

ROZPORZĄDZENIE
MINISTRA PRACY I POLITYKI SPOŁECZNEJ¹⁾

z dnia

**w sprawie dodatku do wynagrodzenia dla pracowników publicznych służb zatrudnienia
oraz Ochotniczych Hufców Pracy**

Na podstawie art. 100 ust. 2 ustawy z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (Dz. U. z 2013 r. poz. 674, z późn. zm.²⁾) zarządza się, co następuje:

§ 1. Rozporządzenie określa wysokość, tryb oraz warunki przyznawania i wypłacania dodatku do wynagrodzenia, zwanego dalej „dodatkiem”, pracownikom, o których mowa w art. 91 pkt 1-5 ustawy z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy, zatrudnionym w wojewódzkich i powiatowych urzędach pracy oraz Ochotniczych Hufcach Pracy.

§ 2. Wysokość dodatku wynosi miesięcznie nie więcej niż 600 złotych.

§ 3. 1. Dodatek może być przyznany pracownikowi, o którym mowa w § 1, po dokonaniu przez bezpośredniego przełożonego oceny jakości i efektywności jego pracy, wykonywanej w okresie trzech miesięcy kalendarzowych bezpośrednio poprzedzających datę dokonania oceny, oraz po potwierdzeniu, że pracownik przynajmniej raz w okresie 12 miesięcy bezpośrednio poprzedzających przyznanie dodatku doskonalił kwalifikacje zawodowe wymagane na stanowisku pracy, na którym jest zatrudniony.

2. Oceny jakości i efektywności wykonywanej pracy dokonuje na piśmie bezpośredni przełożony pracownika, biorąc pod uwagę w szczególności:

¹⁾ Minister Pracy i Polityki Społecznej kieruje działem administracji rządowej – praca, na podstawie § 1 ust. 2 pkt 1 rozporządzenia Prezesa Rady Ministrów z dnia 18 listopada 2011 r. w sprawie szczegółowego zakresu działania Ministra Pracy i Polityki Społecznej (Dz. U. Nr 248, poz. 1485).

²⁾ Zmiany tekstu jednolitego wymienionej ustawy zostały ogłoszone w Dz. U. z 2013 r. poz. 675, 829, 1291, 1623, 1645, 1650 i ...

- 1) rodzaj i stopień złożoności wykonywanych zadań;
- 2) wyniki i osiągnięcia w wykonywaniu zadań;
- 3) samodzielność i doświadczenie w wykonywaniu zadań;
- 4) terminowość wykonywania zadań;
- 5) stosunek do współpracowników i klientów urzędu pracy.

3. Ocena jakości i efektywności wykonywanej pracy jest poprzedzona rozmową bezpośredniego przełożonego z pracownikiem odnośnie zakresu i jakości wykonanych przez pracownika zadań oraz trudności w realizacji obowiązków w okresie, którego dotyczy ocena.

4. W przypadkach nieobecności pracownika spowodowanej wykonywaniem czynności służbowych na polecenie przełożonego, przebywaniem na urlopie wypoczynkowym, na urlopie szkoleniowym lub zwolnieniem z całości lub części dnia pracy w związku z doskonaleniem kwalifikacji zawodowych w dniu zaplanowanej rozmowy, bezpośredni przełożony może dokonać oceny jakości i efektywności wykonywanej pracy bez przeprowadzania rozmowy, o której mowa w ust. 4, po uzyskaniu pisemnej zgody przełożonego oraz pracownika, którego praca jest oceniana.

5. Potwierdzenie doskonalenia kwalifikacji zawodowych, o którym mowa w ust. 1, jest dokonywane na podstawie dokumentu wydanego przez organizatora doskonalenia.

§ 4. 1. Dodatek może być przyznany pracownikowi na okres nie dłuższy niż trzy miesiące, a jego wysokość jest uzależniona od wyników oceny, o której mowa w § 3 ust. 2.

2. Dodatek jest wypłacany pracownikowi w terminie wypłaty wynagrodzenia, wyłącznie za okres, w którym pracownik świadczył pracę, a także za okres, w którym przebywał na urlopie wypoczynkowym, na urlopie szkoleniowym lub był zwolniony z całości lub części dnia pracy w związku z doskonaleniem kwalifikacji zawodowych.

§ 5. Pracownikowi zatrudnionemu w niepełnym wymiarze czasu pracy dodatek jest przyznawany w wysokości proporcjonalnej do określonego w umowie o pracę wymiaru czasu pracy.

§ 6. Dodatek przyznany pracownikowi przed dniem wejścia w życie rozporządzenia jest wypłacany przez okres, na jaki został przyznany na dotychczasowych warunkach.

§ 7. Rozporządzenie wchodzi w życie z dniem ...³⁾

**MINISTER
PRACY I POLITYKI SPOŁECZNEJ**

³⁾ Niniejsze rozporządzenie było poprzedzone rozporządzeniem Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 8 października 2013 r. w sprawie dodatku do wynagrodzenia dla pracowników publicznych służb zatrudnienia (Dz. U. z 2013 r. poz. 1219), które traci moc z dniem wejścia w życie ustawy z dnia ... o zmianie ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy oraz niektórych innych ustaw (Dz. U. z ... poz. ...).

UZASADNIENIE

Głównym celem wydania nowego rozporządzenia jest konieczność uwzględnienia zmian wprowadzonych w ustawie z dnia 20 kwietnia 2004 r. promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (Dz. U. z 2013 r. poz. 674, z późn. zm.), zwanej dalej „ustawą”.

Ustawa z dnia o zmianie ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy oraz niektórych innych ustaw (Dz. U. z, poz. ...) zmienia przepisy ustawy w stosunku do grup pracowników wskazanych w art. 91 ust. 1 pkt 1-5 ustawy, którym mogą być przyznane dodatki do wynagrodzenia.

Przepisy określające te zasady stosuje się odpowiednio do osób zatrudnionych w Ochotniczych Hufcach Pracy (OHP).

W § 1 projektu rozporządzenia wskazani zostali pracownicy publicznych służb zatrudnienia oraz OHP, którzy zostaną objęci nową regulacją.

W § 2 projektu rozporządzenia określono górną granicę wysokości dodatku do wynagrodzenia na poziomie nie więcej niż 600 zł, który może być przyznany wskazanym pracownikom publicznych służb zatrudnienia i OHP, dążącym do zwiększenia efektywności oraz rozwoju zawodowego.

W § 3 projektu w:

- 1) ust. 1 określone zostało, że dodatek do wynagrodzenia może być przyznawany po dokonaniu przez bezpośredniego przełożonego oceny jakości i efektywności pracy wykonywanej przez pracownika, w okresie trzech miesięcy kalendarzowych, przypadających bezpośrednio przed datą dokonania oceny, oraz po potwierdzeniu, że pracownik przynajmniej raz w okresie 12 miesięcy poprzedzających przyznanie dodatku podnosił swoje kwalifikacje zawodowe wymagane na stanowisku pracy;
- 2) ust. 2 określono kryteria oceny jakości i efektywności wykonywanej pracy. W celu uzyskania lepszej przejrzystości pomiaru wyników i osiągnięć uzyskanych w pracy, ze zwróceniem szczególnej uwagi na rodzaj i stopień złożoności zadań, zmienione zostało dotychczas obowiązujące kryterium oceny (pkt 1 – wyniki uzyskane w pracy, z uwzględnieniem specyfiki zadań na zajmowanym stanowisku), poprzez jego uszczegółowienie w zakresie składowych oceny, w pkt 1 i 2. Pozostałe kryteria pozostają bez zmian;

- 3) ust. 3 określone zostało, że ocena jakości i efektywności wykonywanej pracy powinna być poprzedzona rozmową bezpośredniego przełożonego z pracownikiem;
- 4) ust. 4 określono, że od przeprowadzenia bezpośredniej rozmowy można odstąpić, w wymienionych przypadkach, po uzyskaniu pisemnej zgody przełożonego oraz pracownika, którego praca jest oceniana.

W § 4 projektu w:

- 1) ust. 1 wskazano, że dodatek może być przyznany na okres nie dłuższy niż trzy miesiące, zaś jego wysokość jest uzależniona od uzyskanych przez pracownika wyników oceny jakości i efektywności wykonywanej pracy;
- 2) ust. 2 określono, że dodatek jest wypłacany łącznie z wynagrodzeniem otrzymywanym przez pracownika za okres, w którym pracownik świadczył pracę, a także za okres urlopu wypoczynkowego, urlopu szkoleniowego oraz zwolnienia od świadczenia pracy w związku z doskonaleniem kwalifikacji zawodowych.

W § 5 projektu wskazane zostało, że w sytuacji gdy pracownik jest zatrudniony w niepełnym wymiarze czasu pracy, wysokość dodatku jest ustalana proporcjonalnie do wymiaru czasu pracy.

W § 6 projektu wskazane zostały przepisy przejściowe w związku z wydaniem nowego rozporządzenia w sprawie dodatków do wynagrodzenia pracowników publicznych służb zatrudnienia.

Informacja o podleganiu projektu notyfikacji

Projekt rozporządzenia nie podlega notyfikacji zgodnie z trybem przewidzianym w przepisach dotyczących sposobu funkcjonowania krajowego systemu notyfikacji norm i aktów prawnych.

Opinia o zgodności projektu z prawem Unii Europejskiej

Projekt rozporządzenia jest zgodny z prawem Unii Europejskiej.

Projekt rozporządzenia, zgodnie z art. 5 ustawy z dnia 7 lipca 2005 r. o działalności lobbingskiej w procesie stanowienia prawa (Dz. U. Nr 169, poz. 1414, z późn. zm.) i § 4 uchwały z dnia 29 października 2013 r. – Regulamin pracy Rady Ministrów (M. P. poz. 979), został zamieszczony w Biuletynie Informacji Publicznej na stronie Rządowego Centrum

Legislacji w zakładce Rządowy Proces Legislacyjny i w Biuletynie Informacji Publicznej na stronie Ministerstwa Pracy i Polityki Społecznej.

Do projektu rozporządzenia nie wpłynęło żadne zgłoszenie w trybie ustawy o działalności lobbingsowej w procesie stanowienia prawa.

OCENA SKUTKÓW REGULACJI

1. Podmioty, na które oddziałuje akt normatywny

Regulacje zawarte w projekcie rozporządzenia będą bezpośrednio dotyczyć:

- 1) powiatowych urzędów pracy;
- 2) wojewódzkich urzędów pracy;
- 3) Ochotniczych Hufców Pracy (OHP).

2. Konsultacje społeczne

Projekt rozporządzenia został poddany konsultacjom społecznym w trybie ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych (Dz. U. z 2001 r. Nr 79, poz. 854, z późn. zm.) oraz ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o organizacjach pracodawców (Dz. U. Nr 55, poz. 235, z późn. zm.).

Projekt rozporządzenia został przekazany do konsultacji następującym partnerom społecznym:

- 1) Forum Związków Zawodowych;
- 2) NSZZ „Solidarność”;
- 3) Ogólnopolskiemu Porozumieniu Związków Zawodowych;
- 4) Konfederacji „Lewiatan”;
- 5) Pracodawcom Rzeczypospolitej Polskiej;
- 6) Związkowi Rzemiosła Polskiego;
- 7) Związkowi Pracodawców Business Centre Club.

Projekt został również przekazany do konsultacji z Krajową Izbą Gospodarczą oraz Ogólnopolską Federacją Organizacji Pozarządowych.

Ponadto, projekt rozporządzenia został przekazany do zaopiniowania przez Komisję Wspólną Rządu i Samorządu Terytorialnego oraz Związek Powiatów Polskich.

W wyniku konsultacji społecznych uwagi do projektu rozporządzenia zgłosiła Komisja Krajowa NSZZ „Solidarność”, która zakwestionowała zapis § 4 ust. 2 ze względu na brak katalogu przesłanek wyłączających przesunięcie okresu oceny w przypadku nieobecności pracownika, w szczególności przesłanki sprawowania funkcji związkowej. W związku z tym, że Minister Pracy i Polityki Społecznej powrócił do rozwiązania z rozporządzenia z dnia 25 września 2006 r., powyższa uwaga jest bezzasadna.

W związku z uwagami urzędów pracy zgłaszanymi do rozwiązania wprowadzonego rozporządzeniem Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 8 października 2013 r. w sprawie dodatku do wynagrodzenia dla pracowników publicznych służb zatrudnienia (Dz. U. z 2013 r. poz. 1219) polegającego na obligatoryjnym wydłużaniu okresu podlegającego ocenie w przypadku nieobecności pracownika oraz problemami technicznymi w stosowaniu tego rozwiązania, Minister Pracy i Polityki Społecznej zrezygnował z zapisu § 3 ust. 2 ww. rozporządzenia. Proponowane zmiany zapisów dotyczące zarówno sposobu postępowania w przypadku wydłużania okresu oceny, jak i próby wyłączenia niektórych nieobecności z okresów powodujących wydłużanie okresu oceny, tj. doprecyzowywanie propozycji nowych zapisów, uznane zostały za zbyt skomplikowane, a przede wszystkim ograniczające samodzielność pracodawcy w dokonywaniu oceny jakości i efektywności pracy pracownika. Urzędy pracy posiadają własne regulaminy przyznawania dodatków, które w szczególowy sposób określają za jakie efekty i wyniki w pracy premiuje się pracownika dodatkiem oraz w jakiej wysokości. Uznano, że zapis § 3 ust. 1 rozporządzenia z dnia 25 września 2006 r., który obowiązywał do wejścia w życie rozporządzenia z dnia 8 października 2013 r., stanowi wystarczającą podstawę do dokonania oceny i na jej podstawie do przyznania dodatku, lub wstrzymania się z przyznaniem dodatku do czasu dokonania kolejnej oceny.

Projekt rozporządzenia został zaopiniowany przez Komisję Wspólną Rządu i Samorządu Terytorialnego.

3. Wpływ aktu normatywnego na sektor finansów publicznych, w tym budżet państwa i budżety jednostek samorządu terytorialnego

Regulacje zawarte w projekcie rozporządzenia nie spowodują skutków finansowych dla budżetu państwa oraz budżetów jednostek samorządu terytorialnego ani wzrostu wydatków Funduszu Pracy.

Wejście w życie rozporządzenia nie spowoduje wzrostu wydatków Funduszu Pracy na dodatki do wynagrodzeń dla pracowników urzędów pracy w 2014 r. i latach kolejnych, w porównaniu z poziomem wydatków zaplanowanych na 2013 r. Nie spowoduje też wzrostu wydatków jednostek samorządów terytorialnych i OHP. Nowe podejście i nowy sposób obsługi klientów urzędów pracy finansowane będą w ramach posiadanych środków.

W związku ze zmianą przepisów ustawy przewiduje się objęcie zakresem nowej regulacji ok. 7400 pracowników publicznych służb zatrudnienia, tj. pośredników pracy, doradców zawodowych, specjalistów ds. programów, specjalistów ds. rozwoju zawodowego, doradców i asystentów EURES. Zadania związane z obsługą Krajowego Funduszu Szkoleniowego w wojewódzkich i powiatowych urzędach będą wykonywane przez pracowników obecnie zatrudnionych do obsługi funduszu szkoleniowego i nie będą generowały nowych potrzeb zatrudnieniowych, a w związku z tym dodatkowych kosztów. Dla porównania, liczba pracowników publicznych służb zatrudnienia, w tym pośredników pracy, doradców zawodowych, specjalistów ds. programów, specjalistów ds. rozwoju zawodowego, doradców i asystentów EURES oraz liderów klubu pracy, wynosiła łącznie 9070 osób (wg stanu na dzień 31 grudnia 2012 r.), w tym:

- 8363 pracowników urzędów pracy (7508 pracowników powiatowych urzędów pracy i 855 pracowników wojewódzkich urzędów pracy),
- 707 pracowników OHP.

W 2012 r. wydatki poniesione z Funduszu Pracy na wypłatę dodatków do wynagrodzeń pracowników powiatowych i wojewódzkich urzędów pracy oraz OHP zaplanowano w wysokości 35 000 000 zł, a kwota wydatkowanych środków wyniosła 28 492 000 zł. Na 2013 r. oraz 2014 r. na wypłatę dodatków zaplanowano 41 000 000 zł.

4. Wpływ aktu normatywnego na rynek pracy

Regulacje zawarte w projekcie rozporządzenia będą miały pozytywny wpływ na rynek pracy.

Projektowane rozporządzenie zapewni wzrost efektywności pracy pracownika bezpośrednio zaangażowanego w pracę z klientami urzędów pracy i kontynuację rozwoju zawodowego pracowników urzędów pracy oraz OHP.

5. Wpływ aktu normatywnego na konkurencyjność gospodarki i przedsiębiorczość, w tym na funkcjonowanie przedsiębiorstw

Regulacje zawarte w projekcie rozporządzenia nie będą miały bezpośredniego wpływu na konkurencyjność podmiotów gospodarczych funkcjonujących na terenie poszczególnych województw.

6. Wpływ aktu normatywnego na sytuację i rozwój regionalny

Regulacje zawarte w projekcie rozporządzenia nie będą miały wpływu na sytuację i rozwój regionalny.