

UZASADNIENIE

Projekt rozporządzenia zmieniającego rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki 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 (Dz. U. z 2018 r. poz. 714) stanowi wykonanie upoważnienia ustawowego zawartego w art. 77³ § 1 ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy (Dz. U. z 2018 r. poz. 917 i 1000). Zgodnie z wymienionym przepisem warunki wynagradzania za pracę i przyznawania innych świadczeń związanych z pracą dla pracowników zatrudnionych w państwowych jednostkach sfery budżetowej, jeżeli nie są oni objęci układem zbiorowym pracy, określa, w drodze rozporządzenia – w zakresie niezastrzeżonym w innych ustawach do właściwości innych organów – minister właściwy do spraw pracy na wniosek właściwego ministra.

Minister Finansów, działając na podstawie wskazanego przepisu Kodeksu pracy, wystąpił do Ministra Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej z wnioskiem o dokonanie nowelizacji ww. rozporządzenia w zakresie regulacji dotyczących pracowników zatrudnionych w Centrum Informatyki Resortu Finansów.

Z dniem 1 października 2017 r., na podstawie zarządzenia Ministra Rozwoju i Finansów z dnia 27 września 2017 r. w sprawie zmiany nazwy Centrum Przetwarzania Danych Ministerstwa Finansów na Centrum Informatyki Resortu Finansów oraz nadania statutu Centrum Informatyki Resortu Finansów (Dz. Urz. Min. Roz. i Fin. poz. 192), państwowa jednostka budżetowa „Centrum Przetwarzania Danych Ministerstwa Finansów” zmieniła nazwę na „Centrum Informatyki Resortu Finansów”, zwane dalej „Centrum”.

Centrum powstało na bazie zasobów (majątkowych, osobowych, kompetencyjnych) państwowej jednostki budżetowej nadzorowanej przez ministra właściwego do spraw finansów publicznych, która statutowo odpowiedzialna była za dostarczanie usług informatycznych na rzecz resortu finansów w obszarze infrastruktury teleinformatycznej (Centrum Przetwarzania Danych Resortu Finansów, zwane dalej „CPD MF”).

Biorąc pod uwagę, że Centrum jest następcą CPD MF, do którego pracowników w kwestii warunków wynagradzania za pracę i przyznawania innych świadczeń związanych z pracą miały zastosowanie przepisy rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki 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, niezbędna jest nowelizacja przedmiotowego rozporządzenia w zakresie regulacji dotyczących pracowników Centrum.

Zgodnie z ustawą z dnia 24 listopada 2017 r. o zmianie ustawy o Krajowej Administracji Skarbowej oraz ustawy – Przepisy wprowadzające ustawę o Krajowej Administracji Skarbowej (Dz. U. poz. 2409, z późn. zm.) ze struktur Krajowej Administracji Skarbowej (zwanej dalej „KAS”) z dniem 1 stycznia 2019 r. wyłączone zostaną zadania z obszaru informatyki i przeniesione do Centrum. Jednocześnie przeniesieni zostaną

pracownicy, którzy realizują te zadania i obecnie zatrudnieni są w izbach administracji skarbowej oraz Krajowej Informacji Skarbowej.

Ponadto planowane jest również przeniesienie części zadań informatycznych Ministerstwa Finansów do Centrum oraz pracowników realizujących te zadania.

Z uwagi na zróżnicowany poziom wynagradzania pracowników działu IT w administracji publicznej i branży komercyjnej odnotowuje się niewystarczającą liczbę profesjonalistów zainteresowanych pracą w resorcie finansów. Mając na uwadze fakt, iż w ostatnich latach w Polsce dynamicznie rozwija się proces informatyzacji resortu finansów i w dalszym ciągu jest planowany rozwój przedmiotowej dziedziny, niezbędne jest zapewnienie wynagrodzeń dla pracowników działu IT w Centrum na odpowiednim poziomie.

Aktualnie wynagrodzenia w branży IT, poza sferą budżetową, są o 50% wyższe od ogółu wynagrodzeń innych grup zawodowych. Płaca w branży technologii informacyjnych jest zróżnicowana w zależności od stażu pracy, posiadanego dyplomu i certyfikatów, a także praktycznych umiejętności, a płace wynoszą od ok. 5 000 zł netto do ok. 30 000 zł netto.

Biorąc pod uwagę znaczne różnice między stawkami wynagrodzenia zasadniczego w jednostkach budżetowych realizujących zadania IT istnieje dysproporcja w stawkach wynagrodzenia zasadniczego dla pracowników dotychczas zatrudnionych w Centrum (wcześniej pracowników CPD MF), a pracownikami pozostałych jednostek. Mając na uwadze tak zróżnicowany poziom wynagrodzenia pracowników IT w administracji publicznej i poza nią, konieczne jest ustanowienie stawek wynagrodzenia zasadniczego pracowników Centrum, tak aby zapobiec procesowi fluktuacji kadr oraz zwiększyć skuteczność prowadzonych rekrutacji. Wieloletnie doświadczenie CPD MF oraz Ministerstwa Finansów w zakresie zatrzymywania wysoko wykwalifikowanej kadry oraz rekrutacji pracowników z obszaru informatyki wskazuje na niekonkurencyjne stawki wynagrodzenia zasadniczego, w stosunku do rynku oraz innych jednostek IT w administracji państwowej (np. Ministerstw, urzędów centralnych). Jednocześnie biorąc pod uwagę realizowane przez Centrum zadania, istnieje potrzeba zatrudniania wysokiej klasy specjalistów z dziedziny informatyki, a co za tym idzie wynagradzania ich na odpowiednim poziomie.

Przy czym należy podkreślić, że Centrum jest jednostką o zasięgu ogólnopolskim a skala zatrudnienia (w 2019 r. ok. 1,8 tys. osób) jest porównywalna do dużych jednostek administracji rządowej.

Należy podkreślić, że nie przewiduje się automatycznego podniesienia stawek wynagrodzenia pracowników zatrudnionych w Centrum. Jednakże mając na uwadze możliwość urealnienia płac służb IT w państwowej jednostce budżetowej Centrum w przyszłych latach oraz porównując stawki wynagrodzeń wprowadzone w innych jednostkach budżetowych realizujących zadania podobne, ale o mniejszej skali, niezbędne jest wprowadzenie zmian w stawkach wynagrodzenia Centrum.

Podkreślić należy, że Centrum jest kluczową jednostką resortu realizującą projekty informatyczne. Wypełniając postanowienia statutowe jest jednym z głównych elementów wpływających na możliwość sprawnego realizowania zadań związanych z procesami poboru danin należnych budżetowi państwa ze względu na utrzymywanie i rozwój usług infrastrukturalnych centralnych systemów informatycznych z zachowaniem wymaganych, wysokich parametrów ich dostępności, niezawodności i bezpieczeństwa.

Projektowane rozporządzenie oprócz zmian w zakresie podwyższenia stawek wynagrodzenia zasadniczego w poszczególnych kategoriach zaszeregowania zakłada również zmianę w zakresie rozszerzenia katalogu stanowisk. Nowe stanowiska zostały dodane ze względu na potrzebę przygotowania jednolitej, optymalnej i racjonalnej struktury organizacyjnej Centrum, która będzie w stanie utrzymać poziom świadczonych usług informatycznych oraz zachować możliwość implementacji nowych usług. Szczególnie biorąc pod uwagę zmiany do ustawy o KAS, która zawiera regulacje, iż z dniem 1 stycznia 2019 r. do Centrum zostaną przeniesieni pracownicy informatyki z 16-stu Izb Administracji Skarbowej oraz Krajowej Informacji Skarbowej, niezbędnym działaniem jest budowa struktury centralnej i rozproszonej (piony, departamenty, wydziały itp.) w jednostce Centrum, liczącej docelowo w 2019 roku ok. 1,8 tys. pracowników.

Obsada kadrowa nowych stanowisk będzie realizowana sukcesywnie, w ramach przyznaných środków na wynagrodzenia. Dodatkowo należy zwrócić uwagę, że przenoszeni pracownicy, również dyrektorzy pionów informatycznych z jednostek organizacyjnych KAS Departamentu Informatyki, zostaną przeniesieni wraz z budżetem na wynagrodzenia.

Nowelizacja przedmiotowego rozporządzenia ma również na celu zmianę tabeli miesięcznych stawek wynagrodzenia zasadniczego dla pracowników Ochotniczych Hufców Pracy (zwanych dalej „OHP”) oraz tabeli stanowisk, zaszeregowañ i kwalifikacji zawodowych dla pracowników zatrudnionych w OHP (państwowej jednostki budżetowej nadzorowanej przez ministra właściwego do spraw pracy).

Konieczność zmian wynika z potrzeby dostosowania stanowisk i wynagrodzeń pracowników zatrudnionych w OHP do obecnego rynku pracy oraz zagwarantowania jak najlepszej realizacji zadań na rzecz młodzieży korzystającej ze wsparcia oferowanego przez OHP.

Podwyższenie miesięcznych stawek wynagrodzenia zasadniczego wynika natomiast z systematycznego podnoszenia wynagrodzeń w grupach najslabiej zarabiających pracowników w jednostkach organizacyjnych OHP oraz dynamicznych zmian na rynku pracy. Podwyższenie stawek wynagrodzenia zasadniczego nie spowoduje automatycznego wzrostu wynagrodzeń pracowników zatrudnionych w OHP. Pozwoli to na ustalanie wyższych wynagrodzeń w przyszłości.

W związku z tym, że osoby zatrudnione w jednostkach organizacyjnych OHP na niektórych stanowiskach pracują bezpośrednio z młodzieżą, muszą tym samym posiadać fachową wiedzę i umiejętności w zakresie podstaw psychologii, metodyki pracy z grupą oraz dydaktyki.

Wskazane jest zatem, aby na tych stanowiskach zatrudnione były osoby z wykształceniem wyższym o odpowiednim profilu umożliwiającym wykonywanie zadań.

Zmiana przedmiotowego rozporządzenia ma także na celu dostosowanie wykazu stanowisk dla pracowników zatrudnionych w Głównej Bibliotece Pracy i Zabezpieczenia Społecznego do Statutu Głównej Biblioteki Pracy i Zabezpieczenia Społecznego (zwanej dalej „GBP i ZS”) określonego zarządzeniem nr 28 Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 25 września 2013 r. w sprawie nadania statutu Głównej Bibliotece Pracy i Zabezpieczenia Społecznego oraz regulaminu organizacyjnego obowiązującego w tej jednostce.

Projekt rozporządzenia przewiduje ponadto uzupełnienie tabeli stanowisk, zaszeregowania i kwalifikacji zawodowych o stanowisko administratora bezpieczeństwa informacji (inspektora ochrony danych). Jest to konieczne, ponieważ od dnia 25 maja 2018 r. są stosowane przepisy 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 i w sprawie swobodnego przepływu takich danych (Dz. U. UE L 119/1), które nakładają nowe obowiązki na podmioty przetwarzające dane.

Szczegółowe omówienie proponowanych zmian:

W projekcie rozporządzenia proponuje się – w stosunku do aktualnie obowiązującego rozporządzenia – następujące zmiany:

- 1) w § 1 w ust. 1 dodaje się pkt 5d w brzmieniu „Centrum Informatyki Resortu Finansów”;
- 2) w załączniku nr 1 do rozporządzenia:
 - a) w tabeli I dotyczącej pracowników OHP, minimalne stawki wynagrodzenia zasadniczego wzrastają od 0 do ok. 12 %, a maksymalne od ok. 2 do ok. 12 %,
 - b) tytuł tabeli VI otrzymuje brzmienie: „Dla pracowników Centrum Informatyki Resortu Finansów” oraz w tabeli VI:
 - podwyższa się minimalne stawki wynagrodzenia zasadniczego w kategoriach zaszeregowania: I o 20 zł, XIII o 200 zł, XIV o 500 zł, XV o 700 zł. Podwyższenie minimalnej stawki wynagrodzenia zasadniczego w I kategorii zaszeregowania może spowodować podwyższenie dodatku funkcyjnego o ok. 2%;
 - podwyższa się maksymalne stawki wynagrodzenia zasadniczego w kategoriach zaszeregowania: od I do X o 1 000 zł, w XI kategorii zaszeregowania o 1 500 zł, w XII kategorii zaszeregowania o 2 000 zł, w XIII kategorii zaszeregowania o 3 000 zł, w XIV kategorii zaszeregowania o 3 500 zł, a w XV kategorii zaszeregowania o 4 000 zł;
- 3) w załączniku nr 3 do rozporządzenia:
 - a) w tabeli II dotyczącej pracowników zatrudnionych w OHP:

- dodaje się następujące stanowiska: „administrator bezpieczeństwa informacji (inspektor ochrony danych) w Komendzie Głównej OHP”, „administrator bezpieczeństwa informacji (inspektor ochrony danych) w WK, CKiW i OSZ”, „zastępca kierownika ośrodka szkolenia i wychowania”, „młodszy wychowawca”,
- zmienia się kategorie zaszeregowania dla stanowisk: „kierownik wydziału (zespołu)” i „kierownik rejonowego ośrodka szkolenia zawodowego młodzieży” z kategorii XII–XV na XII–XVI, „starszy wychowawca” i „kierownik świetlicy środowiskowej” z kategorii XI–XIII na XII–XIV oraz dla stanowiska „wychowawca” z kategorii IX–XI na X–XIII,
- podwyższa się minimalne kategorie zaszeregowania dla stanowisk: „doradca zawodowy – stażysta”, „pośrednik pracy”, „specjalista do spraw rozwoju zawodowego”, „doradca EURES” z kategorii zaszeregowania VII na kategorię IX oraz dla stanowisk: „specjalista do spraw programów – stażysta”, „pośrednik pracy – stażysta”, „asystent EURES”, „specjalista do spraw rozwoju zawodowego – stażysta” z kategorii zaszeregowania V na kategorię IX,
- zmienia się wymagania kwalifikacyjne w zakresie wymogu liczby lat pracy dla stanowisk: „komendant hufca pracy”, „kierownik internatu”, „zastępca komendanta hufca pracy”, „wychowawca”,
- dla stanowisk: „kierownik ośrodka szkolenia i wychowania”, „komendant hufca pracy”, „kierownik internatu”, „zastępca komendanta hufca pracy”, „zastępca kierownika ośrodka szkolenia i wychowania”, „pedagog”, „starszy wychowawca”, „kierownik świetlicy środowiskowej”, „wychowawca” oraz „młodszy wychowawca” doprecyzowuje się wymagania kwalifikacyjne: wykształcenie wyższe (kierunek studiów w zakresie pedagogiki, psychologii lub socjologii),
- dla stanowiska „doradca EURES” doprecyzowuje się wymagania kwalifikacyjne: wykształcenie wyższe oraz znajomość języka angielskiego na poziomie B1 oraz ukończenie szkoleń określonych w odrębnych przepisach.
Modyfikacja wymagań kwalifikacyjnych dla doradcy EURES w OHP wynika z konieczności ich dostosowania do analogicznych wymogów dla doradcy EURES zatrudnionego w wojewódzkim urzędzie pracy, które zostały ostatnio zmienione rozporządzeniem Rady Ministrów z dnia 15 maja 2018 r. w sprawie wynagradzania pracowników samorządowych (Dz. U. poz. 936). Doradca EURES zatrudniony w OHP oraz w wojewódzkim urzędzie pracy powinien mieć identyczne wymagania kwalifikacyjne;
- dla stanowiska „pomoc kuchenna” zmienia się wymagania kwalifikacyjne na wykształcenie zasadnicze bez wymogu lat pracy,
- pozostałe zmiany mają charakter porządkowy,

b) w tabeli IV dotyczącej pracowników zatrudnionych w GBPiZS:

- wykreśla się niefunkcjonujące stanowiska,

- zmienia się tytuł części tabeli na „Bibliotekarze i pracownicy służby bibliotecznej” oraz w tabeli:
 - dodaje się stanowisko „kierownik sekcji/ośrodka”,
 - podwyższa się maksymalne kategorie zaszeregowania dla następujących stanowisk: „starszy specjalista” z XV na XVI oraz „specjalista” z XIII-XIV,
 - doprecyzowuje się wymagania kwalifikacyjne dla następujących stanowisk: „główny specjalista”, „starszy specjalista”, „specjalista i magazynier biblioteczny”,
- zmienia się tytuł części tabeli na „Pracownicy administracyjni i obsługi technicznej” oraz w tabeli:
 - dodaje się stanowisko „kierownik sekcji”,
 - wykreśla się wymóg liczby lat pracy dla stanowisk: „referent”, „kasjer”, „magazynier”, „sekretarka”,

c) tytuł tabeli Ve otrzymuje brzmienie: "Pracowników zatrudnionych w Centrum Informatyki Resortu Finansów" oraz w tabeli Ve:

- dodaje się następujące stanowiska: „dyrektor: departamentu, pionu, regionu; zastępca dyrektora: departamentu, pionu, regionu”, którym przypisano kategorię zaszeregowania XIII-XV, stawkę dodatku funkcyjnego do 10 i określono wymagania kwalifikacyjne: wykształcenie wyższe z wymogiem 5 lat pracy,
- zmienia się kategorię zaszeregowania dla stanowiska „kierownik biura” z XII-XIV na XIII-XV oraz stawkę dodatku funkcyjnego z 8 na 10. Określa się wymagania kwalifikacyjne: wykształcenie wyższe z wymogiem 5 lat pracy,
- zmienia się stawkę dodatku funkcyjnego z 8 na 9 dla stanowisk „Kierownik: zespołu, sekcji, projektu”,
- dodaje się stanowiska „zastępca kierownika: biura, wydziału, obiektu, zespołu, sekcji, projektu”, którym przypisuje się kategorię zaszeregowania IX-XIV, stawkę dodatku funkcyjnego do 8 oraz określa się wymagania kwalifikacyjne: wykształcenie wyższe z wymogiem 4 lat pracy,
- zmienia się kategorię zaszeregowania dla stanowiska „programista” z VI-XI na VII-XII,
- dodaje się stanowisko „młodszy informatyk”, któremu przypisuje się kategorię zaszeregowania III-VI oraz określa się wymagania kwalifikacyjne: wykształcenie średnie,

d) w tabeli VIII dotyczącej pracowników innych niż wymienionych w tabelach I-VII, dodaje się stanowisko „administrator bezpieczeństwa informacji (inspektor ochrony danych)”.

Jednocześnie z uwagi na fakt, że w projekcie zmieniają się wymagania kwalifikacyjne dla niektórych pracowników wprowadza się przepis przejściowy, zgodnie z którym pracownik, który nie posiada kwalifikacji zawodowych przewidzianych dla stanowiska zajmowanego przez niego w dniu wejścia w życie rozporządzenia, będzie mógł być nadal zatrudniany na tym stanowisku.

Proponuje się, aby projektowane rozporządzenie weszło w życie po upływie 14 dni od dnia ogłoszenia. Termin wejścia w życie rozporządzenia nie narusza praw osób, do których jest kierowane, ani zasad demokratycznego państwa prawnego.

Zakres projektowanego rozporządzenia nie jest objęty prawem Unii Europejskiej.

Jednocześnie projekt nie narusza przepisów prawa Unii Europejskiej dotyczących 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. 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 nie stwarza zagrożeń korupcyjnych.