

<p><b>Nazwa projektu</b> projekt rozporządzenia Rady Ministrów zmieniającego rozporządzenie w sprawie wynagradzania pracowników samorządowych</p> <p><b>Ministerstwo wiodące i ministerstwa współpracujące</b> Ministerstwo Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej</p> <p><b>Osoba odpowiedzialna za projekt w randze Ministra, Sekretarza Stanu lub Podsekretarza Stanu</b> Stanisław Szwed Sekretarz Stanu w Ministerstwie Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej</p> <p><b>Kontakt do opiekuna merytorycznego projektu</b> Agnieszka Dylewska – Naczelnik Wydziału, tel. 661-14-15, e-mail: <a href="mailto:Agnieszka.Dylewska@mrpips.gov.pl">Agnieszka.Dylewska@mrpips.gov.pl</a> Małgorzata Żacholska, tel. 661-14-16, e-mail: <a href="mailto:Malgorzata.Zacholska@mrpips.gov.pl">Malgorzata.Zacholska@mrpips.gov.pl</a></p>	<p><b>Data sporządzenia</b> 26.04.2017 r.</p> <p><b>Źródło:</b> ustawa z dnia 21 listopada 2008 r. o pracownikach samorządowych (Dz. U. z 2016 r. poz. 902)</p> <p><b>Nr w wykazie prac</b> RD52</p>
--	--

## OCENA SKUTKÓW REGULACJI

### 1. Jaki problem jest rozwiązywany?

Minimalne kwoty wynagrodzenia zasadniczego oraz tabele stanowisk i wymaganych kwalifikacji określone w załącznikach nr 1 i 3 do rozporządzenia Rady Ministrów z dnia 18 marca 2009 r. w sprawie wynagradzania pracowników samorządowych (Dz. U z 2014 r. poz. 1786), obowiązują od dnia wejścia w życie rozporządzenia, tj. od dnia 1 kwietnia 2009 r.; w ostatnich latach do Ministerstwa Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej kierowane były wnioski o dokonanie stosownych zmian w rozporządzeniu dotyczących w szczególności:

- scalenia tabel określających wysokość minimalnych kwot wynagrodzenia zasadniczego dla pracowników zatrudnionych na podstawie umowy o pracę w: urzędach (część A tabeli) oraz pozostałych pracowników samorządowych (część B tabeli) - w celu wprowadzenia ujednocionej tabeli obowiązującej wszystkich pracowników. Obecnie funkcjonujący podział uznawany był jako dyskryminujący w stosunku do pracowników samorządowych jednostek organizacyjnych;
- podwyższenia minimalnych kwot wynagrodzenia zasadniczego pracowników samorządowych zatrudnionych na podstawie umowy o pracę; obecne minimalne kwoty wynagrodzenia zasadniczego obowiązują od 2009 r. i w I kat. zaszeregowania wynoszą 1.100 zł (w obydwu tabelach);
- uzupełnienia wykazu stanowisk o stanowiska specjalizujące się w technologiach informacyjno-komunikacyjnych takich jak: projektant systemów informatycznych, administrator systemów komputerowych, programista, analityk, konsultant, a także o stanowisko opiekuna dziennego, stanowiska fizjoterapeuty i terapeuty zajęciowego oraz ratownika medycznego;
- ujednoczenia kategorii zaszeregowania dla stanowiska sprzątaczkę, z uwagi na to, że minimalna kategoria zaszeregowania dla tego stanowiska jest obecnie zróżnicowana w zależności od miejsca zatrudnienia (urząd lub samorządowa jednostka organizacyjna).

Przedmiotowy projekt realizuje powyższe postulaty.

### 2. Rekomendowane rozwiązanie, w tym planowane narzędzia interwencji, i oczekiwany efekt

Nie jest możliwe rozwiązanie problemu poprzez działania pozalegisłacyjne, z uwagi na fakt, że warunki wynagradzania pracowników samorządowych regulowane są w drodze rozporządzenia Rady Ministrów. W celu aktualizacji przepisów dotyczących zasad wynagradzania pracowników samorządowych, z uwzględnieniem zgłoszonych wniosków oraz potrzeby dostosowania do istniejących uwarunkowań, projekt wprowadza następujące zmiany:

w załączniku nr 1:

- wprowadza ujednocioną tabelę zawierającą minimalne kwoty wynagrodzenia zasadniczego pracowników samorządowych zatrudnionych na podstawie umowy o pracę – obowiązującą pracowników urzędów jak również pozostałych pracowników samorządowych,
- podwyższa kwoty minimalnego wynagrodzenia zasadniczego pracowników samorządowych zatrudnionych na podstawie umowy o pracę;

w załączniku nr 2:

- zmienia dotychczasową formę ustalania stawek dodatku funkcyjnego przysługującego pracownikom zatrudnionym na podstawie wyboru i powołania - z procentowej na kwotową w celu zapobieżenia automatycznemu wzrostowi indywidualnego dodatku funkcyjnego w sytuacji, gdy wzrośnie najniższe wynagrodzenie zasadnicze w I kat. zaszeregowania; kwoty dodatku w poszczególnych stawkach pozostaną na dotychczasowym poziomie;

w załączniku nr 3:

- dodaje w tabeli IV „Stanowiska, na których stosunek pracy nawiązano na podstawie umowy o pracę” nowe stanowiska specjalizujące się w technologiach informacyjno-komunikacyjnych, m.in.: stanowisko projektanta systemów teleinformatycznych, administratora (baz danych, systemów komputerowych, zintegrowanych systemów zarządzania), programisty aplikacji, analityka (systemów teleinformatycznych, baz danych, sieci komputerowych), konsultanta do spraw systemów informatycznych, a także stanowisko dziennego opiekuna, stanowiska fizjoterapeuty i terapeuty zajęciowego oraz ratownika medycznego;
- ujednocila kategorię zszeregowania dla stanowiska sprzątaczkę, zgodnie z wnioskowanym zakresem.

### 3. Jak problem został rozwiązany w innych krajach, w szczególności krajach członkowskich OECD/UE?

Prawo UE nie reguluje wysokości stawek wynagrodzenia na stanowiskach w administracji samorządowej. Jednocześnie projekt nie narusza przepisów prawa UE dotyczącego równego traktowania kobiet i mężczyzn.

### 4. Podmioty, na które oddziałuje projekt

Grupa	Wielkość	Źródło danych	Oddziaływanie
Pracownicy samorządowi zatrudniani na podstawie umowy o pracę.	Brak danych		<ul style="list-style-type: none"> <li>– podwyższenie minimalnych kwot wynagrodzenia zasadniczego może wpłynąć na wysokość wynagrodzenia miesięcznego, np. z uwagi na podwyższenie dodatku za wieloletnią pracę, a w konsekwencji również takich świadczeń jak: nagroda jubileuszowa czy odprawa emerytalna,</li> <li>– dodanie nowych stanowisk umożliwi prowadzenie polityki zatrudniania zgodnie z potrzebami pracodawcy oraz obowiązującymi regulacjami prawnymi. Obecnie brak jest danych dotyczących liczby osób, które byłyby/będą zatrudnione na tych stanowiskach.</li> </ul>
Pracownicy samorządowi, którzy będą mogli być zatrudnieni na stanowiskach specjalizujących się w technologiach informacyjno - komunikacyjnych oraz na stanowiskach dziennego opiekuna, fizjoterapeuty i terapeuty zajęciowego oraz ratownika medycznego.	Brak danych		
Pracownicy samorządowi zatrudniani na podstawie wyboru i powołania.	Brak danych		Zmianie ulega formuła ustalania dodatku funkcyjnego przysługującego pracownikom zatrudnionym na podstawie wyboru i powołania. Wysokość tego dodatku będzie określana w formie kwotowej, zamiast – jak dotychczas - w formie procentowej w odniesieniu do najniższego wynagrodzenia zasadniczego w I kat. zszeregowania. Zmiana formuły nie spowoduje jednak zmiany wysokości kwot dodatku; pozostaną one na dotychczasowym poziomie.

## 5. Informacje na temat zakresu, czasu trwania i podsumowanie wyników konsultacji

Do MRPiPS napływały wnioski środowisk samorządowych, związków zawodowych, a także interpelacje poselskie o dokonanie aktualizacji przepisów rozporządzenia w zakresie, m.in. podwyższenie minimalnych kwot wynagrodzenia zasadniczego pracowników samorządowych oraz uzupełnienia katalogu stanowisk. Propozycje przedstawione do konsultacji w 2015 r. uzyskały wstępną akceptację Ministerstwa Administracji i Cyfryzacji oraz Komisji Wspólnej Rządu i Samorządu Terytorialnego (Zespół Ustrojowy i Zespół Administracji Publicznej i Bezpieczeństwa Obywateli).

Projekt rozporządzenia został przesłany do konsultacji społecznych w trybie przepisów:

- 1) ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych (Dz. U. z 2015 r. poz. 1881), z organizacjami: NSZZ „Solidarność”, Ogólnopolskim Porozumieniem Związków Zawodowych, Forum Związków Zawodowych;
- 2) ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o organizacjach pracodawców (Dz. U. z 2015 r. poz. 2029), z organizacjami: Business Centre Club, Konfederacją Lewiatan, Pracodawcami Rzeczypospolitej Polskiej, Związkiem Rzemiosła Polskiego;
- 3) ustawy z dnia 24 lipca 2015 r. o Radzie Dialogu Społecznego i innych instytucjach dialogu społecznego (Dz. U. poz. 1240) z Radą Dialogu Społecznego;
- 4) uchwały nr 190 Rady Ministrów z dnia 29 października 2013 r. – Regulamin pracy Rady Ministrów (M.P. poz. 979, z późn. zm.), z Komisją Wspólną Rządu i Samorządu Terytorialnego.

Uwzględniając zakres podmiotowy regulacji odstąpiono od poddania projektu procedurze konsultacji publicznych.

## 6. Wpływ na sektor finansów publicznych

(ceny stałe z ..... r.)	Skutki w okresie 10 lat od wejścia w życie zmian [mln zł]												
	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	Łącznie (0-10)	
<b>Dochody ogółem</b>													
budżet państwa													
JST													
pozostałe jednostki (oddzielnie)													
<b>Wydatki ogółem</b>													
budżet państwa													
JST													
pozostałe jednostki (oddzielnie)													
<b>Saldo ogółem</b>													
budżet państwa													
JST													
pozostałe jednostki (oddzielnie)													

Źródła finansowania	Wydatki związane z podwyższeniem minimalnych kwot wynagrodzenia zasadniczego zostaną sfinansowane w ramach środków na wynagrodzenia pozostających w dyspozycji poszczególnych jednostek samorządowych (urzędów oraz samorządowych jednostek organizacyjnych). Projekt nie spowoduje zatem dodatkowych skutków finansowych dla sektora finansów publicznych.
---------------------	---

Dodatkowe informacje, w tym wskazanie źródeł danych i przyjętych do obliczeń założeń	MRPiPS poprosiło Komisję Wspólną Rządu i Samorządu Terytorialnego o pomoc w zebraniu informacji od jednostek samorządowych na temat ewentualnych skutków finansowych związanych z wejściem w życie projektowanych regulacji. Dane przedstawiające stan z 2017 r., które napłynęły z 4 województw, 5 miast i jednej gminy przedstawiają się następująco: <ul style="list-style-type: none"> <li>• województwa: <ul style="list-style-type: none"> <li>– Województwo Mazowieckie szacuje skutki finansowe na kwotę ok. 1.140 tys. zł (12 miesięcy),</li> <li>– Województwo Śląskie przewiduje kwotę ok. 3 mln zł oraz konieczność wprowadzenia zmian w regulaminach wynagradzania obowiązujących w jednostkach organizacyjnych Województwa Śląskiego w celu minimalizacji skutków finansowych,</li> </ul> </li> </ul>
--	---

- Województwo Świętokrzyskie przewiduje konieczność opracowania nowych regulaminów wynagradzania. Skutki finansowe dotyczyć będą najmniej uposażonych grup pracowniczych, zwłaszcza sprzątaczek i personelu pomocniczego. Konieczność regulacji wynagrodzeń dotyczyć będzie ok. 88 osób, co skutkować będzie łączną kwotą brutto wraz z pochodnymi od wynagrodzeń ok. 400 tys. zł rocznie,
- Województwo Pomorskie przekazało dane dotyczące poszczególnych jednostek, z tym że nie podano okresu za który zostały wyliczone. Z 12 jednostek, w 6 nie wystąpią skutki finansowe, natomiast w 6 pozostałych wyniosą 71.960 zł,
  - miasta:
- Legnica – ok. 1.055 tys. zł (12 miesięcy),
- Łódź – ok. 500 tys. (12 miesięcy),
- Kraków – wejście w życie projektowanego rozporządzenia nie spowoduje automatycznego wzrostu wynagrodzeń, gdyż aktualnie ustalone stawki są wyższe niż proponowane. Szacunkowe skutki wzrostu innych składników, których występowanie nie jest stałe w poszczególnych latach może wynieść ok. 500 tys. zł, (12 miesięcy),
- Koszalin – 1.120.756 zł (bez podania okresu),
- Poznań – 6.508.420 zł (bez podania okresu),
- Radom – 1.237.800 zł (bez podania okresu),
- Wałbrzych – 1.013.000 zł (bez podania okresu),
- Gliwice – 5.087.904 zł (bez podania okresu),
  - Gmina Drawsko Pomorskie – 92 tys. (12 miesięcy).

Wprowadzenie podwyższonych minimalnych kwot wynagrodzenia zasadniczego bez dodatkowych środków finansowych, możliwe jest poprzez zmianę dotychczasowej struktury wynagrodzeń. Dotychczasowy poziom stawek najniższego wynagrodzenia zasadniczego określony w tabelach (w części kategorii zaszerogowania) jest niższy od wysokości minimalnego wynagrodzenia za pracę. Wysokość minimalnego wynagrodzenia za pracę, tj. 2.000 zł, jest wielkością obligatoryjną, stanowiąc tym samym gwarantowane minimum płacowe (rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 9 września 2016 r., w sprawie wysokości minimalnego wynagrodzenia za pracę w 2017 r. – Dz. U. poz. 1456). Zgodnie z przepisami ustawy z dnia 10 października 2002 r. o minimalnym wynagrodzeniu za pracę (Dz. U. z 2015 r. poz. 2008, z późn. zm.) wysokość wynagrodzenia pracownika zatrudnionego w pełnym miesięcznym wymiarze czasu pracy nie może być niższa od wysokości minimalnego wynagrodzenia ustalonego w trybie określonym w tej ustawie. Należy zauważyć, że minimalne wynagrodzenie za pracę obejmuje nie tylko wynagrodzenie zasadnicze, ale również inne składniki, jak np. dodatki do wynagrodzenia (np. stażowy, funkcyjny, specjalny) oraz premie i nagrody.

Uwzględniając fakt, iż w związku z obowiązującą wysokością minimalnego wynagrodzenia za pracę (2000 zł), pracodawcy samorządowi mają zabezpieczone środki finansowe na wypłacanie tego wynagrodzenia oraz ze względu na możliwość zmiany struktury składników wynagrodzenia i ich wysokości, można przyjąć, że wejście w życie projektowanych regulacji nie powinno spowodować istotnych dodatkowych skutków finansowych dla pracodawców samorządowych. Ewentualne koszty związane z wejściem w życie projektu rozporządzenia dotyczyć mogą świadczeń obliczanych w powiązaniu z wysokością wynagrodzenia zasadniczego pracowników, jak np. dodatek za wieloletnią pracę, nagroda jubileuszowa czy odprawa emerytalno-rentowa. Z uwagi na brak danych o strukturze zatrudnienia i wynagrodzeń wypłacanych pracownikom samorządowym nie jest możliwe oszacowanie skutków finansowych związanych z wypłatą tych świadczeń. Ponowne wystąpienie do jednostek o przekazanie danych dotyczących przewidywanych skutków finansowych nie przyniesie bardziej szczegółowych rezultatów.

W celu zapewnienia pracodawcom samorządowym wystarczającego okresu dla dokonania stosownych zmian w zakładowych regulaminach wynagradzania oraz zaplanowania w budżetach jednostek samorządu terytorialnego środków finansowych uwzględniających zmiany związane z wejściem w życie projektowanego rozporządzenia Rady Ministrów, został przesunięty termin wejścia w życie nowelizacji na 1 stycznia 2018 r.

Na podstawie wyników badania pn. „Sprawozdanie o zatrudnieniu i wynagrodzeniach w administracji publicznej w 2014 r.” (dane z badania przeprowadzonego w 2015 r. przez GUS na zlecenie Szefa Służby Cywilnej pn. „Sprawozdanie o zatrudnieniu i wynagrodzeniach w administracji publicznej w 2014 r.”), Departament Służby Cywilnej Kancelarii Prezesa Rady Ministrów oszacował, że zatrudnienie w administracji samorządowej kształtuje się na poziomie ok. 353 tys. osób zatrudnionych w 6 275 jednostkach należących do administracji samorządu terytorialnego, z tego:

- 5 146 gminnych samorządowych jednostek organizacyjnych:
  - 2 479 urzędów miast i gmin,
  - 2 469 ośrodków pomocy społecznej,
  - 97 jednostek straży miejskiej,
  - 61 miejskich i gminnych zarządów dróg,
  - 40 pozostałych jednostek
- 962 powiatowych samorządowych jednostek organizacyjnych:
  - 314 starostw powiatowych,
  - 340 powiatowych urzędów pracy,
  - 246 powiatowych zarządów dróg,
  - 62 pozostałych jednostek
- 87 wojewódzkich samorządowych jednostek organizacyjnych:
  - 16 urzędów marszałkowskich,
  - 16 wojewódzkich urzędów pracy,
  - 16 wojewódzkich zarządów dróg,
  - 17 zarządów melioracji i urzędzeń wodnych,
  - 22 pozostałe jednostki
- 80 wspólnot samorządowych.

**7. Wpływ na konkurencyjność gospodarki i przedsiębiorczość, w tym funkcjonowanie przedsiębiorców oraz na rodzinę, obywateli i gospodarstwa domowe**

		Skutki						
Czas w latach od wejścia w życie zmian		0	1	2	3	5	10	Łącznie (0-10)
W ujęciu pieniężnym (w mln zł, ceny stałe z ..... r.)	duże przedsiębiorstwa							
	sektor mikro-, małych i średnich przedsiębiorstw							
	rodzina, obywatele oraz gospodarstwa domowe							
	(dodaj/usuń)							
W ujęciu niepieniężnym	duże przedsiębiorstwa							
	sektor mikro-, małych i średnich przedsiębiorstw							
	rodzina, obywatele oraz gospodarstwa domowe							
	(dodaj/usuń)							
Niemierzalne	(dodaj/usuń)							
	(dodaj/usuń)							

Dodatkowe informacje, w tym wskazanie źródeł danych i przyjętych do obliczeń założeń

Projektowane rozwiązania wpłyną pozytywnie na sytuację dochodową gospodarstw domowych, o ile spowodują wzrost indywidualnych wynagrodzeń pracowników (jako członków tych gospodarstw).

**8. Zmiana obciążeń regulacyjnych (w tym obowiązków informacyjnych) wynikających z projektu**

nie dotyczy

Wprowadzane są obciążenia poza bezwzględnie wymaganymi przez UE (szczegóły w odwróconej tabeli zgodności).	<input type="checkbox"/> tak <input type="checkbox"/> nie <input type="checkbox"/> nie dotyczy
<input type="checkbox"/> zmniejszenie liczby dokumentów <input type="checkbox"/> zmniejszenie liczby procedur <input type="checkbox"/> skrócenie czasu na załatwienie sprawy <input type="checkbox"/> inne:	<input type="checkbox"/> zwiększenie liczby dokumentów <input type="checkbox"/> zwiększenie liczby procedur <input type="checkbox"/> wydłużenie czasu na załatwienie sprawy <input type="checkbox"/> inne:
Wprowadzane obciążenia są przystosowane do ich elektronizacji.	<input type="checkbox"/> tak <input type="checkbox"/> nie <input type="checkbox"/> nie dotyczy

Komentarz:  
Projekt co do zasady nie wprowadza obciążeń regulacyjnych.

### 9. Wpływ na rynek pracy

Projektowane regulacje będą miały pozytywny wpływ na rynek pracy, poprzez umożliwienie zatrudnienia pracowników na dodanych stanowiskach.

### 10. Wpływ na pozostałe obszary

<input type="checkbox"/> środowisko naturalne <input type="checkbox"/> sytuacja i rozwój regionalny <input type="checkbox"/> inne:	<input type="checkbox"/> demografia <input type="checkbox"/> mienie państwowe	<input type="checkbox"/> informatyzacja <input type="checkbox"/> zdrowie
--	--	---

Omówienie wpływu	Projektowane rozporządzenie nie będzie miało wpływu na ww. obszary.
------------------	---

### 11. Planowane wykonanie przepisów aktu prawnego

Wraz z wejściem w życie rozporządzenia Rady Ministrów.

### 12. W jaki sposób i kiedy nastąpi ewaluacja efektów projektu oraz jakie mierniki zostaną zastosowane?

Nie przewiduje się ewaluacji efektów projektu.

### 13. Załączniki (istotne dokumenty źródłowe, badania, analizy itp.)

--