

**ROZPORZĄDZENIE  
MINISTRA PRACY I POLITYKI SPOŁECZNEJ<sup>1)</sup>**

z dnia 2007 r.

**w sprawie warunków wynagradzania za pracę i przyznawania innych świadczeń  
związanych z pracą dla pracowników zatrudnionych w Centrum Unijnych Projektów  
Transportowych oraz w Biurze Obsługi Transportu Międzynarodowego**

Na podstawie art. 77<sup>3</sup> § 1 ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy (Dz. U. z 1998 r. Nr 21, poz. 94, z późn. zm.<sup>2)</sup>) zarządza się, co następuje:

**§ 1.** 1. Przepisy rozporządzenia stosuje się, z zastrzeżeniem ust. 2, do pracowników zatrudnionych w:

- 1) Centrum Unijnych Projektów Transportowych,
  - 2) Biurze Obsługi Transportu Międzynarodowego
- zwanych dalej "pracownikami".

2. Do pracowników zatrudnionych w jednostkach, o których mowa w ust. 1, na stanowisku dyrektora, zastępcy dyrektora i głównego księgowego stosuje się § 9 i 10.

**§ 2.** Ustala się:

- 1) tabele miesięcznych stawek wynagrodzenia zasadniczego, które są określone w załączniku nr 1 do rozporządzenia;
- 2) tabelę stawek dodatku funkcyjnego, która jest określona w załączniku nr 2 do rozporządzenia;
- 3) tabele stanowisk, szeregowań i kwalifikacji pracowników, które są określone w załączniku nr 3 do rozporządzenia.

**§ 3.** Ilekroć w rozporządzeniu jest mowa o "najniższym wynagrodzeniu zasadniczym", rozumie się przez to najniższe wynagrodzenie zasadnicze w pierwszej kategorii szeregowania, ustalone w tabelach miesięcznych stawek wynagrodzenia zasadniczego, o których mowa w § 2 pkt 1.

---

<sup>1)</sup> Minister Pracy i Polityki Społecznej kieruje działem administracji rządowej – praca, na podstawie § 1 ust. 2 pkt 1 rozporządzenia Prezesa Rady Ministrów z dnia 1 marca 2007 r. w sprawie szczegółowego zakresu działania Ministra Pracy i Polityki Społecznej (Dz. U. Nr 38, poz. 243 i Nr 110, poz. 760).

<sup>2)</sup> Zmiany tekstu jednolitego wymienionej ustawy zostały ogłoszone w Dz. U. z 1998 r. Nr 106, poz. 668 i Nr 113, poz. 717, z 1999 r. Nr 99, poz. 1152, z 2000 r. Nr 19, poz. 239, Nr 43, poz. 489, Nr 107, poz. 1127 i Nr 120, poz. 1268, z 2001 r. Nr 11, poz. 84, Nr 28, poz. 301, Nr 52, poz. 538, Nr 99, poz. 1075, Nr 111, poz. 1194, Nr 123, poz. 1354, Nr 128, poz. 1405 i Nr 154, poz. 1805, z 2002 r. Nr 74, poz. 676, Nr 135, poz. 1146, Nr 196, poz. 1660, Nr 199, poz. 1673 i Nr 200, poz. 1679, z 2003 r. Nr 166, poz. 1608 i Nr 213, poz. 2081, z 2004 r. Nr 96, poz. 959, Nr 99, poz. 1001, Nr 120, poz. 1252 i Nr 240, poz. 2407, z 2005 Nr 10, poz. 71, Nr 68, poz. 610, Nr 86, poz. 732 i Nr 167, poz. 1398, z 2006 r. Nr 104, poz. 708 i 711, Nr 133, poz. 935, Nr 217, poz. 1587 i Nr 221, poz. 1615 oraz z 2007 r. Nr 64, poz. 426 i Nr 89, poz. 589.

§ 4. Pracownikowi zatrudnionemu w niepełnym wymiarze czasu pracy przysługuje wynagrodzenie zasadnicze i inne składniki wynagrodzenia w wysokości proporcjonalnej do wymiaru czasu pracy określonego w umowie o pracę.

§ 5. Pracodawca może, w uzasadnionych przypadkach, skrócić pracownikowi okres pracy zawodowej wymagany na danym stanowisku.

§ 6. 1. Pracownikowi zatrudnionemu na stanowisku związanym z kierowaniem zespołem oraz radcy prawnemu przysługuje dodatek funkcyjny.

2. Dodatek, o którym mowa w ust. 1, może być przyznany również pracownikowi zatrudnionemu na stanowisku niezwiązanym z kierowaniem zespołem, koordynującemu wykonywanie określonych zadań, dla którego w tabelach, o których mowa w § 2 pkt 3, przewiduje się dodatek funkcyjny, z tym że maksymalna stawka tego dodatku nie może być wyższa od drugiej stawki dodatku funkcyjnego.

§ 7. 1. Z tytułu okresowego zwiększenia zakresu obowiązków służbowych lub powierzenia dodatkowych zadań albo ze względu na charakter pracy lub warunki wykonywania pracy pracodawca może przyznać pracownikowi dodatek specjalny.

2. Dodatek specjalny przyznaje się na czas określony, a w indywidualnych przypadkach także na czas nieokreślony.

3. Dodatek specjalny jest wypłacany w ramach posiadanych środków na wynagrodzenia, w kwocie nie przekraczającej 40 % łącznie wynagrodzenia zasadniczego i dodatku funkcyjnego pracownika.

4. W szczególnie uzasadnionych przypadkach dodatek specjalny może być przyznany w wysokości wyższej niż określona w ust. 3.

§ 8. 1. Pracownikowi przysługuje dodatek za wysługę lat w wysokości 5% miesięcznego wynagrodzenia zasadniczego po 5 latach pracy. Dodatek ten wzrasta o 1% za każdy następny rok pracy do osiągnięcia 20% miesięcznego wynagrodzenia zasadniczego po 20 i więcej latach pracy.

2. Do okresów pracy uprawniających do dodatku za wysługę lat 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. Jeżeli praca w Centrum Unijnych Projektów Transportowych lub w Biurze Obsługi Transportu Międzynarodowego stanowi dodatkowe zatrudnienie, do okresu dodatkowego zatrudnienia nie podlegają zaliczeniu okresy zatrudnienia podstawowego.

4. 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 zasiłek z ubezpieczenia społecznego.

5. Dodatek za wysługę lat jest wypłacany w terminie wypłaty wynagrodzenia:

- 1) począwszy od pierwszego dnia miesiąca kalendarzowego następującego po miesiącu, w którym pracownik nabył prawo do dodatku lub wyższej stawki dodatku, jeżeli nabycie prawa nastąpiło w ciągu miesiąca;
- 2) za dany miesiąc, jeżeli nabycie prawa do dodatku lub do wyższej stawki dodatku nastąpiło pierwszego dnia miesiąca.

**§ 9. 1.** Pracownikowi przysługuje nagroda jubileuszowa w wysokości:

- 1) po 20 latach pracy - 75% miesięcznego wynagrodzenia;
- 2) po 25 latach pracy - 100% miesięcznego wynagrodzenia;
- 3) po 30 latach pracy - 150% miesięcznego wynagrodzenia;
- 4) po 35 latach pracy - 200% miesięcznego wynagrodzenia;
- 5) po 40 latach pracy - 300% miesięcznego wynagrodzenia.

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. W razie równoczesnego pozostawania więcej niż w jednym stosunku pracy, do okresu pracy uprawniającego do nagrody jubileuszowej wlicza się jeden z tych okresów.

4. Pracownik nabywa prawo do nagrody jubileuszowej w dniu upływu okresu uprawniającego do tej nagrody.

5. Wypłata nagrody jubileuszowej następuje niezwłocznie po nabyciu przez pracownika prawa do tej nagrody.

6. 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 jubileuszowej, będąc zatrudnionym w innym wymiarze czasu pracy niż w dniu jej wypłaty, podstawę obliczenia nagrody stanowi wynagrodzenie przysługujące pracownikowi w dniu nabycia prawa do nagrody jubileuszowej. Nagrodę jubileuszową oblicza się zgodnie z przepisami obowiązującymi przy ustalaniu ekwiwalentu pieniężnego za urlop wypoczynkowy.

7. 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.

8. 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.

9. Pracownikowi, który w dniu wejścia w życie przepisów, o których mowa w ust. 8, ma okres 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.

10. Przepisy ust. 8 i 9 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 nabędzie w ciągu 12 miesięcy od tego dnia.

11. Przy ustalaniu prawa do nagrody jubileuszowej przysługującej pracownikowi, który był zatrudniony w Biurze Obsługi Transportu Międzynarodowego w dniu 1 lipca 1996 r., a przed tym dniem nabył prawo do nagrody jubileuszowej z uwzględnieniem okresów podlegających wliczeniu do okresu pracy uprawniającego do nagrody jubileuszowej na podstawie przepisów obowiązujących przed tym dniem, okresy te podlegają wliczeniu na dotychczasowych zasadach.

12. Pracownik, który podjął zatrudnienie w Biurze Obsługi Transportu Międzynarodowego po dniu 1 lipca 1996 r., nabywa prawo do nagrody jubileuszowej na zasadach określonych w ust. 2-10, niezależnie od wcześniejszego nabycia prawa do nagrody jubileuszowej za dany okres pracy.

**§ 10.** 1. Pracownikowi spełniającemu warunki uprawniające do renty z tytułu niezdolności do pracy lub emerytury, którego stosunek pracy ustał w związku z przejściem na rentę lub emeryturę, przysługuje jednorazowa odprawa pieniężna w wysokości:

- 1) jednomiesięcznego wynagrodzenia - jeżeli był zatrudniony krócej niż 15 lat;
- 2) dwumiesięcznego wynagrodzenia - po przepracowaniu co najmniej 15 lat;
- 3) trzymiesięcznego wynagrodzenia - po przepracowaniu co najmniej 20 lat.

2. Przy ustalaniu okresów uprawniających do odprawy pieniężnej stosuje się zasady obowiązujące przy ustalaniu okresów uprawniających do dodatku za wysługę lat.

3. Odprawę oblicza się zgodnie z przepisami obowiązującymi przy ustalaniu ekwiwalentu pieniężnego za urlop wypoczynkowy.

4. Pracownik, który otrzymał odprawę, nie może ponownie nabyć do niej prawa.

**§ 11.** 1. W ramach posiadanych środków na wynagrodzenia może być tworzony fundusz premiowy.

2. Wysokość funduszu premiowego oraz warunki przyznawania i wypłacania premii określa zakładowy regulamin premiowania.

**§ 12.** W ramach posiadanych środków na wynagrodzenia może być tworzony fundusz nagród z przeznaczeniem na nagrody za szczególne osiągnięcia w pracy zawodowej, pozostający w dyspozycji pracodawcy.

**§ 13.** Godzinową stawkę:

- 1) wynagrodzenia zasadniczego wynikającego z osobistego zaszeregowania pracownika, określonego stawką miesięczną, oraz
- 2) wynikającą z najniższego wynagrodzenia zasadniczego, o którym mowa w § 3, ustala się dzieląc miesięczną stawkę wynagrodzenia przez liczbę godzin pracy przypadających do przepracowania w danym miesiącu.

**§ 14.** Pracownikowi wykonującemu pracę w porze nocnej przysługuje dodatek do wynagrodzenia za każdą godzinę pracy w porze nocnej w wysokości 20 % stawki godzinowej wynagrodzenia zasadniczego, nie niższy jednak od dodatku ustalonego na podstawie art. 151<sup>8</sup> § 1 ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r.-Kodeks pracy (Dz. U. z 1998 r. Nr 21, poz. 94, z późn. zm.).

**§ 15.** Pracownik zatrudniony w Biurze Obsługi Transportu Międzynarodowego, który nie spełnia wymagań kwalifikacyjnych przewidzianych dla stanowiska zajmowanego przez niego w dniu wejścia w życie rozporządzenia, może być nadal zatrudniany na tym stanowisku.

**§ 16.** Wynagrodzenie pracownika zatrudnionego w Biurze Obsługi Transportu Międzynarodowego, w dniu wejścia w życie rozporządzenia, ustalone na podstawie przepisów niniejszego rozporządzenia, nie może być niższe od wynagrodzenia przysługującego przed tym dniem.

**§ 17.** Traci moc rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 18 lipca 1996 r. w sprawie zasad wynagradzania za pracę i przyznawania innych świadczeń związanych z pracą dla pracowników zatrudnionych w Biurze Obsługi Transportu Międzynarodowego oraz w Resortowym Ośrodku Informacji Naukowej, Technicznej i Ekonomicznej (DZ. U. Nr 99, poz. 458, z późn. zm.<sup>3)</sup>).

**§ 18.** Rozporządzenie wchodzi w życie pierwszego dnia miesiąca następującego po miesiącu ogłoszenia, z tym że do ustalenia wynagrodzeń i świadczeń pracowników zatrudnionych w Centrum Unijnych Projektów Transportowych przepisy rozporządzenia mają zastosowanie od dnia 1 lipca 2007 r.

**MINISTER  
PRACY I POLITYKI  
SPOŁECZNEJ**

---

<sup>3)</sup> Zmiany wymienionego rozporządzenia zostały ogłoszone w Dz. U. z 1997 r. Nr 39, poz. 241, z 1998 r. Nr 42, poz. 251, z 1999 r. Nr 9, poz. 83 i Nr 36, poz. 350, z 2000 r. Nr 27, poz. 337 i Nr 56, poz. 672, z 2001 r. Nr 32, poz. 376, z 2003 r. Nr 25, poz. 208, z 2004 r. Nr 45, poz. 429, z 2005 r. Nr 38, poz. 349 oraz z 2006 r. Nr 43, poz. 300.

Załączniki do rozporządzenia  
Ministra Pracy i Polityki Społecznej  
z dnia                      poz.

**Załącznik nr 1**

**TABELE MIESIĘCZNYCH STAWEK WYNAGRODZENIA ZASADNICZEGO**

**I. Centrum Unijnych Projektów Transportowych**

<b>Kategoria zaszeregowania</b>	<b>Kwota w złotych</b>
<b>1</b>	<b>2</b>
I	940 - 1300
II	960 - 1400
III	990 - 1500
IV	1020 - 1600
V	1050 - 1700
VI	1100 - 1900
VII	1150 - 2100
VIII	1200 - 2300
IX	1250 - 2500
X	1300 - 2700
XI	1350 - 2900
XII	1400 - 3200
XIII	1450 - 3500
XIV	1500 - 3800
XV	1550 - 4100
XVI	1600 - 4400
XVII	1700 - 4700
XVIII	1800 - 5000

## II. Biuro Obsługi Transportu Międzynarodowego

Kategoria zaszeregowania	Kwota w złotych
1	2
I	940 - 1150
II	950 - 1200
III	960 - 1250
IV	980 - 1320
V	1000 - 1390
VI	1030 - 1480
VII	1060 - 1570
VIII	1100 - 1680
IX	1140 - 1790
X	1190 - 1920
XI	1240 - 2050
XII	1300 - 2200
XIII	1370 - 2370
XIV	1450 - 2570
XV	1540 - 2800
XVI	1640 - 3070

Załącznik nr 2

**TABELA**  
**STAWEK DODATKU FUNKCYJNEGO**

Stawka dodatku funkcyjnego	Procent najniższego wynagrodzenia zasadniczego
1	do 35
2	do 50
3	do 65
4	do 80
5	do 95
6	do 110
7	do 125
8	do 150

## Załącznik nr 3

## TABELE STANOWISK, ZASZEREGOWAŃ I KWALIFIKACJI

## I. PRACOWNIKÓW CENTRUM UNIJNYCH PROJEKTÓW TRANSPORTOWYCH

Lp.	Stanowisko	Kategoria zaszeregowania	Stawka dodatku funkcyjnego do	Wymagane kwalifikacje	
				wykształcenie	liczba lat pracy
1	2	3	4	5	6
1.	Naczelnik wydziału, ekspert	XIV-XVIII	8	wyższe	3
2.	Główny specjalista	XIV-XVII	7	wyższe	3
	audytor wewnętrzny, pełnomocnik ds. ochrony informacji niejawnych, radca prawny			według odrębnych przepisów	
3.	Starszy specjalista	XII-XV	4	wyższe	2
	informatyk			wyższe	-
4.	Specjalista	XI-XIV	-	wyższe	2
5.	Starszy: księgowy, inspektor, referendarz	IX-XIII	-	wyższe	1
				średnie	4
6.	Starszy referent, inspektor, księgowy	IX-XII	-	średnie	-
7.	Podreferendarz, referent	VII-X	-	średnie	-

## II. PRACOWNIKÓW BIURA OBSŁUGI TRANSPORTU MIĘDZYNARODOWEGO

Lp.	Stanowisko	Kategoria zaszeregowania	Stawka dodatku funkcyjnego do	Wymagane kwalifikacje	
				wykształcenie	liczba lat pracy
1	2	3	4	5	6
1.	Kierownik zespołu, główny specjalista	XIV-XVI	7	wyższe	7
	radca prawny			według odrębnych przepisów	
2.	Kierownik sekcji, starszy specjalista	XII-XV	4	wyższe	6
3.	Specjalista	XI-XIV	-	wyższe	2
4.	Samodzielny referent	X-XII	-	średnie	4
5.	Starszy księgowy	IX-XII	-	średnie	4
6.	Starszy referent	VI-IX	-	średnie	2
	księgowy, zaopatrzeniowiec			średnie	-
7.	Referent	VI-VIII	-	średnie	-

**III. PRACOWNIKÓW ZATRUDNIONYCH NA STANOWISKACH POMOCNICZYCH, ROBOTNICZYCH I OBSŁUGI W CENTRUM UNIJNYCH PROJEKTÓW TRANSPORTOWYCH ORAZ BIURZE OBSŁUGI TRANSPORTU MIĘDZYNARODOWEGO**

Lp.	Stanowisko	Kategoria zaszeregowania	Wymagane kwalifikacje	
			wykształcenie	liczba lat pracy
1	2	3	4	5
1.	Kierowca autobusu	X-XI	według odrębnych przepisów	
2.	Kierowca samochodu ciężarowego i dostawczego	IX-X	według odrębnych przepisów	
	mechanik napraw pojazdów samochodowych, mechanik diagnosta		średnie	2
3.	Konserwator - mechanik	VII-IX	zasadnicze	-
4.	Starsza maszynistka	VIII-IX	średnie	2
	sekretarka		średnie	-
5.	Maszynistka, magazynier, konserwator urządzeń elektrycznych, wodno-kanalizacyjnych i c.o.	VI-VIII	średnie	-
	kierowca samochodu osobowego		według odrębnych przepisów	
6.	Pomoc laboratoryjna, robotnik gospodarczy, palacz	V-VII	podstawowe	-
7.	Telefonistka	V-VI		
8.	Dozorca	III-V		
9.	Sprzątaczką	III-IV		
10.	Goniec	II-IV		

## Uzasadnienie

Na podstawie art. 77<sup>3</sup> § 1 Kodeksu pracy warunki wynagradzania za pracę i przyznawania innych świadczeń związanych z pracą dla pracowników zatrudnionych w państwowych jednostkach sfery budżetowej, jeżeli nie są oni objęci układem zbiorowym pracy, określa w drodze rozporządzenia minister właściwy do spraw pracy na wniosek właściwego ministra.

Minister Transportu zwrócił się z wnioskiem o znowelizowanie rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 18 lipca 1996 r. w sprawie zasad wynagradzania za pracę i przyznawania innych świadczeń związanych z pracą dla pracowników zatrudnionych w Biurze Obsługi Transportu Międzynarodowego oraz w Resortowym Ośrodku Informacji Naukowej, Technicznej i Ekonomicznej (Dz. U. Nr 99, poz. 458, z późn. zm.).

Z uwagi na zakres kolejnych zmian przygotowano projekt nowego rozporządzenia regulującego problematykę wynagradzania pracowników państwowych jednostek sfery budżetowej podległych ministrowi właściwemu do spraw transportu.

W stosunku do obecnie obowiązującego rozporządzenia projekt zawiera następujące zmiany:

1. Uaktualnienie zakresu podmiotowego rozporządzenia polegające na:
  - a) objęciu jego przepisami pracowników Centrum Unijnych Projektów Transportowych (CUPT). Na mocy zarządzenia Nr 5 Ministra Transportu z dnia 29 marca 2007 r. (Dz. Urz. MT Nr 3, poz. 8) - z dniem 1 lipca 2007 r. została utworzona nowa państwowa jednostka budżetowa - Centrum Unijnych Projektów Transportowych, której przedmiotem działalności jest m.in. wdrażanie programów i projektów rozwoju infrastruktury transportowej, w szczególności programów i projektów współfinansowanych ze środków Unii Europejskiej,
  - b) wykreśleniu regulacji dotyczących pracowników Resortowego Ośrodka Informacji Naukowej i Technicznej, bowiem w myśl zarządzenia Nr 24 Ministra Transportu z dnia 6 września 2006 r. w sprawie połączenia Resortowego Ośrodka Informacji Naukowej i Technicznej oraz Ministerstwa Transportu (Dz. Urz. MT Nr 8, poz. 31) – stali się oni pracownikami Ministerstwa Transportu, do których mają obecnie zastosowanie przepisy rozporządzenia Rady Ministrów z dnia 6 marca 2007 r. w sprawie zasad wynagradzania pracowników niebędących członkami korpusu służby cywilnej zatrudnionych w urzędach administracji rządowej i pracowników innych jednostek (Dz. U. Nr 45, poz. 290).
2. Warunki wynagradzania określone w przedmiotowym projekcie nie będą miały zastosowania do dyrektora, zastępcy dyrektora i głównego księgowego BOTM i CUPT. Do tych pracowników mają zastosowanie przepisy odrębne, tj. ustawa z dnia 3 marca 2000 r. o wynagradzaniu osób kierujących niektórymi podmiotami prawnymi (Dz. U. Nr 26, poz. 306, z późn. zm.) – tzw. ustawa kominowa. Zgodnie z art. 8 pkt 6 ustawy kominowej, miesięczne wynagrodzenie osób objętych jej zakresem podmiotowym, zatrudnionych w państwowych jednostkach budżetowych nie może przekroczyć trzykrotności przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia w sektorze przedsiębiorstw bez wypłat nagród z zysku w czwartym kwartale roku poprzedniego, ogłoszonego przez Prezesa Głównego Urzędu Statystycznego. Dopuszczalne miesięczne wynagrodzenie tych osób wynosi w br. 8464,08 zł. W świetle przepisów wymienionej ustawy, wynagrodzenie miesięczne dyrektora, zastępcy dyrektora i głównego księgowego BOTM i CUPT ustala organ lub osoba właściwa w sprawach czynności z zakresu prawa pracy, przy czym może to być wynagrodzenie jednoskładnikowe. W zależności od osiągniętych wyników finansowych lub stopnia realizacji innych zadań wymienionym osobom może być przyznana nagroda roczna, w wysokości nie przekraczającej trzykrotności ich przeciętnego wynagrodzenia miesięcznego w roku poprzedzającym przyznanie nagrody. Ponieważ kwestię wynagrodzeń ww. osób regulują przepisy szczególne, tym samym przedmiotowy projekt nie będzie miał do nich zastosowania w tym zakresie. Do pracowników zarządzających BOTM i CUPT projektowane przepisy będą miały zastosowanie – podobnie jak ma to miejsce dotychczas - jedynie w zakresie warunków przyznawania i wypłacania nagrody jubileuszowej i odprawy emerytalno-rentowej. Na warunkach przeniesionych z przepisów

dotychczasowego rozporządzenia, mających zastosowanie do pracowników zatrudnionych w BOTM, nagroda jubileuszowa i odprawa emerytalno-rentowa będzie wypłacana pracownikom CUPT oraz pracownikom zarządzającym tymi jednostkami.

3. Zrezygnowano z dotychczasowych regulacji dotyczących wysokości i warunków przyznawania:
- dodatku za znajomość języka obcego,
  - dodatku za prace wykonywane w warunkach uciążliwych lub szkodliwych dla zdrowia,
  - dodatku dla pracowników BOTM prowadzących depozyt zezwoleń,
  - wynagrodzenia ryczałtowego dla kierowcy oraz dodatku za powierzone mu dodatkowe czynności nie wchodzące w zakres jego normalnych obowiązków,
  - dodatku za pracę na II i III zmianie.

Znajomość języka obcego jest obecnie standardem wymaganym przez pracodawców, a nawet warunkiem niezbędnym do zajmowania danego stanowiska. Zachowanie zatem obligatoryjnego premiowania pracownika z tego tytułu nie znajduje uzasadnienia.

Z uwagi na rodzaj pracy wykonywanej przez pracowników objętych projektem rozporządzenia regulacja dotycząca pracy zmianowej stała się zbędna.

W myśl przepisów Kodeksu pracy, pracodawca ma obowiązek zapewnić bezpieczne i higieniczne warunki pracy. Tym samym nie znajdują merytorycznego uzasadnienia dotychczasowe przepisy dotyczące dodatku za prace wykonywane w warunkach uciążliwych lub szkodliwych dla zdrowia.

Będzie nadal istniała możliwość wynagradzania pracowników stosownie do warunków świadczonej pracy czy zakresu powierzonych zadań, poprzez ewentualne przyznanie dodatku specjalnego, o którym mowa w § 7 projektu. Rezygnacja z wyodrębnienia niektórych dodatków dla poszczególnych grup pracowników uprości przepisy wynagrodzeniowe oraz zwiększy możliwość prowadzenia zakładowej polityki płac.

Ewentualna rezygnacja z wypłacania ww. dodatków nie będzie miała negatywnych konsekwencji zwłaszcza dla pracowników BOTM, ponieważ w § 16 projektu przewiduje się utrzymanie dotychczasowego poziomu wynagrodzenia pracowników zatrudnionych u pracodawcy w dniu wejścia w życie rozporządzenia.

4. Określono warunki przyznawania i wypłacania dodatku specjalnego (§ 7 projektu). Dodatek ten może być przyznany z tytułu okresowego zwiększenia obowiązków służbowych lub powierzenia dodatkowych zadań albo ze względu na charakter lub warunki wykonywania pracy przez pracownika.
5. Projekt rozporządzenia przewiduje możliwość tworzenia (a nie jak dotychczas obowiązek) funduszu: premiowego i nagród w ramach posiadanych środków na wynagrodzenia.
6. Nie uległy zmianie dotychczasowe regulacje płacowe w zakresie dodatku funkcyjnego, dodatku za wysługę lat, dodatku za pracę w porze nocnej oraz pozostałych świadczeń pieniężnych ( nagrody jubileuszowej, odprawy emerytalno-rentowej).
7. W załączniku nr 1:
- a) określono podwyższone stawki wynagrodzenia zasadniczego w tabeli II mającej zastosowanie do pracowników BOTM; minimalne kwoty wzrosły od 19 do 45 %, a maksymalne kwoty o ok. 22%,
  - b) dodano nową tabelę miesięcznych stawek wynagrodzenia zasadniczego mającą zastosowanie do pracowników CUPT. Określone w tabeli I stawki wynagrodzenia zasadniczego dla pracowników CUPT są wyższe niż w tabeli I; ich preferencyjna wysokość wynika z rodzaju i zakresu zadań jakie będą realizowane przez CUPT. Proponowana wysokość stawek wynagrodzenia, wnioskowana przez Ministra Transportu, ma zapewnić zatrudnienie w CUPT pracowników o wysokich kwalifikacjach. Stawki wynagrodzenia zasadniczego w granicach kwot 940 zł – 5000 zł są wyższe niż mające aktualnie zastosowanie do pracowników zatrudnionych na analogicznych lub podobnych stanowiskach pracy w innych jednostkach państwowej sfery budżetowej.

8. W załączniku nr 3 określono tabele stanowisk zaseregowań i kwalifikacji pracowników CUPT i BOTM.
9. Przewiduje się, że w odniesieniu do pracowników CUPT przepisy rozporządzenia będą miały zastosowanie od 1 lipca br. Projektowany termin jest konieczny celem możliwości właściwego ustalenia wynagrodzenia pracownikom zatrudnionym z dniem 1 lipca br. w nowopowstałej jednostce organizacyjnej. W odniesieniu do pracowników BOTM rozporządzenie będzie miało zastosowanie od pierwszego dnia miesiąca następującego po miesiącu ogłoszenia.

## **OCENA SKUTKÓW REGULACJI**

### **1. Podmioty, na które oddziałuje akt normatywny**

Projekt rozporządzenia dotyczy pracowników zatrudnionych w Centrum Unijnych Projektów Transportowych oraz Biurze Obsługi Transportu Międzynarodowego.

### **2. Konsultacje społeczne**

Projekt rozporządzenia zostanie przesłany do uzgodnień międzyresortowych i konsultacji z centralami związkowymi: OPZZ, KK NSZZ „Solidarność” i Forum Związków Zawodowych oraz organizacjami pracodawców: Business Centre Club – Związek Pracodawców, Polska Konfederacja Pracodawców Prywatnych Lewiatan, Konfederacja Pracodawców Polskich, Związek Rzemiosła Polskiego.

Zgodnie z art. 5 ustawy z dnia 7 lipca 2005 r. o działalności lobbingskiej w procesie stanowienia prawa (Dz.U. Nr 169, poz. 1414) projekt został zamieszczony w Biuletynie Informacji Publicznej Ministerstwa Pracy i Polityki Społecznej. Informacja o wynikach konsultacji zostanie dołączona do uzasadnienia.

Projekt OSR był opiniowany przez Kancelarię Prezesa Rady Ministrów (pismo znak: DKRM-142-592(2)/07).

### **3. Wpływ regulacji na sektor finansów publicznych, rynek pracy, konkurencyjność gospodarki i przedsiębiorczość, w tym na funkcjonowanie przedsiębiorstw oraz na sytuację i rozwój regionów**

Utworzenie nowej jednostki budżetowej CUPT wpłynie na stworzenie nowych miejsc pracy.

Minister Transportu w dniu 2 kwietnia 2007 r. wystąpił o przyznanie środków budżetowych (część budżetowa 39 – Transport, dział 750 – Administracja publiczna), na sfinansowanie 81 etatów kalkulacyjnych. Uchwałą Nr 113/2007 Rady Ministrów z dnia 20 czerwca 2007 r. w sprawie częściowego podziału rezerwy celowej na zwiększenie wynagrodzeń i limitów zatrudnienia wynikających ze zmian organizacyjnych i nowych zadań w państwowych jednostkach budżetowych w 2007 r. od dnia 1 lipca 2007 r. przyznane zostało w części budżetowej 39 – Transport, dział 750 – Administracja publiczna, rozdział 75001 – Urzędy naczelne i centralne organy administracji rządowej dla osób nieobjętych mnożnikowymi środkami wynagrodzeń zwiększenie wynagrodzeń o 660 000 zł z przeznaczeniem na zatrudnienie pracowników w nowo utworzonej jednostce budżetowej CUPT. Przyznane środki zostaną wykorzystane do zatrudnienia 20 pracowników w celu rozpoczęcia działalności przez CUPT. Zatrudnienie kolejnej grupy pracowników planowane jest od października br., po przyznaniu dalszych środków finansowych z rezerwy celowej.

Wejście w życie przedmiotowej regulacji nie będzie miało wpływu na konkurencyjność gospodarki i przedsiębiorczość, w tym na funkcjonowanie przedsiębiorstw oraz na sytuację i rozwój regionalny.

### **4. Zgodność z prawem Unii**

Przedmiotowe rozporządzenie nie jest objęte zakresem prawa Unii Europejskiej.