

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

z dnia ..... 2019 r.

**zmieniające rozporządzenie w sprawie warunków wynagradzania za pracę  
i przyznawania innych świadczeń związanych z pracą dla pracowników zatrudnionych  
w Centrum Unijnych Projektów Transportowych**

Na podstawie art. 77<sup>3</sup> § 1 ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy (Dz. U. z 2018 r. poz. 917, z późn. zm.<sup>2)</sup>) zarządza się, co następuje:

§ 1. W rozporządzeniu Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 29 kwietnia 2008 r. w sprawie warunków wynagradzania za pracę i przyznawania innych świadczeń związanych z pracą dla pracowników zatrudnionych w Centrum Unijnych Projektów Transportowych (Dz. U. poz. 478, z 2009 r. poz. 409 oraz z 2011 r. poz. 685) wprowadza się następujące zmiany:

1) w § 9:

a) po ust. 2 dodaje się ust. 2a w brzmieniu:

„2a. W razie równoczesnego pozostawania w więcej niż jednym stosunku pracy do okresu pracy uprawniającego do dodatku za wysługę lat wlicza się jeden z tych okresów.”,

b) uchyla się ust. 3;

2) załącznik nr 1 do rozporządzenia otrzymuje brzmienie określone w załączniku do niniejszego rozporządzenia.

§ 2. Miesięczne stawki wynagrodzenia zasadniczego określone w załączniku do niniejszego rozporządzenia mają zastosowanie do wynagrodzeń należnych od dnia 1 stycznia 2019 r.

<sup>1)</sup> Minister Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej kieruje działem administracji rządowej – praca, na podstawie § 1 ust. 2 pkt 1 rozporządzenia Prezesa Rady Ministrów z dnia 13 grudnia 2017 r. w sprawie szczegółowego zakresu działania Ministra, Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej (Dz. U. poz. 2329).

<sup>2)</sup> Zmiany tekstu jednolitego wymienionej ustawy zostały ogłoszone w Dz. U. z 2018 r. poz. 1000, 1076, 1608, 1629, 2215, 2244 i 2245.

§ 3. Rozporządzenie wchodzi w życie pierwszego dnia miesiąca następującego po miesiącu ogłoszenia.

**MINISTER RODZINY, PRACY  
I POLITYKI SPOŁECZNEJ**

**ZASTĘPCA DYREKTORA**

Departament Pracy i Polityki Społecznej

*Iwona Ziencalska*

**TABELA MIESIĘCZNYCH STAWEK WYNAGRODZENIA ZASADNICZEGO**

Kategoria zaszeregowania	Kwota w złotych
1	2
I	2 250 – 3 100
II	2 300 – 3 300
III	2 350 – 3 500
IV	2 400 – 3 700
V	2 500 – 3 900
VI	2 600 – 4 100
VII	2 700 – 4 300
VIII	2 900 – 4 500
IX	3 100 – 4 700
X	3 300 – 4 900
XI	3 500 – 5 100
XII	3 700 – 5 300
XIII	4 000 – 5 800
XIV	4 800 – 6 500
XV	5 300 – 7 500
XVI	5 800 – 8 600
XVII	6 300 – 10 200
XVIII	7 000 – 12 300

## UZASADNIENIE

Projekt rozporządzenia Ministra Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej zmieniającego rozporządzenie w sprawie warunków wynagradzania za pracę i przyznawania innych świadczeń związanych z pracą dla pracowników zatrudnionych w Centrum Unijnych Projektów Transportowych stanowi wykonanie upoważnienia ustawowego zawartego w art. 77<sup>3</sup> § 1 ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy (Dz. U. z 2018 r. poz. 917, z późn. zm.). Zgodnie z wymienionym przepisem 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 – w zakresie niezastrzeżonym w innych ustawach do właściwości innych organów – minister właściwy do spraw pracy na wniosek właściwego ministra.

Minister Infrastruktury, działając na podstawie art. 77<sup>3</sup> § 1 k.p. wystąpił z wnioskiem o nowelizację rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 29 kwietnia 2008 r. w sprawie warunków wynagradzania za pracę i przyznawania innych świadczeń związanych z pracą dla pracowników zatrudnionych w Centrum Unijnych Projektów Transportowych (Dz. U. poz. 478, z późn. zm.).

Centrum Unijnych Projektów Transportowych (CUPT) jest jednostką sprawnie funkcjonującą w administracji publicznej już od ponad dziesięciu lat. Kompleksowo wspiera beneficjentów w procesie przygotowania inwestycji i ich realizacji. Specyfika zadań realizowanych przez CUPT wymaga zatrudniania pracowników posiadających rozległą wiedzę z dziedziny funduszy unijnych w zakresie projektów transportowych.

Pracownicy CUPT posiadają szerokie doświadczenie zawodowe, a ponadto stale pogłębiają wiedzę przez udział w szkoleniach, w związku z tym stale wzrasta poziom merytoryczny wykonywanych zadań. Utrzymanie efektywności wykorzystania środków unijnych oraz ograniczenie ryzyka opóźnień we wdrażaniu projektów transportowych jest uwarunkowane utrzymaniem doświadczonej i wykwalifikowanej kadry. Doświadczenie pracowników oraz wiedza, którą nabyli w trakcie pracy przy projektach dofinansowanych przez Unię Europejską determinuje skuteczność prowadzonych działań, a specyfika Programu Operacyjnego Infrastruktura i Środowisko (POIiŚ), Programu Operacyjnego Polska Wschodnia (POPW) oraz Instrumentu Łącząc Europę (CEF) znacznie utrudnia znalezienie na rynku pracy odpowiednich specjalistów, którzy mogliby zastąpić odchodzących z CUPT pracowników. Aktualna sytuacja na rynku pracy powoduje zwiększone ryzyko rezygnacji z pracy w CUPT doświadczonych pracowników. Pracownicy mają alternatywę w postaci ofert pracy u beneficjentów proponujących im atrakcyjniejsze warunki finansowe oraz inne warunki pracy o charakterze niepieniężnym (warunki socjalne, narzędzia motywacyjne). Podwyższenie stawek wynagrodzenia zasadniczego wynika z potrzeby systematycznego doceniania najlepszych pracowników, którzy posiadają fachową wiedzę specjalistyczną w zakresie rozliczania projektów transportowych. Niektórzy z nich osiągnęli już maksymalny, dopuszczalny poziom wynagrodzenia ustalony w tabeli miesięcznych stawek wynagrodzenia

zasadniczego, określony w załączniku nr 1 do rozporządzenia. Obecnie obowiązujące w CUPT stawki wynagrodzenia zasadniczego nie były zmieniane od 2009 r. Dlatego też, w obliczu dynamicznych zmian odnotowywanych na rynku pracy, stawki te nie są już adekwatne do aktualnej sytuacji w zakresie warunków wynagradzania. Poprzez oferowanie atrakcyjnych i konkurencyjnych warunków płacowych, CUPT chce zapobiec rezygnacji z pracy najbardziej wartościowych pracowników i zminimalizować ryzyko zwiększonej rotacji, która nie będzie sprzyjać realizacji wyznaczonych celów statutowych CUPT. Podwyższenie stawek wynagrodzenia nie spowoduje automatycznego wzrostu wynagrodzeń pracowników CUPT, ponieważ poziom wynagrodzenia pracowników nie będzie niższy od kwot, które zaproponowane zostały, jako minimalne stawki wynagrodzenia dla każdej kategorii zaszerogowania. Podwyższenie zaś górnej granicy wynagrodzenia umożliwi ustalanie wyższych wynagrodzeń w przyszłości. Natomiast skutki wprowadzonych zmian będą realizowane w ramach corocznych limitów wynagrodzeń ustalonych dla CUPT.

Należy mieć również na uwadze, że zgodnie z art. 9 ust. 1 pkt 3a projektu ustawy budżetowej na rok 2019 (druk sejmowy 2864), przewidziano średnioroczny wskaźnik wzrostu wynagrodzeń dla pracowników państwowej sfery budżetowej w wysokości 102,3%.

Natomiast, w myśl rozporządzenia Rady Ministrów z dnia 11 września 2018 r. sprawie wysokości minimalnego wynagrodzenia za pracę oraz wysokości minimalnej stawki godzinowej w 2019 r. (Dz. U. poz. 1794), w 2019 r. minimalne wynagrodzenie za pracę wynosi 2250 zł.

W związku z powyższym przedmiotowy projekt wprowadza następujące zmiany:

1. W § 9 dotyczącym dodatku za wysługę lat:
  - a) dodaje się ust. 2a, zgodnie z którym „w razie równoczesnego pozostawania w więcej niż jednym stosunku pracy do okresu pracy uprawniającego do dodatku za wysługę lat wlicza się jeden z tych okresów”,
  - b) uchyla się ust. 3 stanowiący, że „jeżeli praca w jednostce, o której mowa w § 1 ust. 1, stanowi dodatkowe zatrudnienie, do okresu dodatkowego zatrudnienia nie podlegają zaliczeniu okresy zatrudnienia podstawowego”.

Celem projektowanych zmian jest wyeliminowanie ewentualnych wątpliwości odnośnie liczenia okresów pracy dla celów ustalenia prawa pracownika do dodatku za wysługę lat, w przypadku gdy był lub jest on równocześnie zatrudniony na podstawie więcej niż jednego stosunku pracy. Przepis ust. 3, dotyczący tzw. dodatkowego zatrudnienia, w dotychczasowym brzmieniu nasuwa, w praktyce jego stosowania, wątpliwości ze strony pracodawców jak i pracowników. Przepisy rozporządzenia, jak i Kodeksu pracy, nie zawierają bowiem definicji pojęcia „dodatkowego” i „podstawowego” zatrudnienia dlatego wątpliwości nasuwa wliczanie bądź nie wliczanie (przez niektórych pracodawców) poprzednich zakończonych okresów zatrudnienia (ust. 2), w przypadku gdy pracownik świadczy pracę równocześnie na podstawie dwóch lub więcej umów o pracę. Z uwagi na niejednoznaczne i nieprecyzyjne brzmienie ust. 3 proponuje się uchylenie tego przepisu.

Po uchyleniu dotychczasowego ust. 3 zasadne jest dodanie w § 9 ust. 2a. Proponowana regulacja będzie korespondowała z treścią przepisu § 12 ust. 3 nowelizowanego rozporządzenia, dotyczącego sposobu ustalania okresów uprawniających do nagrody jubileuszowej.

2. W załączniku do projektu rozporządzenia w tabeli miesięcznych stawek wynagrodzenia zasadniczego:
  - a) minimalne stawki w kategoriach zaszeregowania I–XVIII wynoszą odpowiednio 2250 zł – 7000 zł. Minimalna stawka w I kategorii zaszeregowania dostosowana została do minimalnego wynagrodzenia za pracę, które obowiązuje w 2019 r.;
  - b) maksymalne stawki wynagrodzenia w kategoriach zaszeregowania I–XVIII wzrastają o 1000 zł i wynoszą odpowiednio 3100 zł – 12300 zł.

W świetle art. 8 ust. 1 ustawy z dnia 23 grudnia 1999 r. o kształtowaniu wynagrodzeń w państwowej sferze budżetowej oraz o zmianie niektórych ustaw (Dz. U. z 2018 r. poz. 2288), podwyższenie wynagrodzeń dla pracowników państwowej sfery budżetowej następuje w ciągu 3 miesięcy po ogłoszeniu ustawy budżetowej, z wyrównaniem od dnia 1 stycznia danego roku.

W związku z powyższym proponuje się, aby stawki wynagrodzenia zasadniczego miały zastosowanie od dnia 1 stycznia 2019 r., co nie spowoduje negatywnych skutków dla adresatów aktu prawnego ze względu na korzystny charakter tej regulacji. Tym samym zastosowane rozwiązanie, mimo retroaktywnego charakteru, nie narusza zasad demokratycznego państwa prawnego.

Przedmiotowe rozporządzenie wejdzie w życie pierwszego dnia miesiąca następującego po miesiącu ogłoszenia.

Zakres projektowanego rozporządzenia nie jest objęty prawem Unii Europejskiej.

Jednocześnie projekt nie narusza przepisów prawa Unii Europejskiej dotyczących równego traktowania kobiet i mężczyzn.

Projekt nie zawiera przepisów technicznych, nie podlega zatem notyfikacji zgodnie z trybem przewidzianym w rozporządzeniu Rady Ministrów z dnia 23 grudnia 2002 r. w sprawie sposobu funkcjonowania krajowego systemu notyfikacji norm i aktów prawnych (Dz. U. poz. 2039, z późn. zm.).

Projekt nie wymaga przedstawienia organom i instytucjom Unii Europejskiej, w tym Europejskiemu Bankowi Centralnemu, w celu uzyskania opinii, dokonania powiadomienia, konsultacji albo uzgodnienia.

Projekt rozporządzenia został zamieszczony w Biuletynie Informacji Publicznej na stronie podmiotowej Ministerstwa Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej, stosownie do art. 5 ustawy z dnia 7 lipca 2005 r. o działalności lobbingsowej w procesie stanowienia prawa (Dz. U. z 2017 r. poz. 248) oraz Rządowego Centrum Legislacji w zakładce Rządowy Proces Legislacyjny zgodnie z § 52 ust. 1 uchwały nr 190 Rady Ministrów z dnia 29 października 2013 r. – Regulamin pracy Rady Ministrów (M. P. z 2016 r. poz. 1006, z późn. zm.).

Przedmiotowa regulacja nie wywiera wpływu na działalność mikroprzedsiębiorców, małych i średnich przedsiębiorców.

Projekt nie stwarza zagrożeń korupcyjnych.