie poziomu płac w organizacji i stawek rynkowych, ustala się przedziały wynagrodzeń. Założeniem, które zostało przyjęte podczas prac nad projektowanymi regulacjami, było to, aby nie spowodowały one obniżenia wynagrodzeń, ich większego zróżnicowania lub arbitralnego ustalania wysokości. Opracowanie regulaminu wynagradzania Koordynatorów Dyscyplin oraz pracowników Biura NCN zostanie powierzone Dyrektorowi NCN, bowiem, jako odpowiedzialny za kreowanie polityki kadrowej w NCN, zna on aktualne potrzeby kadrowe, jak również posiada wiedzę o wysokości wynagrodzeń na lokalnym rynku pracy. Ponadto przygotowany przez Dyrektora NCN regulamin wynagradzania będzie przedstawiany do zatwierdzenia ministrowi, który sprawuje nadzór nad NCN, co stanowi dodatkową gwarancję, że nie wystąpią ww. negatywne skutki projektowanej zmiany.

Regulamin wynagradzania Koordynatorów Dyscyplin i pracowników Biura NCN będzie tożsamy z zakresem regulacji rozporządzenia. Wynagrodzenie za pracę na poszczególnych stanowiskach w Biurze NCN będzie ustalane w taki sposób, aby odpowiadało w szczególności rodzajowi wykonywanej pracy i kwalifikacjom wymaganym przy jej wykonywaniu, a także przewidywanemu obciążeniu pracą na danym stanowisku, w ramach tzw. widełek, które określą jego dolną i górną granicę. Aby w sposób możliwie najbardziej adekwatny ustalić w regulaminie wynagradzania wysokość wynagrodzenia na poszczególnych stanowiskach, proponuje się wprowadzenie do ustawy kryteriów wynagradzania Koordynatorów Dyscyplin i pracowników Biura NCN. Przy ustalaniu tabeli wynagrodzeń z pewnością będą także uwzględniane doświadczenie NCN w poszukiwaniu pracowników, uwarunkowania lokalnego rynku pracy i przede wszystkim możliwości finansowe ograniczone wysokością przyznanej NCN dotacji podmiotowej.

Postulowana zmiana nie będzie zatem stanowiła ryzyka nieuzasadnionego czy też niekontrolowanego wzrostu kosztów utrzymania kadry pracowniczej NCN, bowiem koszty z tym związane są ograniczane wysokością środków na wynagrodzenia w ramach dotacji podmiotowej ujętych w planie finansowym NCN, zgodnie z założeniami ustawy budżetowej na dany rok budżetowy wyznaczającymi limit możliwych wydatków NCN w tym zakresie.

W projektowanej ustawie przewidziano regulacje przejściowe pozwalające na płynne dostosowanie się NCN do wprowadzanych zmian. Proponuje się 3-miesięczny termin na ustalenie regulaminu wynagradzania Koordynatorów Dyscyplin i pracowników Biura NCN przez Dyrektora NCN, a następnie miesięczny termin na jego zatwierdzenie przez ministra. W przypadku zgłoszenia przez ministra zastrzeżeń do regulaminu i konieczności jego zmiany termin na jego zatwierdzenie będzie liczony od dnia otrzymania przez ministra poprawionego regulaminu. Mając na względzie przepis art. 772 § 6 ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy, regulamin zatwierdzony przez ministra Dyrektor NCN poda do wiadomości Koordynatorów Dyscyplin i pracowników Biura NCN przez zamieszczenie w Biuletynie Informacji Publicznej na stronie podmiotowej NCN. Regulamin wejdzie w życie po upływie 2 tygodni od dnia podania go do wiadomości Koordynatorów Dyscyplin i pracowników Biura NCN.

Do dnia wejścia w życie regulaminu wynagradzania Koordynatorzy Dyscyplin i pracownicy Biura NCN będą nadal wynagradzani w oparciu o przepisy uchylanego rozporządzenia.

Proponuje się, aby projektowana ustawa weszła w życie po upływie 14 dni od dnia ogłoszenia.

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

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

Projektowana ustawa nie zawiera przepisów technicznych, a zatem 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).

Projektowana ustawa nie jest sprzeczna z prawem Unii Europejskiej.