

## Załącznik: Tabela uwag

<b>projekt rozporządzenia Ministra Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej zmieniające rozporządzenie w sprawie warunków wynagradzania za pracę i przyznawania innych świadczeń związanych z pracą dla pracowników zatrudnionych w niektórych państwowych jednostkach budżetowych działających w ochronie zdrowia</b>				
<b>L.p.</b>	<b>Organ wnoszący uwagi</b>	<b>Jednostka redakcyjna, do której wnoszone są uwagi</b>	<b>Treść uwagi</b>	<b>Stanowisko CSIOZ</b>
<b>1.</b>	Minister Rozwoju i Finansów		<p>W projekcie rozporządzenia przewiduje się podwyższenie maksymalnych kwot miesięcznego wynagrodzenia zasadniczego we wszystkich kategoriach zaszeregowania dla pracowników Centrum Systemów Informacyjnych Ochrony Zdrowia (CSIOZ). Biorąc pod uwagę, iż zarówno w 2016 jak i w 2017 roku uruchomiano środki z rezerw celowych budżetu państwa z przeznaczeniem na wynagrodzenia pracowników CSIOZ, wskazać należy, czy w związku z planowanym podniesieniem miesięcznych wynagrodzeń zasadniczych, środki uruchomione decyzjami Ministra Rozwoju i Finansów pozwolą na pełne wykorzystanie wszystkich etatów wskazanych w decyzjach Ministra Rozwoju i Finansów.</p>	<p>Środki uruchomione decyzjami Ministra Rozwoju i Finansów dotyczą finansowania tzw. etatów kalkulacyjnych (zgodnie z wnioskami CSIOZ na utrzymanie P1, P2, P4 uruchomiono środki przeznaczone łącznie na finansowanie 70 etatów kalkulacyjnych, a na kontynuację budowy P1 – odpowiednio 29 etatów kalkulacyjnych). Planowane podniesienie miesięcznych stawek wynagrodzeń będzie miało pozytywny wpływ na wykorzystanie środków uruchomionych decyzjami Ministra Rozwoju i Finansów i związane z tym obsadzenie wolnych stanowisk pracy, gdyż wzmocni się pozycja konkurencyjna CSIOZ jako pracodawcy na rynku IT. Dodatkowo będzie miało także przełożenie na ustabilizowanie zatrudnienia w jednostce i przeciwdziałanie procesowi fluktuacji kadr.</p> <p>Należy mieć na uwadze, że etaty kalkulacyjne nie są tożsame z etatami rzeczywistymi tj. z faktyczną liczbą pracowników zatrudnionych w ramach uruchomionych środków. Liczba etatów rzeczywistych nie zawsze odpowiada liczbie etatów kalkulacyjnych, uwzględniając oczekiwania płacowe kandydatów oraz konkurencję pracodawców na rynku IT. Jeżeli chodzi o wykorzystanie uruchomionych w ramach rezerwy celowej środków na finansowanie etatów związanych z kontynuacją budowy P1 oraz utrzymaniem P1, P2, P4 (85 etatów kalkulacyjnych) – przeciętne wykonanie etatów rzeczywistych na koniec miesiąca czerwca 2017 r. wyniosło 82,24.</p> <p>W zakresie wykonania etatów w ramach środków uruchomionych dodatkowo <u>od lipca 2017 r.</u> na finansowanie 14 etatów kalkulacyjnych w ramach zadań związanych z utrzymaniem Projektów P1, P2, P4 – aktualnie trwa proces naboru na wolne</p>

Załącznik: Tabela uwag

			stanowiska pracy.  CSIOZ podejmuje wszelkie możliwe działania, aby zbudować zespół projektowy/utrzymaniowy składający się z wysokiej klasy specjalistów o bogatych kompetencjach i doświadczeniu zdobytym zarówno w jednostkach sektora finansów publicznych jak i na rynku prywatnym. Dlatego też wyniki rekrutacji nie powinny być oceniane tylko i wyłącznie w aspekcie liczby pracowników zatrudnionych bez analizy wymiaru jakościowego kadry, którą uda się zatrudnić. Celem samym w sobie nie powinno być tylko pełne wykorzystanie etatów w znaczeniu etatów rzeczywistych, ale zgodnie z zasadami finansów publicznych uzyskanie najlepszych efektów z danych nakładów i optymalny dobór metod i środków służących osiągnięciu założonego celu jakim jest zbudowanie kompetentnego zespołu zdolnego do realizacji zadań postawionych przez CSIOZ.	
		OSR	Biorąc pod uwagę, iż dane wskazane w OSR w pkt 6 – <i>Wpływ na sektor finansów publicznych</i> w wierszu <i>Dodatkowe informacje (...)</i> dotyczące przede wszystkim limitu wydatków, środków zabezpieczonych w rezerwach celowych na rok 2016 i 2017 oraz planowanych wydatków w roku 2017 z przeznaczeniem dla CSIOZ są nieaktualne, a ponadto nie przedstawiono związku ww. danych z projektem rozporządzenia, należy je wykreślić.	Uwaga uwzględniona.
		OSR	W wierszu <i>Dodatkowe informacje (...)</i> powinna bowiem pozostać jedynie informacja wskazująca, iż w zakresie wydatków związanych z wprowadzeniem proponowanych zmian, o ile wystąpią, sfinansowane będą w ramach posiadanych przez CSIOZ środków na wynagrodzenia, wobec czego nie spowodują wzrostu wydatków z budżetu państwa.	Uwaga uwzględniona.
2.	Krajowy Sekretariat Ochrony Zdrowia NSZZ	Uzasadnienie	Jak kształtować się będą dodatkowe składki wynagrodzenia i jakie będzie wynagrodzenie dla poszczególnych	Zasady wypłacania jak również maksymalne wysokości dodatkowych składników wynagrodzenia są określone w obecnie obowiązującym rozporządzeniu Ministra Pracy i Polityki

Załącznik: Tabela uwag

	<p>„Solidarność”</p>	<p>stanowisk pracy z uwzględnieniem tych składników dodatkowych. Dotyczy to zwłaszcza dodatku funkcyjnej przysługującego dyrektorom, ich zastępcom, głównym księgowym, naczelnikom wydziałów zwłaszcza dodatku funkcyjnego przysługującego także koordynatorom, głównym: specjalistom, architektom, energetykom (pkt 3 lit. b, str. 1 Uzasadnienia). Jak w tym przypadku kształtować się będą stawki dla dyrektora, zastępców, naczelników wydziałów lub działów w CSIOZ?</p>	<p>Społecznej z dnia 30 kwietnia 2008 r. w sprawie warunków wynagradzania za pracę i przyznawania innych świadczeń związanych z pracą dla pracowników zatrudnionych w niektórych państwowych jednostkach budżetowych działających w ochronie zdrowia i nie ulegają obecnie zmianom.</p> <p>Dotyczy to m.in. następujących składników wynagrodzeń:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- dodatek za wysługę lat w wysokości 5% miesięcznego wynagrodzenia zasadniczego po 5 latach pracy. Dodatek ten wzrasta o 1% za każdy następny rok pracy, do osiągnięcia 20% miesięcznego wynagrodzenia zasadniczego po 20 i więcej latach pracy,</li> <li>- dodatek funkcyjny dla pracowników zatrudnionych na stanowiskach związanych z kierowaniem zespołem oraz radcy prawnego,</li> <li>- dodatek funkcyjny dla pracowników koordynujących wykonywanie określonych zadań, zatrudnionych na stanowiskach, dla których tabela zaszeregowania przewiduje dodatek funkcyjny, wg zasady że maksymalną stawkę tego dodatku obniża się o dwie stawki,</li> <li>- fakultatywny dodatek specjalny przyznawany w ramach posiadanych środków na wynagrodzenia z tytułu okresowego zwiększenia zakresu obowiązków służbowych lub powierzenia dodatkowych zadań albo ze względu na charakter pracy lub warunki wykonywania pracy w maksymalnej wysokości do 40% wynagrodzenia zasadniczego i dodatku funkcyjnego łącznie.</li> </ul> <p>Projektowane zmiany przewidują podwyższenie stawek dodatku funkcyjnego o jedną grupę dla stanowisk: koordynator, pełnomocnik, kierownik projektu, radca prawny przy kierowaniu zespołem z 5 na 6 kategorię tj. z maksymalnej stawki 170% do 200% minimalnego wynagrodzenia (przez minimalne wynagrodzenie rozumie się najniższe wynagrodzenie zasadnicze w pierwszej kategorii zaszeregowania) a więc z 1870 zł na 2200 zł. W przypadku gdy pracownik nie kieruje zespołem, a jedynie koordynuje wykonywanie zadań dodatek funkcyjny obniża się o dwie stawki i wówczas maksymalny wzrost wynosić będzie odpowiednio z 3 na 4 stawkę tj. z 110% do 140% minimalnego wynagrodzenia z pierwszej kategorii zaszeregowania (z 1210 zł na</p>
--	----------------------	---	--

Załącznik: Tabela uwag

				<p>1540 zł). W przypadku stanowiska głównego: specjalisty, architekta, energetyka, dodatek funkcyjny jest z reguły wypłacany za koordynację zadań (ta grupa stanowisk zgodnie ze strukturą organizacyjną CSIOZ nie jest związana z kierowaniem zespołem). Tak więc maksymalne stawki dodatku funkcyjnego (przed zmianą: 4, po zmianie: 5) obniża się o dwie i wówczas maksymalny wzrost jest z 2 na 3 tj. z 80% do 110% minimalnego wynagrodzenia z pierwszej kategorii zaszeregowania (z 880 zł na 1210 zł). Projektowane zmiany nie przewidują podniesienia maksymalnej kwoty dodatku funkcyjnego dla najwyższej stawki dodatku 6, który zarówno przed zmianą jak i po zmianie wynosić będzie 200% najniższego wynagrodzenia zasadniczego w pierwszej kategorii zaszeregowania. Ponieważ wynagrodzenie to nie ulega zmianie (przed i po zmianie wynosić będzie 1100 zł), maksymalna kwota dodatku funkcyjnego wynosić będzie 2200 zł.</p> <p>Stawka 6 dodatku funkcyjnego przysługuje w przypadku wyższych stanowisk specjalistyczno-zarządczych. Przed zmianą obejmowała takie stanowiska jak: Kierownik Wydziału/ Biura, Zastępca głównego księgowego, Audytor wewnętrzny. Po zmianie dodatkowo obejmować będzie stanowiska: Koordynator, Pełnomocnik, Ekspert, Kierownik Projektu, Kierownik Portfela Projektów, Kierownik Programu, Radca prawny.</p> <p>Dodatkowo należy zwrócić uwagę że rozporządzenie w odniesieniu do stawek dodatku funkcyjnego posługuje się sformułowaniem „procent najniższego wynagrodzenia zasadniczego do”, co oznacza że wskazane w rozporządzeniu, jak również wyliczone powyżej stawki, są stawkami maksymalnymi. W rzeczywistości kwoty dodatku mogą być niższe (zależą od wielu czynników m.in. od możliwości finansowych jednostki). Dlatego też projektowane zmiany nie spowodują bezpośrednich skutków finansowych tzn. nie wymuszają automatycznego wzrostu kwot dodatku funkcyjnego dla stanowisk, które w efekcie projektowanych zmian mają podniesioną maksymalną stawkę tego dodatku.</p> <p>Zmieniane rozporządzenie nie reguluje bezpośrednio zasad kształtowania wynagrodzeń dyrektora, zastępcy dyrektora oraz głównego księgowego. Podstawą dla określenia wynagrodzeń dla</p>
--	--	--	--	--

Załącznik: Tabela uwag

			<p>W uzasadnieniu zaznaczono, że obecne stawki wynagrodzenia stanowią barierę dla zatrudnienia nowych pracowników a stawki wynagrodzeń na rynku pracy przywołano jako najczęściej oferowane na rynku. Wydaje się, że nie odnoszą się do CSIOZ, np. dla software developerów, programistów (są to z reguły usługi zewnętrzne.) Wybrano raport tej firmy także na 2017 r.- dla specjalistów IT pracujących na kontraktach i nie porównano (dlaczego?) z innymi raportami, np. firmy ANTAL <a href="https://antal.pl/trendy/raporty-rynku-pracy/19-raport-placowy-antal">https://antal.pl/trendy/raporty-rynku-pracy/19-raport-placowy-antal</a></p> <p><u>W uwadze podniesiono również, dlaczego powołano raport firmy Hays o z 2016 r.?</u></p>	<p>tych stanowisk jest ustawa z dnia 3 marca 2000 r. o wynagradzaniu osób kierujących niektórymi podmiotami prawnymi (Dz.U. z 2017 poz. 1222).</p> <p>W uzasadnieniu przywołano raport firmy Hays z 2016 r. z uwagi na fakt, że na moment opracowania projektu zmiany rozporządzenia i uzasadnienia Raport za 2017 r. nie był jeszcze dostępny.</p> <p>Raport Hays, którym posłużono się analizując poziom wynagrodzeń w CSIOZ zawiera zestawienie poziomów wynagrodzeń dla wykwalifikowanych specjalistów i kadry menedżerskiej m.in. z zakresu IT. Jak wskazują autorzy Raportu analiza wynagrodzeń w poszczególnych sektorach rynku powstała na podstawie kilku tysięcy projektów rekrutacyjnych zleconych Hays Poland zarówno przez klientów z sektora MŚP, jak i dużych międzynarodowych korporacji. <u>Z takimi podmiotami CSIOZ konkuruje w chwili obecnej o pozyskanie najbardziej wykwalifikowanej kadry IT.</u> Stąd też oparto się akurat na tej publikacji. Dane dotyczące wynagrodzeń w Raporcie zawierają poziomy minimum, maksimum oraz najczęściej oferowane miesięczne wynagrodzenia brutto w PLN dla osób pracujących na pełny etat, uśrednione dla terytorium Polski. Dodatkowo należy zauważyć, że siedziba CSIOZ znajduje się w Warszawie, a tu wynagrodzenia specjalistów z zakresu IT są najwyższe i przekraczają stawki uśrednione dla całego kraju.</p> <p>Raport Hays stanowi jedno z wielu dostępnych źródeł informacji (podobnie jak przywołany w uwagach Raport firmy Antal). Raporty różnią się między sobą metodologią badań, liczbą oraz specyfiką podmiotów uczestniczących w badaniach. Niemniej jednak porównując te i inne dostępne Raporty, tendencje rynkowe są te same. Sektor IT jest nadal prężnie rozwijającą się gałęzią gospodarki, w której rynek pracy jest rynkiem pracownika i to pracownik dyktuje warunki, jeżeli chodzi o wynagrodzenie. Proponowane przez CSIOZ maksymalne stawki wynagrodzeń w żadnej z kategorii nie przekraczają stawek z obu Raportów płacowych (Raport Hays Poland oraz Raport Antal).</p> <p>Podkreślić należy, że Raport Hays Poland zarówno ten dotyczący wynagrodzeń z umów o pracę, jak i wynagrodzeń pracowników na tzw. kontraktach przywołano w celach poglądowych. Najbardziej miarodajnym źródłem informacji dla CSIOZ o oczekiwaniach</p>
--	--	--	--	---

Załącznik: Tabela uwag

				<p>finansowych kandydatów do pracy są rozmowy kwalifikacyjne i przedstawiane podczas nich przez potencjalnych pracowników – specjalistów z branży IT minimalne stawki wynagrodzeń, za które kandydat podjąłby zatrudnienie w CSIOZ, a które do tej pory były ze względów na ograniczenia formalno-prawne niemożliwe do zaproponowania, nawet w sytuacji, gdy jednostka dysponuje odpowiednimi środkami finansowymi.</p>
			<p>Skąd wynika zapotrzebowanie (od września 2015 r. do lutego 2017 r. o 145 pracowników? Czy dotyczy to utrzymania trwających projektów (jeszcze nieruchomości) takich jak P1, eKrew, PIOZ, etc. Ilu pracowników i z jakich powodów CSIOZ zamierza jeszcze zatrudnić?</p>	<p>W uzasadnieniu podano informację o liczbie opublikowanych od września 2015 r. do lutego 2017 r. ogłoszeń o pracę. Liczby tej nie należy utożsamiać z liczbą zatrudnionych osób – w wyniku 142 ogłoszeń pozyskano 62 pracowników. Przedstawione informacje mają na celu pokazanie stopnia skuteczności procesu rekrutacji. Przedmiotowe dane wskazują na pewną prawidłowość w przebiegu postępowań rekrutacyjnych w CSIOZ, tzn. aby zatrudnić 1 osobę, średnio trzeba było ponad dwa razy zamieszczać ogłoszenie o pracę, a to oznacza, że co drugie ogłoszenie nie wyłaniało pracownika i trzeba było je powtarzać.</p> <p>Zapotrzebowanie na pracowników w CSIOZ było i jest związane z budową zespołu projektowego do kontynuacji budowy Projektu P1, a także do utrzymania rezultatów/trwałości Projektów, których realizacja została przez CSIOZ sfinansowana w ramach środków UE w perspektywie finansowej 2007-2013 tj. Projekt P2 i P4 oraz ITS P1 zakupionego w tzw. I fazie Projektu P1. Zwiększenie zatrudnienia w jednostce w związku z realizacją zadań wynikających z utrzymania trwałości ww. Projektów wynika z ustawy z dnia 9 października 2015 r. o zmianie ustawy o systemie informacji w ochronie zdrowia oraz niektórych innych ustaw.</p> <p>Skutki finansowe określone w OSR do ww. ustawy dotyczą łącznie 102 etatów kalkulacyjnych. Na chwilę obecną dla jednostki uruchomiono środki z rezerwy celowej budżetu państwa na finansowanie 70 etatów kalkulacyjnych w ramach zadań związanych z utrzymaniem trwałości P1, P2, P4. Dodatkowo dla CSIOZ zostały uruchomione środki na finansowanie 29 etatów kalkulacyjnych w ramach zadań związanych z kontynuacją budowy Projektu P1 tzw. faza 2. Etaty na dokończenie budowy P1 docelowo, tj. po podpisaniu Porozumienia o dofinansowanie, będą finansowane w ramach Programu Operacyjnego Polska Cyfrowa</p>

Załącznik: Tabela uwag

				<p>Działanie 2.1. „Wysoka dostępność i jakość e-usług publicznych”.</p> <p>Podkreślić należy jednocześnie, że na ciągłość procesu rekrutacji w CSIOZ wpływa także fluktuacja kadr. W przyszłości dodatkowe potrzeby etatowe będą również dotyczyć nowych projektów (m.in. e-Krew, e-Uslugi) które CSIOZ zamierza realizować po uzyskaniu odpowiedniego dofinansowania z UE (liczba etatów niezbędnych do realizacji ww. Projektów wynika bezpośrednio z dokumentacji projektowej).</p>
			<p>Kategorie zaszeregowania należy porównać z innymi jednostkami w administracji publicznej - raporty firm rekrutujących raczej nie biorą pod uwagę wynagrodzeń w sektorze publicznym, ponieważ dla niego zazwyczaj nie rekrutują pracowników. Wyraźnie to widać w przedstawionych raportach.</p>	<p>Przedmiotem działalności Centrum jest m.in. realizacja zadań z zakresu budowy społeczeństwa informacyjnego oraz realizacja zadań wspierających rozwój systemów informacyjnych w szczególności systemów ewidencyjno-informatycznych umożliwiających podejmowanie działań optymalizujących wykorzystanie środków finansowych przeznaczonych na ochronę zdrowia, a ponadto projektowanie i monitorowanie funkcjonowania systemów informacyjnych w ochronie zdrowia, w tym dotyczących usług medycznych.</p> <p>Należy zauważyć że działalności CSIOZ nie można przyrównać do innych jednostek publicznych funkcjonujących co prawda w branży IT, ale w innych obszarach szeroko rozumianych usług publicznych.</p> <p>CSIOZ jest jedyną jednostką działającą w sektorze ochrony zdrowia, której działalność jest stricte nakierowana na informatyzację ochrony zdrowia poprzez budowę, rozwój i utrzymanie w sprawności systemów/rejestrów medycznych o zasięgu ogólnokrajowym, o dużej wolumetrii operacji, przetwarzających dane wrażliwe (dane obywateli/pacjentów) o wysokim stopniu krytyczności – wyrażanym poziomem dostępności usług IT dla tych systemów/rejestrów - 24/7/365.</p> <p>Biorąc pod uwagę powyższe niezbędne jest zapewnienie w CSIOZ zasobów kadrowych o odpowiednich kwalifikacjach i doświadczeniu zawodowym. Jednostka musi być w stanie sprostać konkurencji innych pracodawców z branży IT, którzy funkcjonują <u>zarówno w sektorze publicznym, jak również a może przede wszystkim w sektorze prywatnym.</u> Taki też jest cel proponowanych zmian, tj. wzmocnienie skuteczności procesu rekrutacji i</p>

Załącznik: Tabela uwag

				<p>ustabilizowanie zatrudnienia w jednostce.</p> <p>Jeżeli chodzi o porównanie CSIOZ z innymi jednostkami sektora publicznego działającymi w sferze IT, to największą konkurencją dla CSIOZ w pozyskaniu wykwalifikowanej kadry specjalistów stanowi Centralny Ośrodek Informatyki - jednostka podległa Ministrowi Cyfryzacji oraz Aplikacje Krytyczne spółka z o.o realizująca zadania z zakresu IT na rzecz Ministerstwa Finansów. Przewaga konkurencyjna tych podmiotów wiąże się z większą elastycznością w kształtowaniu poziomu wynagrodzeń dla potencjalnych kandydatów do pracy, niż możliwości formalno-prawne CSIOZ, wynikające z aktualnie obowiązujących stawek i kategorii zaszerogowania określonych w rozporządzeniu Ministra Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej.</p>
--	--	--	--	--