

UZASADNIENIE

Obecnie obowiązujące rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 18 marca 2009 r. w sprawie wynagradzania pracowników samorządowych (Dz. U. z 2014 r. poz. 1786 oraz z 2017 r. poz. 1621), zwane dalej „rozporządzeniem”, zostało wydane na podstawie art. 37 ust. 1 ustawy z dnia 21 listopada 2008 r. o pracownikach samorządowych (Dz. U. z 2016 r. poz. 902, z późn. zm.), zwanej dalej „ustawą”, i obowiązuje od dnia 1 kwietnia 2009 r.

W dniu 18 listopada 2017 r. weszła w życie ustawa z dnia 15 września 2017 r. o zmianie ustawy o pracownikach samorządowych (Dz. U. poz. 1930), która uchyliła możliwość zatrudniania pracowników na stanowiskach doradcy lub asystenta.

Zgodnie z art. 3 tej ustawy dotychczasowe przepisy wykonawcze wydane na podstawie art. 37 ust. 1 ustawy zachowują moc do dnia wejścia w życie przepisów wykonawczych wydanych na podstawie art. 37 ust. 1 ustawy, jednak nie dłużej niż przez 6 miesięcy od dnia wejścia w życie ustawy.

Oznacza to, że z dniem 19 maja 2018 r. rozporządzenie utraci moc.

W świetle powyższego konieczne jest wydanie przez Radę Ministrów nowego rozporządzenia w sprawie wynagradzania pracowników samorządowych.

Zgodnie z treścią znowelizowanego upoważnienia zawartego w art. 37 ust. 1 ustawy, przepisy projektowanego rozporządzenia regulują:

- 1) wykaz stanowisk, z uwzględnieniem podziału na stanowiska kierownicze urzędnicze, urzędnicze, pomocnicze i obsługi;
- 2) minimalne wymagania kwalifikacyjne niezbędne do wykonywania pracy na poszczególnych stanowiskach;
- 3) warunki i sposób wynagradzania pracowników samorządowych, o których mowa w art. 4 ust. 1 pkt 3 ustawy (pracowników zatrudnianych na podstawie umowy o pracę), w tym minimalny poziom wynagrodzenia zasadniczego na poszczególnych stanowiskach;
- 4) warunki i sposób wynagradzania pracowników samorządowych, o których mowa w art. 4 ust. 1 pkt 1 ustawy (pracowników zatrudnianych na podstawie wyboru), oraz maksymalny poziom dodatku funkcyjnego;
- 5) maksymalny poziom wynagrodzenia zasadniczego pracowników samorządowych, o których mowa w art. 4 ust. 1 pkt 2 ustawy (pracowników zatrudnianych na podstawie powołania), oraz maksymalny poziom dodatku funkcyjnego;
- 6) wysokość dodatku specjalnego dla osób, o których mowa w art. 36 ust. 3 ustawy (wójta, burmistrza, prezydenta miasta, starosty oraz marszałka województwa);
- 7) warunki przyznawania i wypłacania dodatku za wieloletnią pracę;

- 8) warunki ustalania prawa do nagrody jubileuszowej i jej wypłacania;
- 9) warunki ustalania prawa do jednorazowej odprawy w związku z przejściem na emeryturę lub rentę z tytułu niezdolności do pracy i jej wypłacania.

Rada Ministrów, wydając projektowane rozporządzenie, bierze pod uwagę w szczególności:

- 1) rodzaj realizowanych zadań i charakter czynności wykonywanych na poszczególnych stanowiskach;
- 2) potrzebę posiadania przez pracownika samorządowego umiejętności zawodowych i niezbędnego doświadczenia;
- 3) liczbę mieszkańców jednostki samorządu terytorialnego.

W przedmiotowym projekcie rozporządzenia Rady Ministrów wiele dotychczasowych regulacji zostało utrzymanych. Z uwagi na prawie dziesięcioletni okres obowiązywania dotychczasowego rozporządzenia, a także napływające do Ministerstwa Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej wątpliwości w zakresie stosowania przepisów rozporządzenia oraz potrzebę ich dostosowania do zmieniających się przepisów (np. w zakresie wymogów kwalifikacyjnych lub nazewnictwa czy aktualnych uwarunkowań) – w projektowanym rozporządzeniu proponuje się wprowadzenie nowych rozwiązań.

Projekt rozporządzenia zawiera następujące uregulowania:

- 1) § 1 – 3 projektu rozporządzenia – określają zakres przedmiotowy rozporządzenia;
- 2) § 4 projektu rozporządzenia – umożliwia skrócenie pracownikowi, w uzasadnionych przypadkach, stażu pracy wymaganego na danym stanowisku, z wyłączeniem stanowisk, dla których wymagany staż pracy określają odrębne przepisy oraz art. 5 ust. 2 i art. 6 ust. 4 ustawy.

Wymienione przepisy ustawy wskazują wymagania, jakie powinny spełniać osoby zatrudnione na stanowiskach:

- sekretarza, w zakresie stażu pracy w określonych jednostkach i na określonych stanowiskach (art. 5 ust. 2 ustawy),
- na kierowniczym stanowisku urzędniczym, na którym nawiązano stosunek pracy na podstawie umowy o pracę, w zakresie wykształcenia i stażu pracy, przy czym przepis dopuszcza możliwość wykonywania przez co najmniej 3 lata działalności gospodarczej o charakterze zgodnym z wymaganiami na danym stanowisku (art. 6 ust. 4 ustawy).

Brzmienie przepisu pozostaje niezmienione w stosunku do obecnie obowiązującego rozporządzenia;

- 3) § 5 projektu rozporządzenia – dotyczy wynagrodzenia prowizyjnego, które może być przyznane za wykonywanie czynności z zakresu egzekucji administracyjnej należności pieniężnych. Wypłaca się je w okresach miesięcznych. Wynagrodzenie prowizyjne obliczone jest od ściągniętej kwoty należności pieniężnych, objętych jednym tytułem wykonawczym i nie może przekraczać dwukrotnej wysokości najniższego wynagrodzenia zasadniczego a miesięcznie –

pięciokrotnej wysokości najniższego wynagrodzenia zasadniczego. Szczegółowe warunki przyznawania wynagrodzenia prowizyjnego oraz jego wysokość określa pracodawca w regulaminie wynagradzania.

Dotychczasowe brzmienie przepisu regulującego wynagrodzenie prowizyjne doprecyzowano w taki sposób, aby nie było wątpliwości co do możliwości wypłaty wynagrodzenia więcej niż jednej osobie, jeżeli tą samą sprawą egzekucyjną zajmuje się więcej osób. Wzorowano się na uregulowaniu zawartym w rozporządzeniu Prezesa Rady Ministrów z dnia 19 grudnia 2014 r. w sprawie uprawnień szczególnych przysługujących niektórym kategoriom członków korpusu służby cywilnej (Dz. U. z 2015 r. poz. 30);

- 4) § 6 projektu rozporządzenia – określa wysokość dodatku specjalnego dla wójta (burmistrza, prezydenta miasta), starosty oraz marszałka województwa. Prawo do tego świadczenia zostało ustalone na podstawie art. 36 ust. 3 ustawy.

Brzmienie przepisu pozostaje niezmienione w stosunku do obecnie obowiązującego rozporządzenia;

- 5) § 7 projektu rozporządzenia – dotyczy wypłacania dodatku za wieloletnią pracę. Prawo do tego dodatku oraz warunki na jakich wlicza się poprzednie okresy zatrudnienia oraz inne okresy ustala art. 38 ust. 1 i 5 ustawy. Z uwagi na to, że przepisy ustawy nie różnicują wliczania poprzednich okresów zatrudnienia w odniesieniu do dodatku za wieloletnią pracę, nagrody jubileuszowej oraz odprawy przysługującej w związku z przejściem na emeryturę lub rentę z tytułu niezdolności do pracy, a także nie stosują pojęć „dodatkowe” i „podstawowe” zatrudnienie, zrezygnowano ze stosowania tych określeń w odniesieniu do dodatku za wieloletnią pracę, które także w praktyce budzą wątpliwości. Przyjęto, analogicznie jak w odniesieniu do nagrody jubileuszowej, że przy ustalaniu prawa do dodatku za wieloletnią pracę przysługującego pracownikowi, który był zatrudniony równocześnie w ramach więcej niż jednego zakończonego stosunku pracy, do okresu uprawniającego do dodatku za wieloletnią pracę wlicza się jeden z tych okresów zatrudnienia (ust. 4). Podobne uregulowania funkcjonują w przepisach dotyczących m.in. pracowników służby cywilnej, pracowników zatrudnionych w niektórych państwowych jednostkach sfery budżetowej, pracowników zatrudnionych w niektórych jednostkach organizacyjnych resortu sprawiedliwości;
- 6) § 8 projektu rozporządzenia – reguluje kwestie dotyczące nagrody jubileuszowej, do której prawo oraz warunki na jakich wlicza się poprzednie okresy zatrudnienia oraz inne okresy ustala art. 38 ust. 2 i 5 ustawy. Doprecyzowano dotychczasowe brzmienie przepisu i dodano ust. 8, zgodnie z którym pracownik nie nabywa ponownie prawa do nagrody jubileuszowej tego samego stopnia w sytuacji, w której wypłacono mu tę nagrodę ze względu na ustanie stosunku pracy w związku z przejściem na emeryturę lub rentę z tytułu niezdolności do pracy, mimo, że do nabycia prawa do nagrody brakowało mniej niż 12 miesięcy. Ponadto zrezygnowano z przepisu regulującego, iż warunkiem ustalenia prawa do nagrody jubileuszowej jest udokumentowanie przez pracownika prawa do tej nagrody. Jest to zasada wynikająca z przepisów prawa pracy (art. 22¹ Kodeksu pracy), a ponadto w dotychczasowym

rozporządzeniu Rady Ministrów przepis o konieczności udokumentowania okresów zatrudnienia funkcjonował jedynie w odniesieniu do nagrody jubileuszowej;

- 7) § 9 projektu rozporządzenia – zawiera regulację, zgodnie z którą jednorazową odprawę w związku z przejściem na emeryturę lub rentę z tytułu niezdolności do pracy wypłaca się w dniu ustania stosunku pracy. Prawo do odprawy oraz warunki na jakich wlicza się poprzednie okresy zatrudnienia oraz inne okresy wynika z art. 38 ust. 3 i 5 ustawy. Dotychczasowy przepis uzupełnia się – stosownie do regulacji przyjętej w odniesieniu do dodatku za wieloletnią pracę i nagrody jubileuszowej – o przepis stanowiący, że w sytuacji, gdy pracownik był zatrudniony równocześnie w ramach więcej niż jednego zakończonego stosunku pracy, do okresu uprawniającego do odprawy wlicza się jeden z tych okresów zatrudnienia;
- 8) § 10 projektu rozporządzenia – dotyczy zaliczania okresów pracy do nagrody jubileuszowej, w sytuacji, w której pracownicy w wyniku zmian organizacyjnych stali się pracownikami samorządowymi a przed dniem reorganizacji nabyli prawo do nagrody z uwzględnieniem okresów nie podlegających obecnie wliczeniu.

Brzmienie przepisu pozostaje niezmienione w stosunku do obecnie obowiązującego rozporządzenia;

- 9) w projekcie rozporządzenia zrezygnowano z dotychczasowych przepisów:
- zawierających regulację, zgodnie z którą pracownikom zatrudnionym w niepełnym wymiarze czasu pracy wynagrodzenie zasadnicze i inne składniki wynagrodzenia przysługują w wysokości proporcjonalnej do wymiaru czasu pracy określonego w umowie o pracę. Regulację w tym zakresie zawiera art. 29² § 1 Kodeksu pracy,
 - regulujących sposób ustalania stawki godzinowej. Przepisy rozporządzenia nie przewidują składników wynagrodzenia ani świadczeń, które należałoby obliczyć ustalając stawkę godzinową. Poza tym pracodawca może to ustalić w regulaminie wynagradzania, stosownie do art. 39 ustawy.

W załącznikach do projektu rozporządzenia określone zostały tabele zawierające wykaz stanowisk pogrupowanych w zależności od sposobu nawiązania stosunku pracy, kwoty wynagrodzenia zasadniczego i dodatku funkcyjnego dla stanowisk, na których nawiązanie stosunku pracy następuje na podstawie wyboru lub powołania oraz w odniesieniu do pracowników zatrudnianych na podstawie umowy o pracę – tabelę kwot minimalnego miesięcznego poziomu wynagrodzenia zasadniczego.

Załącznik nr 1 określa tabele zawierające wykaz stanowisk w urzędach gmin, miast (miast na prawach powiatu), w starostwach powiatowych, w urzędach marszałkowskich, w biurach związków jednostek samorządu terytorialnego, na których stosunek pracy nawiązano na podstawie wyboru. Ponadto, tabele zawierają kwoty wynagrodzenia zasadniczego oraz kwoty maksymalnego poziomu dodatku funkcyjnego na poszczególnych stanowiskach.

Maksymalny poziom dodatku funkcyjnego określony jest w formie kwotowej, w stosunku do wszystkich stanowisk, na których stosunek pracy nawiązano na podstawie wyboru.

Obecnie dla niektórych stanowisk, na których stosunek pracy nawiązano na podstawie wyboru, maksymalny poziom dodatku funkcyjnego określony jest w postaci stawki, której wysokość odpowiada kwocie określonej w projekcie rozporządzenia.

Poziom wynagrodzenia na poszczególnych stanowiskach nie uległ zmianie.

Załącznik nr 2 określa tabelę zawierającą wykaz stanowisk w urzędach gmin, miast (miast na prawach powiatu), w starostwach powiatowych, w urzędach marszałkowskich, na których stosunek pracy nawiązano na podstawie powołania. Ponadto, tabela zawiera kwoty maksymalnego poziomu wynagrodzenia zasadniczego oraz dodatku funkcyjnego na poszczególnych stanowiskach, a także minimalne wymagania kwalifikacyjne niezbędne do wykonywania pracy na poszczególnych stanowiskach.

W stosunku do obowiązującego rozporządzenia w omawianej tabeli zrezygnowano z określenia maksymalnego poziomu dodatku funkcyjnego w postaci stawki i określono go w postaci kwoty, która odpowiada dotychczasowej wysokości wynikającej ze stawki przypisanej dla konkretnego stanowiska. Zaproponowany sposób określenia dodatku funkcyjnego uprości sposób ustalania dodatku dla konkretnego stanowiska i będzie analogiczny jak dla stanowisk, na których stosunek pracy nawiązano na podstawie wyboru.

W związku z powyższym zrezygnowano z ustalenia odrębnej tabeli stawek dodatku funkcyjnego.

Załącznik nr 3 zawiera tabele dotyczące pracowników zatrudnionych na podstawie umowy o pracę w urzędach gmin, miast (miast na prawach powiatu), w starostwach powiatowych, w urzędach marszałkowskich, w biurach związków jednostek samorządu terytorialnego oraz w samorządowych jednostkach organizacyjnych, tj.:

- 1) tabelę kwot minimalnego miesięcznego poziomu wynagrodzenia zasadniczego ustalonego w kategoriach zaszeregowania;
- 2) tabele zawierające wykaz stanowisk, w tym stanowisk kierowniczych urzędniczych, urzędniczych oraz pomocniczych i obsługi, minimalne poziomy wynagrodzenia zasadniczego ustalone w kategoriach zaszeregowania, minimalne wymagania kwalifikacyjne niezbędne do wykonywania pracy na poszczególnych stanowiskach.

W stosunku do obowiązującego rozporządzenia projektowany załącznik nr 3 nie uwzględnia stanowisk doradców i asystentów, co jest zgodne z przepisami ustawy z dnia 15 września 2017 r. o zmianie ustawy o pracownikach samorządowych.

Ponadto, względem tabel stanowisk zastosowano zmiany porządkowe i redakcyjne polegające na pogrupowaniu i uszeregowaniu stanowisk.

W stosunku do rozporządzenia uchylanego proponuje się m.in. następujące zmiany w tabelach stanowisk:

- 1) w katalogu stanowisk występujących w urzędach gmin oraz w starostwach powiatowych – pominięcie stanowiska „Przewodniczący Zespołu Uzgadniania Dokumentacji Projektowej”; z informacji przekazanych przez Ministerstwo Infrastruktury i Budownictwa obecnie nie działają wymienione zespoły;
- 2) w tabelach stanowisk dotyczących wszystkich urzędów oraz wszystkich samorządowych jednostek organizacyjnych – uzupełnić katalog stanowisk:
 - w grupie stanowisk kierowniczych urzędniczych – o stanowisko administrator bezpieczeństwa informacji (inspektor ochrony danych), co związane jest z rozpoczęciem bezpośredniego stosowania (od dnia 25 maja 2018 r.) rozporządzenia Parlamentu Europejskiego i rady (UE) 2016/679 z dnia 27 kwietnia 2016 r. w sprawie ochrony osób fizycznych w związku z przetwarzaniem danych osobowych w sprawie swobodnego przepływu takich danych oraz uchylenia dyrektywy 95/46/WE. Wniosek zgłosił Generalny Inspektor Ochrony Danych Osobowych,
 - w grupie stanowisk urzędniczych – o stanowisko archiwista, starszy archiwista i kierownik archiwum. Wniosek w tym zakresie został zgłoszony w trakcie procedowania nowelizacji uchylanego rozporządzenia, a także uzyskał akceptację Naczelnego Dyrektora Archiwów Państwowych. Propozycja przeniesienia wymienionych stanowisk do grupy stanowisk urzędniczych i kierowniczych stanowisk urzędniczych, uzasadniona została wzrostem roli archiwisty zakładowego w samorządzie. Kwestie te regulują przepisy ustawy z dnia 14 lipca 1983 r. o narodowym zasobie archiwalnym i archiwach (Dz. U. z 2016 r. poz. 1506) oraz rozporządzenia Rady Ministrów z dnia 18 stycznia 2011 r. w sprawie instrukcji kancelaryjnej, jednolitych rzeczowych wykazów akt oraz instrukcji w sprawie organizacji i zakresu działania archiwów zakładowych (Dz. U. Nr 14, poz. 67). Obecnie wymieniona grupa pracowników usytuowana jest w grupie pracowników pomocniczych i obsługi. Zatem, należy mieć na uwadze, że przeniesienie ich do stanowisk urzędniczych skutkować będzie koniecznością stosowania procedury naboru podczas zatrudniania oraz koniecznością spełnienia wymogów w zakresie kwalifikacji, które określone są w ustawie. Dotychczasowe wymogi kwalifikacyjne przewidują dla wszystkich stanowisk z grupy archiwistów wykształcenie średnie. W świetle art. 6 ust. 4 ustawy pracownikiem samorządowym zatrudnionym na podstawie umowy o pracę na kierowniczym stanowisku urzędniczym może być osoba, która posiada m.in. wykształcenie wyższe pierwszego lub drugiego stopnia w rozumieniu przepisów o szkolnictwie wyższym oraz posiada co najmniej trzyletni staż pracy lub wykonywała przez co najmniej 3 lata działalność gospodarczą o charakterze zgodnym z wymaganiami na danym stanowisku. Umieszczenie stanowiska kierownika archiwum w grupie kierowniczych stanowisk urzędniczych, mogłoby spowodować, iż pracownicy zatrudnieni na tym stanowisku nie spełniają wymogu posiadania wyższego wykształcenia. Dlatego zaproponowano umieszczenie stanowisk archiwistów (łącznie z kierownikiem archiwum) w grupie stanowisk urzędniczych,
- 3) w grupie stanowisk urzędniczych – dla stanowisk: starszy specjalista i specjalista oraz starszy inspektor i inspektor dostosować wymagania kwalifikacyjne tak, aby dla starszego specjalisty i starszego inspektora ustalone zostały wymagania odpowiednio wyższe niż dla specjalisty

i inspektora;

- 4) w grupie stanowisk pomocniczych i obsługi – pominąć stanowiska: kierownik hali maszyn, maszynistka klasy mistrzowskiej, starsza maszynistka, maszynistka, teletypistka. Wymienione stanowiska pochodzą z okresu, gdy stanowiska pracy w urzędach nie były wyposażone w komputery a nawet w maszyny do pisania, stąd istniała potrzeba tworzenia komórek (hal maszyn), w których zatrudniano maszynistki i kierowników hal maszyn. Natomiast na stanowisku teletypistki obsługiwany był teleks;
- 5) w tabeli dotyczącej stanowisk w Urzędach pracy:
 - dla stanowisk: pośrednik pracy oraz pośrednik pracy stażysta socjalnej – ustalić wyższą od dotychczasowej minimalną kategorię zaszeregowania wynagrodzenia zasadniczego, odpowiednio: X (1880 zł), poprzednio VIII (1840 zł) oraz VIII (1840 zł), poprzednio VII (1820 zł),
 - dla stanowiska specjalista ds. programów – ustalić wyższą od dotychczasowej minimalną kategorię zaszeregowania wynagrodzenia zasadniczego XII (1920 zł), poprzednio XI (1900 zł),
 - dla stanowisk: specjalista ds. ewidencji i świadczeń, specjalista ds. analiz rynku pracy, specjalista ds. aktywizacji – ustalić wyższą od dotychczasowej minimalną kategorię zaszeregowania wynagrodzenia zasadniczego IX (1860 zł), poprzednio VII (1820 zł),
 - dla stanowisk: referent ds. rejestracji, ewidencji i świadczeń, analiz rynku pracy, aktywizacji – ustalić wyższą od dotychczasowej minimalną kategorię zaszeregowania wynagrodzenia zasadniczego VIII (1840 zł), poprzednio VII (1820 zł),
 - dla stanowiska doradca EURES w wojewódzkim urzędzie pracy – dokonać korekty wymagań kwalifikacyjnych,
 - pominąć stanowiska: lider klubu pracy i lider klubu pracy-stażysta, które obecnie nie występują;
- 6) w tabeli dotyczącej stanowisk w Jednostkach organizacyjnych pomocy społecznej, centrach integracji społecznej oraz jednostkach organizacyjnych wspierania rodziny i systemu pieczy zastępczej:
 - dla stanowisk: starszy specjalista pracy socjalnej-koordynator, starszy specjalista pracy socjalnej, specjalista pracy socjalnej – ustalić wyższą od dotychczasowej minimalną kategorię zaszeregowania wynagrodzenia zasadniczego, odpowiednio: XVI (2000 zł), poprzednio XV (1980 zł), XV (1980 zł), poprzednio XIV (1960 zł), XIV (1960 zł), poprzednio XIII (1940 zł),
 - dla stanowisk: starszy pracownik socjalny i pracownik socjalny – ustalić wyższą od dotychczasowej minimalną kategorię zaszeregowania wynagrodzenia zasadniczego, odpowiednio: XIV (1960 zł), poprzednio XIII (1940 zł) oraz XIII (1940 zł), poprzednio XI (1900 zł), z tym, że podwyższenie kategorii dotyczyłoby tylko pracowników posiadających wyższe wykształcenie,
 - dla stanowisk: starsza pielęgniarka (starsza położna, starszy dietetyk) i pielęgniarka (położna, dietetyk) – ustalić wyższą od dotychczasowej minimalną kategorię zaszeregowania wynagrodzenia zasadniczego, odpowiednio: XIII (1940 zł), poprzednio

- XII (1920 zł) i XII (1920 zł), poprzednio XI (1900 zł), z tym, że podwyższenie kategorii zaszeregowania dotyczyłoby tylko pracowników posiadających wyższe wykształcenie,
- dla stanowisk: starszy opiekun medyczny i opiekun medyczny – ustalić niższą od dotychczasowej minimalną kategorię zaszeregowania wynagrodzenia zasadniczego dla pracowników nie posiadających wykształcenia wyższego. Dotychczasowe kategorie zaszeregowania (bez różnicowania ze względu na poziom wykształcenia), odpowiednio: XI (1900 zł) i X (1880 zł), proponowane kategorie zaszeregowania dla pracowników nie posiadających wyższego wykształcenia, odpowiednio: X (1880 zł) i IX (1860 zł);
- 7) w tabeli dotyczącej stanowisk w Żłobkach i klubach dziecięcych – uzupełnić katalog stanowisk o stanowiska: starszy dzienny opiekun i dzienny opiekun, co jest zgodne z ustawą z dnia 4 lutego 2011 r. o opiece nad dziećmi w wieku do lat 3 (Dz. U. z 2016 r. poz. 157) oraz realizuje wniosek Zespołu Żłobków m.st. Warszawy. Jednocześnie wymienione stanowiska zostają pominięte w tabeli stanowisk występujących w Jednostkach organizacyjnych pomocy społecznej, centrach integracji społecznej oraz jednostkach organizacyjnych wspierania rodziny i systemu pieczy zastępczej;
- 8) doprecyzowano nazwę stanowiska „ratownik” na „ratownik wodny” i odesłano w zakresie kwalifikacji do odrębnych przepisów, co jest zgodne z przepisami ustawy z dnia 18 sierpnia 2011 r. o bezpieczeństwie osób przebywających na obszarach wodnych (Dz. U. z 2016 r. poz. 656).

Oдноśniki pod tabelą określają co należy rozumieć przez minimalne wymagania kwalifikacyjne, oraz wykształcenie: wyższe, średnie, zasadnicze i podstawowe. Określenia dotyczące wykształcenia uwzględniają poziomy wykształcenia określone w przepisach ustawy z dnia 14 grudnia 2016 r. Prawo oświatowe (Dz. U. z 2017 r. poz. 59) oraz ustawy z dnia 27 lipca 2005 r. Prawo o szkolnictwie wyższym (Dz. U. z 2017 r. poz. 2183).

Projekt rozporządzenia zawiera przepisy przejściowe, które:

- gwarantują pracownikom zatrudnionym w dniu wejścia w życie 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 (§ 11 ust. 1),
- zapewniają pracodawcom odpowiedni czas na dokonanie stosownych 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 (§ 11 ust. 2).

Zmiany zaproponowane w projektowanym rozporządzeniu nie wymagają wprowadzenia innych rozwiązań przejściowych.

Proponuje się, aby projektowane rozporządzenie weszło w życie po upływie 14 dni od dnia ogłoszenia. Dotychczasowe przepisy tracą moc z dniem wejścia w życie nowego rozporządzenia,

nie później niż 19 maja 2018 r., w związku z art. 3 ustawy z dnia 15 września 2017 r. o zmianie ustawy o pracownikach samorządowych.

Określone w projekcie rozporządzenia stawki wynagrodzeń nie różnicują płac kobiet i mężczyzn wykonujących taką samą pracę oraz są zgodne ustawą z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy, a w szczególności z art. 18^{3b} i art. 18^{3c}.

Prawo UE nie reguluje warunków wynagradzania na stanowiskach w administracji samorządowej. Jednocześnie projekt nie narusza przepisów prawa UE dotyczącego 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. Nr 239, 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 zostanie zamieszczony w Biuletynie Informacji Publicznej Rządowego Centrum Legislacji w zakładce Rządowy Proces Legislacyjny, 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) i § 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 ani małych i średnich przedsiębiorców.

Projekt rozporządzenia nie stwarza zagrożeń korupcyjnych.