

**ZARZĄDZENIE Nr 13**  
**MINISTRA ROLNICTWA I ROZWOJU WSI<sup>1)</sup>**  
z dnia 21 kwietnia 2017 r.

**w sprawie zasad wynagradzania pracowników Krajowego Ośrodka Wsparcia  
Rolnictwa**

Na podstawie art. 50 ust. 1 ustawy z dnia 10 lutego 2017 r. – Przepisy wprowadzające ustawę o Krajowym Ośrodku Wsparcia Rolnictwa (Dz. U. poz. 624) zarządza się, co następuje:

§ 1. 1. Pracownik Krajowego Ośrodka Wsparcia Rolnictwa, zwanego dalej „KOWR”, z tytułu świadczenia pracy otrzymuje wynagrodzenie zasadnicze, odpowiednie do rodzaju, ilości i jakości wykonywanej pracy oraz posiadanych kwalifikacji wymaganych przy jej realizacji, zgodnie z kategorią zaszeregowania określoną w umowie o pracę albo akcie powołania, a w przypadku pracowników, którzy na podstawie art. 51 ust. 6 ustawy z dnia 10 lutego 2017 r. – Przepisy wprowadzające ustawę o Krajowym Ośrodku Wsparcia Rolnictwa stali się pracownikami KOWR – w propozycji zatrudnienia w KOWR.

2. Kategoria zaszeregowania przypisana jest do stanowiska pracy i wynika z zakresu obowiązków, poziomu uprawnień, odpowiedzialności oraz kwalifikacji wymaganych na danym stanowisku.

3. Stawka miesięcznego wynagrodzenia zasadniczego pracownika wynika z kategorii zaszeregowania stanowiska pracy, na którym pracownik jest zatrudniony, oraz uwzględnia indywidualny zakres obowiązków, poziom uprawnień, odpowiedzialności pracownika oraz jego kwalifikacje.

4. Stanowisko pracy i stawkę miesięcznego wynagrodzenia zasadniczego ustala Dyrektor Generalny KOWR.

---

<sup>1)</sup> Minister Rolnictwa i Rozwoju Wsi kieruje działem administracji rządowej – rozwój wsi, na podstawie § 1 ust. 2 pkt 2 rozporządzenia Prezesa Rady Ministrów z dnia 17 listopada 2015 r. w sprawie szczegółowego zakresu działania Ministra Rolnictwa i Rozwoju Wsi (Dz. U. poz. 1906).

5. Tabela stanowisk pracy, kategorii zaszerzegaowań, minimalnych i maksymalnych stawek miesięcznego wynagrodzenia zasadniczego oraz wymaganych na danym stanowisku pracy kwalifikacji pracowników KOWR stanowi załącznik do zarządzenia.

§ 2. 1. Pracownikowi KOWR, który wykazuje się operatywnością, inicjatywą, innowacyjnością w pracy i w sposób szczególny przyczynia się do wykonania zadań może być przyznana nagroda.

2. Nagrodę przyznaje Dyrektor Generalny KOWR z inicjatywy własnej albo na wniosek:

- 1) zastępcy Dyrektora Generalnego KOWR albo
  - 2) dyrektora komórki organizacyjnej wyodrębnionej w biurze KOWR, zwanym dalej „Centralą”, albo
  - 3) dyrektora oddziału terenowego
- będącego przełożonym nagradzanego pracownika, zgodnie z podległością służbową określoną w regulaminie organizacyjnym KOWR.

3. Decyzja w sprawie przyznania nagrody jest podejmowana z poszanowaniem zasad bezstronności, na podstawie obiektywnej oceny pracy pracownika KOWR.

4. Wysokość nagród wypłaconych w ciągu roku nie może przekroczyć 30% zasadniczego wynagrodzenia rocznego nagradzanego pracownika KOWR.

5. Nagroda jest wypłacana z funduszu przeznaczanego na nagrody utworzonego w tym celu w ramach środków na wynagrodzenia, planowanych w rocznym planie finansowym KOWR.

6. O terminie wypłaty nagrody decyduje Dyrektor Generalny KOWR.

§ 3. 1. Pracownikowi KOWR przysługuje dodatkowe wynagrodzenie roczne.

2. Pracownik KOWR nabywa prawo do dodatkowego wynagrodzenia rocznego w pełnej wysokości po przepracowaniu w KOWR całego roku kalendarzowego.

3. Pracownik KOWR, który nie przepracował w KOWR całego roku kalendarzowego, nabywa prawo do dodatkowego wynagrodzenia rocznego w wysokości proporcjonalnej do okresu przepracowanego pod warunkiem, że okres ten wynosi co najmniej 6 miesięcy. Okresy pobierania przez pracownika niezdolnego do pracy wynagrodzenia i zasiłku

chorobowego nie podlegają wliczeniu do 6-miesięcznego okresu przepracowanego w danym roku kalendarzowym, wymaganego do nabycia prawa do dodatkowego wynagrodzenia rocznego.

4. Przepracowanie co najmniej 6 miesięcy warunkujących nabycie prawa do dodatkowego wynagrodzenia rocznego nie jest wymagane w przypadkach:

- 1) powołania pracownika do czynnej służby wojskowej albo skierowania do odbycia służby zastępczej;
- 2) rozwiązania stosunku pracy w związku z:
  - a) przejściem na emeryturę, rentę z tytułu niezdolności do pracy lub świadczenie rehabilitacyjne,
  - b) powołaniem lub wyborem,
  - c) likwidacją KOWR lub zmniejszeniem zatrudnienia z przyczyn dotyczących pracodawcy,
  - d) likwidacją jednostki organizacyjnej KOWR lub jej reorganizacją;
- 3) podjęcia zatrudnienia:
  - a) na podstawie powołania, jeśli pracownik przepracuje co najmniej okres do 31 grudnia roku, za który przysługiwać ma dodatkowe wynagrodzenie roczne,
  - b) w związku z likwidacją poprzedniego pracodawcy albo ze zmniejszeniem zatrudnienia z przyczyn dotyczących tego pracodawcy,
  - c) w związku z likwidacją jednostki organizacyjnej poprzedniego pracodawcy lub jej reorganizacją,
  - d) po zwolnieniu z czynnej służby wojskowej albo po odbyciu służby zastępczej;
- 4) korzystania z urlopu:
  - a) wychowawczego,
  - b) macierzyńskiego,
  - c) ojcowskiego,
  - d) na warunkach urlopu macierzyńskiego,
  - e) rodzicielskiego;
- 5) wygaśnięcia stosunku pracy w związku ze śmiercią pracownika.

5. Pracownik KOWR nie nabywa prawa do dodatkowego wynagrodzenia rocznego w przypadkach:

- 1) nieusprawiedliwionej nieobecności w pracy trwającej dłużej niż dwa dni;
- 2) stawienia się do pracy w stanie po spożyciu alkoholu, spożywania alkoholu w czasie pracy lub w miejscu pracy;
- 3) wymierzenia pracownikowi kary dyscyplinarnej wydalenia z pracy;
- 4) rozwiązania stosunku pracy bez wypowiedzenia z winy pracownika.

6. Dodatkowe wynagrodzenie roczne ustala się w wysokości 8,5% sumy wynagrodzenia za pracę otrzymanego przez pracownika KOWR w ciągu roku kalendarzowego, za który przysługuje to wynagrodzenie, uwzględniając wynagrodzenie i inne świadczenia ze stosunku pracy przyjmowane do obliczenia ekwiwalentu pieniężnego za urlop wypoczynkowy, a także wynagrodzenie za urlop wypoczynkowy oraz wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy przysługujące pracownikowi, który podjął pracę w wyniku przywrócenia do pracy. Wysokość dodatkowego wynagrodzenia rocznego ustala się proporcjonalnie do okresu przepracowanego w KOWR.

7. Dodatkowe wynagrodzenie roczne jest wypłacane z wyodrębnionych na ten cel środków na wynagrodzenia.

8. Dodatkowe wynagrodzenie roczne wypłaca się nie później niż w ciągu pierwszych trzech miesięcy roku kalendarzowego następującego po roku, za który przysługuje to wynagrodzenie, z zastrzeżeniem ust. 9.

9. Pracownikowi, z którym rozwiązano stosunek pracy w związku z likwidacją pracodawcy, dodatkowe wynagrodzenie roczne wypłaca się w dniu rozwiązania stosunku pracy.

**§ 4.** Oprócz wynagrodzenia zasadniczego i świadczeń określonych w zarządzeniu, pracownikowi KOWR przysługują inne świadczenia określone w przepisach ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy (Dz. U. z 2016 r. poz. 1666, 2138 i 2255 oraz z 2017 r. poz. 60).

**§ 5.** W okresie od dnia 1 września 2017 r. do dnia 31 grudnia 2017 r. wysokość wypłaconych nagród, o których mowa w § 2, nie może przekroczyć 30% zasadniczego wynagrodzenia wypłaconego w tym okresie pracownikowi KOWR.

§ 6. Zarządzenie wchodzi w życie z dniem podpisania.

**MINISTER ROLNICTWA I ROZWOJU WSI**



Załącznik do zarządzenia nr 13  
 Ministra Rolnictwa i Rozwoju Wsi  
 z dnia 21 kwietnia 2017 r.

**Tabela stanowisk pracy, kategorii zaszeregowania, minimalnych i maksymalnych stawek miesięcznego wynagrodzenia zasadniczego oraz wymaganych na danym stanowisku pracy kwalifikacji pracowników KOWR**

Lp.	Stanowisko	Kategoria zaszeregowania	Minimalna i maksymalna stawka miesięcznego wynagrodzenia zasadniczego	Wymagane kwalifikacje	
				Wymagane wykształcenie	Wymagany staż pracy
1.	Dyrektor Generalny	I	wynagrodzenie określają odrębne przepisy	tytuł zawodowy magistra lub równorzędny	według art. 4 ust. 5 pkt 5 ustawy o KOWR
2.	zastępca Dyrektora Generalnego	II	wynagrodzenie określają odrębne przepisy	tytuł zawodowy magistra lub równorzędny	według art. 4 ust. 5 pkt 5 ustawy o KOWR
3.	główny księgowy	III	wynagrodzenie określają odrębne przepisy	według odrębnych przepisów	według odrębnych przepisów
4.	dyrektor departamentu albo biura w Centrali, dyrektor oddziału terenowego	IV	11 000 – 20 000	wyższe	3 lata**
5.	zastępca dyrektora departamentu albo biura w Centrali, zastępca dyrektora oddziału terenowego, pełnomocnik Dyrektora Generalnego, radca prawny, dyrektor zespołu w Centrali	V	10 000 – 19 000	wyższe, w przypadku radcy prawnego według odrębnych przepisów	3 lata**
6.	doradca Dyrektora Generalnego	VI	10 000 – 19 000	preferowane wyższe	5 lat**

7.	rzecznik prasowy, kierownik wydziału, główny specjalista – samodzielne stanowisko pracy, audytor wewnętrzny	VII	8 000 – 13 000	wyższe,  w przypadku audytora wewnętrznego według odrębnych przepisów	3 lata**  w przypadku audytora wewnętrznego według odrębnych przepisów
8.	analityk ds. programowania	VIII	6 000 – 13 000	wyższe	5 lat**
9.	główny specjalista	IX	6 000 – 11 000	wyższe	3 lata**
10.	inżynier ds. programowania	X	5 000 – 9 000	wyższe	3 lata**
11.	starszy specjalista	XI	4 000 – 8 000	wyższe	2 lata**
12.	specjalista	XII	* – 7 000	wyższe	1 rok**
13.	starszy referent	XIII	* – 6 000	średnie	brak
14.	referent	XIV	* – 4 000	średnie	brak
15.	pracownik gospodarczy	XV	* – 4 000	zawodowe/ podstawowe	brak

\* wynagrodzenie minimalne określone w odrębnych przepisach.

\*\* za staż pracy uważa się również okres podlegania ubezpieczeniu społecznemu z tytułu innego niż stosunek pracy.

## UZASADNIENIE

Projektowane zarządzenie stanowi wykonanie delegacji zawartej w art. 50 ust. 1 ustawy z dnia 10 lutego 2017 r. – Przepisy wprowadzające ustawę o Krajowym Ośrodku Wsparcia Rolnictwa (Dz. U. poz. 624).

W projekcie zarządzenia określono zasady ustalania wynagrodzeń w nowopowstałej agencji wykonawczej Krajowym Ośrodku Wsparcia Rolnictwa.

W projekcie zarządzenia zaproponowano jednolitą formę wynagradzania pracowników, adekwatną do rodzaju wykonywanej pracy i posiadanych kwalifikacji, uwzględniającej ilość i jakość świadczonej pracy, zgodnie z treścią zawartego stosunku pracy.

Określono zasady przyznawania nagród, których wysokość nie może przekroczyć 30 % rocznego zasadniczego wynagrodzenia pracownika KOWR.

Ustalono, że pracownikowi przysługuje dodatkowe wynagrodzenie roczne, po przepracowaniu w KOWR całego roku kalendarzowego. Jeżeli pracownik nie przepracował w KOWR całego roku, otrzymuje dodatkowe wynagrodzenie roczne proporcjonalne do okresu przepracowanego w KOWR, pod warunkiem że okres pracy w KOWR wynosił co najmniej 6 m-cy.

W tabeli stawek wynagrodzenia określone zostały maksymalne i minimalne stawki miesięcznego wynagrodzenia zasadniczego dla poszczególnych stanowisk pracy wraz z wymaganymi kwalifikacjami (wymaganym wykształceniem i wymaganym stażem pracy). Ze względu na to, że KOWR rozpoczyna swoje funkcjonowanie od dnia 1 września 2017 r. wysokość nagród wypłaconych pracownikowi KOWR w okresie od dnia 1 września 2017 r. do 31 grudnia 2017 r. nie może przekroczyć 30 % wynagrodzenia zasadniczego wypłaconego tym okresie pracownikowi.