

<p><b>Nazwa projektu</b> rozporządzenie Ministra 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</p> <p><b>Ministerstwo wiodące i ministerstwa współpracujące</b> Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej</p> <p><b>Osoba odpowiedzialna za projekt w randze Ministra, Sekretarza Stanu lub Podsekretarza Stanu</b> Jacek Męcina – Sekretarz Stanu w MPiPS</p> <p><b>Kontakt do opiekuna merytorycznego projektu</b> Barbara Polańska – Siła Naczelnik Wydziału Europejskich Służb Zatrudnienia Departament Rynku Pracy tel. 22 529 08 10 e-mail: Barbara.Polanska-Sila@mpips.gov.pl</p>	<p><b>Data sporządzenia</b> 01.10.2014 r.</p> <p><b>Źródło:</b> Ustawa z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (Dz. U. z 2013 r. poz. 674, z późn. zm.).</p> <p><b>Nr w wykazie prac legislacyjnych Ministra Pracy i Polityki Społecznej:</b> 126</p>
--	---

## OCENA SKUTKÓW REGULACJI

### 1. Jaki problem jest rozwiązywany?

Od dnia 1 stycznia 2015 r. Ochotnicze Hufce Pracy (OHP) rozpoczną prowadzenie pośrednictwa pracy w ramach sieci EURES (Europejskich Służb Zatrudnienia) na mocy art. 36a ust. 4 pkt 1 wprowadzonego ustawą z dnia 14 marca 2014 r. o zmianie ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy oraz niektórych innych ustaw (Dz. U. z 2014 r. poz. 598).

Do prowadzenia pośrednictwa pracy w ramach sieci EURES uprawnieni są doradcy EURES i asystenci EURES. Stanowisk takich w chwili obecnej nie ma w strukturze jednostek OHP. Ich utworzenie jest niezbędne do uruchomienia przez OHP realizacji pośrednictwa pracy w ramach sieci EURES od 1 stycznia 2015.

Ponadto w wyniku ww. nowelizacji ustawy nastąpiło połączenie usług poradnictwa zawodowego i informacji zawodowej oraz pomocy w aktywnym poszukiwaniu pracy w jedną usługę poradnictwa zawodowego. Konsekwencją tego połączenia była likwidacja w publicznych służbach zatrudnienia stanowiska lidera klubu pracy, który przed zmianami realizował usługę pomocy w aktywnym poszukiwaniu pracy. W celu zapewnienia jednolitości stanowisk pracowników realizujących pośrednictwo pracy w ramach sieci EURES w wojewódzkich urzędach pracy oraz w OHP, projektowane rozporządzenie wprowadza analogiczne zmiany w strukturach jednostek OHP.

Projektowane rozporządzenie wprowadza również techniczną zmianę w strukturach tabeli dotyczącej pracowników zatrudnionych w OHP w celu ujednoczenia struktury tabeli II w załączniku nr 3 do rozporządzenia.

Ponadto projektowane rozporządzenie wprowadza zmiany w zakresie wynagradzania pracowników Centrum Informatycznego Edukacji (CIE) w Warszawie, któremu Minister Edukacji Narodowej, na podstawie art. 22c ustawy z dnia 7 września 1991 r. o systemie oświaty (Dz. U. z 2004 r. Nr 256, poz. 2572, z późn. zm.), zleca zadania dotyczące opracowania podręczników do zajęć z zakresu edukacji: polonistycznej, matematycznej, przyrodniczej i społecznej dla klas I-III szkoły podstawowej. Wykonanie tych zadań jest możliwe przede wszystkim dzięki zatrudnieniu osób posiadających dużą praktyczną wiedzę i bogate doświadczenie zawodowe w zakresie opracowywania i wydawania materiałów edukacyjnych przeznaczonych do edukacji wczesnoszkolnej, w tym wysokiej klasy ekspertów – autorów podręczników edukacji wczesnoszkolnej. Ujęte w obowiązującej tabeli kategorie zaszeregowania, stawki dodatku funkcyjnego oraz wymagania kwalifikacyjne nie są adekwatne do zadań zleczanych CIE, co utrudnia zatrudnianie oraz wynagradzanie osób posiadających odpowiednią wiedzę oraz kwalifikacje niezbędne do realizacji zadań.

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

Projektowane rozporządzenie wprowadza zmiany w tabeli stanowisk, zaszeregowania i kwalifikacji zawodowych odnoszące się do struktur OHP:

- 1) wprowadza dwa nowe stanowiska pracy: doradca EURES oraz asystent EURES,
- 2) likwiduje dwa stanowiska pracy: lider klubu pracy oraz lider klubu pracy – stażysta, funkcjonujące obecnie w strukturach OHP.

W odniesieniu do kategorii zaszeregowania proponuje się dla:

- a) doradcy EURES zatrudnionego w wojewódzkiej komendzie OHP lub centrum edukacji i pracy OHP poziom XII-XV. Minimalna kategoria zaszeregowania wynosząca XII jest identyczna jak dla pracownika zatrudnionego na stanowisku doradcy EURES w wojewódzkim urzędzie pracy. Maksymalna kategoria zaszeregowania wynosząca XV została określona na poziomie porównywalnym jak przy starszym specjalście, starszym księgowym i głównym specjalście w wojewódzkiej komendzie OHP,
- b) asystenta EURES zatrudnionego w wojewódzkiej komendzie OHP lub centrum edukacji i pracy OHP poziom IX-XIII. Minimalna kategoria zaszeregowania wynosząca IX jest identyczna jak dla pracownika zatrudnionego na stanowisku asystenta EURES w wojewódzkim urzędzie pracy. Maksymalna kategoria zaszeregowania wynosząca XIII została określona na poziomie maksymalnej kategorii zaszeregowania pośrednika pracy w OHP. Asystenci EURES będą bowiem w większości przypadków pracownikami OHP, którzy uprzednio byli pośrednikami pracy w OHP.

W przypadku wymagań kwalifikacyjnych oraz liczby lat pracy dla obu stanowisk doradcy EURES i asystenta EURES w OHP proponuje się zmianę nagłówka tabeli w zakresie „wymagań kwalifikacyjnych” z obecnej „wykształcenie” na „wykształcenie oraz umiejętności zawodowe”. Pozwoli to wprowadzić dodatkowe wymagania, inne niż wykształcenie, dla doradców EURES zatrudnionych w strukturach OHP, analogiczne jak w odniesieniu do doradców EURES zatrudnionych w wojewódzkich urzędach pracy.

Konieczność uregulowania wymagań kwalifikacyjnych wynika z wymagań zawartych w procedurach określonych przez Komisję Europejską, czyli w Karcie EURES wydanej na podstawie decyzji wykonawczej Komisji z dnia 26 listopada 2012 r. w sprawie wykonania rozporządzenia Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) nr 492/2011 odnośnie do kojarzenia ofert zatrudnienia i wniosków o zatrudnienie oraz ich równoważenia oraz ponownego ustanowienia EURES (Dz. Urz. UE L 328 z 28.11.2012, str. 21-26).

Projektowane rozporządzenie wprowadza także techniczną zmianę polegającą na dodaniu brakującej kolumny o tytule „Stawka dodatku funkcyjnego do” w odniesieniu do stanowisk doradcy zawodowego, doradcy zawodowego – stażysty, pośrednika pracy, pośrednika pracy – stażysty, specjalisty do spraw programów, specjalisty do spraw programów – stażysty, specjalisty do spraw rozwoju zawodowego oraz specjalisty do spraw rozwoju zawodowego – stażysty.

W odniesieniu do kategorii zaszeregowania, stawek dodatku funkcyjnego oraz wymagań kwalifikacyjnych w CIE projektowane rozporządzenie wprowadza następujące zmiany:

- a) w załączniku nr 1 do rozporządzenia, dotyczącym tabel miesięcznych stawek wynagrodzenia zasadniczego, w tabeli IV dotyczącej pracowników CIE proponuje się podwyższenie stawek wynagrodzenia zasadniczego brutto;
- b) w załączniku nr 3 do rozporządzenia, dotyczącym tabel stanowisk, zaszeregowania i kwalifikacji zawodowych, w tabeli Vc dotyczącej pracowników zatrudnionych w CIE proponuje się wprowadzenie możliwości zatrudniania osób ze średnim wykształceniem (z zastrzeżeniem odpowiedniego stażu pracy) na stanowiskach średniego szczebla, zastrzeżonych dotychczas wyłącznie dla osób z wykształceniem wyższym. Ponadto, zaktualizowano wykaz stanowisk oraz stawkę dodatku funkcyjnego.

Proponowane zmiany pozwolą CIE na zatrudnianie osób o wiedzy, kwalifikacjach i doświadczeniu zawodowym adekwatnym do zadań, które ma realizować jednostka.

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

Zgodnie z wytycznymi Komisji Europejskiej doradcy EURES i asystenci EURES są kadrami realizującymi działania EURES w krajach UE/EOG. W krajach tych doradca EURES czy asystent EURES nie jest odrębnym stanowiskiem pracy, głównie jest to pełniona funkcja lub zakres obowiązków osoby zatrudnionej na innym stanowisku. W związku z powyższym nie ma możliwości oceny, jak kwestia stanowisk pracy doradcy EURES i asystenta EURES została rozwiązana w innych krajach UE/EOG.

W Polsce ustanowienie odrębnych stanowisk pracy doradcy EURES i asystenta EURES w strukturach publicznych służb zatrudnienia jest rozwiązaniem krajowym i ma na celu włączenie tej kadry do grona tzw. „pracowników kluczowych” w

publicznych służbach zatrudnienia, o których mowa w art. 91 ust. 1 ustawy z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy. Projektowane rozporządzenie wprowadza analogiczne rozwiązania w strukturach OHP. Ponadto pracownicy publicznych służb zatrudnienia oraz OHP zatrudnieni na stanowiskach, o których mowa w art. 91 ust. 1 ustawy, mają prawo do dodatku do wynagrodzenia finansowanego ze środków Funduszu Pracy na podstawie art. 100 ust. 1 ustawy. W związku z powyższym konieczne jest utworzenie odpowiednich stanowisk doradcy EURES i asystenta EURES w strukturach OHP, aby umożliwić przyznawanie stosownych dodatków do wynagrodzenia. Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej nie posiada informacji, które świadczą o podobnych rozwiązaniach w innych krajach UE/EOG.

W odniesieniu do zmian dotyczących pracowników CIE, problem ten nie dotyczy innych krajów.

#### 4. Podmioty, na które oddziałuje projekt

Grupa	Wielkość	Źródło danych	Oddziaływanie
Doradcy EURES	16	Prognozowany średnioroczny poziom zatrudnienia (od 2016 r.) kadry EURES w OHP	
Asystenci EURES	49		
Pracownicy CIE	60	Prognozowany średnioroczny poziom zatrudnienia (od XII 2014 r.)	Ustalenie odpowiedniego poziomu wynagrodzeń i wymaganych kwalifikacji

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

Projekt rozporządzenia został zamieszczony w Biuletynie Informacji Publicznej na stronie internetowej Ministerstwa Pracy i Polityki Społecznej, stosownie do wymogów art. 5 z dnia 7 lipca 2005 r. o działalności lobbingowej w procesie stanowienia prawa (Dz. U. Nr 169, poz. 1414, z późn. zm.) oraz zgodnie z § 52 ust. 1 uchwały nr 190 Rady Ministrów z dnia 29 października 2013 r. – Regulamin Pracy Rady Ministrów (M.P. poz. 979) projekt został udostępniony w Biuletynie Informacji Publicznej Rządowego Centrum Legislacji.

#### 6. Wpływ na sektor finansów publicznych

(ceny stałe z ..... r.)	Skutki w okresie 10 lat od wejścia w życie zmian [mln zł]												
	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	Łącznie (0-10)	
<b>Dochody ogółem</b>													
budżet państwa													
JST													
pozostałe jednostki (oddzielnie)													
<b>Wydatki ogółem</b>													
budżet państwa	0,24	2,999	0	0	0	0	0	0	0	0	0	3,239	
JST	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-		
Fundusz Pracy	0,348	0,39	0,39	0,39	0,39	0,39	0,39	0,39	0,39	0,39	0,39	4,248	
<b>Saldo ogółem</b>	0,348	0,39	0,39	0,39	0,39	0,39	0,39	0,39	0,39	0,39	0,39	4,248	
budżet państwa													
JST													
pozostałe jednostki (oddzielnie)													
Źródła finansowania	Fundusz Pracy – w zakresie pracowników OHP. Budżet państwa (cz. 30 – Oświata i wychowanie) – w zakresie pracowników CIE.												
Dodatkowe informacje, w tym wskazanie źródeł danych i przyjętych do obliczeń założeń	Pracownicy OHP zatrudnieni na stanowiskach doradców EURES i asystentów EURES będą mieli prawo do dodatku do wynagrodzenia na podstawie art. 100 ust. 1 ustawy z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (Dz. U. z 2013 r., poz. 674, z późn. zm.).												

W związku z tym, że pracownicy zatrudnieni na stanowiskach doradców EURES i asystentów EURES w OHP będą wywodzić się z dotychczasowej kadry zatrudnionej w OHP, jedynym kosztem wprowadzenia projektowanego rozporządzenia będzie konieczność sfinansowania z Funduszu Pracy dodatków do wynagrodzenia ok. 65 osób (16 doradców EURES i 49 asystentów EURES – co odpowiada ilości odpowiednio wojewódzkich komend OHP oraz centrów edukacji i pracy młodzieży OHP). Projektowane rozporządzenie nie spowoduje zwiększenia wydatków na wynagrodzenia kadry zatrudnionej w OHP.

Wydatki na dodatki do wynagrodzenia będą sfinansowane w ramach planu Funduszu Pracy i nie spowodują zwiększenia ogólnej kwoty środków w ramach tego planu.

Dla roku „0” do obliczeń przyjęto następujące założenia: 9 doradców EURES i 49 asystentów EURES. W 2015 r. w OHP przewiduje się zatrudnienie 9 doradców EURES a docelowo od 2016 r. odpowiednio 16 doradców EURES.

Średnia miesięczna wysokość dodatku do wynagrodzenia dla doradców EURES i asystentów EURES w OHP szacowana jest na poziomie nie większym niż 500 zł. Taki poziom został przyjęty do wyliczeń.

W odniesieniu do zmian dotyczących wynagradzania pracowników CIE projektowana regulacja nie spowoduje dodatkowych skutków finansowych dla budżetu państwa ani budżetów jednostek samorządu terytorialnego. Wydatki z tytułu podwyższenia wynagrodzeń osobowych wraz z pochodnymi zostały zabezpieczone w planie finansowym na 2014 r. w części 30 – Oświata i wychowanie, dziale 801 – Oświata i wychowanie, rozdziale 80195 – Pozostała działalność oraz w projekcie ustawy budżetowej na 2015 r. w części 30 – Oświata i wychowanie, dziale 801 – Oświata i wychowanie, rozdziale 80143 - Jednostki pomocnicze szkolnictwa.

#### 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 mln zł, ceny stałe z ..... r.)	duże przedsiębiorstwa							
	sektor mikro-, małych i średnich przedsiębiorstw							
	rodzina, obywatele oraz gospodarstwa domowe							
	(dodaj/usuń)							
W ujęciu niepieniężnym	duże przedsiębiorstwa	Rozszerzenie zakresu podmiotów świadczących pośrednictwo pracy w sieci EURES, a dzięki temu polepszenie dostępu do usług świadczonych w ramach sieci EURES (w tym unijnego pośrednictwa pracy oraz usług informacyjnych i doradczych wspierających mobilność pracowników w UE/EOG i Szwajcarii) dla pracodawców.						
	sektor mikro-, małych i średnich przedsiębiorstw	Rozszerzenie zakresu podmiotów świadczących pośrednictwo pracy w sieci EURES, a dzięki temu polepszenie dostępu do usług świadczonych w ramach sieci EURES (w tym unijnego pośrednictwa pracy oraz usług informacyjnych i doradczych wspierających mobilność pracowników w UE/EOG i Szwajcarii) dla pracodawców.						
	rodzina, obywatele oraz gospodarstwa domowe	Rozszerzenie zakresu podmiotów świadczących pośrednictwo pracy w sieci EURES, a dzięki temu polepszenie dostępu do usług świadczonych w ramach sieci EURES (w tym unijnego pośrednictwa pracy oraz usług informacyjnych i doradczych wspierających mobilność pracowników w UE/EOG i Szwajcarii) dla bezrobotnych, poszukujących pracy - głównie młodzieży.						
	(dodaj/usuń)							
Niemierzalne	(dodaj/usuń)							
	(dodaj/usuń)							

Dodatkowe informacje, w tym wskazanie źródeł danych i przyjętych do obliczeń założeń	
--	--

### 8. Zmiana obciążeń regulacyjnych (w tym obowiązków informacyjnych) wynikających z projektu

<input type="checkbox"/> nie dotyczy	
Wprowadzane są obciążenia poza bezwzględnie wymaganymi przez UE (szczegóły w odwróconej tabeli zgodności).	<input type="checkbox"/> tak <input checked="" type="checkbox"/> nie <input type="checkbox"/> nie dotyczy
<input type="checkbox"/> zmniejszenie liczby dokumentów <input type="checkbox"/> zmniejszenie liczby procedur <input type="checkbox"/> skrócenie czasu na załatwienie sprawy <input type="checkbox"/> inne:	<input checked="" type="checkbox"/> zwiększenie liczby dokumentów <input checked="" type="checkbox"/> zwiększenie liczby procedur <input type="checkbox"/> wydłużenie czasu na załatwienie sprawy <input type="checkbox"/> inne:
Wprowadzane obciążenia są przystosowane do ich elektronizacji.	<input type="checkbox"/> tak <input checked="" type="checkbox"/> nie <input type="checkbox"/> nie dotyczy

Komentarz:  
 Zwiększenie liczby dokumentów i procedur związane jest z koniecznością przeprowadzenia wewnętrznych zmian kadrowych w OHP m.in. zmian zakresu obowiązków, obowiązujących procedur związanych z przydzielaniem dodatków do wynagrodzenia itp.

### 9. Wpływ na rynek pracy

Rozszerzenie zakresu podmiotów świadczących pośrednictwo pracy w sieci EURES, a dzięki temu polepszenie dostępu do usług świadczonych w ramach sieci EURES (w tym unijnego pośrednictwa pracy oraz usług informacyjnych i doradczych wspierających mobilność pracowników w UE/EOG i Szwajcarii) dla pracodawców, bezrobotnych i poszukujących pracy, głównie młodzieży. Pozwoli to na sprawną rekrutację pracowników zgodnie z potrzebami pracodawcy (co pośrednio wzmocni pracodawcę) lub podjęcie wiarygodnego zatrudnienia za granicą przez poszukującego pracy (co przyczyni się do zmniejszenia poziomu bezrobocia).

W części dotyczącej wynagrodzeń pracowników CIE projektowane rozporządzenie nie będzie miało wpływu na rynek pracy.

### 10. Wpływ na pozostałe obszary

<input type="checkbox"/> środowisko naturalne	<input type="checkbox"/> demografia	<input type="checkbox"/> informatyzacja
<input type="checkbox"/> sytuacja i rozwój regionalny	<input type="checkbox"/> mienie państwowe	<input type="checkbox"/> zdrowie
<input type="checkbox"/> inne:		

Omówienie wpływu	Nie dotyczy
------------------	-------------

### 11. Planowane wykonanie przepisów aktu prawnego

Planuje się wejście w życie projektowanego rozporządzenia z dniem 1 grudnia 2014 r. w części dotyczącej wynagradzania pracowników CIE, natomiast z dniem 1 stycznia 2015 r. w części dotyczącej pracowników OHP.

### 12. W jaki sposób i kiedy nastąpi ewaluacja efektów projektu oraz jakie mierniki zostaną zastosowane?

Poziom zatrudnienia na stanowiskach doradców EURES i asystentów EURES w OHP będzie monitorowany kwartalnie przez Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej w ramach monitoringu działań sieci EURES w Polsce.

W części dotyczącej wynagrodzeń pracowników CIE nie przewiduje się ewaluacji.

**13. Załączniki (istotne dokumenty źródłowe, badania, analizy itp.)**

Nie dotyczy.