

Uchwała Nr 12 /2006  
Zarządu Narodowego Banku Polskiego  
z dnia 31 maja 2006r.

zmieniająca uchwałę w sprawie zasad wynagradzania pracowników Narodowego Banku Polskiego

Na podstawie art. 66 ust.2 ustawy z dnia 29 sierpnia 1997r. o Narodowym Banku Polskim /Dz.U. z 2005r. Nr 1, poz. 2 i Nr 167, poz. 1398/ uchwała się, co następuje:

§ 1. W uchwale nr 15/98 Zarządu Narodowego Banku Polskiego z dnia 19 czerwca 1998r. w sprawie zasad wynagradzania pracowników Narodowego Banku Polskiego (zmienionej uchwałami nr: 3/1999, 10/2000, 36/2002, 9/2003, 12/2004, 47/2004, 59/2004 i 34/2005) wprowadza się następujące zmiany :

1) § 8 otrzymuje brzmienie :

„§8. Pracownikowi przysługuje dodatkowe wynagrodzenie roczne w wysokości 8,5% sumy wynagrodzenia otrzymanego przez pracownika w ciągu roku kalendarzowego, za który przysługuje to wynagrodzenie, uwzględniając składniki wynagrodzenia przyjmowane do obliczenia ekwiwalentu pieniężnego za urlop wypoczynkowy, a także wynagrodzenie za urlop wypoczynkowy oraz wynagrodzenie za czas innej usprawiedliwionej nieobecności w pracy z wyłączeniem wynagrodzenia za czas niezdolności do pracy wskutek choroby.”;

2) § 13 i § 14 otrzymują brzmienie :

„§ 13.1. Pracownikom przysługuje dodatek za wysługę lat w wysokości wynoszącej po 5 latach pracy 5% miesięcznego wynagrodzenia zasadniczego, wzrastającej o 1% za każdy następny rok pracy aż do osiągnięcia 20% miesięcznego wynagrodzenia zasadniczego.

2. Do okresów pracy uprawniających do dodatku za wysługę lat wlicza się wszystkie poprzednie zakończone okresy zatrudnienia. W przypadku, gdy praca w NBP stanowi dodatkowe zatrudnienie, prawo do dodatku za wysługę lat ustala się odrębnie dla każdego stosunku pracy. Do okresu dodatkowego zatrudnienia nie podlegają zaliczeniu okresy zatrudnienia podstawowego.

3. Dodatek za wysługę lat wypłacany jest w terminie wypłaty wynagrodzenia i przysługuje począwszy od pierwszego dnia miesiąca kalendarzowego, w którym nastąpiło nabycie prawa do dodatku lub do wyższej stawki dodatku.

4. Dodatek za wysługę lat nie przysługuje za miesiąc, w którym pracownik opuścił bez usprawiedliwienia choćby jeden dzień pracy.

§ 14.1. Pracownikom za długoletnią pracę przysługuje nagroda jubileuszowa w wysokości :

- 1/ za 20 lat pracy – 75% miesięcznego wynagrodzenia,
- 2/ za 25 lat pracy – 100% miesięcznego wynagrodzenia,
- 3/ za 30 lat pracy – 150% miesięcznego wynagrodzenia,
- 4/ za 35 lat pracy – 200% miesięcznego wynagrodzenia,

5/ za 40 lat pracy – 300% miesięcznego wynagrodzenia.

2. Zasady ustalania okresów pracy i innych okresów uprawniających do nagrody jubileuszowej oraz sposobu jej obliczania i wypłacania określa załącznik nr 8 do uchwały.”;

3) po § 14 dodaje się § 14a w brzmieniu :

„§ 14a.1. Pracownikom przechodzącym na emeryturę lub rentę z tytułu niezdolności do pracy przysługuje jednorazowa odprawa :

1/ do 10 lat pracy – w wysokości jednomiesięcznego wynagrodzenia,

2/ po 10 latach pracy - w wysokości dwumiesięcznego wynagrodzenia,

3/ po 15 latach pracy – w wysokości trzymiesięcznego wynagrodzenia,

4/ po 20 latach pracy – w wysokości sześciomiesięcznego wynagrodzenia.

2. Do okresów pracy uprawniających do odprawy, o której mowa w ust. 1 wlicza się wszystkie poprzednie zakończone okresy zatrudnienia.”;

4) w załączniku nr 4 do uchwały w §2 w ust.2 pkt 5 otrzymuje brzmienie :

„5/ korzystania z urlopu wychowawczego, urlopu bezpłatnego w związku ze skierowaniem przez NBP do pracy lub na staż za granicę,”;

5) dodaje się załącznik nr 8 do uchwały w brzmieniu określonym w załączniku do niniejszej uchwały.

§2. Traci moc zarządzenie Nr C/12/II/96 Prezesa Narodowego Banku Polskiego z dnia 17 maja 1996r. w sprawie określenia szczegółowych zasad zaliczania okresów poprzedniego zatrudnienia do okresu pracy uprawniającego do dodatku za wysługę lat dla pracowników Narodowego Banku Polskiego.

§3. Uchwała wchodzi w życie z dniem 1 lipca 2006r.

Przewodniczący Zarządu  
Narodowego Banku Polskiego

/-/ Leszek Balcerowicz

### ZASADY

ustalania okresów pracy i innych okresów uprawniających do nagrody jubileuszowej oraz sposobu jej obliczania i wypłacania.

§ 1.1 Do okresu pracy uprawniającego do nagrody jubileuszowej wlicza się bez względu na przerwy w zatrudnieniu wszystkie okresy zatrudnienia.

2. Do okresu pracy, o którym mowa w ust. 1, nie wlicza się okresów zatrudnienia zakończonych rozwiązaniem umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika.

§ 2. Pracownikowi pozostającemu jednocześnie w więcej niż jednym stosunku pracy okresy uprawniające do nagrody ustala się odrębnie dla każdego stosunku pracy. Do okresu pracy uprawniającego do nagrody nie wlicza się okresu pracy u innego pracodawcy, u którego pracownik jest lub był jednocześnie zatrudniony.

§ 3. Do okresu pracy uprawniającego do nagrody wlicza się następujące okresy :

- 1) czynnej służby wojskowej (zawodowej, zasadniczej, nadterminowej, okresowej, pełnionej w charakterze kandydata na żołnierza zawodowego, przeszkolenia wojskowego odbywanego w jednostkach wojskowych w ramach wojskowego szkolenia studentów oraz ćwiczeń wojskowych, chyba że żołnierz został ukarany karą dyscyplinarną usunięcia z zawodowej służby wojskowej lub utraty stopnia wojskowego albo został zwolniony z zawodowej służby wojskowej w razie prawomocnego skazania go na karę pozbawienia wolności bez warunkowego zawieszenia jej wykonania,
- 2) zasadniczej służby w obronie cywilnej, zastępczej służby poborowych oraz służby zastępczej,
- 3) służby w Policji, Milicji Obywatelskiej i w Służbie Więziennej, chyba że funkcjonariusz został ukarany karą dyscyplinarną wydalenia z tej służby, porzucił służbę albo został zwolniony ze służby w razie skazania prawomocnym wyrokiem sądu,
- 4) podlegania represjom na terenie Związku Socjalistycznych Republik Radzieckich, w szczególności w postaci deportacji lub przesiedlenia – bez względu na wiek pracownika,
- 5) pobytu w więzieniu z przyczyn politycznych lub narodowościowych,
- 6) nauki w szkole stopnia ponadpodstawowego odbywaną na podstawie skierowania zakładu pracy lub jednostki nadrzędnej, pod warunkiem jej ukończenia , jednak w wymiarze nie wyższym niż okres przewidziany programem nauczania,

- 7) niezdolności do pracy, w czasie której przysługiwały zasiłki z ubezpieczenia społecznego na wypadek choroby i macierzyństwa lub wynagrodzenie albo świadczenie rehabilitacyjne,
- 8) opieki nad dzieckiem w wieku do 4 lat, a także nad dzieckiem niepełnosprawnym lub innym członkiem rodziny, wobec którego orzeczono całkowitą niezdolność do pracy, lub na którego przysługuje zasiłek pielęgnacyjny – łącznie nie dłużej niż 6 lat,
- 9) odbywania kary pozbawienia wolności, gdy następnie pracownik został zrehabilitowany w przepisany trybie, jak również pobytem w areszcie tymczasowym, jeżeli postępowanie karne zostało umorzono z powodu braku podstaw do oskarżenia lub zapadł wyrok uniewinniający ,
- 10) nieuzasadnionym lub niezgodnym z prawem rozwiązaniem stosunku pracy, jak również nie wydaniem w terminie lub wydaniem niewłaściwego świadectwa pracy albo opinii, jeżeli pracownikowi przyznano z tego tytułu wynagrodzenie lub odszkodowanie; w takim wypadku wlicza się okres, za który to wynagrodzenie lub odszkodowanie przyznano.

§ 4. 1. Pracownik nabywa prawo do nagrody u pracodawcy zatrudniającego go w dniu upływu okresu uprawniającego go nagrody.

2. Wypłata nagrody powinna nastąpić niezwłocznie po nabyciu przez pracownika prawa do tej nagrody.

3. Pracownik jest obowiązany udokumentować swoje prawo do nagrody, jeżeli w aktach osobowych będących w dyspozycji NBP jest brak odpowiedniej dokumentacji.

§ 5. 1. Podstawę obliczenia nagrody stanowi wynagrodzenie przysługujące pracownikowi w dniu jej wypłaty, a jeżeli dla pracownika jest to korzystne – wynagrodzenie przysługujące mu w dniu nabycia prawa do nagrody. Nagrodę oblicza się według zasad obowiązujących przy ustalaniu ekwiwalentu pieniężnego za urlop wypoczynkowy.

2. W razie nabycia przez pracownika prawa do nagrody po zmianie wymiaru czasu pracy, podstawę obliczenia nagrody stanowi wynagrodzenie przysługujące pracownikowi w okresie przepracowanym po tej zmianie. 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 bezpośrednio przed zmianą wymiaru czasu pracy.

§ 6. W razie rozwiązania stosunku pracy z powodu przejścia na emeryturę lub rentę z tytułu niezdolności do pracy – pracownikowi, któremu do nabycia prawa do nagrody brakuje mniej niż 12 miesięcy, licząc do dnia rozwiązania stosunku pracy, nagrodę tę wypłaca się w dniu rozwiązania stosunku pracy.

§ 7. 1. W razie gdy w dniu w którym pracownik udokumentował swoje prawo do nagrody był on uprawniony do dwóch lub więcej nagród wypłaca się tylko jedną nagrodę – najwyższą.

2. W razie gdy pracownik w ciągu 12 miesięcy od dnia udokumentowania swojego prawa do nagrody nabędzie prawo do nagrody wyższego stopnia wypłaca się różnicę między kwotą nagrody wyższej a kwotą nagrody niższej.