



MONITOR POLSKI

DZIENNIK URZĘDOWY RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Warszawa, dnia 31 sierpnia 2015 r.

Poz. 770

ZARZĄDZENIE PREZYDENTA RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

z dnia 7 sierpnia 2015 r.

w sprawie zasad wynagradzania pracowników Kancelarii Prezydenta Rzeczypospolitej Polskiej

Na podstawie art. 48 ust. 1 pkt 3 w związku z art. 21 ust. 3, art. 22 ust. 2, art. 23 ust. 2, art. 24 ust. 2 i art. 47¹ ust. 3 ustawy z dnia 16 września 1982 r. o pracownikach urzędów państwowych (Dz. U. z 2013 r. poz. 269, z 2014 r. poz. 1199 oraz z 2015 r. poz. 1220) zarządza się, co następuje:

§ 1. Zarządzenie określa:

- 1) wykaz stanowisk pracy;
- 2) wymagania kwalifikacyjne niezbędne do wykonywania pracy na poszczególnych stanowiskach;
- 3) kategorie zaszeregowania i stawki miesięcznego wynagrodzenia zasadniczego pracowników Kancelarii Prezydenta Rzeczypospolitej Polskiej, zwanej dalej „Kancelarią”;
- 4) zasady przyznawania i wysokość dodatku funkcyjnego;
- 5) warunki wypłacania innych świadczeń pieniężnych przysługujących pracownikom Kancelarii;
- 6) warunki przyznawania i wypłacania dodatku za wieloletnią pracę;
- 7) warunki ustalania prawa do nagrody jubileuszowej i jej wypłacania;
- 8) zasady tworzenia funduszu nagród za szczególne osiągnięcia w pracy zawodowej.

§ 2. Ustala się tabelę stanowisk, zaszeregowań i kwalifikacji pracowników oraz miesięcznych stawek wynagrodzenia zasadniczego, stanowiącą załącznik do zarządzenia, zwaną dalej „tabelą”.

§ 3. Stanowiska pracy określone w tabeli w lp. 1–5 są stanowiskami samodzielnymi w rozumieniu art. 30 ust. 3 ustawy z dnia 16 września 1982 r. o pracownikach urzędów państwowych.

§ 4. 1. Pracownikom Kancelarii przysługuje wynagrodzenie zasadnicze ustalane na podstawie tabeli oraz dodatek za wieloletnią pracę w urzędach państwowych, zwany dalej „dodatkiem za wysługę lat”.

2. Pracownikom zatrudnionym na stanowiskach związanych z kierowaniem zespołem przysługuje dodatek funkcyjny:

- 1) dla pracownika zatrudnionego na stanowisku dyrektora generalnego od 30 do 35% wynagrodzenia zasadniczego;
- 2) dla pracowników zatrudnionych na stanowiskach dyrektorów w wysokości od 20 do 30% wynagrodzenia zasadniczego;
- 3) dla pracowników zatrudnionych na stanowiskach zastępców dyrektorów w wysokości od 15 do 20% wynagrodzenia zasadniczego;
- 4) dla pracowników zatrudnionych na innych stanowiskach, kierujących zespołami pracowników oraz dla kierownika kancelarii tajnej, w wysokości od 5 do 10% wynagrodzenia zasadniczego.

§ 5. Godzinową stawkę wynagrodzenia zasadniczego wynikającą z zaszeregowania pracownika, określonego stawką miesięczną, ustala się, dzieląc miesięczną stawkę wynagrodzenia zasadniczego przez liczbę godzin pracy przypadających do przepracowania w danym miesiącu.

§ 6. Pracownikom zatrudnionym w niepełnym wymiarze czasu pracy wynagrodzenie zasadnicze i inne składniki wynagrodzenia przysługują w wysokości proporcjonalnej do wymiaru czasu pracy określonego w umowie o pracę lub w akcie mianowania.

§ 7. 1. Zaszeregowania lub zmiany zaszeregowania w ramach wynagrodzenia przewidzianego dla danego stanowiska oraz awansowania na stanowisko wyższe od dotychczas zajmowanego dokonuje Szef Kancelarii Prezydenta Rzeczypospolitej Polskiej, zwany dalej „Szefem Kancelarii”, na wniosek właściwego dyrektora, zaopiniowany przez dyrektora generalnego, po uprzednim uzyskaniu potwierdzenia głównego księgowego o zabezpieczeniu środków finansowych.

2. Szef Kancelarii w szczególnie uzasadnionych przypadkach może skrócić pracownikowi okres pracy zawodowej wymagany na danym stanowisku lub odstąpić od wymaganych kwalifikacji w zakresie wykształcenia, określonych dla danego stanowiska; nie dotyczy to przypadków, w których wymagane kwalifikacje określają przepisy odrębne.

§ 8. 1. Doradcom Prezydenta Rzeczypospolitej Polskiej i doradcom Szefa Kancelarii przysługuje odprawa z tytułu rozwiązania umowy o pracę przez Kancelarię albo wygaśnięcia stosunku pracy, w wysokości:

- 1) 50% miesięcznego wynagrodzenia, jeżeli doradca był zatrudniony na tym stanowisku krócej niż 6 miesięcy;
- 2) 100% miesięcznego wynagrodzenia, jeżeli doradca był zatrudniony na tym stanowisku co najmniej 6 miesięcy;
- 3) 300% miesięcznego wynagrodzenia, jeżeli doradca był zatrudniony na tym stanowisku co najmniej 3 lata.

2. Odprawa nie przysługuje, jeżeli rozwiązanie stosunku pracy nastąpiło w trybie art. 52 § 1 ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy (Dz. U. z 2014 r. poz. 1502, z późn. zm.¹⁾) oraz gdy wygaśnięcie stosunku pracy nastąpiło z upływem 3 miesięcy nieobecności pracownika w pracy z powodu tymczasowego aresztowania.

3. Odprawę, o której mowa w ust. 2, oblicza się jak ekwiwalent pieniężny za niewykorzystany urlop wypoczynkowy.

§ 9. 1. Dodatek za wysługę lat przysługuje w wysokości określonej w ustawie z dnia 16 września 1982 r. o pracownikach urzędów państwowych.

2. Do okresów pracy uprawniających do dodatku za wysługę lat wlicza się, udokumentowane przez pracownika, wszystkie poprzednie, zakończone okresy zatrudnienia oraz inne okresy, jeżeli z mocy odrębnych przepisów podlegają one wliczeniu do okresu pracy, od którego zależą uprawnienia pracownicze.

3. Pracownikowi zatrudnionemu w Kancelarii, który jednocześnie pozostaje w stosunku pracy z innym pracodawcą, do okresu zatrudnienia podlegają zaliczeniu zakończone okresy zatrudnienia oraz okres zatrudnienia u pracodawcy, u którego pracownik jest zatrudniony – do dnia poprzedzającego nawiązanie stosunku pracy z Kancelarią.

4. Pracownikowi, który wykonuje pracę w Kancelarii w ramach urlopu bezpłatnego udzielonego przez innego pracodawcę w celu wykonywania tej pracy, do okresu zatrudnienia podlegają zaliczeniu zakończone okresy zatrudnienia oraz okres zatrudnienia u pracodawcy, który udzielił urlopu bezpłatnego – do dnia rozpoczęcia tego urlopu.

5. Dodatek za wysługę lat przysługuje pracownikowi za dni, za które otrzymuje wynagrodzenie, oraz za dni nieobecności w pracy z powodu niezdolności do pracy wskutek choroby albo konieczności osobistego sprawowania opieki nad dzieckiem lub chorym członkiem rodziny, za które pracownik otrzymuje z tego tytułu wynagrodzenie lub zasiłek z ubezpieczenia społecznego.

6. Dodatek za wysługę lat jest wypłacany w terminie wypłaty wynagrodzenia. Jeżeli nabycie prawa do dodatku lub prawa do dodatku w wyższej wysokości nastąpiło:

- 1) pierwszego dnia miesiąca – dodatek wypłacany jest w terminie wypłaty wynagrodzenia za dany miesiąc;
- 2) w ciągu miesiąca – dodatek wypłacany jest w terminie wypłaty wynagrodzenia, począwszy od pierwszego dnia miesiąca kalendarzowego następującego po miesiącu, w którym pracownik nabył prawo do dodatku.

¹⁾ Zmiany tekstu jednolitego wymienionej ustawy zostały ogłoszone w Dz. U. z 2014 r. poz. 1662 oraz z 2015 r. poz. 1066, 1220, 1224 i 1240.

§ 10. 1. Pracownikom za wieloletnią pracę w urzędach państwowych przysługują nagrody jubileuszowe w wysokości określonej w ustawie z dnia 16 września 1982 r. o pracownikach urzędów państwowych.

2. Do okresu pracy uprawniającego do nagrody jubileuszowej wlicza się wszystkie poprzednie, zakończone okresy zatrudnienia oraz inne okresy, jeżeli z mocy odrębnych przepisów podlegają one wliczeniu do okresu pracy, od którego zależą uprawnienia pracownicze.

3. Pracownikowi, który wykonuje pracę w Kancelarii w ramach urlopu bezpłatnego udzielonego przez innego pracodawcę w celu wykonywania tej pracy, do okresu zatrudnienia podlegają zaliczeniu zakończone okresy zatrudnienia oraz okres zatrudnienia u pracodawcy, który udzielił urlopu bezpłatnego – do dnia rozpoczęcia tego urlopu.

4. Pracownik nabywa prawo do nagrody jubileuszowej w dniu upływu okresu uprawniającego do tej nagrody bądź w dniu wejścia w życie przepisów wprowadzających zaliczalność okresów uprawniających do nagrody jubileuszowej. Pracownik jest zobowiązany do udokumentowania swojego prawa do nagrody jubileuszowej, jeżeli w jego aktach osobowych brak jest odpowiedniej dokumentacji.

5. Nagrodę oblicza się według zasad obowiązujących przy ustalaniu ekwiwalentu pieniężnego za niewykorzystany urlop wypoczynkowy. 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. Jeżeli pracownik nabył prawo do nagrody, będąc zatrudniony w innym wymiarze czasu pracy niż w dniu jej wypłaty, podstawę obliczenia nagrody stanowi wynagrodzenie przysługujące pracownikowi w dniu nabycia prawa do nagrody. Wypłata nagrody jubileuszowej powinna nastąpić niezwłocznie po nabyciu przez pracownika prawa do tej nagrody.

6. 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 rozwiązania stosunku pracy, nagrodę tę wypłaca się w dniu rozwiązania stosunku pracy.

7. Jeżeli w dniu wejścia w życie przepisów wprowadzających zaliczalność do okresów uprawniających do świadczeń pracowniczych okresów niepodlegających dotychczas wliczeniu upływa okres uprawniający pracownika do dwóch lub więcej nagród jubileuszowych, wypłaca mu się tylko jedną nagrodę – najwyższą.

8. Pracownikowi, który w dniu wejścia w życie przepisów, o których mowa w ust. 7, ma okres zatrudnienia, wraz z innymi okresami wliczanymi do tego okresu, dłuższy niż wymagany do nagrody jubileuszowej danego stopnia, a w ciągu 12 miesięcy od tego dnia upłynie 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.

9. Przepisy ust. 7 i 8 mają odpowiednio zastosowanie, w razie gdy w dniu, w którym pracownik udokumentował swoje prawo do nagrody jubileuszowej, był uprawniony do nagrody wyższego stopnia oraz w razie gdy pracownik prawo to nabydzie w ciągu 12 miesięcy od tego dnia.

§ 11. 1. Tworzy się fundusz nagród z przeznaczeniem na nagrody za szczególne osiągnięcia w pracy zawodowej w wysokości 3% planowanych wynagrodzeń osobowych, pozostający w dyspozycji Szefa Kancelarii.

2. Szef Kancelarii, w ramach posiadanych środków na wynagrodzenia, może podwyższyć fundusz nagród, o którym mowa w ust. 1.

§ 12. Pracownikowi wykonującemu pracę w porze nocnej przysługuje dodatek do wynagrodzenia za każdą godzinę pracy w porze nocnej w wysokości 20% godzinowej stawki minimalnego wynagrodzenia za pracę ustalonego na podstawie odrębnych przepisów.

§ 13. Traci moc zarządzenie Prezydenta Rzeczypospolitej Polskiej z dnia 29 listopada 2011 r. w sprawie zasad wynagradzania pracowników Kancelarii Prezydenta Rzeczypospolitej Polskiej (M.P. Nr 114, poz. 1152, z 2013 r. poz. 748 oraz z 2015 r. poz. 653).

§ 14. Zarządzenie wchodzi w życie z dniem podpisania.

Prezydent Rzeczypospolitej Polskiej: *A. Duda*

Załącznik do zarządzenia Prezydenta Rzeczypospolitej
Polskiej z dnia 7 sierpnia 2015 r. (poz. 770)

TABELA STANOWISK, ZASZEREGOWAŃ I KWALIFIKACJI PRACOWNIKÓW
ORAZ MIESIĘCZNYCH STAWEK WYNAGRODZENIA ZASADNICZEGO

Lp.	Stanowisko	Wymagane kwalifikacje		Kategoria zaszeregowania	Miesięczne wynagrodzenie zasadnicze
		wykształcenie	liczba lat pracy		
1	dyrektor generalny	wyższe magisterskie	6, w tym co najmniej trzyletni staż pracy na stanowisku kierowniczym w jednostkach sektora finansów publicznych	XI	11 500–12 000
2	dyrektor	wyższe magisterskie	7	X	8000–11 500
	doradca Prezydenta, rzecznik prasowy Prezydenta				9000–11 500
3	zastępca dyrektora, doradca Szefa Kancelarii	wyższe magisterskie	7	IX	7500–10 500
	główny księgowy	wyższe magisterskie ekonomiczne			
4	ekspert	wyższe magisterskie	7	VIII	6500–10 500
	audytor wewnętrzny	według odrębnych przepisów			
	główny specjalista ds. legislacji	wyższe prawnicze oraz aplikacja legislacyjna lub studia podyplomowe z zakresu legislacji	7		6500–9500
	radca prawny	według odrębnych przepisów			
5	główny specjalista, kierownik kancelarii tajnej	wyższe	6	VII	6000–9000
	główny specjalista ds. bhp	według odrębnych przepisów	5		
6	starszy specjalista	wyższe	5	VI	5000–8000
	starszy specjalista ds. bhp	według odrębnych przepisów	3		
7	specjalista	wyższe	4	V	4500–7500
	specjalista ds. bhp	według odrębnych przepisów	1		
8	starszy radca	średnie	3	IV	4000–5500
9	radca	średnie	2	III	3500–4500
10	starszy referent	średnie	1	II	3000–4000
11	referent	średnie	bez stażu pracy	I	2500–3000