



Prezes Rady Ministrów

Donald Tusk

Warszawa, dnia /elektroniczny znacznik czasu/

RM-0610-6-25
UD92

Pan Szymon HOŁOWNIA
Marszałek Sejmu

Szanowny Panie Marszałku,

na podstawie art. 118 ust. 1 Konstytucji Rzeczypospolitej Polskiej przedstawiam Sejmowi
projekt ustawy o zmianie ustawy o Narodowym Centrum Nauki.
Do prezentowania stanowiska Rządu w tej sprawie w toku prac parlamentarnych został
upoważniony Minister Nauki i Szkolnictwa Wyższego.

Z poważaniem
Donald Tusk
/podpisano kwalifikowanym podpisem elektronicznym/

Do wiadomości:
wnioskodawca

U S T A W A

z dnia

o zmianie ustawy o Narodowym Centrum Nauki

Art. 1. W ustawie z dnia 30 kwietnia 2010 r. o Narodowym Centrum Nauki (Dz. U. z 2023 r. poz. 153) wprowadza się następujące zmiany:

- 1) uchyla się art. 10;
- 2) po art. 19 dodaje się art. 19a w brzmieniu:

„Art. 19a. 1. Dyrektor określa w regulaminie wynagradzania wynagrodzenie Koordynatorów Dyscyplin i pracowników Biura Centrum, uwzględniając w szczególności:

- 1) rodzaj wykonywanej pracy;
- 2) posiadane wykształcenie, doświadczenie i dodatkowe kwalifikacje zawodowe oraz ich przydatność dla realizacji zadań na stanowisku pracy;
- 3) kompetencje społeczne i ich przydatność dla realizacji zadań na stanowisku pracy;
- 4) zakres odpowiedzialności na stanowisku pracy, w tym za realizację zadań przez podległych pracowników;
- 5) poziom złożoności zadań realizowanych na stanowisku pracy wraz z poziomem wymaganej samodzielności i kreatywności;
- 6) poziom obciążenia zadaniami realizowanymi na stanowisku pracy i jakość świadczonej pracy.

2. Dyrektor przekazuje Ministrowi do zatwierdzenia regulamin wynagradzania Koordynatorów Dyscyplin i pracowników Biura Centrum.”;

- 3) w art. 43 w ust. 2 po pkt 5 dodaje się pkt 5a w brzmieniu:

„5a) zatwierdza regulamin wynagradzania Koordynatorów Dyscyplin i pracowników Biura Centrum;”.

Art. 2. 1. W terminie 3 miesięcy od dnia wejścia w życie niniejszej ustawy Dyrektor Narodowego Centrum Nauki, zwanego dalej „Centrum”, ustali regulamin wynagradzania Koordynatorów Dyscyplin i pracowników Biura Centrum, zwany dalej „regulaminem”, i przekaże go do zatwierdzenia ministrowi właściwemu do spraw szkolnictwa wyższego i nauki, zwanemu dalej „Ministrem”.

2. Minister zatwierdzi regulamin albo zgłosi zastrzeżenia odnośnie do jego treści w terminie miesiąca od dnia otrzymania regulaminu.

3. W przypadku zgłoszenia przez Ministra zastrzeżeń odnośnie do treści regulaminu i konieczności dokonania jego zmiany przez Dyrektora Centrum, termin, o którym mowa w ust. 2, jest liczony od dnia otrzymania zmienionego regulaminu.

4. Regulamin zatwierdzony przez Ministra Dyrektor Centrum podaje do wiadomości przez zamieszczenie w Biuletynie Informacji Publicznej na stronie podmiotowej Centrum.

5. Regulamin wchodzi w życie po upływie 2 tygodni od dnia podania go do wiadomości w sposób określony w ust. 4.

6. Do dnia wejścia w życie regulaminu do określania warunków wynagradzania Koordynatorów Dyscyplin i pracowników Biura Centrum stosuje się przepisy wykonawcze wydane na podstawie art. 10 ust. 2 ustawy zmienianej w art. 1 w brzmieniu dotychczasowym.

Art. 3. Ustawa wchodzi w życie po upływie 14 dni od dnia ogłoszenia.

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 wymaganych 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.

Nazwa projektu Ustawa o zmianie ustawy o Narodowym Centrum Nauki Ministerstwo wiodące i ministerstwa współpracujące Ministerstwo Nauki i Szkolnictwa Wyższego Osoba odpowiedzialna za projekt w randze Ministra, Sekretarza Stanu lub Podsekretarza Stanu Maria Mrówczyńska, Podsekretarz Stanu w Ministerstwie Nauki i Szkolnictwa Wyższego Kontakt do opiekuna merytorycznego projektu Renata Terlecka, Naczelnik Wydziału Nadzoru w Departamencie Nauki tel. (22) 52 92 345, email: renata.terlecka@mnisw.gov.pl	Data sporządzenia 16 stycznia 2025 r. Źródło Inicjatywa własna Nr w Wykazie prac legislacyjnych i programowych Rady Ministrów UD92
---	--

OCENA SKUTKÓW REGULACJI

1. Jaki problem jest rozwiązywany?

Obecny znaczący wzrost wynagrodzeń na rynku pracy sprawia, że oferowane przez Narodowe Centrum Nauki, zwane dalej „NCN”, wynagrodzenia przestają być atrakcyjne, zwłaszcza dla osób z wysokimi kwalifikacjami.

W ciągu ostatnich lat 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 trwającą w latach 2020–2022 pandemią COVID-19, jak również z 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”, określającym maksymalnie 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.

Należy wskazać, że przeciętne wynagrodzenie brutto w styczniu 2024 r. w Krakowie wyniosło 9391 zł. W pierwszym kwartale 2024 r. średnie wynagrodzenie (zasadnicze wraz z dodatkiem za wysługę lat) pracowników Biura NCN było średnio o 25% niższe od przeciętnego wynagrodzenia w Krakowie i wyniosło 7544 zł. W związku z tym NCN staje się całkowicie niekonkurencyjne na rynku pracy i już dziś wartościowi pracownicy rezygnują z zatrudnienia w NCN. Mowa tu przede wszystkim o osobach aplikujących na stanowisko Koordynatora Dyscyplin, specjalistów do spraw IT oraz specjalistów z obszaru finansów. I tak np. w ciągu ostatnich 3 lat w 16 ogłoszonych przez Radę NCN konkursach na stanowisko Koordynatora Dyscyplin aż 7 z wybranych kandydatów odmówiło przyjęcia oferty z uwagi na niezadawalające warunki finansowe. Najtrudniejszym okresem dla polityki kadrowej NCN okazał się 2022 r. Współpracę z NCN w ramach umowy o pracę rozpoczęło 25 osób, natomiast z 23 osobami współpraca zakończyła się. Wskaźnik rotacji wyniósł wówczas 14,25%. W 2023 r. współpracę z NCN w ramach umowy o pracę rozpoczęło 18 osób, a 16 osób – zakończyło. Wskaźnik rotacji wyniósł 10%. Aktualnie NCN posiada 2 wakaty na stanowisku Koordynatora Dyscyplin oraz 1 wakat na stanowisku specjalisty.

Oczekiwania finansowe kandydatów na ww. stanowiska mieszczą się w przedziale od 7000 zł do 10 000 zł netto, co oznacza kwotę wynagrodzenia zasadniczego na poziomie znacznie przekraczającym 10 000 zł brutto, czyli najwyższe możliwe wynagrodzenie zasadnicze wynikające z rozporządzenia. Oczywiście zakładając, że wybrany kandydat posiada już doświadczenie udokumentowane stażem pracy pozwalającym na przyznanie dodatku za wysługę lat.

Obecnie średnie miesięczne wynagrodzenie zasadnicze brutto wraz z dodatkiem stażowym oraz dodatkami specjalnymi na poszczególnych stanowiskach pracy w NCN kształtuje się następująco:

- młodszy specjalista – 4994 zł,
- specjalista – 5408 zł,
- starszy specjalista – 7285 zł,
- główny specjalista – 8926 zł,
- Koordynator Dyscyplin – 10 776 zł.

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

Rekomendowanym rozwiązaniem służącym osiągnięciu założonego celu jest podjęcie działań legislacyjnych w zakresie nowelizacji ustawy z dnia 30 kwietnia 2010 r. o Narodowym Centrum Nauki (Dz. U. z 2023 r. poz. 153), zwanej dalej „ustawą”. Głównym celem nowelizacji jest zastąpienie regulacji zawartych w dotychczasowych przepisach wykonawczych wydanych na podstawie art. 10 ust. 2 ustawy, który stanowił upoważnienie dla ministra właściwego

do spraw szkolnictwa wyższego i nauki, zwanego dalej „ministrem”, do określenia, w drodze rozporządzenia, szczegółowych warunków wynagradzania zastępców Dyrektora 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.

Wprowadzana zmiana pozwoli NCN stwarzać i utrzymywać możliwość 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. Ponadto pozwoli na większą elastyczność przy kształtowaniu wynagrodzeń dla pracowników na stanowiskach, z których obsadzaniem lub utrzymaniem NCN ma w ostatnich latach znaczące kłopoty.

Należy 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. Zatem nie może być mowy o większym zróżnicowaniu, obniżeniu wynagrodzeń, zmniejszeniu stabilności warunków wynagrodzeń lub też o arbitralnym ustalaniu wysokości wynagrodzenia jako efekcie wprowadzanej zmiany. 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. Jednocześnie dodatkowym źródłem informacji dotyczących efektów działania wprowadzonych regulacji będzie ich planowana ewaluacja po upływie 2 lat od dnia wejścia w życie.

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 wymaganych przy jej wykonywaniu, a także przewidywanemu obciążeniu pracą na danym stanowisku, w ramach tzw. widełek, które określają jego dolną i górną granicę. Aby w sposób możliwie najbardziej adekwatny ustalić w regulaminie wynagradzania wysokość wynagrodzenia na poszczególnych stanowiskach, proponuje się określenie w ustawie kryteriów wynagradzania Koordynatorów Dyscyplin i pracowników Biura NCN. Przy ustalaniu tabeli wynagrodzeń będą także uwzględniane doświadczenie NCN w poszukiwaniu pracowników, uwarunkowania lokalnego rynku pracy i przede wszystkim możliwości finansowe ograniczone wysokością przyznanej NCN dotacji podmiotowej.

Podkreślenia wymaga, że analogiczne rozwiązanie (ustalenie wynagrodzeń pracowników agencji w drodze aktu zakładowego, a nie przepisów powszechnie obowiązujących) jest przewidziane w wielu agencjach wykonawczych i państwowych osobach prawnych m.in. w Narodowej Agencji Wymiany Akademickiej, w Państwowej Inspekcji Pracy, w Polskiej Agencji Rozwoju Przedsiębiorczości, w Krajowym Ośrodku Wsparcia Rolnictwa, w Centrum Łukasiewicz, w Polskiej Agencji Kosmicznej czy w Agencji Restrukturyzacji i Modernizacji Rolnictwa.

Trzeba również zaznaczyć, że wszelkie umowy zawierane na gruncie prawa cywilnego, tj. umowy o dzieło czy zlecenia, nie skutkują podległością pracowniczą i nie zaliczają się do umów nawiązywanych na mocy przepisów prawa pracy. Osoby zatrudnione na podstawie takich umów nie są zaliczane do pracowników, tylko do osób współpracujących z organizacją i w związku z tym nie podlegają regulaminowi wynagradzania. Osoby te nie podlegają także regulacjom obowiązującego rozporządzenia, które na mocy projektowanej ustawy zostanie uchylone. Projektowane zmiany nie wpłyną zatem w żaden sposób na tę grupę współpracowników NCN. Z kolei nawiązywanie ze współpracownikami NCN umów o charakterze cywilnoprawnym nie rozwiązuje wskazywanych w pkt 1 OSR problemów kadrowych NCN. NCN współpracuje z 30 osobami zatrudnionymi w oparciu o umowę o świadczenie usług, z czego 6 umów zostało zawartych z własnymi pracownikami. Zakres czynności realizowanych na podstawie tych umów jest zróżnicowany i związany z doraźnym wsparciem poszczególnych komórek organizacyjnych, np. w zakresie zakupu energii elektrycznej, zapewnienia prawidłowej i bezpiecznej pracy systemu elektroenergetycznego czy przeprowadzaniu prac porządkowych oraz konserwatorskich w siedzibie NCN. Część osób współpracujących

z NCN jest angażowana do cyklicznych wydarzeń, jak np. Dni NCN czy wręczenie Nagród NCN. Umowy cywilnoprawne zawarte z własnymi pracownikami dotyczą obszarów, które znacząco wykraczają poza obowiązujące te osoby zakresy czynności wynikające z zajmowanego stanowiska pracy, jak np. współpraca z administratorem Elektronicznego Systemu Zarządzania Dokumentacją (EZD) w zakresie jego rozbudowy modułowej czy diagnozowanie obszarów wymagających dodatkowych wyjaśnień ze strony Komisji Europejskiej w zakresie planowania budżetu nowych inicjatyw międzynarodowych, których NCN planuje podjąć się w przyszłości.

Ponadto przewiduje się uchylenie art. 10 ust. 1 ustawy z uwagi na fakt, że przepis ten ma wyłącznie charakter 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.

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

Rozwiązania proponowane w projekcie stanowią zasadniczo domenę prawa krajowego. Elementy systemu kształtowania wynagrodzeń są zróżnicowane w poszczególnych krajach i rozproszone w licznych aktach normatywnych, co powoduje, że porównanie konkretnych rozwiązań do systemu funkcjonującego w innych państwach nie jest możliwe.

4. Podmioty, na które oddziałuje projekt

Grupa	Wielkość	Źródło danych	Oddziaływanie
Dyrektor NCN	1	ustawa	wydawanie regulaminu wynagradzania Koordynatorów Dyscyplin i pracowników Biura NCN
pracownicy NCN	175 pełnych etatów	plan finansowy NCN na 2024 r.	potencjalnie korzystniejsze i bardziej elastyczne warunki wynagradzania
minister	1	ustawa z dnia 4 września 1997 r. o działach administracji rządowej (Dz. U. z 2024 r. poz. 1370 i 1907)	zatwierdzanie regulaminu wynagradzania Koordynatorów Dyscyplin i pracowników Biura NCN, ustalanego przez Dyrektora NCN, zamiast wydawania w tej sprawie rozporządzenia

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

W ramach opiniowania projekt ustawy otrzymały następujące podmioty:

- 1) Narodowe Centrum Nauki;
- 2) Rada Główna Nauki i Szkolnictwa Wyższego;
- 3) Komitet Polityki Naukowej;
- 4) Rada Dialogu Społecznego;
- 5) Niezależny Samorządny Związek Zawodowy „Solidarność”;
- 6) Ogólnopolskie Porozumienie Związków Zawodowych;
- 7) Forum Związków Zawodowych;
- 8) Konfederacja Lewiatan;
- 9) Pracodawcy Rzeczypospolitej Polskiej;
- 10) Związek Rzemiosła Polskiego;
- 11) Związek Pracodawców Business Centre Club;
- 12) Związek Przedsiębiorców i Pracodawców;
- 13) Federacja Przedsiębiorców Polskich.

W ramach konsultacji publicznych projekt ustawy otrzymały następujące podmioty:

- 1) Konferencja Rektorów Akademickich Szkół Polskich;
- 2) Konferencja Rektorów Uniwersytetów Polskich;

- 3) Konferencja Rektorów Polskich Uczelni Technicznych;
- 4) Konferencja Rektorów Akademickich Uczelni Medycznych;
- 5) Konferencja Rektorów Uczelni Artystycznych;
- 6) Konferencja Rektorów Uczelni Pedagogicznych;
- 7) Konferencja Polonistyk Uniwersyteckich;
- 8) Konferencja Dziekanów Wydziałów Przyrodniczych Uniwersytetów Polskich;
- 9) Konferencja Rektorów Zawodowych Szkół Polskich;
- 10) Konferencja Rektorów Publicznych Uczelni Zawodowych;
- 11) Rada Główna Instytutów Badawczych;
- 12) Polska Akademia Nauk;
- 13) Krajowa Reprezentacja Doktorantów;
- 14) Centrum Łukasiewicz;
- 15) Rada Młodych Naukowców;
- 16) Polska Akademia Umiejętności;
- 17) Fundacja na Rzecz Nauki Polskiej;
- 18) „Obywatele Nauki”;
- 19) Narodowa Agencja Wymiany Akademickiej;
- 20) Narodowe Centrum Badań i Rozwoju.

Opiniowanie i konsultacje publiczne trwały w dniach 19 lipca 2024 r. – 16 sierpnia 2024 r., przy czym w przypadku Rady Dialogu Społecznego, związków zawodowych oraz organizacji pracodawców – w terminie 19 lipca 2024 r. – 22 sierpnia 2024 r.

W ramach opiniowania uwagi zgłosiło Narodowe Centrum Nauki.

W ramach konsultacji publicznych uwagi zgłosiła Rada Młodych Naukowców.

Wyniki opiniowania i konsultacji publicznych zostały omówione w raporcie z konsultacji.

Projekt ustawy został zamieszczony, 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 oraz z 2024 r. poz. 1535), w Biuletynie Informacji Publicznej na stronie podmiotowej Ministra Nauki.

Ponadto, zgodnie z § 52 uchwały nr 190 Rady Ministrów z dnia 29 października 2013 r. – Regulamin pracy Rady Ministrów (M.P. z 2024 r. poz. 806), projekt został zamieszczony w Biuletynie Informacji Publicznej na stronie podmiotowej Rządowego Centrum Legislacji, w serwisie „Rządowy Proces Legislacyjny”.

6. Wpływ na sektor finansów publicznych

(ceny stałe z 2024 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)
Dochody ogółem	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
Wydatki ogółem	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
Saldo ogółem	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	
Źródła finansowania		Projektowana ustawa nie będzie miała wpływu na sektor finansów publicznych, w tym budżet państwa oraz budżety jednostek samorządu terytorialnego.											
Dodatkowe informacje, w tym wskazanie źródeł danych i przyjętych do obliczeń założeń		Projektowana ustawa nie będzie skutkowała wzrostem kosztów utrzymania kadry pracowniczej NCN, ponieważ koszty z tym związane są ograniczone 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. Dotacja jest wypłacana z budżetu państwa z części 28 – Szkolnictwo wyższe i nauka i nie zakłada się zwiększenia środków na tę dotację w wyniku projektowanych rozwiązań, a tym samym nie zakłada się wiążących się z tym zmian planu finansowego NCN w pozycji dotyczącej środków na wynagrodzenia na 2025 r. Projektowane rozwiązania nie będą stanowiły podstawy do ubiegania się o dodatkowe środki finansowe dla NCN zarówno w roku wejścia w życie tej regulacji, jak i w latach następnych.											
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 2024 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 i 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 i osoby starsze	-											
Niemierzalne													
Dodatkowe informacje, w tym wskazanie źródeł danych i przyjętych do obliczeń założeń		Wejście w życie ustawy w sposób pośredni będzie miało wpływ na konkurencyjność gospodarki w obszarze innowacji przez stworzenie i utrzymanie możliwości zatrudniania wysoko wykwalifikowanej kadry, szczególnie na kluczowych dla NCN stanowiskach. Ponadto projektowana zmiana, dzięki umożliwieniu ustalania lepszych i bardziej elastycznych warunków wynagradzania, zwłaszcza wysoko wykwalifikowanych pracowników, zakłada pozytywny wpływ na pracowników Biura NCN, co w konsekwencji powinno również przełożyć się na pozytywny wpływ na gospodarstwa domowe tych osób. Jednak poziom powyższego wpływu jest niemierzalny i trudny do jednoznacznego oszacowania.											

Poziom satysfakcji pracowników z wprowadzonej zmiany może być widoczny na etapie planowanej do przeprowadzenia ewaluacji efektów projektu, co będzie przejawiało się we wskaźnikach fluktuacji, przyjęć do pracy, jak i w mierniku skuteczności rekrutacji.	
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: Projektowana zmiana ustawy uchyla upoważnienie ustawowe zawarte w art. 10 ust. 2, zgodnie z którym minister określa, w drodze rozporządzenia, szczegółowe warunki wynagradzania zastępców Dyrektora, Koordynatorów Dyscyplin oraz pracowników Biura NCN. Zamiast rozwiązania zawartego we wskazanym rozporządzeniu projektowana ustawa przewiduje ustalenie przez Dyrektora NCN, a następnie przekazanie ministrowi do zatwierdzenia regulaminu wynagradzania Koordynatorów Dyscyplin i pracowników Biura NCN, uwzględniającego kryteria wynagradzania określone w projektowanej ustawie. Proponowane rozwiązanie doprowadzi do zwiększenia liczby procedur po stronie NCN, którego Dyrektor będzie musiał ustalić projekt regulaminu wynagradzania Koordynatorów Dyscyplin i pracowników Biura NCN. Nie spowoduje to jednak po stronie NCN zwiększenia liczby procedur i dokumentów związanych z nawiązaniem stosunku pracy. Zmianie ulegnie podstawa prawna wskazywana przy zawieraniu umów o pracę. Projektowana zmiana równocześnie spowoduje skrócenie czasu na załatwienie sprawy, gdyż przygotowanie i zatwierdzenie regulaminu wynagradzania jest procedurą wymagającą znacznie mniejszej ilości czasu niż wydanie rozporządzenia. Projektowana zmiana ustawy będzie miała bezpośredni wpływ na zmianę warunków zatrudnienia aktualnie 65 pracowników NCN.	
9. Wpływ na rynek pracy	
Projektowana regulacja wpłynie pozytywnie na rynek pracy przez stworzenie i utrzymanie możliwości zatrudniania wysoko wykwalifikowanej kadry, a tym samym ograniczy rotację pracowników Biura NCN. Ponadto pozwoli na większą elastyczność przy kształtowaniu ich wynagrodzeń.	
10. Wpływ na pozostałe obszary	
☐ środowisko naturalne ☐ sytuacja i rozwój regionalny ☐ sądy powszechne, administracyjne lub wojskowe	☐ demografia ☐ mienie państwowe ☐ inne:
☐ informatyzacja ☐ zdrowie	
Omówienie wpływu	Wprowadzana regulacja nie będzie miała wpływu na wyżej wymienione obszary ani na żaden inny obszar.
11. Planowane wykonanie przepisów aktu prawnego	
Proponuje się, aby projektowana ustawa weszła w życie po upływie 14 dni od dnia jej ogłoszenia. Następnie proponuje się 3-miesięczny termin na ustalenie przez Dyrektora NCN regulaminu wynagradzania Koordynatorów Dyscyplin i pracowników Biura NCN oraz miesięczny termin na jego zatwierdzenie przez ministra. W przypadku zgłoszenia przez ministra zastrzeżeń do regulaminu i konieczności jego zmiany termin na jego zatwierdzenie rozpocznie bieg po otrzymaniu przez ministra poprawionej wersji regulaminu. Mając na względzie przepis art. 77 ² 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.

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

Planuje się dokonać ewaluacji regulacji po upływie 2 lat od dnia jej wejścia w życie. Przy współpracy Zespołu Kadrowo-Płacowego oraz Zespołu do spraw Analiz i Ewaluacji NCN zostanie przeprowadzone badanie wskaźnika fluktuacji, zarówno dobrowolnej, jak i niedobrowolnej, wskaźnika przyjęć, jak również miernika skuteczności rekrutacji, co pozwoli ocenić, czy i jak NCN jest konkurencyjne na rynku pracy po wdrożeniu projektowanego rozwiązania.

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

Raport z konsultacji.

Raport z konsultacji projektu ustawy o zmianie ustawy o Narodowym Centrum Nauki

1. Projekt ustawy został skierowany do opiniowania i konsultacji publicznych do podmiotów wymienionych w pkt 5 OSR. Omówienie zgłoszonych uwag wraz ze stanowiskiem Ministra Nauki i Szkolnictwa Wyższego w tabeli poniżej.

TABELA nr I – OPINIOWANIE				
Lp.	Podmiot zgłaszający uwagę	Jednostka redakcyjna projektu	Treść uwagi	Stanowisko Ministra Nauki i Szkolnictwa Wyższego UWAGA UWZGLĘDNIONA UWAGA CZĘŚCIOWO UWZGLĘDNIONA UWAGA KIERUNKOWO UWZGLĘDNIONA UWAGA WYJAŚNIONA UWAGA NIEUWZGLĘDNIONA UWAGA NIEUWZGLĘDNIONA
1	Narodowe Centrum Nauki	art. 1 pkt 2	Poddaje się pod rozważenie, aby to Dyrektorowi Narodowego Centrum Nauki, zwanego dalej „NCN”, jako organowi kierującemu działalnością NCN, przekazać kompetencję do określenia szczegółowych kryteriów wynagradzania Koordynatorów Dyscyplin i pracowników Biura NCN. Pozwoli to NCN w sposób pełniejszy i lepiej korespondujący z potrzebami polityki kadrowej agencji określić szczegółowo kryteria wynagradzania i na ich podstawie opracować zapisy płacowe. Przy proponowanym rozwiązaniu, oczywiście propozycje NCN w tym zakresie także wymagałyby zatwierdzenia ze strony ministra właściwego do spraw szkolnictwa wyższego i nauki, zwanego dalej „ministrem”, co gwarantuje zachowanie nadzoru i integralności polityki płacowej w obrębie agencji wykonawczych. Minister miałby także możliwość zgłoszenia stosownych uwag w zakresie proponowanych zapisów dotyczących kryteriów wynagradzania, od uwzględnienia których uzależniłby zgodę na zatwierdzenie regulaminu. Dodatkowo korzystne będzie określenie szczegółowych kryteriów wynagradzania Koordynatorów Dyscyplin i pracowników Biura NCN w formie regulaminu Dyrektora NCN zatwierdzanego przez ministra, a nie w formie rozporządzenia ministra, którego ewentualna zmiana wymaga znacznie dłuższego okresu. Warto dodać, że proponowana zmiana jest neutralna budżetowo. W związku z powyższym proponuje się nadanie następującego brzmienia projektowanemu art. 19a ustawy: <i>„Art. 19a. Dyrektor ustala i przekazuje Ministrowi właściwemu do spraw szkolnictwa wyższego i nauki do</i>	Kryteria wynagradzania powinny charakteryzować się tym, że gwarantują pracownikom stabilność i przewidywalność, a także są określane na dłuższy okres, w związku z tym zostały one określone wprost w projektowanym art. 19a ust. 1 ustawy. Kryteriami tymi będą: 1) rodzaj wykonywanej pracy; 2) posiadane wykształcenie, doświadczenie i dodatkowe kwalifikacje zawodowe oraz ich przydatność dla realizacji zadań na stanowisku pracy; 3) kompetencje społeczne i ich przydatność dla realizacji zadań na stanowisku pracy; 4) zakres odpowiedzialności na stanowisku pracy, w tym za realizację zadań przez podległych pracowników; 5) poziom złożoności zadań realizowanych na stanowisku pracy wraz z poziomem wymaganej samodzielności i kreatywności; 6) poziom obciążenia zadaniami realizowanymi na stanowisku pracy i jakość świadczonej pracy.

			<i>zatwierdzenia regulamin wynagradzania Koordynatorów Dyscyplin i pracowników Biura Centrum. W regulaminie Dyrektor określa także szczegółowe kryteria wynagradzania Koordynatorów Dyscyplin i pracowników Biura.”.</i>	
2	Narodowe Centrum Nauki	art. 2 ust. 2	Rekomenduje się wprowadzenie zmiany w art. 2 ust. 2 projektu ustawy. Dla pewności prawa i unikania sytuacji patowych, miesięczny termin określony ministrowi do zatwierdzenia regulaminu powinien mieć określony przez ustawodawcę rygor w przypadku jego bezskutecznego upływu. Pozwoli to uniknąć potencjalnego ryzyka niepożądanego stanu zawieszenia proponowanych przez NCN zapisów regulaminu. Proponuje się więc dodanie przepisu, w myśl którego brak zastrzeżeń ministra w terminie miesięcznym od dnia otrzymania projektu regulaminu wynagradzania skutkowałby jego przyjęciem w ramach milczącej zgody. W związku z powyższym proponuje się następujące brzmienie art. 2 ust. 2 projektu ustawy: <i>„2. Minister zatwierdzi regulamin w terminie miesiąca od dnia jego otrzymania. W przypadku zgłoszenia zastrzeżeń do regulaminu i konieczności jego zmiany termin jego zatwierdzenia, o którym mowa w zdaniu pierwszym, jest liczony od dnia otrzymania wersji regulaminu uwzględniającej zgłoszone zastrzeżenia. W przypadku niezatwierdzenia regulaminu i niezgłoszenia zastrzeżeń przez Ministra w terminie miesiąca od dnia jego otrzymania, regulamin uważa się za zatwierdzony w pierwszym dniu po upływie terminu przewidzianego do jego zatwierdzenia.”.</i>	UWAGA NIEUWZGLĘDNIONA Projektowany przepis art. 2 ust. 2 stanowi, że minister zatwierdza ustalony przez Dyrektora NCN regulamin wynagradzania w terminie miesiąca od dnia jego otrzymania. Natomiast w przypadku zgłoszenia zastrzeżeń do regulaminu i konieczności jego zmiany termin (miesięczny) jego zatwierdzenia jest liczony od dnia otrzymania wersji regulaminu uwzględniającej zgłoszone zastrzeżenia. Wskazany przepis określa w sposób jednoznaczny termin, w którym minister zatwierdza regulamin wynagradzania. Równocześnie do dnia wejścia w życie regulaminu wynagradzania zatwierdzonego przez ministra warunki wynagradzania Koordynatorów Dyscyplin i pracowników Biura NCN będą określały przepisy wykonawcze wydane na podstawie uchylanego art. 10 ust. 2 ustawy, tj. rozporządzenie 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). W żadnym okresie nie wystąpi zatem luka prawna, jeżeli chodzi o określenie warunków wynagradzania pracowników NCN i Koordynatorów Dyscyplin.
3	Narodowe Centrum Nauki	art. 3	Z uwagi na fakt, że problem, który ma być rozwiązany omawianym projektem ustawy, pozostaje nierozwiązany w NCN od dłuższego czasu, a jest to niezwykle ważne zagadnienie dla prowadzenia przez NCN zrównoważonej polityki kadrowej i płacowej, proponuje się znaczące skrócenie okresu <i>vacatio legis</i>, tj. z 3 miesięcy przewidzianych w projekcie do 14 dni od dnia ogłoszenia projektowanej ustawy. Zmiany proponowane w omawianym projekcie nie wymagają dłuższego okresu na dostosowanie NCN do wprowadzanych zmian. Zmiany nie dotyczą też zewnętrznych interesariuszy (wnioskodawców), co ewentualnie mogłoby uzasadniać wydłużenie okresu dostosowawczego.	UWAGA UWZGLĘDNIONA

			W związku z powyższym proponuje się następujące brzmienie art. 3 projektowanej ustawy: „Art. 3. Ustawa wchodzi w życie po upływie 14 dni od dnia ogłoszenia.”.	
TABELA nr II – KONSULTACJE PUBLICZNE				
Lp.	Podmiot zgłaszający uwagę	Jednostka redakcyjna projektu	Treść uwagi	Stanowisko Ministra Nauki i Szkolnictwa Wyższego UWAGA UWZGLĘDNIONA UWAGA CZĘŚCIOWO UWZGLĘDNIONA UWAGA KIERUNKOWO UWZGLĘDNIONA UWAGA WYJAŚNIONA UWAGA NIEUWZGLĘDNIONA
4	Rada Młodych Naukowców	uwaga ogólna	Obecna sytuacja na rynku pracy stawia NCN w trudnej sytuacji, gdzie brak konkurencyjnych wynagrodzeń zagraża zdolności instytucji do przyciągania i zatrzymywania wysoko wykwalifikowanych pracowników. Jeśli ten trend się utrzyma, może to poważnie wpłynąć na jakość realizowanych projektów oraz na stabilność operacyjną NCN. Jednocześnie dla niektórych pracowników stabilność zatrudnienia i możliwości rozwoju zawodowego mogą nadal stanowić istotne czynniki przyciągające do pracy w tej instytucji. Jednakże aby skutecznie konkurować na rynku pracy, NCN będzie musiało rozważyć zwiększenie wynagrodzeń lub wprowadzenie innych form wsparcia i motywacji dla swoich pracowników. Postulat ustalania wysokości wynagrodzenia adekwatnie do wkładu pracy i warunków rynkowych należy uznać za słuszny, nie tylko w przypadku pracowników NCN. Takie zasady powinny obowiązywać we wszystkich jednostkach budżetowych.	UWAGA WYJAŚNIONA Zgodnie z projektowanym art. 19a wynagrodzenie Koordynatorów Dyscyplin i pracowników Biura NCN określa Dyrektor NCN w regulaminie wynagradzania, uwzględniając kryteria określone wprost w ustawie (ust. 1), a następnie przekazuje ten regulamin ministrowi do zatwierdzenia (ust. 2). Wprowadzana zmiana pozwoli NCN odwrócić zauważalną od dłuższego czasu tendencję do rezygnacji z zatrudnienia w NCN wartościowych pracowników. Określenie kryteriów wynagradzania Koordynatorów Dyscyplin i pracowników Biura NCN stanowi podstawę do zmian w systemie wynagradzania obowiązującym w NCN i tym samym do utrzymania najlepszych pracowników, a także do pozyskania nowych pracowników wyróżniających się wysokimi kompetencjami, niezbędnymi do realizacji ustawowych zadań NCN. Zaproponowane kryteria wynagradzania pozwolą również na opracowanie i wdrożenie nowych rozwiązań w zakresie wynagradzania pracowników, adekwatnie do ich oczekiwań oraz aktualnych potrzeb pracodawcy. Zastosowanie proponowanych kryteriów pozwoli na budowę systemu stanowisk określających ścieżkę awansu i rozwoju m.in. w zależności od poziomu spełnienia przez pracowników stawianych im wymagań, ilości i jakości pracy, a także zaangażowania w pracę. Minister nie jest jednak odpowiedzialny za kształtowanie zasad wynagradzania we wszystkich jednostkach budżetowych, a jedynie – w różnym stopniu i zakresie – w jednostkach przez niego nadzorowanych.

5	Rada Młodych Naukowców	uwaga ogólna	Projekt nie określa mechanizmów kontroli wysokości płac w NCN, tzn. sposobu zapobiegania nieuzasadnionej wysokości płacy o charakterze kominowym.	UWAGA WYJAŚNIONA Projekt ustawy zgodnie z dodanym art. 19a ust. 2 daje ministrowi kompetencję do zatwierdzania regulaminu wynagradzania uprzednio ustalonego przez Dyrektora NCN, co stanowi mechanizm kontroli wysokości płac w NCN. Uniemożliwia to również stosowanie zawyżonych stawek wynagrodzeń na poszczególnych stanowiskach, nieuzasadnionych zakresem obowiązków, czy też nakładem pracy.
6	Rada Młodych Naukowców	uwaga ogólna	Wydaje się, że problem wpływu inflacji na poziom płac może być łatwo rozwiązany przez umieszczenie odpowiedniego zapisu o okresowej/automatycznej rewaloryzacji stawek w odniesieniu do ustawowej płacy minimalnej (jako wartość procentowa).	UWAGA NIEUWZGLĘDNIONA Problem wpływu inflacji na kształtowanie poziomu wynagrodzeń w NCN (ale także u innych pracodawców) jest złożony i jego rozwiązanie nie jest możliwe przez ustanowienie okresowej waloryzacji stawek w odniesieniu do ustawowej płacy minimalnej jako procentowej wartości. Mechanizm waloryzacji wynagrodzeń do płacy minimalnej mógłby prowadzić do sytuacji, w której NCN nie byłoby w stanie sfinansować wszystkich zobowiązań m.in. w sytuacji wystąpienia gwałtownego wzrostu poziomu inflacji. Dodatkowo automatyczna waloryzacja wynagrodzeń może nie uwzględniać wszystkich czynników wpływających na wysokość wynagrodzeń. Przede wszystkim nie byłoby też możliwe oszacowanie wpływu takiego rozwiązania na budżet państwa, co stanowi konieczny element projektowania każdej nowej regulacji prawnej.
7	Krajowa Reprezentacja Doktorantów	dodatkowa propozycja legislacyjna wykraczająca poza zakres regulacji	Zwracamy się z prośbą i postulatem uwzględnienia uczestnictwa doktorantów w działaniach Rady NCN, do zadań której należy m.in. określanie tematyki projektów badawczych i warunków przeprowadzania konkursów na ich realizację oraz ogłaszanie konkursów na finansowanie stypendiów doktorskich i staży po uzyskaniu stopnia naukowego doktora (art. 18 pkt 4 i 5 ustawy). Aktualnie udział ten jest niemożliwy z uwagi na treść przepisów statuujących warunki pozwalające na pełnienie funkcji w Radzie NCN, tj. konieczność posiadania stopnia naukowego doktora (art. 15 ust. 4 pkt 1 ustawy). Aktualnie zatem Krajowa Reprezentacja Doktorantów, jako organizacja reprezentująca środowisko naukowe, może zgłaszać Zespołowi Identyfikującemu kandydatów na członków Rady NCN w trybie art. 14 ustawy. Nie może ona jednak zgłaszać	UWAGA NIEUWZGLĘDNIONA Propozycja wykracza poza przedmiotowy zakres procedowanego obecnie projektu zmiany ustawy.

			kandydatów bezpośrednio reprezentujących środowisko doktoranckie. Wskazać należy, że niejednokrotnie doktoranci jako młodzi badacze są beneficjentami, kierownikami lub uczestnikami zespołów badawczych realizujących projekty finansowane ze środków NCN. Niektóre z konkursów grantowych przeznaczone są specjalnie dla naukowców bez stopnia doktora. Stąd też są to kwestie bezpośrednio dotyczące doktorantów, których perspektywa mogłaby przysłużyć się udoskonalaniu ww. obszaru działań NCN. Krajowa Reprezentacja Doktorantów jest otwarta na wszelkie rozwiązania mające na celu włączenie i uwzględnienie głosu środowiska doktorantów w działaniach NCN.	
--	--	--	---	--

2. Projekt ustawy nie wymagał zasięgnięcia opinii, dokonania powiadomienia, konsultacji ani uzgodnienia z właściwymi organami i instytucjami Unii Europejskiej, w tym Europejskim Bankiem Centralnym.
3. Żaden podmiot nie zgłosił zainteresowania pracami nad projektem ustawy w trybie ustawy z dnia 7 lipca 2005 r. o działalności lobbingsowej w procesie stanowienia prawa (Dz. U. z 2017 r. poz. 248 oraz z 2024 r. poz. 1535).