

<p>Nazwa projektu projekt rozporządzenia Rady Ministrów w sprawie wynagradzania pracowników samorządowych</p> <p>Ministerstwo wiodące i ministerstwa współpracujące Ministerstwo Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej</p> <p>Osoba odpowiedzialna za projekt w randze Ministra, Sekretarza Stanu lub Podsekretarza Stanu Stanisław Szwed Sekretarz Stanu w Ministerstwie Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej</p> <p>Kontakt do opiekuna merytorycznego projektu Agnieszka Dylewska – Naczelnik Wydziału, tel. 661-14-15, e-mail: Agnieszka.Dylewska@mrpips.gov.pl Małgorzata Żacholska, tel. 661-14-16, e-mail: Malgorzata.Zacholska@mrpips.gov.pl</p>	<p>Data sporządzenia 28.03.2018 r.</p> <p>Źródło: ustawa z dnia 21 listopada 2008 r. o pracownikach samorządowych (Dz. U. z 2016 r. poz. 902, z późn. zm.)</p> <p>Nr w wykazie prac RD323</p>
---	--

OCENA SKUTKÓW REGULACJI

1. Jaki problem jest rozwiązywany?

Konieczność wydania nowego rozporządzenia Rady Ministrów w sprawie wynagradzania pracowników samorządowych w związku z wejściem w życie ustawy z dnia 15 września 2017 r. o zmianie ustawy o pracownikach samorządowych (Dz. U. poz. 1930).

Zgodnie z art. 3 tej ustawy dotychczasowe przepisy wykonawcze wydane na podstawie art. 37 ust. 1, tj. rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 18 marca 2009 r. (Dz. U. z 2014 r. poz. 17 86, z późn. zm.), zachowują moc do dnia wejścia w życie przepisów wykonawczych wydanych na podstawie art. 37 ust. 1 znowelizowanej ustawy, nie dłużej niż przez 6 miesięcy od dnia jej wejścia w życie (tj. 19 maja 2018 r.).

Projekt nowego rozporządzenia Rady Ministrów w sprawie wynagradzania pracowników samorządowych pomija stanowiska doradców i asystentów, których możliwość zatrudnienia została uchylona ww. ustawą.

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.

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

Nie jest możliwe rozwiązanie problemu poprzez działania pozalegislacyjne, z uwagi na fakt, że warunki wynagradzania pracowników samorządowych regulowane są w drodze rozporządzenia Rady Ministrów.

Projekt rozporządzenia Rady Ministrów przewiduje uregulowania w zakresie:

- 1) skrócenia pracownikowi, w uzasadnionych przypadkach, stażu pracy wymaganego na danym stanowisku, z wyłączeniem stanowisk, dla których wymagany okres stażu pracy określają odrębne przepisy oraz art. 5 ust. 2 i art. 6 ust. 4 ustaw (§ 4);
- 2) wynagrodzenia prowizyjnego, które może być przyznane za wykonywanie czynności z zakresu egzekucji administracyjnej należności pieniężnych. Dotychczasowe brzmienie przepisu 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 (§ 5);
- 3) wysokości dodatku specjalnego dla wójta (burmistrza, prezydenta miasta), starosty oraz marszałka województwa. Prawo do tego świadczenia określa art. 36 ust. 3 ustawy (§ 6);
- 4) wypłacania dodatku za wieloletnią pracę. 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 (§ 7);

- 5) wypłacania nagrody jubileuszowej. Dodano przepis, zgodnie z którym pracownik nie nabywa ponownie prawa do nagrody jubileuszowej tego samego stopnia, w sytuacji, w której nagrodę tę wypłacono mu 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 informującego, iż warunkiem ustalenia prawa do nagrody jubileuszowej jest udokumentowanie przez pracownika prawa do tej nagrody (§ 8);
- 6) wypłacania jednorazowej odprawy w związku z przejściem na emeryturę lub rentę z tytułu niezdolności do pracy wypłaca. Dotychczasowy przepis uzupełniono – 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 (§ 9);
- 7) sposobu obliczania stawki godzinowej w sytuacji, gdy oblicza się ją od wynagrodzenia zasadniczego wynikającego z osobistego zaszeregowania określonego stawką miesięczną oraz gdy oblicza się ją od najniższego wynagrodzenia zasadniczego (§ 10);
- 8) 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 (§ 11);

W projekcie rozporządzenia zrezygnowano z dotychczasowego przepisu informującego, iż 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.

W załącznikach do projektu rozporządzenia określone zostały tabele zawierające wykaz stanowisk pogrupowanych w zależności od sposobu nawiązania stosunku pracy oraz 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.

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.

Załącznik nr 3 zawiera uregulowania 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 Rady Ministrów projektowany załącznik nr 3 pomija stanowiska doradców i asystentów, co jest zgodne z przepisami ustawy z dnia 15 września 2017 r. o zmianie ustawy o pracownikach samorządowych.

Poza uporządkowaniem dotychczasowych tabel stanowisk, proponuje się m.in. następujące zmiany:

- 1) pominięcie stanowiska „Przewodniczący Zespołu Uzgadniania Dokumentacji Projektowej”; obecnie nie działają wymienione zespoły;
- 2) uzupełnienie katalogu stanowisk o stanowiska:
 - rzecznik funduszy europejskich, co jest zgodne z art. 14a ustawy z dnia 11 lipca 2014 r. o zasadach realizacji programów w zakresie polityki spójności finansowanych w perspektywie finansowej 2014-2020 (Dz. U. z 2017 r. poz. 1460, z późn. zm.),
 - 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,

- gminny (miejski) konserwator zabytków, powiatowy konserwator zabytków, powiatowo-gminny konserwator zabytków, metropolitalny konserwator zabytków, które zostały określone w art. 96 ust. 2a ustawy z dnia 23 lipca 2003 r. o ochronie zabytków i opiece nad zabytkami (Dz. U. z 2017 r. poz. 2187),
 - zastępca skarbnika z podziałem w zależności od liczby mieszkańców w powiecie i zaszeregowaniem oraz wymaganiami w zakresie wykształcenia i lat pracy odpowiednio jak dla zastępcy skarbnika w gminie,
- 3) przeniesienie stanowisk: archiwista, starszy archiwista i kierownik archiwum do grupy stanowisk urzędniczych (obecnie usytuowane są w grupie stanowisk pomocniczych i obsługi);
- 4) dostosowanie wymagań kwalifikacyjnych dla stanowisk: starszy specjalista i specjalista oraz starszy inspektor i inspektor tak, aby dla starszego specjalisty i starszego inspektora ustalone zostały wymagania odpowiednio wyższe niż dla specjalisty i inspektora;
- 5) pominięcie stanowisk: kierownik hali maszyn, maszynistka klasy mistrzowskiej, starsza maszynistka, maszynistka, teletypistka;
- 6) w tabeli dotyczącej Urzędów pracy:
- dla stanowisk: pośrednik pracy oraz pośrednik pracy-stażysta – ustalenie wyższej od dotychczasowej minimalnej kategorii zaszeregowania wynagrodzenia zasadniczego, odpowiednio: X (1880 zł), poprzednio VIII (1840 zł) oraz VIII (1840 zł), poprzednio VII (1820 zł),
 - dla stanowiska specjalista ds. programów – ustalenie wyższej od dotychczasowej minimalnej kategorii 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 do IX (1860 zł), poprzednio VII (1820 zł),
 - referent ds. rejestracji, ewidencji i świadczeń, analiz rynku pracy, aktywizacji – ustalenie wyższej od dotychczasowej minimalnej kategorii zaszeregowania wynagrodzenia zasadniczego VIII (1840 zł), poprzednio VII (1820 zł),
 - dla stanowiska doradca EURES w wojewódzkim urzędzie pracy – korekta wymaganych kwalifikacji,
 - usunięcie stanowisk: lider klubu pracy i lider klubu pracy-stażysta, z uwagi na to, że nie występują w obecnej strukturze urzędów.
- 7) w tabeli dotyczącej Jednostek organizacyjnych pomocy społecznej, centrów integracji społecznej oraz jednostek organizacyjnych wspierania rodziny i systemu pieczy zastępczej:
- dla stanowisk: starszy specjalista pracy socjalnej-koordynator, starszy specjalista pracy socjalnej, specjalista pracy socjalnej – ustalenie wyższej od dotychczasowej minimalnej kategorii zaszeregowania wynagrodzenia zasadniczego, odpowiednio: XVI (2000 zł), poprzednio XV (1980 zł), XV (1980 zł), poprzednio XIV (1960 zł) oraz XIV (1960 zł), poprzednio XIII (1940 zł),
 - dla stanowisk: starszy pracownik socjalny i pracownik socjalny – ustalenie wyższej od dotychczasowej minimalnej kategorii 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) – ustalenie wyższej od dotychczasowej minimalnej kategorii zaszeregowania wynagrodzenia zasadniczego, odpowiednio: XIII (1940 zł), poprzednio XII (1920 zł) oraz 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 – ustalenie niższej od dotychczasowej minimalnej kategorii zaszeregowania wynagrodzenia zasadniczego dla pracowników nie posiadających wyższego wykształcenia. Dotychczasowe kategorie zaszeregowania (bez różnicowania ze względu na poziom wykształcenia), odpowiednio: XI (1900 zł) oraz X (1880 zł), proponowane kategorie zaszeregowania dla pracowników nie posiadających wyższego wykształcenia, odpowiednio: X (1880 zł) i IX (1860 zł);
- 8) uzupełnienie katalogu stanowisk w części tabeli dotyczącej Żłobków i klubów dziecięcych o stanowiska: starszy

dzienny opiekun, dzienny opiekun, 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,

- 9) doprecyzowanie nazwy stanowiska „ratownik” na „ratownik wodny” i odesłanie w zakresie wymaganych na tym stanowisku kwalifikacji do odrębnych przepisów.

Odnosniki pod tabelą określają co należy rozumieć przez minimalne wymagania kwalifikacyjne, oraz przez 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:

- 1) 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 (§ 12 ust. 1),
 - dotychczasowe stanowiska usytuowane były w grupie stanowisk pomocniczych i obsługi (§ 12 ust. 2),
 - zajmowane stanowiska nie zostały przewidziane w projektowanym rozporządzeniu (§ 12 ust. 3);
- 2) zapewniają pracodawcom samorządowym odpowiedni czas na dokonanie stosownych zmian w zakładowych 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 (§ 12 ust. 4).

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

Prawo UE nie reguluje warunków wynagradzania 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	Przeciętne zatrudnienie w sferze samorządowej w I-IV kwartale 2016 r. – 1 246 016 etatów, w tym w administracji w sferze samorządowej – 259 412 etatów.	Publikacja GUS „Zatrudnienie i wynagrodzenia w gospodarce narodowej w 2016 r.”.	Określenie zasad wynagradzania.

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

Projekt rozporządzenia był przedmiotem opiniowania 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. z 2016 r. poz. 1006, z późn. zm.), z Komisją Wspólną Rządu i Samorządu Terytorialnego.

W ramach konsultacji publicznych informacja o projekcie została przesłana do: Stowarzyszenia Inspektorów Pracy Rzeczypospolitej Polskiej oraz Stowarzyszenia Prawa Pracy.

Konsultacje publiczne były prowadzone wraz z opiniowaniem projektu przez partnerów społecznych, Komisję Wspólną Rządu i Samorządu Terytorialnego i Radę Dialogu Społecznego oraz uzgodnieniami projektu prowadzonymi z innymi resortami.

6. Wpływ na sektor finansów publicznych

w tys. zł	Skutki w okresie 10 lat od wejścia w życie											
	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025	2026	2027	RAZEM 2018 - 2027	
DOCHODY OGÓŁEM	0,0	3 110,4	3 110,4	3 119,6	3 119,6	3 119,6	3 119,6	3 119,6	3 119,6	3 119,6	3 119,6	28 058,0
budżet państwa	0,0	395,3	394,3	394,5	393,6	392,6	391,7	390,7	389,8	388,8	388,8	3 531,4
JST	0,0	395,0	395,9	398,0	399,0	399,9	400,9	401,8	402,8	403,7	403,7	3 597,0
NFZ	0,0	428,1	428,1	429,4	429,4	429,4	429,4	429,4	429,4	429,4	429,4	3 862,1
FUS	0,0	1 751,5	1 751,5	1 756,6	1 756,6	1 756,6	1 756,6	1 756,6	1 756,6	1 756,6	1 756,6	15 799,3
FP	0,0	135,1	135,1	135,5	135,5	135,5	135,5	135,5	135,5	135,5	135,5	1 218,4
FGŚP	0,0	5,5	5,5	5,5	5,5	5,5	5,5	5,5	5,5	5,5	5,5	49,7
WYDATKI OGÓŁEM	0,0	6 648,1	6 648,1	6 667,7	6 667,7	6 667,7	6 667,7	6 667,7	6 667,7	6 667,7	6 667,7	59 969,9
JST	0,0	6 648,1	6 648,1	6 667,7	6 667,7	6 667,7	6 667,7	6 667,7	6 667,7	6 667,7	6 667,7	59 969,9
FP	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
SALDO OGÓŁEM	0,0	-3 537,7	-3 537,7	-3 548,1	-3 548,1	-3 548,1	-3 548,1	-3 548,1	-3 548,1	-3 548,1	-3 548,1	-31 912,0
budżet państwa	0,0	395,3	394,3	394,5	393,6	392,6	391,7	390,7	389,8	388,8	388,8	3 531,4
JST	0,0	-6 253,1	-6 252,2	-6 269,7	-6 268,7	-6 267,8	-6 266,8	-6 265,9	-6 264,9	-6 264,0	-6 264,0	-56 372,9
NFZ	0,0	428,1	428,1	429,4	429,4	429,4	429,4	429,4	429,4	429,4	429,4	3 862,1
FUS	0,0	1 751,5	1 751,5	1 756,6	1 756,6	1 756,6	1 756,6	1 756,6	1 756,6	1 756,6	1 756,6	15 799,3
FP	0,0	135,1	135,1	135,5	135,5	135,5	135,5	135,5	135,5	135,5	135,5	1 218,4
FGŚP	0,0	5,5	5,5	5,5	5,5	5,5	5,5	5,5	5,5	5,5	5,5	49,7
Źródła finansowania	<p>Projektowane regulacje zostaną sfinansowane w ramach środków na wynagrodzenia pozostających w dyspozycji poszczególnych jednostek.</p> <p>Przewiduje się nieznaczny wzrost wydatków na wynagrodzenia w jednostkach organizacyjnych pomocy społecznej oraz w urzędach pracy z uwagi na podwyższenie minimalnej kategorii zaszerogowania na niektórych stanowiskach.</p> <p>Ponadto przewiduje się możliwość wystąpienia podwyższonych wydatków na wynagrodzenia w indywidualnych przypadkach, w związku z projektowanym przeniesieniem pracowników archiwów do grupy pracowników urzędniczych, a także w związku ze zmianą sposobu ustalania prawa do dodatku za wieloletnią pracę, w sytuacji, gdy pracownik był równocześnie zatrudniony więcej niż w jednym stosunku pracy.</p> <p>Z uwagi jednak na projektowany przepis § 11 ust. 4, który – w przedstawionych wyżej sytuacjach – umożliwi otrzymywanie przez pracowników wynagrodzenia w dotychczasowej wysokości (do 31 grudnia 2018 r.), skutki finansowe nie wystąpią w 2018 r. Przewidywana regulacja zapewni pracodawcom samorządowym wystarczający okres czasu na dokonanie stosownych zmian w regulaminach wynagradzania oraz zaplanowanie 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.</p>											
Dodatkowe informacje, w tym wskazanie źródeł danych i przyjętych do obliczeń założeń	<p>Ze względu na fakt, że projektowana regulacja wejdzie w życie w trakcie roku 2018, wynagrodzenia pracowników samorządowych ulegną zmianie dopiero z początkiem 2019 r. W wyliczeniach uwzględniono po stronie wydatków koszty samorządów w zakresie wypłaty wyższych wynagrodzeń, natomiast po stronie wpływów – dochody z tytułu zwiększonych składek odprowadzonych od tych wynagrodzeń, a także podatku dochodowego od osób fizycznych, z uwzględnieniem udziałów sektora rządowego i samorządowego we wpływach z tytułu tego podatku. Uwzględniono również prognozę wskaźnika cen dóbr i usług konsumpcyjnych (inflacji).</p> <p>Do oszacowania skutków przyjęto następujące założenia:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) w odniesieniu do stanowisk występujących w urzędach pracy – z informacji pochodzących ze sprawozdania MPiPS-06 o instytucjonalnej obsłudze rynku pracy wynika, że w końcu 2016 r. na stanowiskach, na których proponowana jest zmiana 											

kategorii zaszeregowania, zatrudnionych było 7595 osób. Roczny fundusz wynagrodzeń dla tych osób obliczony tylko na podstawie kategorii zaszeregowania wynosił 168,8 mln zł. Po zmianie kategorii zaszeregowania wynagrodzenie na poszczególnych stanowiskach wzrosłoby o 20 lub 40 zł. Założono, że wzrost ten dotyczyć będzie ok. 10% pracowników urzędów pracy zatrudnionych na stanowiskach, dla których proponowane są zmiany w ich kategoriach zaszeregowania. Zatem, zgodnie z przyjętymi założeniami, 759 osób może pobierać minimalne miesięczne wynagrodzenie zasadnicze określone dla danej kategorii zaszeregowania. Obliczony na tej podstawie roczny koszt zaproponowanych zmian w kategoriach zaszeregowania wyniesie ok. 300 tys. zł (wraz z pochodnymi);

2) w odniesieniu do stanowisk występujących w jednostkach organizacyjnych pomocy społecznej – na podstawie informacji pochodzących ze sprawozdania MPiPS-03 i MPiPS-05 sporządzonego na koniec 2016 r. roku założono, że proponowane zmiany dotyczą ok. 24 981,9 etatów dla pracowników zatrudnionych na stanowiskach, dla których po zmianie kategorii zaszeregowania wynagrodzenie wzrosłoby o 20 lub 40 zł. Liczba pracowników socjalnych zatrudnionych w samorządowych jednostkach pomocy społecznej (DPS, PCPR, OPS) wynosi 22 191,8 etatów.

Ponadto, z uwagi na brak szczegółowych danych w ww. sprawozdaniach przyjęto dodatkowo, że:

– 50% gminnych i powiatowych ośrodków wsparcia zatrudnia jednego pracownika socjalnego (tj. 971 etatów);

– 30% pielęgniarek zatrudnionych w gminnych i powiatowych domach pomocy społecznej posiada wyższe wykształcenie (tj. 1 379,1 etatów);

– w każdym gminnym i powiatowym domu pomocy społecznej zatrudniony jest dietetyk lub starszy dietetyk (598 etatów);

– 50% osób zatrudnionych na stanowisku dietetyka lub starszego dietetyka stanowią osoby z wyższym wykształceniem (299 etatów);

– wynagrodzenie na stanowisku dietetyka lub starszego dietetyka (dla pracowników z wyższym wykształceniem) wzrośnie średnio o 30 zł (299 etatów); z uwagi na brak danych dla ilu osób wzrośnie o 20 zł a dla ilu o 40 zł – przyjęto średni wzrost wynagrodzenia o 30 zł;

– zatrudnienie na stanowisku starszego dietetyka ze średnim wykształceniem wynosi 150 etatów; wzrost wynagrodzenia dla tych osób wyniesie 20 zł;

– pracownikom, dla których proponowana jest zmiana kategorii zaszeregowania przysługuje średnio 10 % dodatek za wysługę lat.

Zatem szacowany roczny koszt zaproponowanych zmian w kategoriach zaszeregowania wyniesie ok. 6 637 tys. zł.

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 tys. zł, ceny stałe z 2017 r.)	duże przedsiębiorstwa	0	0	0	0	0	0	0
	sektor mikro-, małych i średnich przedsiębiorstw	0	0	0	0	0	0	0
	rodzina, obywatele oraz gospodarstwa domowe	0	3 537,7	3 537,7	3 548,1	3 548,1	3 548,1	31 912,0
W ujęciu niepieniężnym	duże przedsiębiorstwa	Brak						
	sektor mikro-, małych i średnich przedsiębiorstw	Przedmiotowy projekt nie zawiera regulacji dotyczących majątkowych praw i obowiązków przedsiębiorców lub praw i obowiązków przedsiębiorców wobec organów administracji publicznej, a zatem nie podlega obowiązkowi dokonania oceny przewidywanego wpływu proponowanych rozwiązań na działalność mikro, małych i średnich						

		przedsiębiorców.
	rodzina, obywatele oraz gospodarstwa domowe	Brak
Niemierzalne	(dodaj/usuń)	Brak
	(dodaj/usuń)	Brak
Dodatkowe informacje, w tym wskazanie źródeł danych i przyjętych do obliczeń założeń	Powyższa zmiana nie będzie oddziaływać na konkurencyjność gospodarki i przedsiębiorczość, w tym funkcjonowanie przedsiębiorców. Natomiast podwyższenie wynagrodzeń wpłynie pozytywnie na sytuację dochodową pracowników objętych regulacją oraz ich rodzin – rocznie zyskają one w sumie ok. 3,5 mln zł z tytułu wprowadzenia regulacji.	

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).

- tak
 nie
 nie dotyczy

- zmniejszenie liczby dokumentów
 zmniejszenie liczby procedur
 skrócenie czasu na załatwienie sprawy
 inne:

- zwiększenie liczby dokumentów
 zwiększenie liczby procedur
 wydłużenie czasu na załatwienie sprawy
 inne:

Wprowadzane obciążenia są przystosowane do ich elektroniczności.

- tak
 nie
 nie dotyczy

Komentarz:

Projekt co do zasady nie wprowadza obciążeń regulacyjnych.

9. Wpływ na rynek pracy

Projektowane regulacje nie uwzględniają dwóch dotychczasowych stanowisk: doradcy i asystenta. Jednakże pominięcie tych stanowisk nastąpiło z dniem 18 listopada 2017 r., tj. z dniem wejścia w życie ustawy z dnia 15 września 2017 r. o zmianie ustawy o pracownikach samorządowych, zatem wejście w życie rozporządzenia nie będzie miało wpływu na rynek pracy. Natomiast należy również pamiętać, że każde podniesienie wynagrodzenia na danym stanowisku pracy zwiększa prawdopodobieństwo pozostania na danym stanowisku pracy, a więc zwiększa stabilność zatrudnienia w jednostkach, które zatrudniają osoby, do których adresowana jest regulacja. Jednak liczba pracowników objętych rozwiązaniem nie jest na tyle duża, by wywarła znaczny wpływ na wielkości makroekonomiczne.

10. Wpływ na pozostałe obszary

- środowisko naturalne
 sytuacja i rozwój regionalny
 inne:

- demografia
 mienie państwowe

- informatyzacja
 zdrowie

Omówienie wpływu

Projektowane rozporządzenie nie będzie miało wpływu na ww. obszary.

11. Planowane wykonanie przepisów aktu prawnego

19 maja 2018 r.

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.)

Brak