

Projekt z dnia 22 kwietnia 2008 r.

Rozporządzenie

Ministra Pracy i Polityki Społecznej¹⁾

z dnia kwietnia 2008 r.

w sprawie warunków wynagradzania za pracę i przyznawania innych świadczeń związanych z pracą dla pracowników zatrudnionych w Centralnym Ośrodku Sportu

Na podstawie art. 77³ § 1 ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy (Dz. U. z 1998 r. Nr 21, poz. 94, z późn. zm.²⁾) zarządza się, co następuje:

§ 1. 1. Przepisy rozporządzenia stosuje się do pracowników zatrudnionych w Centralnym Ośrodku Sportu, zwanym dalej „COS”, COS Ośrodkach Przygotowań Olimpijskich w Szczyrku, Spale, Wałczu, Władysławowie i Zakopanem, zwanych dalej „OPO” oraz w COS Ośrodku Giżycko, zwanym dalej „Ośrodkiem”.

2. Przepisów rozporządzenia nie stosuje się do dyrektora, zastępcy dyrektora i głównego księgowego COS, OPO i Ośrodka, z wyjątkiem § 13 i 14 oraz kwalifikacji zawodowych, które są określone w załączniku nr 3 do rozporządzenia.

§ 2. Ustala się:

- 1) tabelę miesięcznych stawek wynagrodzenia zasadniczego, która jest określona 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 zawodowych pracowników, które są określone w załączniku nr 3 do rozporządzenia;
- 4) tabelę stanowisk, miesięcznych kwot wynagrodzenia zasadniczego i dodatku funkcyjnego oraz kwalifikacji zawodowych dziennikarzy, która jest określona w załączniku nr 4 do rozporządzenia.

§ 3. Ilekroć w rozporządzeniu jest mowa o:

- 1) najniższym wynagrodzeniu zasadniczym – rozumie się przez to najniższe wynagrodzenie zasadnicze w pierwszej kategorii szeregowania, określone w tabeli miesięcznych stawek wynagrodzenia zasadniczego, o której mowa w § 2 pkt 1;
- 2) dziennikarzu – rozumie się przez to pracownika zajmującego się redagowaniem, tworzeniem lub przygotowaniem materiałów prasowych, zatrudnionego w COS w redakcji miesięcznika „Sport Wyczynowy”.

§ 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.

¹⁾ Minister Pracy i Polityki Społecznej kieruje działem administracji rządowej – praca, na podstawie § 1 ust. 2 pkt 1 rozporządzenia Prezesa Rady Ministrów z dnia 16 listopada 2007 r. w sprawie szczegółowego zakresu działania Ministra Pracy i Polityki Społecznej (Dz. U. Nr 216, poz. 1598).

²⁾ 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 r. 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, Nr 89, poz. 589, Nr 176, poz. 1239, Nr 181, poz. 1288 i Nr 225, poz. 1672.

§ 5. Godzinową stawkę:

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

§ 6. 1. W ramach wynagrodzenia zasadniczego dziennikarz ma obowiązek dostarczenia materiału redakcyjnego o wartości 15-20% wynagrodzenia zasadniczego, zwanego dalej „normą dziennikarską”.

2. W uzasadnionych przypadkach pracodawca może zwolnić dziennikarza z obowiązku wykonania normy dziennikarskiej na czas określony.

3. Dziennikarzowi przysługują, za materiał redakcyjny przekraczający normę dziennikarską, honoraria wypłacane na warunkach określonych przez pracodawcę.

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

2. Dodatek funkcyjny przysługuje również pracownikowi innemu niż wymieniony w ust. 1, koordynującemu wykonywanie określonych zadań, zatrudnionemu na stanowisku, dla którego w tabelach, o których mowa w § 2 pkt 3, przewiduje się dodatek funkcyjny, z tym że maksymalną stawkę tego dodatku obniża się o dwie stawki.

§ 8. 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 uzasadnionych przypadkach na czas nieokreślony.

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

4. Przepisy ust. 1 – 3 nie dotyczą dziennikarzy.

§ 9. 1. Pracownikowi zatrudnionemu stale w systemie pracy zmianowej przysługuje dodatek za każdą godzinę pracy:

- 1) na II zmianie – w wysokości 10%;
- 2) na III zmianie – w wysokości 20%

stawki godzinowej wynagrodzenia zasadniczego.

3. 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. 151⁸ § 1 ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy.

4. W razie zbiegu uprawnień do dodatku za pracę na III zmianie i dodatku za pracę w porze nocnej, przysługuje jeden z tych dodatków – korzystniejszy dla pracownika.

§ 10. 1. Pracownikowi, z zastrzeżeniem ust. 2 i 3, 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. Przy ustalaniu prawa do dodatku za wysługę lat dziennikarzowi zatrudnionemu w COS w dniu 1 lipca 1996 r. wysokość dodatku za wysługę lat ustala się odrębnie dla okresów zatrudnienia poprzedzających zatrudnienie w redakcji miesięcznika "Sport Wyczynowy" i dla okresu zatrudnienia w tej redakcji, uwzględniając pełne lata pracy w zawodzie dziennikarskim.

3. Podstawę wymiaru dodatku za wysługę lat przysługującego po 3 latach pracy w zawodzie dziennikarskim stanowi:

- 1) za okres zatrudnienia poprzedzający zatrudnienie w redakcji miesięcznika "Sport Wyczynowy" - 1% najniższego wynagrodzenia zasadniczego za każdy rok pracy, nie więcej jednak niż 20% najniższego wynagrodzenia zasadniczego za 20 i więcej lat pracy,
- 2) za okres zatrudnienia w redakcji miesięcznika "Sport Wyczynowy" - 1,5% miesięcznego wynagrodzenia zasadniczego za każdy rok pracy. W zakresie pozostałych warunków przyznawania dodatku stosuje się ust. 6-8.

4. Do dziennikarza zatrudnionego w COS po dniu 1 lipca 1996 r. stosuje się ust. 1 i 5-8.

5. 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.

6. Jeżeli praca w COS, OPO lub Ośrodku stanowi dodatkowe zatrudnienie, do okresu dodatkowego zatrudnienia nie podlegają zaliczeniu okresy zatrudnienia podstawowego.

7. 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.

8. 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.

§ 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. 1. Pracownikowi, z zastrzeżeniem ust. 2-4, przysługuje nagroda jubileuszowa w wysokości:

- 1) 75% miesięcznego wynagrodzenia – po 25 latach pracy;
- 2) 100% miesięcznego wynagrodzenia – po 30 latach pracy;
- 3) 150% miesięcznego wynagrodzenia – po 35 latach pracy;
- 4) 200% miesięcznego wynagrodzenia – po 40 latach pracy;
- 5) 300% miesięcznego wynagrodzenia – po 45 latach pracy.

2. Pracownikowi zakładu lub brygady remontowo-budowlanej przysługuje nagroda jubileuszowa w wysokości:

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

3. Dziennikarzowi zatrudnionemu w COS w dniu 1 lipca 1996 r. przysługuje nagroda jubileuszowa w wysokości:

- 1) 150% podstawy wymiaru – po 15 latach pracy;
- 2) 200% podstawy wymiaru – po 20 latach pracy;
- 3) 300% podstawy wymiaru – po 25 latach pracy;
- 4) 400% podstawy wymiaru – po 30 latach pracy;
- 5) 500% podstawy wymiaru – po 35 latach pracy;
- 6) 600% podstawy wymiaru – po 40 latach pracy.

4. Podstawę wymiaru nagrody jubileuszowej, o której mowa w ust. 3, stanowi:

- 1) za okres zatrudnienia poprzedzający zatrudnienie w redakcji miesięcznika "Sport Wyczynowy" - najniższe wynagrodzenie zasadnicze obowiązujące w dniu nabycia prawa do nagrody;
- 2) za okres zatrudnienia w redakcji miesięcznika "Sport Wyczynowy", jeżeli wynosi on co najmniej 5 lat - miesięczne wynagrodzenie przysługujące dziennikarzowi w dniu nabycia prawa do nagrody, obliczone jak ekwiwalent pieniężny za urlop wypoczynkowy.

5. Do dziennikarza zatrudnionego w COS po dniu 1 lipca 1996 r. stosuje się ust. 1.

6. 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.

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

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

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

10. 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.

11. 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.

12. 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.

13. Pracownikowi, który w dniu wejścia w życie przepisów, o których mowa w ust. 12, ma okres dłuższy niż wymagany do nagrody jubileuszowej danego stopnia, a w ciągu 12 miesięcy od tego dnia upływie 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.

14. Przepisy ust. 12 i 13 mają odpowiednio zastosowanie, jeżeli w dniu, w którym pracownik udokumentował swoje prawo do nagrody jubileuszowej, był uprawniony do nagrody wyższego stopnia oraz gdy pracownik prawo to nabędzie w ciągu 12 miesięcy od tego dnia.

15. Przy ustalaniu prawa do nagrody jubileuszowej przysługującej pracownikowi, który był zatrudniony w jednostce, o której mowa w § 1 ust. 1, 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.

16. Pracownik, który podjął zatrudnienie w jednostce, o której mowa w § 1 ust. 1, po dniu 1 lipca 1996 r., nabywa prawo do nagrody jubileuszowej na zasadach określonych w ust. 6-14, niezależnie od wcześniejszego nabycia prawa do nagrody jubileuszowej za dany okres pracy.

17. Pracownik brygady remontowo-budowlanej, który podjął zatrudnienie w jednostce, o której mowa w § 1 ust. 1, po dniu 1 maja 2008 r. nabywa prawo do nagrody jubileuszowej na zasadach określonych w ust. 6-14.

§ 13. 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, z zastrzeżeniem ust. 5 i 6, 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 jednorazowej odprawy pieniężnej stosuje się przepisy obowiązujące przy ustalaniu okresów uprawniających do dodatku za wysługę lat.

3. Jednorazową odprawę pieniężną oblicza się zgodnie z przepisami obowiązującymi przy ustalaniu ekwiwalentu pieniężnego za urlop wypoczynkowy.

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

5. Dziennikarzowi, który był zatrudniony w COS w dniu 1 lipca 1996 r., przysługuje jednorazowa odprawa pieniężna w wysokości:

- 1) 100% podstawy wymiaru - jeżeli był zatrudniony krócej niż 15 lat;
- 2) 150% podstawy wymiaru - po 15 latach pracy;
- 3) 200% podstawy wymiaru - po 20 latach pracy;
- 4) 300% podstawy wymiaru - po 25 latach pracy;
- 5) 400% podstawy wymiaru - po 30 latach pracy;
- 6) 500% podstawy wymiaru - po 35 latach pracy;
- 7) 600% podstawy wymiaru - po 40 latach pracy;
- 8) 700% podstawy wymiaru - po 45 latach pracy;
- 9) 800% podstawy wymiaru - po 50 latach pracy.

6. Podstawę wymiaru jednorazowej odprawy pieniężnej, o której mowa w ust. 5, stanowi:

- 1) najniższe wynagrodzenie zasadnicze - za okres zatrudnienia poprzedzający zatrudnienie w redakcji miesięcznika "Sport Wyczynowy";
- 2) miesięczne wynagrodzenie obliczone jak ekwiwalent pieniężny za urlop wypoczynkowy - za okres zatrudnienia w redakcji miesięcznika "Sport Wyczynowy", jeżeli okres ten wynosi co najmniej 5 lat.

7. Do dziennikarza zatrudnionego w COS po dniu 1 lipca 1996 r. stosuje się przepisy ust. 1-4.

§ 14. 1. Pracownikowi zatrudnionemu bezpośrednio przy sporządzaniu i wydawaniu posiłków: szefowi kuchni, kucharzowi, pracownikom podającym posiłki, pomocy kuchennej, przysługuje prawo do korzystania z częściowo odpłatnych posiłków:

- 1) dwóch w czasie 8-godzinnej zmiany;
- 2) trzech w wypadku wykonywania pracy ponad 11 godzin.

2. Pracownicy pokrywają koszt posiłków spożytych w dni faktycznie przepracowane z zastosowaniem bonifikaty, o której mowa w ust. 3.

3. Odpłatność pracowników za spożyte posiłki wynosi 50% wartości surowców zużytych do przygotowania posiłków, obliczonej w cenach detalicznych.

§ 15. 1. Pracownikowi recepcji przysługuje ubiór służbowy.

2. Warunki przyznawania ubioru służbowego określa załącznik nr 5 do rozporządzenia.

§ 16. Pracodawca może, w uzasadnionych przypadkach, skrócić pracownikowi okres pracy zawodowej wymagany na danym stanowisku, z wyłączeniem stanowisk, dla których wymagany okres pracy zawodowej określają odrębne przepisy.

§ 17. Pracownik zatrudniony w jednostce, o której mowa w § 1 ust. 1, który nie spełnia wymagań kwalifikacyjnych przewidzianych dla stanowiska zajmowanego przez niego w dniu wejścia w życie rozporządzenia, może być nadal zatrudniany na tym stanowisku.

§ 18. Wynagrodzenie pracownika zatrudnionego w jednostce, o której mowa w § 1 ust. 1, w dniu 1 czerwca 2008 r., ustalone na podstawie przepisów niniejszego rozporządzenia, nie może być niższe od wynagrodzenia przysługującego przed tym dniem.

§ 19. Miesięczne stawki wynagrodzenia zasadniczego określone w załączniku nr 1 do niniejszego rozporządzenia mają zastosowanie do wynagrodzeń należnych od dnia 1 stycznia 2008 r.

§ 20. Traci moc rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 30 lipca 1996 r. w sprawie zasad wynagradzania za pracę i przyznawania innych świadczeń związanych z pracą dla pracowników zatrudnionych w Centralnym Ośrodku Sportu (Dz. U. Nr 103, poz. 478, z późn. zm.³⁾), z wyjątkiem § 7, 9 – 11, 16 i 19, które tracą moc z dniem 31 maja 2008 r.

§ 21. Rozporządzenie wchodzi w życie z dniem ogłoszenia, z wyjątkiem § 8, który wchodzi w życie z dniem 1 czerwca 2008 r.

**MINISTER
PRACY I POLITYKI SPOŁECZNEJ**

³⁾ Zmiany wymienionego rozporządzenia zostały ogłoszone w Dz. U. z 1997 r. Nr 32, poz. 193, z 1998 r. Nr 42, poz. 248, z 1999 r. Nr 36, poz. 246, z 2000 r. Nr 27, poz. 334, z 2001 r. Nr 32, poz. 373, z 2003 r. Nr 25, poz. 213, z 2004 r. Nr 45, poz. 421, z 2005 r. Nr 38, poz. 354 oraz z 2006 r. Nr 43, poz. 304.

**Załączniki do rozporządzenia
Ministra Pracy i Polityki Społecznej
z dnia kwietnia 2008 r.**

(poz.)

Załącznik nr 1

TABELA
MIESIĘCZNYCH STAWEK WYNAGRODZENIA ZASADNICZEGO

Kategoria zaszeregowania	Kwota w złotych
1	2
I	1.120 – 1.280
II	1.130 – 1.300
III	1.150 – 1.350
IV	1.170 – 1.400
V	1.190 – 1.450
VI	1.210 – 1.520
VII	1.230 – 1.590
VIII	1.260 – 1.690
IX	1.290 – 1.800
X	1.320 – 1.940
XI	1.350 – 2.080
XII	1.380 – 2.230
XIII	1.430 – 2.430
XIV	1.480 – 2.630
XV	1.530 – 2.830
XVI	1.610 – 3.030
XVII	1.720 – 3.230
XVIII	1.830 – 3.450
XIX	1.940 – 3.740
XX	2.050 – 4.030
XXI	2.160 – 4.360

TABELA
STAWEK DODATKU FUNKCYJNEGO

Stawka dodatku funkcyjnego	Procent najniższego wynagrodzenia zasadniczego do
1	35
2	50
3	65
4	80
5	95
6	110
7	125
8	150
9	175

TABELE STANOWISK, ZASZEREGOWAŃ I KWALIFIKACJI ZAWODOWYCH

I. PRACOWNIKÓW ZARZĄDZAJĄCYCH W IMIENIU PRACODAWCY ZAKŁADEM PRACY, O KTÓRYCH MOWA W ART. 128 § 2 PKT 2 USTAWY Z DNIA 26 CZERWCA 1974 R. – KODEKS PRACY

Lp.	Stanowisko	Kategoria zaszeregowania	Stawka dodatku funkcyjnego	Wymagane kwalifikacje	
				wykształcenie	liczba lat pracy
1	2	3	4	5	6
1.	Dyrektor Naczelny, dyrektor OPO i Ośrodka Giżycko	-	-	wyższe	7
2.	Zastępca Dyrektora Naczelnego, zastępca dyrektora OPO i Ośrodka Giżycko	-	-	wyższe	6
3.	Główny księgowy COS, OPO i Ośrodka Giżycko	-	-	według odrębnych przepisów	

II. POZOSTAŁYCH PRACOWNIKÓW

Lp.	Stanowisko	Kategoria zaszeregowania	Stawka dodatku funkcyjnego do	Wymagane kwalifikacje ^{*)}	
				wykształcenie	liczba lat pracy
1	2	3	4	5	6
1.	Audytór wewnętrzny	XVIII – XX	9	według odrębnych przepisów	
2.	Dyrektor biura	XVIII – XX	9	wyższe	8
3.	Kierownik oddziału	XVII – XIX	8	wyższe	6
4.	Zastępca kierownika oddziału	XVI – XVIII	7	wyższe	6
5.	Zastępca głównego księgowego	XVI – XVIII	7	według odrębnych przepisów	
6.	Radca prawny	XVI – XVIII	7	według odrębnych przepisów	
7.	Kierownik: działu, zespołu, centrum, zespołu obiektów, wielofunkcyjnego obiektu sportowego, zaplecza logistycznego	XVI – XVIII	5	wyższe	5

1	2	3	4	5	6
8.	Zastępca kierownika: działu, zespołu, centrum, zespołu obiektów, wielofunkcyjnego obiektu sportowego, zaplecza logistycznego	XV – XVII	4	wyższe	5
9.	Główny specjalista	XV – XVIII	2	wyższe	5
10.	Specjalista	XIV – XVI	-	wyższe	4
				średnie	8
11.	Starszy inspektor	XIII – XV	-	wyższe	2
				średnie	6
12.	Asystentka/sekretarka	XII – XIV	-	wyższe	-
				średnie	2
13.	Inspektor	XI – XIII	-	wyższe	-
				średnie	4
14.	Inkasent	X – XII	-	średnie	2
15.	Starszy referent	X – XII	-	średnie	2
16.	Archiwista	X – XII	-	średnie	1
17.	Referent	VIII – X	-	średnie	-
18.	Główny mechanik, główny energetyk	XV – XVII	-	wyższe techniczne	5
19.	Inspektor nadzoru	XIII – XVI	-	wyższe i uprawnienia	4
20.	Kierownik, administrator: recepcji, wypożyczalni sprzętu, warsztatu, magazynu, pralni, obiektu sportowego, obiektu mieszkalnego	X – XV	3	wyższe	2
				średnie	4
21.	Starszy mistrz	X – XV	3	średnie techniczne lub tytuł mistrza w zawodzie	5
22.	Kuchmistrz – szef kuchni	X – XV	3	średnie zawodowe, zasadnicze lub tytuł mistrza w zawodzie	5
23.	Technik	XI – XIV	-	średnie techniczne	3
24.	Kierowca operator maszyn specjalnych i specjalistycznych	X – XIV	-	zasadnicze i odpowiednie uprawnienia	2
25.	Starszy: magazynier, kelner, bosman, rzemieślnik w zawodzie	X – XIII	-	średnie techniczne lub ogólne, zasadnicze oraz kursy	3
26.	Mistrz – majster	X – XII	-	średnie techniczne, średnie zawodowe lub tytuł mistrza	3
27.	Recepcjonista	X – XII	-	średnie	-
28.	Konserwator	IX – XII	-	zasadnicze	1
29.	Kierowca	IX – XII	-	według odrębnych przepisów	
30.	Rzemieślnik w zawodzie	VIII – XI	-	zasadnicze lub podstawowe i odpowiednie kursy lub uprawnienia	-
31.	Starsza pokojowa, pracznica, prasowaczka, pokojowa, pomoc kuchenna, dozorca, portier	VIII – XI	-	zasadnicze lub podstawowe i przyuczenie	-
32.	Robotnik gospodarczy	V – X	-	zasadnicze lub podstawowe i przyuczenie	-

1	2	3	4	5	6
32.	Trener – klasa mistrzowska	XIX – XXI	-	wyższe	8
33.	Trener – klasa I	XVIII - XX	-	wyższe	5
34.	Trener – klasa II	XVII – XIX	-	wyższe	3
35.	Menadżer sportu	XVI - XVIII	-	wyższe oraz studium menadżera sportu	2 w jednostkach kultury fizycznej i sportu
36.	Specjalista rehabilitacji ruchowej i odnowy biologicznej	XV – XVII	-	wyższe	3
37.	Specjalista rekreacji ruchowej	XV - XVII	-	wyższe	3
38.	Instruktor sportu – klasa I	XIV - XVI	-	średnie	2
39.	Instruktor rekreacji – klasa I	XIV - XVI	-	średnie	2
40.	Instruktor rehabilitacji ruchowej i odnowy biologicznej	XIII - XV	-	średnie	-
41.	Instruktor sportu	XIII - XV	-	średnie	-
42.	Instruktor rekreacji ruchowej	XIII – XV	-	średnie	-
43.	Instruktor ratownictwa	XIII – XVI	3	średnie	6
44.	Starszy ratownik	XII - XV	-	średnie	4
45.	Ratownik	XI – XIV	-	podstawowe	1
46.	Młodszy ratownik	VIII – XI	-	podstawowe	-

*) Wymagane kwalifikacje dla pracowników służby bezpieczeństwa i higieny pracy określają odrębne przepisy.

TABELA STANOWISK, MIESIĘCZNYCH KWOT WYNAGRODZENIA ZASADNICZEGO I DODATKU FUNKCYJNEGO ORAZ KWALIFIKACJI ZAWODOWYCH DZIENNIKARZY

Lp.	Stanowisko	Kwota w złotych		Wymagane kwalifikacje	
		wynagrodzenia zasadniczego	dodatku funkcyjnego	wykształcenie	liczba lat pracy dziennikarskiej
1	2	3	4	5	6
1.	Redaktor naczelny	1.730 – 2.620	990 – 1.180	wyższe	6
2.	Zastępca redaktora naczelnego	1.650 – 2.610	590 – 1.080	wyższe	5
3.	Sekretarz redakcji	1.560 – 2.530	310 – 840	wyższe	5
4.	Kierownik działu	1.520 – 2.470	200 – 320	wyższe	4
5.	Starszy redaktor	1.520 – 2.460	-	wyższe	3
6.	Redaktor	1.110 – 1.920	-	wyższe	1
7.	Aplikant	1.126	-	wyższe	-

WARUNKI PRYZNAWANIA UBIORU SŁUŻBOWEGO

1. Ubiór służbowy, zwany dalej "ubiozem", przysługuje pracownikom zatrudnionym na podstawie umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony, na stanowiskach wymienionych w wykazie.

Wykaz stanowisk, rodzaj ubioru oraz okresy jego użytkowania:

Lp.	Stanowisko	Przedmioty ubioru	Okres używalności w miesiącach, co najmniej	Uwagi
1	2	3	4	5
1.	Kierownik recepcji	garnitur lub kostium (na zimę)	24	jeśli wydano 1 komplet na okres zimy i lata, to okres używalności wynosi co najmniej 12 miesięcy
		garnitur lub kostium (na lato)	24	
2.	Starszy recepcjonista, recepcjonista, informator turystyczny	koszula lub bluzka	6	
		krawat	6	
3.	Portier	garnitur lub kostium (na zimę)	24	jeśli wydano 1 komplet lub 1 czapkę na okres zimy i lata, to okres używalności wynosi co najmniej 12 miesięcy
		garnitur lub kostium (na lato)	24	
		czapka zimowa	24	
		czapka letnia	24	
		płaszcz zimowy	24	
		płaszcz letni	24	
		koszula lub bluzka	6	
		krawat	6	

2. Warunki zaopatrywania i gospodarowania ubiorem określa pracodawca.
3. Okres używalności poszczególnych przedmiotów ubioru liczy się od dnia ich wydania.
4. Pracownik powinien utrzymywać ubiór w stanie czystym i konserwować go na własny koszt.
5. W przypadku gdy dla danego stanowiska przewidziana jest odzież robocza o charakterze zbliżonym do danego przedmiotu ubioru, należy ograniczyć przydział poszczególnych przedmiotów ubioru, wymienionych w wykazie, o którym mowa w ust 1.
6. W razie utraty lub zniszczenia przedmiotu ubioru przed upływem okresu używalności, pracownik otrzymuje nowy odpowiedni przedmiot ubioru:
 - 1) bezpłatnie, jeżeli utrata lub zniszczenie nastąpiły bez winy pracownika podczas wykonywania obowiązków służbowych,
 - 2) za zwrotem wartości utraconego lub zniszczonego przedmiotu ubioru, jaka odpowiada okresowi od dnia utraty lub zniszczenia do końca okresu używalności, jeżeli utrata lub zniszczenie przedmiotu ubioru nastąpiły w okolicznościach innych niż określone w pkt 1.
7. W razie rozwiązania stosunku pracy oraz w razie przeniesienia pracownika na inne stanowisko, na którym nie przysługuje ubiór, przed upływem okresu używalności ubioru, pracownik zwraca ubiór lub uiszcza kwotę odpowiadającą wartości ubioru za okres od dnia zaprzestania pracy do końca okresu używalności.
8. Ubiór wydaje się bezpłatnie w postaci gotowych przedmiotów.

Uzasadnienie

Na podstawie art. 77³ § 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.

Zasady wynagradzania pracowników zatrudnionych w Centralnym Ośrodku Sportu uregulowane są w rozporządzeniu Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 30 lipca 1996 r. w sprawie zasad wynagradzania za pracę i przyznawania innych świadczeń związanych z pracą dla pracowników zatrudnionych w Centralnym Ośrodku Sportu (Dz. U. Nr 103, poz. 478, z późn. zm.).

Z uwagi na wielokrotne zmiany ww. rozporządzenia jak i zakres przewidywanych niezbędnych zmian przygotowano projekt nowego rozporządzenia regulującego problematykę wynagradzania pracowników zatrudnionych w Centralnym Ośrodku Sportu oraz w Ośrodkach Przygotowań Olimpijskich i Ośrodku Giżycko.

Określony w § 1 projektu rozporządzenia zakres podmiotowy obejmuje – tak jak dotychczas – pracowników zatrudnionych w COS w Warszawie, OPO: Spała, Wałcz, Zakopane, Władysławowo, Szczyrk, oraz Ośrodku Giżycko.

W stosunku do przepisów dotychczasowych projektowane regulacje przewidują następujące zmiany:

1. Warunki wynagradzania określone w przedmiotowym projekcie nie będą miały zastosowania do dyrektora, zastępcy dyrektora i głównego księgowego COS, OPO i Ośrodka Giżycko. 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.

W świetle przepisów ustawy kominowej osobom/pracownikom objętym jej zakresem podmiotowym :

- przysługuje wyłącznie wynagrodzenie miesięczne,
- może być przyznana nagroda roczna, w zależności od osiągniętych wyników finansowych lub stopnia realizacji innych zadań,
- mogą być przyznane świadczenia dodatkowe,
- może być przyznana odprawa w razie odwołania ze stanowiska lub rozwiązania umowy o pracę albo umowy cywilnoprawnej.

Maksymalną wysokość wynagrodzenia miesięcznego dla osób zatrudnionych w poszczególnych podmiotach określa art. 8 ustawy kominowej; w art. 6 wskazane są organy właściwe do ustalania wynagrodzenia miesięcznego tych osób.

Szczegółowe zasady przyznawania i wypłacania nagrody rocznej określają rozporządzenia wydane przez właściwych ministrów na podstawie art. 10 ust. 8 ustawy kominowej. Odnośnie świadczeń dodatkowych ma zastosowanie rozporządzenie Prezesa Rady Ministrów z dnia 21 stycznia 2003 r. w sprawie szczegółowego wykazu świadczeń dodatkowych, które mogą być przyznane osobom kierującym niektórymi podmiotami prawnymi oraz trybu ich przyznawania (Dz. U. Nr 14, poz. 139).

Ustawa określa dopuszczalną wysokość nagrody rocznej oraz świadczeń dodatkowych.

Zgodnie z art. 8 pkt 6 ustawy kominowej, miesięczne wynagrodzenie osób objętych jej zakresem podmiotowym, zatrudnionych w państwowych jednostkach budżetowych, zakładach budżetowych oraz gospodarstwach pomocniczych, tj. dyrektora (kierownika), zastępcy dyrektora (kierownika) i głównego księgowego jednostki organizacyjnej 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. W 2008 r. dopuszczalne miesięczne wynagrodzenie tych osób wynosi 9308,76 zł. W świetle przepisów wymienionej ustawy, wynagrodzenie miesięczne dyrektora, zastępcy dyrektora i głównego księgowego jednostki organizacyjnej ustala organ lub osoba właściwa w sprawach czynności z zakresu prawa pracy, przy czym może to być wynagrodzenie jednoskładnikowe.

Ponieważ kwestię wynagrodzeń ww. osób regulują przepisy szczególne, tym samym przedmiotowy projekt nie będzie miał do nich zastosowania w tym zakresie.

Do pracowników zarządzających jednostką organizacyjną, do których stosuje się ustawę kominową, projektowane przepisy będą miały zastosowanie jedynie w zakresie warunków przyznawania i wypłacania nagrody jubileuszowej, odprawy emerytalno-rentowej a także wymagań kwalifikacyjnych. Na warunkach podobnych jak wynikające z przepisów dotychczasowego rozporządzenia, mających zastosowanie do ogółu pracowników, nagroda jubileuszowa i odprawa emerytalno-rentowa będzie przysługiwała pracownikom zarządzającym ww. jednostkami.

2. Projekt rozporządzenia nie przewiduje dotychczasowych regulacji dotyczących:

a) wysokości i warunków przyznawania:

- dodatku dla pracownika pełniącego funkcję brygadzysty,
- dodatku za znajomość języka obcego,
- dodatku za prace wykonywane w warunkach uciążliwych, szkodliwych dla zdrowia lub niebezpiecznych,
- dodatku dla pracownika zatrudnionego w jednostce położonej w odległości ponad 3 km od najbliższej miejscowości, powyżej 600 m nad poziomem morza i mającej utrudnione warunki transportu,
- wynagrodzenia ryczałtowego dla kierowcy oraz dodatku za powierzone mu dodatkowe czynności nie wchodzące w zakres jego normalnych obowiązków,

b) akordowej formy wynagradzania.

Pracownicy pełniący funkcje brygadzysty, otrzymujący dotychczas dodatek z tytułu wykonywania dodatkowych czynności polegających na kierowaniu, organizowaniu i nadzorowaniu pracy brygady, będą mogli otrzymywać dodatek funkcyjny lub dodatek specjalny.

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.

W myśl przepisów Kodeksu pracy, pracodawca ma obowiązek zapewnić bezpieczne i higieniczne warunki pracy. Tym samym nie znajdują merytorycznego uzasadnienia dotychczasowe przepisy dotyczące dodatku, którego wypłacenie usprawiedliwiłoby pracodawcę w utrzymaniu istniejących szkodliwych, uciążliwych a niekiedy także niebezpiecznych warunków pracy. Wielu pracodawców wychodzi bowiem z założenia, że fakt wypłaty tego dodatku zwalnia ich z obowiązku poprawy warunków pracy, a przecież dodatek do wynagrodzenia nie powinien być rekompensatą za złe warunki pracy.

Będzie nadal istniała możliwość wynagradzania pracowników stosownie do warunków świadczonej pracy czy zakresu powierzonych zadań, poprzez ewentualne przyznanie dodatku specjalnego, o którym mowa w § 8 rozporządzenia. Rezygnacja z wyodrębnienia niektórych dodatków dla poszczególnych grup pracowników uprości przepisy wynagrodzeniowe oraz zwiększy możliwość prowadzenia zakładowej polityki płac.

Rezygnacja z wypłacania ww. dodatków nie będzie miała negatywnych konsekwencji dla pracowników, ponieważ w § 18 rozporządzenia przewiduje się utrzymanie dotychczasowego poziomu wynagrodzenia pracowników zatrudnionych u pracodawcy w dniu 1 czerwca 2008 r.

Rezygnacja z dotychczasowego przepisu, zgodnie z którym kierowcy samochodu osobowego może być przyznane, za jego zgodą, wynagrodzenie ryczałtowe obejmujące poszczególne składniki wynagrodzenia (w szczególności wynagrodzenie zasadnicze, dodatek za pracę w godzinach nadliczbowych oraz dodatek za pracę w porze nocnej), nie pozbawia pracodawcy możliwości stosowania ryczałtu. Zgodnie z art. 151¹ § 4 i art. 151⁸ § 2 Kodeksu pracy, w stosunku do pracowników wykonujących stale prace poza zakładem pracy wynagrodzenie wraz z dodatkiem za pracę w godzinach nadliczbowych jak i dodatek za pracę w porze nocnej może być zastąpione ryczałtem, którego wysokość powinna odpowiadać odpowiednio przewidywanemu wymiarowi pracy w godzinach nadliczbowych i w porze nocnej.

3. W § 8 określono warunki przyznawania i wypłacania nowego składnika wynagrodzenia – dodatku specjalnego. Dodatek ten ma charakter fakultatywny; może być przyznany z tytułu okresowego zwiększenia obowiązków służbowych lub powierzenia dodatkowych zadań albo ze względu na charakter lub warunki wykonywania pracy przez pracownika. Dodatek ten będzie mógł być zatem przyznany pracownikom otrzymującym dotychczas dodatki, które nie zostały przewidziane w projekcie rozporządzenia (np. dla

pracownikowi pełniącemu funkcję brygadzysty, za znajomość języka obcego, z prace wykonywane w warunkach uciążliwych, szkodliwych dla zdrowia lub niebezpiecznych). Możliwość przyznania dodatku specjalnego nie dotyczy dziennikarzy z uwagi m.in. na charakter ich pracy i sposób wynagradzania.

4. Projekt rozporządzenia przewiduje możliwość, a nie jak dotychczas obowiązek, tworzenia funduszu premiowego w ramach posiadanych środków na wynagrodzenia (§ 11).
5. W § 12 określono możliwość, tworzenia funduszu nagród z przeznaczeniem na nagrody za szczególne osiągnięcia w pracy zawodowej dla wszystkich pracowników. Dotychczasowa regulacja obejmowała jedynie dziennikarzy.
6. W załączniku nr 1 do rozporządzenia, w tabeli miesięcznych kwot wynagrodzenia zasadniczego, określono podwyższone stawki wynagrodzenia zasadniczego, co stanowi realizację wniosku Ministra Sportu i Turystyki. Minimalne kwoty wzrosły od ok. 41% do 71%, a maksymalne kwoty od ok. 37% do 60%. Ze względu na to, że warunki wynagradzania dyrektora, zastępcy dyrektora i głównego księgowego określone są w tzw. ustawie kominowej, uległa zmniejszeniu liczba kategorii zaszeregowania określona w tabeli wynagrodzenia zasadniczego (zał. nr 1 do projektu) i stawek dodatku funkcyjnego określona w tabeli stawek dodatku funkcyjnego (zał. nr 2 do projektu).
7. Określone w § 7, 9, 10, 13, 14 regulacje w zakresie dodatku funkcyjnego, dodatku za pracę w porze nocnej i na II/III zmianie, dodatku za wysługę lat oraz pozostałych świadczeń pieniężnych (nagrody jubileuszowej, odprawy emerytalno-rentowej) - w zasadzie nie uległy zmianie w stosunku do obecnie obowiązujących. Natomiast zasady korzystania z częściowo odpłatnych posiłków oraz przyznawania ubioru służbowego, określone w § 15 i 16 oraz załączniku nr 5 zostały częściowo skorygowane celem ich uproszczenia. Nie zamieszczono także przepisu upoważniającego pracodawcę do bezterminowego zwolnienia dziennikarza z wykonania normy dziennikarskiej. W tym zakresie wystarczający jest przepis § 6 ust. 2 umożliwiający zwolnienie z obowiązku wykonania normy dziennikarskiej na czas określony.
8. W załączniku nr 3 i 4 do rozporządzenia określono tabele stanowisk zaszeregowania i kwalifikacji zawodowych pracowników jednostek objętych przepisami rozporządzenia, które uwzględniają dotychczasowy zakres stanowisk pracy.
W załączniku nr 3 do rozporządzenia, pod tabelą, zamieszczono informację, że wymagania kwalifikacyjne dla pracowników służby bezpieczeństwa i higieny pracy określają odrębne przepisy, tj. rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 2 września 1997 r. w sprawie służby bezpieczeństwa i higieny pracy (Dz. U. Nr 109, poz. 704, z późn. zm.). Wydaje się to konieczne gdyż w tabeli nie wyspecyfikowano stanowisk służby bhp.
9. Przewiduje się, że rozporządzenie wejdzie w życie z dniem ogłoszenia, co nie narusza zasad demokratycznego państwa prawa (art. 4 ust. 2 ustawy z dnia 20 lipca 2000 r. o ogłoszeniu aktów normatywnych i niektórych innych aktów prawnych – Dz. U. z 2007 r. Nr 68, poz. 449).
Nowe stawki wynagrodzenia będą obowiązywać od dnia 1 stycznia 2008 r. Zgodnie z art. 8 ustawy z dnia 23 grudnia 1999 r. o kształtowaniu wynagrodzeń w państwowej sferze budżetowej oraz o zmianie niektórych ustaw (Dz. U. Nr 110, poz. 1255, z późn. zm.), podwyższenie wynagrodzeń dla pracowników państwowej sfery budżetowej następuje w ciągu trzech miesięcy po ogłoszeniu ustawy budżetowej, z wyrównaniem od dnia 1 stycznia danego roku.
Jednocześnie proponuje się, by § 8 projektowanego rozporządzenia (dotyczący dodatku specjalnego) miał zastosowanie od dnia 1 czerwca 2008 r.; do 31 maja 2008 r. będą obowiązywać przepisy § 7, 9 – 11, 16 i 19 dotychczasowego rozporządzenia, które dotyczą dotychczas wypłacanych dodatków (dla pracownika pełniącego funkcje brygadzysty, za znajomość języka obcego, za prace wykonywane w warunkach uciążliwych, szkodliwych dla zdrowia lub niebezpiecznych, dla pracownika mającego utrudnione warunki w dotarciu do miejsca pracy, dla kierowcy samochodu osobowego za powierzone mu dodatkowe czynności) a także przepisy dotyczące akordowej formy wynagradzania. Nie jest zasadne, aby zmiany dotyczące wprowadzenia nowego składnika wynagrodzenia i uchylecia dotychczasowych regulacji mających zastosowanie do wymienionych składników wynagrodzenia - obowiązywały z mocą wsteczną. Przewiduje

się, że rozporządzenie wejdzie w życie z dniem ogłoszenia, z tym że § 8 (dot. dodatku specjalnego) wejdzie w życie z dniem 1 czerwca 2008 r.

OCENA SKUTKÓW REGULACJI

1. Podmioty, na które oddziałuje akt normatywny

Projekt rozporządzenia dotyczy pracowników zatrudnionych w COS w Warszawie, OPO: Spała, Wałcz, Zakopane, Władysławowo, Szczyrk, Ośrodka Giżycko.

2. Konsultacje społeczne

Projekt rozporządzenia był przedmiotem 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.

Projekt rozporządzenia uwzględnia większość uwag zgłoszonych przez Rządowe Centrum Legislacji. Pierwotny tekst projektu przewidywał pozostawienie w mocy niektórych przepisów uchylanego rozporządzenia, tj. dotyczących odrębnych wysokości i zasad wypłacania dodatku za wieloletnią pracę, nagrody jubileuszowej, i odprawy emerytalnej dla dziennikarzy zatrudnionych w COS w miesięczniku Sport Wyczynowy w dniu 1 lipca 1996 r. oraz nagrody jubileuszowej dla pracowników zakładu lub brygady remontowo-budowlanej.

Ponieważ takie rozwiązanie nie sprzyja przejrzystości regulacji w zakresie uprawnień przysługujących pracownikom, zrezygnowano z takiego rozwiązania i powtórzono te przepisy w tekście projektu.

Odnosząc się do uwagi Rządowego Centrum Legislacji, iż szczególne warunki wynagradzania dziennikarzy, są nieczytelne, nieco skorygowano treść § 6 projektu. Warunki ustalania wynagrodzenia dziennikarzy w oparciu o tzw. normę dziennikarską i honoraria nie odbiegają zasadniczo od uregulowań określonych w § 5 uchylanego rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej. Pomimo sugestii Ministra Pracy i Polityki Społecznej, iż należałoby rozważyć możliwość zmiany dotychczasowych warunków wynagradzania dziennikarzy, Minister Sportu i Turystyki nie zgłosił propozycji zmiany przepisów w tym obszarze. Ponieważ omawiane rozporządzenie jest wydawane na wniosek Ministra Sportu i Turystyki, minister właściwy do spraw pracy nie czuje się upoważniony do istotnych ingerencji, zwłaszcza, iż dotychczasowa praktyka nie nasuwała pracodawcy trudności w stosowaniu omawianych regulacji.

Zawarte w dotychczasowym rozporządzeniu jak i w projekcie warunki wynagradzania dziennikarzy COS wzorowane są na rozwiązaniach nieobowiązującego już układu zbiorowego pracy dziennikarzy z dnia 28 lutego 1989 r., którym byli oni objęci na mocy stosownego porozumienia (z dnia 18 maja 1992 r.).

Uwzględniono uwagę Ministra Finansów aby przewidziana w projekcie wysokość dodatku specjalnego nie przekraczała 40%, a więc bez możliwości jego zwiększenia w szczególnie uzasadnionych przypadkach (co przewidywał pierwotny projekt w § 8 ust. 4).

Nie uwzględniono uwag Ministra Finansów dotyczących:

- tak znacznego podwyższenia minimalnych stawek wynagrodzenia zasadniczego pracowników,
- określenia w rozporządzeniu wysokości funduszu premiowego i funduszu nagród.

Stawki wynagrodzenia zasadniczego stanowią realizację wniosku Ministra Sportu i Turystyki, co oznacza możliwość ich sfinansowania przez pracodawców w ramach kwot wydatków na wynagrodzenia ujętych w ustawie budżetowej na rok 2008.

Nie jest zasadne określanie przez ministra właściwego do spraw pracy wysokości funduszu premiowego i funduszu nagród. Określony w projekcie system wynagradzania pracowników jest dość szczegółowy. Nie jest zatem celowe ogórne wprowadzanie dodatkowych ograniczeń limitujących wysokość funduszu premiowego oraz funduszu nagród. Zdaniem projektodawcy należy dążyć do uelastyczenia obowiązującego systemu wynagradzania, a nie dalszego jego uszczegółowienia. Pracodawcy powinni mieć większą niż dotychczasowa możliwość prowadzenia zakładowej polityki płac z uwzględnieniem

motywacyjnych jej instrumentów, w tym decydowania o tworzeniu i wysokości funduszu premiowego oraz funduszu nagród.

Uwzględniono uwagi Ministra Sportu i Turystyki dotyczące uściślenia nazewnictwa niektórych stanowisk oraz dodania stanowiska recepcjonisty.

Organizacje związkowe i pracodawców nie przekazały opinii do projektu.

Zgodnie z art. 5 ustawy z dnia 7 lipca 2005 r. o działalności lobbingsowej w procesie stanowienia prawa (Dz.U. Nr 169, poz. 1414) projekt był zamieszczony w Biuletynie Informacji Publicznej Ministerstwa Pracy i Polityki Społecznej. Nie wpłynęło zgłoszenie zainteresowania projektem rozporządzenia w trybie określonym przepisami tej ustawy.

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

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. **Wpływ regulacji na sektor finansów publicznych**

Podwyżki wynagrodzeń będą realizowane w ramach kwot na wynagrodzenia ujętych w ustawie budżetowej na rok 2008 z dnia 23 stycznia 2008 r. (Dz. U. Nr 19, poz. 117). Kwoty wynagrodzeń w poszczególnych częściach budżetowych uwzględniają wzrost wynagrodzeń od 1 stycznia 2008 r. zgodnie z ustawą z dnia 23 grudnia 1999 r. o kształtowaniu wynagrodzeń w państwowej sferze budżetowej oraz o zmianie niektórych ustaw (Dz. U. Nr 110, poz. 1255, z późn. zm.).

5. **Zgodność z prawem Unii Europejskiej**

Przedmiotowe rozporządzenie nie jest objęte zakresem prawa Unii Europejskiej, a także nie wymaga notyfikacji Komisji Europejskiej.