

ROZPORZĄDZENIE
MINISTRA PRACY I POLITYKI SPOŁECZNEJ¹⁾

z dnia 2008 r.

**w sprawie warunków wynagradzania za pracę i przyznawania innych świadczeń związanych z pracą
dla pracowników zatrudnionych w państwowych jednostkach sfery budżetowej działających
w zakresie środowiska**

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 państwowych jednostek sfery budżetowej działających w zakresie środowiska, zatrudnionych w:

- 1) Biurze Nasiennictwa Leśnego w Warszawie;
- 2) Centralnym Ośrodku Doskonalenia Kadr Ochrony Środowiska i Gospodarki Wodnej w Dębem;
- 3) Centrum Informacji o Środowisku w Warszawie;
- 4) parkach krajobrazowych.

2. Przepisów rozporządzenia nie stosuje się do dyrektora, zastępcy dyrektora i głównego księgowego jednostek, o których mowa w ust. 1, z wyjątkiem § 12 i 13 oraz wymagań kwalifikacyjnych, 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, zaszeregowania i kwalifikacji pracowników, które są określone w załączniku nr 3 do rozporządzenia.

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.

§ 3. Ilekroć w rozporządzeniu jest mowa o „najniższym wynagrodzeniu zasadniczym”, rozumie się przez to najniższe wynagrodzenie zasadnicze w pierwszej kategorii zaszeregowania, określone w tabeli miesięcznych stawek wynagrodzenia zasadniczego, stanowiącej załącznik nr 1 do rozporządzenia.

§ 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. 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. 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 zatrudnionemu stale w systemie pracy zmianowej przysługuje dodatek w wysokości 10% godzinowej stawki wynagrodzenia zasadniczego za każdą godzinę pracy na II zmianie.

2. 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.

§ 9. 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 jednostce, o której mowa w § 1 ust. 1, 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.

§ 10. 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.

§ 11. 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.

§ 12. 1. Pracownikowi 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.

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 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.

10. Przepisy ust. 8 i 9 mają odpowiednio zastosowanie, w przypadku jeżeli 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 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.

12. 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. 2-10, niezależnie od wcześniejszego nabycia prawa do nagrody jubileuszowej za dany okres pracy.

§ 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 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.

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

2. 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.

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

§ 16. Przepisy rozporządzenia mają zastosowanie do wynagrodzeń należnych od dnia 1 stycznia 2008 r.

§ 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 państwowych jednostkach sfery budżetowej działających z zakresie ochrony środowiska, zasobów naturalnych i leśnictwa (Dz. U. Nr 96, poz. 447, z późn. zm.³⁾), z wyjątkiem przepisów § 6, 8, 12 i 15, które tracą moc z dniem 31 marca 2008 r.

§ 18. Rozporządzenie wchodzi w życie z dniem ogłoszenia, z tym że przepis § 7 wchodzi w życie z dniem 1 kwietnia 2008 r.

**MINISTER
PRACY I POLITYKI SPOŁECZNEJ**

³⁾ Zmiany wymienionego rozporządzenia zostały ogłoszone w Dz. U. z 1997 r. Nr 39, poz. 243, z 1998 r. Nr 42, poz. 250, z 1999 r. Nr 30, poz. 294 i Nr 36, poz. 347, z 2000 r. Nr 27, poz. 338, z 2001 r. Nr 52, poz. 549 i Nr 82, poz. 894, z 2003 r. Nr 25, poz. 214, z 2004 r. Nr 45, poz. 422, z 2005 r. Nr 38, poz. 355 i Nr 157, poz. 1319 oraz z 2006 r. Nr 43, poz. 302.

TABELA
MIESIĘCZNYCH STAWEK WYNAGRODZENIA ZASADNICZEGO

Kategoria zaszeregowania	Kwota w złotych
1	2
I	1.000 – 1.200
II	1.030 – 1.220
III	1.060 – 1.240
IV	1.100 – 1.260
V	1.140 – 1.300
VI	1.180 – 1.350
VII	1.220 – 1.400
VIII	1.280 – 1.500
IX	1.330 – 1.600
X	1.380 – 1.700
XI	1.430 – 1.800
XII	1.480 – 1.900
XIII	1.530 – 2.000
XIV	1.580 – 2.100
XV	1.630 – 2.200
XVI	1.680 – 2.500
XVII	1.750 – 3.000

TABELA
STAWEK DODATKU FUNKCYJNEGO

Stawka dodatku funkcyjnego	Procent najniższego wynagrodzenia zasadniczego
1	do 15
2	do 30
3	do 45
4	do 60
5	do 75
6	do 90
7	do 105

TABELE STANOWISK, ZASZEREGOWAŃ I KWALIFIKACJI

**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 zaszeregowani a	Stawka dodatku funkcyj- nego do	Wymagane kwalifikacje	
				wykształcenie	liczba lat pracy
1	2	3	4	5	6
1.	Dyrektor	-	-	wyższe	10
	Dyrektor zespołu parków krajobrazowych (co najmniej trzech parków), dyrektor parku krajobrazowego	-	-	według odrębnych przepisów	
2.	Zastępca dyrektora	-	-	wyższe	8
	Zastępca dyrektora zespołu parków krajobrazowych (co najmniej trzech parków), zastępca dyrektora parku krajobrazowego	-	-	według odrębnych przepisów	
3.	Główny księgowy	-	-	według odrębnych przepisów	

II. PRACOWNIKÓW BIURA GOSPODARKI WODNEJ I CENTRUM INFORMACJI O ŚRODOWISKU

Lp.	Stanowisko	Kategoria zaszeregowania	Stawka dodatku funkcyj- nego do	Wymagane kwalifikacje	
				wykształcenie	liczba lat pracy
1	2	3	4	5	6
1.	Główny specjalista	XIV – XVII	7	wyższe	7
2.	Radca prawny	XIV – XVII	7	według odrębnych przepisów	
3.	Kierownik: działu, wydziału	XII – XIV	6	wyższe	6
4.	Kierownik: sekcji, zespołu	XI – XIII	4	wyższe	4
5.	Zastępca kierownika: działu, wydziału	XI – XIII	4	wyższe	2
6.	Starszy specjalista	X – XII	-	wyższe	4
7.	Specjalista	IX – XI	-	wyższe średnie	1 6
8.	Starszy inspektor, starszy księgowy, kasjer	VIII – X	-	wyższe średnie	- 4
9.	Inspektor, księgowy	VII – IX	-	średnie	2

1	2	3	4	5	6
10.	Starszy referent, sekretarka, maszynistka	VI – VIII	-	średnie	1
11.	Referent	III – V	-	średnie	-
12.	Telefonistka	III – V	-	zasadnicze zawodowe	-
13.	Pomoc biurowa	I – II	-	zasadnicze zawodowe	-

III. PRACOWNIKÓW PARKÓW KRAJOBRAZOWYCH

Lp.	Stanowisko	Kategoria zaszeregowania	Stawka dodatku funkcyjnego do	Wymagane kwalifikacje	
				wykształcenie	liczba lat pracy
1	2	3	4	5	6
I. Służba Parków Krajobrazowych					
1.	Kierownik zespołu do spraw: - ochrony przyrody, - ochrony krajobrazu, wartości historycznych i kulturowych, - ochrony środowiska, - edukacji, - turystyki i rekreacji	XII – XV	5	według odrębnych przepisów	
2.	Kierownik ośrodka edukacyjno-muzealnego	XII – XIV	4		
3.	Główny specjalista do spraw: - ochrony przyrody, - ochrony krajobrazu, wartości historycznych i kulturowych, - ochrony środowiska, - edukacji, - turystyki i rekreacji	XII – XIV	4		
4.	Kustosz	XII – XIV	4		
5.	Starszy specjalista do spraw: - ochrony przyrody, - ochrony krajobrazu, wartości historycznych i kulturowych, - ochrony środowiska, - edukacji, - turystyki i rekreacji	XII – XIII	-		
6.	Specjalista do spraw: - ochrony przyrody, - ochrony krajobrazu, wartości historycznych i kulturowych, - ochrony środowiska, - edukacji, - turystyki i rekreacji	X – XI	-		
7.	Starszy strażnik	IX - XI	2		
8.	Strażnik	VII – VIII	-		

1	2	3	4	5	6
II. Pozostali pracownicy					
1.	Główny specjalista	XII - XIV	4	wyższe	5
2.	Radca prawny	XII – XIV	4	według odrębnych przepisów	
3.	Kierownik sekcji	XII – XIII	4	wyższe	1
4.	Starszy specjalista	XII – XIII	-	wyższe	4
5.	Adiunkt	X – XIII	-	wyższe	1
6.	Specjalista	X – XI	-	wyższe	3
7.	Starszy księgowy	IX – XI	-	wyższe średnie	1 3
8.	Samodzielny referent	VIII – IX	-	średnie	4
9.	Księgowy, starszy referent	VII – VIII	-	średnie	2
10.	Referent, sekretarka	III – VI	-	średnie	-

IV. PRACOWNIKÓW ZATRUDNIONYCH NA STANOWISKACH RZEMIEŚLNICZYCH, TRANSPORTU, OBSŁUGI

Lp.	Stanowisko	Kategoria zaszeregowania	Wymagane kwalifikacje	
			wykształcenie	liczba lat pracy
1	2	3	5	6
1.	Kierowca autobusu	IX – XI	według odrębnych przepisów	
2.	Kierowca samochodu ciężarowego	VIII – X		
3.	Kierowca samochodu dostawczego	VII – IX		
4.	Kierowca samochodu osobowego	V – VIII		
5.	Starszy rzemieślnik (np. betoniarz, cieśla, elektryk, konserwator, konserwator, frezer, kowal, malarz, mechanik konserwator, murarz, radiomechanik, spawacz, stolarz, ślusarz, tamiarz, tokarz, zbrojarz)	VII – XI	zasadnicze zawodowe	4
6.	Skalnik, wiertacz strzałowy	VII – X	podstawowe + kurs górników strzałowych	2
7.	Maszynista, operator	VI – IX	podstawowe + kurs przysposobienia zawodowego	2
8.	Rybak, rzemieślnik (np. betoniarz, cieśla, elektryk, konserwator, konserwator, frezer, kowal, malarz, mechanik konserwator, murarz, radiomechanik, spawacz, stolarz, ślusarz, tamiarz, tokarz, zbrojarz)	V – X	zasadnicze zawodowe	1
9.	Strzałowy, wydawca materiałów wybuchowych	IV – VIII	podstawowe + kurs górników strzałowych	1
10.	Robotnik budowlany	IV – VII	podstawowe	-
11.	Pomocnik: maszynisty, operatora, palacza c.o.	III – VI	podstawowe + kurs przysposobienia zawodowego	-
12.	Portier, dozorca, sprzątaczką	II – IV	podstawowe	-
13.	Robotnik gospodarczy	I – III	podstawowe	-

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 państwowych jednostkach sfery budżetowej działających w zakresie środowiska uregulowane są w rozporządzeniu 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 państwowych jednostkach sfery budżetowej działających w zakresie ochrony środowiska, zasobów naturalnych i leśnictwa (Dz. U. Nr 96, poz. 447, z późn. zm.).

Z uwagi na wielokrotne zmiany ww. rozporządzenia jak i zakres przewidywanych niezbędnych zmian przygotowano projekt nowego rozporządzenia regulującego problematykę wynagradzania pracowników państwowych jednostek sfery budżetowej działających w zakresie środowiska.

Określony w § 1 projektu rozporządzenia zakres podmiotowy obejmuje pracowników państwowych jednostek sfery budżetowej zatrudnionych w Biurze Nasiennictwa Leśnego w Warszawie, Centralnym Ośrodku Doskonalenia Kadr Ochrony Środowiska i Gospodarki Wodnej w Dębem, Centrum Informacji o Środowisku w Warszawie, parkach krajobrazowych.

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 jednostki organizacyjnej oraz do pracowników zajmujących wysokie stanowiska państwowe. 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 bądź ustawa z dnia 24 sierpnia 2006 r. o państwowym zasobie kadrowym i wysokich stanowiskach państwowych (Dz. U. Nr 170, poz. 1217, z późn. zm.).

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.

Zakładając, że ustawa kominowa określa warunki wynagradzania i świadczenia związane z pracą dla pracowników objętych jej zakresem podmiotowym oznacza to, że jej przepisy mają również zastosowanie do osób zajmujących wysokie stanowiska państwowe. Powyższe wynika z art. 17 ust. 6 ustawy z dnia 24 sierpnia 2006 r. o państwowym zasobie kadrowym i wysokich stanowiskach państwowych, który stanowi, że „przepisy ust. 2-5 nie mają zastosowania do osób zajmujących wysokie stanowiska państwowe, których warunki wynagradzania za pracę i przyznawania innych świadczeń związanych z pracą określają odrębne przepisy.” Do osób/pracowników objętych ustawą kominową nie będą zatem miały zastosowania przepisy rozporządzenia Prezesa Rady Ministrów z dnia 27 grudnia 2007 r. w sprawie sposobu ustalania wynagrodzenia osób zajmujących wysokie stanowiska państwowe (Dz. U. Nr 249, poz. 1856, z późn. zm.).

2. Rozporządzenie nie przewiduje dotychczasowych regulacji dotyczących wysokości i warunków przyznawania:

- dodatku brygadzystowskiego,
- dodatku za prace wykonywane w warunkach uciążliwych lub szkodliwych dla zdrowia,
- wynagrodzenia ryczałtowego dla kierowcy oraz dodatku za powierzone mu dodatkowe czynności nie wchodzące w zakres jego normalnych obowiązków,
- form wynagradzania (czasowa, czasowo-premiowa, akordowa).

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 § 7 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 § 15 rozporządzenia przewiduje się utrzymanie dotychczasowego poziomu wynagrodzenia pracowników zatrudnionych u pracodawcy w dniu wejścia w życie rozporządzenia.

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 § 7 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.

4. W § 11 określono możliwość tworzenia funduszu nagród z przeznaczeniem na nagrody za szczególne osiągnięcia w pracy zawodowej. Jest to nowy element systemu wynagradzania tej grupy pracowników.
5. Rozporządzenie przewiduje możliwość, a nie jak dotychczas obowiązek, tworzenia funduszu premiowego w ramach posiadanych środków na wynagrodzenia (§ 10).
6. Określone w § 6, 8, 9, 12 i 13 regulacje w zakresie dodatku funkcyjnego, dodatku za pracę w porze nocnej, dodatku za wysługę lat oraz pozostałych świadczeń pieniężnych (nagrody jubileuszowej, odprawy emerytalno-rentowej) - nie uległy zmianie w stosunku do obecnie obowiązujących.
7. W załączniku nr 1 określono podwyższone stawki wynagrodzenia zasadniczego; minimalne kwoty wzrosły od ok. 26% do 61 %, a maksymalne kwoty od ok. 19% do 42%.
W myśl art. 15 ust. 1 pkt 3 ustawy budżetowej na rok 2008 z dnia 23 stycznia 2008 r. (Dz. U. Nr 19, poz. 117) – średnioroczny wskaźnik wzrostu wynagrodzeń dla pracowników państwowej sfery budżetowej objętych niemnożnikowymi systemami wynagrodzeń ustala się w wysokości nie niższej niż 102,3%. Zastosowanie tego wskaźnika do podwyższenia dotychczasowych stawek wynagrodzenia zasadniczego oznaczałoby, że ich wzrost byłby nieznaczny (np. kwoty w I kategorii zaszeregowania wynosiłyby od 808 do 951 zł, a w XVII kategorii zaszeregowania minimalna kwota wynosiłaby 1095 zł), a minimalne stawki wynagrodzenia zasadniczego dla pracowników zatrudnionych na stanowiskach specjalistycznych i kierowniczych nie przekraczałyby wysokości minimalnego wynagrodzenia za pracę.
Zdaniem projektodawcy należy urealnić dotychczasowe stawki wynagrodzenia zasadniczego, obowiązujące od 1 stycznia 2006 r., tak by minimalna kwota wyjściowa nie odbiegała w sposób znaczący od wysokości minimalnego wynagrodzenia za pracę. Od 1 stycznia 2008 r. minimalne wynagrodzenie za pracę wynosi 1126 zł (rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 11 września 2007 r. w sprawie wysokości minimalnego wynagrodzenia za pracę w 2008 r. – Dz. U. Nr 171, poz. 1209).
Konieczna jest stopniowa poprawa relacji między stawkami minimalnymi i maksymalnymi jak i zaproponowanie dopuszczalnych stawek wynagrodzenia zasadniczego z uwzględnieniem możliwości finansowych jak i potrzeb pracodawców.
Z powyższych względów projektowana wysokość stawek wynagrodzenia zasadniczego określona w załączniku nr 1 wydaje się zasadna.
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 liczba stawek dodatku funkcyjnego określona w tabeli stawek dodatku funkcyjnego (zał. nr 2 do projektu).
8. W załączniku nr 3 określono tabele stanowisk zaszeregowania i kwalifikacji pracowników jednostek objętych przepisami rozporządzenia.
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 § 7 projektowanego rozporządzenia (dotyczący dodatku specjalnego) miał zastosowanie od dnia 1 kwietnia 2008 r.; do 31 marca 2008 r. będą obowiązywać przepisy § 6, 8, 12 i 15 dotychczasowego rozporządzenia, które uchylają dotychczas wypłacane dodatki (za wykonywanie funkcji brygadzysty, za prace wykonywane w warunkach uciążliwych lub szkodliwych dla zdrowia, dla kierowcy

samochodu osobowego za powierzone mu dodatkowe czynności) a także przepisy dotyczące innych form 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 § 7 (dot. dodatku specjalnego) wejdzie w życie z dniem 1 kwietnia 2008 r.

OCENA SKUTKÓW REGULACJI

1. Podmioty, na które oddziałuje akt normatywny

Rozporządzenie dotyczy pracowników państwowych jednostek sfery budżetowej zatrudnionych w Biurze Nasiennictwa Leśnego w Warszawie, Centralnym Ośrodku Doskonalenia Kadr Ochrony Środowiska i Gospodarki Wodnej w Dębem, Centrum Informacji o Środowisku w Warszawie, parkach krajobrazowych.

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 lobbingsowej w procesie stanowienia prawa (Dz.U. Nr 169, poz. 1414) projekt zostanie zamieszczony w Biuletynie Informacji Publicznej Ministerstwa Pracy i Polityki Społecznej.

3. Wpływ regulacji na sektor finansów publicznych, 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.