



Warszawa, dnia 07 marca 2018 r.

RZĄDOWE CENTRUM LEGISLACJI  
WICEPREZES

*Tomasz Dobrowolski*

RCL.DPPRI.553.8/2018

Dot.: DPR.V.02101.6.8.2017.MŻ

**Pan**

**Stanisław Szwed**

**Sekretarz Stanu**

**w Ministerstwie Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej**

W związku z otrzymanym przy piśmie z dnia 15 lutego 2018 r. *projektem rozporządzenia Rady Ministrów w sprawie wynagradzania pracowników samorządowych*, Rządowe Centrum Legislacji (RCL) uprzejmie informuje, że do ww. projektu zgłasza następujące uwagi:

1. Biorąc pod uwagę składniki wynagrodzenia przysługujące pracownikowi samorządowemu zgodnie z art. 36 *ustawy z dnia 21 listopada 2008 r. o pracownikach samorządowych (Dz. U. z 2016 r. poz. 902, z późn. zm.)*, wątpliwości budzi § 5 projektu umożliwiający przyznanie pracownikowi samorządowemu zatrudnionemu na podstawie umowy o pracę **dotatkowego wynagrodzenia prowizyjnego** za wykonywanie czynności z zakresu egzekucji administracyjnej należności pieniężnych. Zauważyć należy, że takiego wynagrodzenia nie przewiduje ww. ustawa (stanowi ona o wynagrodzeniu zasadniczym, dodatku specjalnym, dodatku funkcyjnym oraz nagrodzie, a ponadto o dodatku za wieloletnią pracę, nagrodzie jubileuszowej, jednorazowej odprawie w związku z przejściem na emeryturę lub rentę z tytułu niezdolności do pracy oraz dodatkowym wynagrodzeniu rocznym). W związku z powyższym wprowadzenie nowego rodzaju wynagrodzenia, w ocenie RCL, powinno zostać poprzedzone odpowiednią zmianą *ustawy z dnia 21 listopada 2008 r. o pracownikach samorządowych*.
2. W regulacji przejściowej projektowanej w § 11 ust. 2 przewiduje się **możliwość** otrzymywania przez pracownika samorządowego do dnia 31 grudnia 2018 r.

wynagrodzenia w dotychczasowej wysokości, niższej niż przewidziany w projektowanym rozporządzeniu minimalny poziom wynagrodzenia zasadniczego na zajmowanym przez pracownika stanowisku. Zgodnie z uzasadnieniem (str. 8) przepisy przejściowe zawarte w § 11 ust. 2 „zapewniają pracodawcom odpowiedni czas na dokonanie zmian w regulaminach wynagradzania oraz zaplanowania w budżetach jednostek samorządu terytorialnego środków finansowych uwzględniających zmiany związane z wejściem w życie projektowanego rozporządzenia, w sytuacji, w której byłoby konieczne podwyższenie wynagrodzenia zasadniczego pracownika lub dodatku za wieloletnią pracę”. Nie negując potrzeby zapewnienia odpowiedniego czasu potrzebnego m.in. na „finansowe” przygotowanie się pracodawców do wprowadzanych zmian, zauważenia wymaga, że o ile § 11 ust. 1 projektu (gwarantujący pracownikom zatrudnionym w dniu wejścia w życie projektowanego rozporządzenia prawo pozostania na zajmowanym stanowisku w sytuacji, w której nie spełnialiby wymogów w zakresie minimalnych wymagań kwalifikacyjnych w zakresie wykształcenia, umiejętności zawodowych lub stażu pracy przewidzianych przepisami projektowanego rozporządzenia) jest regulacją na korzyść pracownika, to § 11 ust. 2, stwarzając przez określony czas **możliwość** niepodwyższania wynagrodzenia do minimalnego poziomu wskazanego w projektowanym rozporządzeniu, może prowadzić do nierównego traktowania pracowników zatrudnionych na takich samych stanowiskach. Regulacja ta nie wprowadza bowiem określonej *vacatio legis* odnoszącej się do wszystkich pracowników, których dotyczy § 11 ust. 2, po upływie której następowaloby wejście w życie podwyższonego w stosunku do obowiązującego minimalnego poziomu wynagrodzenia zasadniczego dotyczącego tych pracowników, ale stanowi podstawę do podwyższenia lub niepodwyższenia wynagrodzenia pracownika do tego minimalnego poziomu. Tym samym projektowana regulacja wymaga ponownego przeanalizowania.

3. Mając na uwadze, że projektowane rozporządzenie - mimo utrzymania wielu dotychczasowych regulacji (co potwierdzono na str. 2 uzasadnienia projektu) - wprowadza również „nowe rozwiązania”, wątpliwości budzi czy przewidziane w § 12 projektu 14-dniowe *vacatio legis* będzie wystarczające na zapoznanie się adresatów norm z ich treścią i umożliwienie pracodawcom dostosowania się do wprowadzanych zmian. W związku z powyższym omawiany przepis wymaga ponownej analizy a uzasadnienie uzupełnienia o wyjaśnienia czy przewidziany termin *vacatio legis* jest wystarczający dla adresatów norm na dostosowanie się do tychże norm.

4. W załączniku nr 2 do projektowanego rozporządzenia zamieszczono odnośnik 1 (w tabeli w części wspólnej tytułu kolumny 5 i 6) oraz odnośnik 2 (w tabeli w lp. 1, 3 i 4 w kolumnie 5), przy czym w omawianym załączniku nie zawarto opisu tych odnośników, co wymaga uzupełnienia.
5. W załączniku nr 3 do projektowanego rozporządzenia w II. Tabeli w części A tytuł kolumny 3 brzmi „Minimalna kategoria zaszeregowania”, podczas gdy w części B (i następnych) tytuł kolumny 3 otrzymał brzmienie „Minimalny poziom wynagrodzenia zasadniczego”, co wymaga ujednoczenia zgodnie z brzmieniem upoważnienia do wydania projektowanego rozporządzenia.
6. W załączniku nr 3 do projektowanego rozporządzenia, określając **minimalne wymagania kwalifikacyjne** w odniesieniu do niektórych stanowisk, w zakresie wykształcenia oraz umiejętności zawodowych **odsyła się „według odrębnych przepisów”**, natomiast w odniesieniu do **stażu pracy określa się ten staż w projektowanym rozporządzeniu** (przykładowo *vide* w II. Tabeli w części B lp. 6 wśród stanowisk kierowniczych urzędniczych oraz lp. 1 i 2 wśród stanowisk urzędniczych w odniesieniu do stanowisk wyodrębnionych w ramach powiatowego zespołu do spraw orzekania o niepełnosprawności czy też w części F w III. tabeli lp. 19 wśród stanowisk pomocniczych i obsługi dotycząca stanowiska starszego fizjoterapeuty w kontekście lp. 28 odnoszącej się do fizjoterapeuty oraz lp. 5 w tabeli XXV wśród stanowisk pomocniczych i obsługi odnoszącej się również do starszego fizjoterapeuty). Biorąc jednak pod uwagę, że wskazane „odrębne przepisy” określają wymagania niezbędne do objęcia danego stanowiska (nie zawsze wprowadzają przy tym ograniczenia w zakresie wymaganego stażu pracy) budzi wątpliwości wprowadzania takich ograniczeń w projektowanym rozporządzeniu, w którym nie powinno się dookreślać „odrębnych przepisów” (w szczególności, gdy mają one charakter ustawowy), a jedynie do nich odesłać. Tym samym projektowany załącznik nr 3 do rozporządzenia wymaga ponownego przeanalizowania we wskazanym zakresie.
7. W załączniku nr 3 do projektowanego rozporządzenia w części F w XVIII tabeli w lp. 8 określając minimalne wymagania kwalifikacyjne zamieszczono odesłanie w brzmieniu „jak dla stanowiska instruktora”, podczas gdy w omawianej tabeli nie występuje takie stanowisko - w przypadku gdy chodzi o stanowisko wymienione w lp. 18, to ww. odesłanie wymaga doprecyzowania.

8. Biorąc pod uwagę, że w projektowanym rozporządzeniu zrezygnowano z niektórych dotychczas funkcjonujących stanowisk (nie o wszystkich pominiętych w projekcie jest mowa w uzasadnieniu), rozważenia wymaga potrzeba zamieszczenia regulacji przejściowej, która odnosiłaby się do ww. stanowisk i pracowników samorządowych zatrudnionych dotychczas na tych stanowiskach. Podobna uwaga dotyczy stanowisk, w odniesieniu do których obniżono w projekcie obowiązujące ich kategorie zaszeregowania (*vide* załącznik nr 3 do projektowanego rozporządzenia w części F w XXIII. Tabeli lp. 4 dotycząca stanowiska specjalisty-inspektora nadzoru – kategoria zaszeregowania obniżona z XIII na X).

W powyższym zakresie brak również wyjaśnień w uzasadnieniu projektu (wskazano jedynie na ustalenie niższej od dotychczasowej kategorii zaszeregowania w odniesieniu do stanowiska starszy opiekun medyczny i opiekun medyczny (str. 8 uzasadnienia), co wymaga uzupełnienia).

Tomasz Dobrowolski  
Wiceprezes  
Rządowego Centrum Legislacji

/-podpisano bezpiecznym podpisem elektronicznym  
weryfikowanym przy pomocy ważnego  
kwalifikowanego certyfikatu/

Sprawę prowadzi: Beata Olszewska