



MINISTER
Rodziny i Polityki Społecznej

Warszawa, dnia /elektroniczny znacznik czasu/

DUS-I.0210.59.2020.SK

Wg rozdzielnika

Szanowni Państwo,

na podstawie art. 19 ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych przesyłam *projekt rozporządzenia Ministra Rodziny i Polityki Społecznej w sprawie nadania statutu Zakładowi Ubezpieczeń Społecznych* wraz z uzasadnieniem i oceną skutków regulacji (OSR) – z uprzejmą prośbą o wyrażenie opinii w terminie 30 dni od otrzymania niniejszego projektu.

Ewentualne uwagi proszę kierować również drogą elektroniczną na adres: sebastian.kaminski@mriips.gov.pl.

Z poważaniem

z up. Ministra Rodziny i Polityki Społecznej
Stanisław Szwed
Sekretarz Stanu

/-podpisano kwalifikowanym podpisem elektronicznym/

Załączniki:

Projekt rozporządzenia Ministra Rodziny i Polityki Społecznej w sprawie nadania statutu Zakładowi Ubezpieczeń Społecznych wraz z uzasadnieniem i oceną skutków regulacji (OSR).

Otrzymują:

- 1. Pani Dorota Gardias***
Przewodnicząca
Forum Związków Zawodowych
- 2. Pan Piotr Duda***
Przewodniczący
Komisji Krajowej NSZZ „Solidarność”
- 3. Pan Andrzej Radzikowski***
Przewodniczący
Ogólnopolskiego Porozumienia Związków Zawodowych

ROZPORZĄDZENIE
MINISTRA RODZINY I POLITYKI SPOŁECZNEJ¹⁾

z dnia 2020 r.

w sprawie nadania statutu Zakładowi Ubezpieczeń Społecznych

Na podstawie art. 74 ust. 5 ustawy z dnia 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych (Dz. U. z 2020 r. poz. 266, 321, 568, 695, 875 i 1291) zarządza się, co następuje:

§ 1. Zakładowi Ubezpieczeń Społecznych nadaje się statut, stanowiący załącznik do rozporządzenia.

§ 2. Traci moc rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 13 stycznia 2011 r. w sprawie nadania statutu Zakładowi Ubezpieczeń Społecznych (Dz. U. poz. 93).

§ 3. Rozporządzenie wchodzi w życie po upływie 14 dni od dnia ogłoszenia.

MINISTER RODZINY I POLITYKI
SPOŁECZNEJ

Za zgodność pod względem prawnym, legislacyjnym i redakcyjnym

Magdalena Fabisiak

Dyrektor Departamentu Prawnego w Ministerstwie Rodziny i Polityki Społecznej

/-podpisano elektronicznie/

¹⁾ Minister Rodziny i Polityki Społecznej kieruje działem administracji rządowej – zabezpieczenie społeczne, na podstawie § 1 ust. 2 pkt 2 rozporządzenia Prezesa Rady Ministrów z dnia 6 października 2020 r. w sprawie szczegółowego zakresu działania Ministra Rodziny i Polityki Społecznej (Dz. U. poz. 1723).

Załącznik do rozporządzenia
Ministra Rodziny i Polityki
Społecznej z dnia 2020 r.
(poz. ...)

STATUT ZAKŁADU UBEZPIECZEŃ SPOŁECZNYCH

§ 1. Zakład Ubezpieczeń Społecznych, zwany dalej „Zakładem”, działa na podstawie ustawy z dnia 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych (Dz. U. z 2020 r. poz. 266, 321, 568, 695, 875 i 1291), zwanej dalej „ustawą”, oraz niniejszego statutu.

§ 2. 1. Do kompetencji Prezesa Zakładu należą sprawy określone w art. 73 ust. 3 ustawy.

2. Prezes Zakładu może upoważnić:

- 1) pracowników Zakładu i inne osoby do reprezentowania Zakładu w określonym przez siebie zakresie, z prawem udzielenia dalszych pełnomocnictw;
- 2) pracowników Zakładu do wydawania decyzji w określonych przez siebie sprawach.

3. Prezes Zakładu:

- 1) wydaje akty wewnętrzne;
- 2) nadaje Zakładowi regulamin organizacyjny.

§ 3. Do kompetencji Zarządu Zakładu należą sprawy określone w art. 74 ust. 2 i 3 ustawy.

§ 4. Prezes Zakładu oraz Zarząd Zakładu realizują zadania należące do zakresu swojego działania za pomocą:

- 1) komórek organizacyjnych centrali;
- 2) terenowych jednostek organizacyjnych.

§ 5. Do kompetencji Rady Nadzorczej Zakładu należą sprawy określone w art. 75 ust. 2 ustawy.

§ 6. Struktura organizacyjna Zakładu składa się z:

- 1) centrali;
- 2) terenowych jednostek organizacyjnych.

§ 7. 1. Centrala zapewnia realizację zadań Zakładu określonych w art. 68–71 ustawy.

2. Zakres rzeczowy działania centrali obejmuje w szczególności:

- 1) dysponowanie Funduszem Ubezpieczeń Społecznych, Funduszem Emerytur Pomostowych, Funduszem Rezerwy Demograficznej i Funduszem Alimentacyjnym w stanie likwidacji;
- 2) opracowywanie analiz, strategii, planów działalności Zakładu oraz prognoz z zakresu działalności Zakładu;
- 3) kształtowanie polityki kadrowej, szkoleniowej, wydawniczej, informacyjnej, promocyjnej i doradczej Zakładu;
- 4) zarządzanie finansami Zakładu;
- 5) dysponowanie majątkiem Zakładu;
- 6) współpracę z organami administracji rządowej, instytucjami zagranicznymi oraz organizacjami międzynarodowymi i krajowymi w zakresie ubezpieczeń społecznych;
- 7) kształtowanie sposobu realizacji przez terenowe jednostki organizacyjne zadań Zakładu określonych w szczególności w art. 68–71 ustawy oraz nadzór nad realizacją tych zadań;
- 8) zapewnienie systemów informatycznych i narzędzi komunikacji do realizacji zadań Zakładu określonych w szczególności w art. 68–71 ustawy.

§ 8. 1. W skład centrali wchodzi komórki organizacyjne właściwe do realizacji zadań w szczególności z obszaru:

- 1) ubezpieczeń społecznych i realizacji dochodów;
- 2) świadczeń z ubezpieczeń społecznych;
- 3) orzecznictwa lekarskiego i prewencji rentowej;
- 4) kontroli wykonywania obowiązków w zakresie ubezpieczeń społecznych;
- 5) zarządzania strategicznego;
- 6) finansów i rachunkowości;
- 7) obsługi prawnej i legislacji;
- 8) informatyki;
- 9) administracji, zakupów i zamówień publicznych.

2. Zadania z zakresu obszarów określonych w ust. 1 mogą być realizowane w ramach jednej komórki organizacyjnej centrali lub kilku tych komórek.

§ 9. Szczegółową organizację centrali, w tym komórki organizacyjne centrali oraz zakres ich działania, określa regulamin organizacyjny Zakładu.

§ 10. 1. Terenowymi jednostkami organizacyjnymi są:

- 1) oddziały wraz z inspektoratami i biurami terenowymi;

2) centra.

2. Oddziałem kieruje dyrektor.

§ 11. Zakres rzeczowy działania terenowych jednostek organizacyjnych obejmuje w szczególności:

- 1) bezpośrednią obsługę ubezpieczonych, płatników składek, świadczeniobiorców oraz innych klientów;
- 2) prowadzenie kont ubezpieczonych i kont płatników składek;
- 3) stwierdzanie i ustalanie obowiązku ubezpieczeń społecznych;
- 4) prowadzenie rozliczeń składek, do których poboru jest obowiązany Zakład, oraz ich dochodzenie;
- 5) ustalanie uprawnień do świadczeń z tytułu ubezpieczeń społecznych oraz innych świadczeń zleconych Zakładowi;
- 6) orzecznictwo lekarskie na potrzeby ustalania uprawnień do świadczeń z ubezpieczeń społecznych;
- 7) wypłatę świadczeń z ubezpieczeń społecznych oraz innych świadczeń zleconych Zakładowi do wypłaty;
- 8) realizację umów i porozumień międzynarodowych w dziedzinie ubezpieczeń społecznych.

§ 12. Szczegółową organizację terenowych jednostek organizacyjnych, w tym komórki organizacyjne oraz zakres ich działania, określa regulamin organizacyjny Zakładu.

Uzasadnienie

Projekt rozporządzenia w sprawie nadania statutu Zakładowi Ubezpieczeń Społecznych, zwanemu dalej „Zakładem”, stanowi wykonanie upoważnienia zawartego w art. 74 ust. 5 ustawy z dnia 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych (Dz. U. z 2020 r. poz. 266, z późn. zm.), zwanej dalej „ustawą o sus”.

Obecnie strukturę organizacyjną Zakładu, zakres rzeczowy działania centrali i terenowych jednostek organizacyjnych Zakładu oraz tryb funkcjonowania i kompetencje organów Zakładu określa jego statut nadany rozporządzeniem Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 13 stycznia 2011 r. w sprawie nadania statutu Zakładowi Ubezpieczeń Społecznych (Dz. U. poz. 93).

W okresie od dnia wejścia w życie obecnego statutu nastąpiły istotne zmiany dotyczące funkcjonowania Zakładu. Strategiczne kierunki przekształceń w Zakładzie wyznacza aktualnie Strategia Zakładu Ubezpieczeń Społecznych na lata 2016-2020, której jednym z elementów jest poprawa jakości świadczonych usług oraz efektywności funkcjonowania Zakładu, będąca rezultatem koncentracji działań na podnoszeniu efektywności procesowej. Kwestia koncentracji i centralizacji zadań jest ściśle powiązana z optymalizowaniem działania Zakładu, a spełnienie tego postulatu wymaga modyfikacji struktury organizacyjnej Zakładu. Działania te będą kontynuowane w kolejnej perspektywie strategicznej Zakładu (2025+).

Niezbędne jest przygotowanie Zakładu do szybkiego i efektywnego dostosowania do zmieniających się warunków prawnych i otoczenia zewnętrznego, a także realizacji strategicznych projektów rządowych w obszarze ubezpieczeń społecznych, bez zwiększania nakładów na działalność instytucji.

Realia społeczno-gospodarcze, w których Zakład realizuje swoje ustawowe zadania, ulegają ciągłym zmianom. Szczególnie istotny jest tu rozwój techniki, w tym dotyczący środków komunikacji elektronicznej, i wynikająca z niego informatyzacja społeczeństwa. Powyższe przekłada się na zmianę oczekiwań obywateli względem instytucji realizujących zadania publiczne.

Obecnie struktura Zakładu obejmuje centralę i 43 oddziały wraz z podległymi inspektoratami i biurami terenowymi, które realizują powielające się czynności, w szczególności w obszarze wsparcia realizacji zadań ustawowych (np. administracja, obsługa księgową).

Zmiana statutu Zakładu ma na celu wykorzystanie posiadanego potencjału organizacji przy realizacji zadań publicznych, z uwzględnieniem zmian zachodzących zarówno w samej instytucji, jak i w otoczeniu zewnętrznym.

W statucie Zakładu, w stosunku do obecnie obowiązującego, wprowadzane są następujące zmiany:

1. Rozszerzono katalog terenowych jednostek organizacyjnych Zakładu poprzez dodanie centrów.

Propozycja zmiany wynika z doświadczeń związanych z organizowaniem zadań Zakładu w strukturach scentralizowanych. Obecnie zadania konsolidowane są w ramach terenowych jednostek organizacyjnych – oddziałów. W strukturach oddziałów funkcjonują centra. Tego rodzaju rozwiązanie pozwala na poprawę efektywności realizacji zadań Zakładu oraz umożliwia realizację nowych zadań nakładanych na Zakład, przy założeniu redukcji kosztów i jednoczesnej konieczności utrzymania wysokiego standardu świadczonych usług. Jednak funkcjonujące w Zakładzie usytuowanie centrów w ramach oddziałów wykazuje istotne ograniczenia w zakresie zarządzania tymi strukturami. W Zakładzie funkcjonuje 89 centrów zatrudniających ponad 2 tys. pracowników. Centra usytuowane są w 36 z 43 oddziałów Zakładu.

Przy obecnie obowiązujących rozwiązaniach dyrektor oddziału odpowiada za:

- 1) organizację i prawidłową realizację zadań przez centrum,
- 2) prowadzenie rekrutacji oraz ustalanie warunków pracy i płacy,
- 3) inicjonowanie i wdrażanie nowych rozwiązań oraz zmian w organizacji pracy pracowników,
- 4) zabezpieczenie stanowiska pracy pracownika centrum wraz z niezbędnym wyposażeniem i narzędziami,
- 5) dyscyplinę czasu pracy pracowników,
- 6) obsługę kadrowo-płacową.

Natomiast dyrektor komórki organizacyjnej centrali:

- 1) sprawuje nadzór nad prawidłowym realizowaniem zadań w centrum,
- 2) opracowuje i wdraża zasady i procedury w zakresie procesów obejmujących funkcjonowanie centrum.

Oznacza to, iż centra stanowią *de facto* formę wewnętrznej komórki organizacyjnej oddziału o nazwie „centrum”. Taka organizacja nie pozwala w pełni wykorzystywać potencjału realizacji zadań w scentralizowanej i skonsolidowanej strukturze.

Z punktu widzenia rozwoju modelu organizacji można traktować powoływane centra jako pierwszy etap reorganizacji zadań wspólnych, ale nie tylko, ponieważ obecny charakter centrów jest niejednorodny:

- zadania wspólne zlokalizowane w kilku miejscach struktury (np. Centra Obsługi Wniosków Komorników Sądowych, Centra Obsługi Telefonicznej, Centra Umorzeń, Centra Serwisu Informatycznego). Oznacza to, iż jednemu dyrektorowi Oddziału podlegają sprawy przejęte z oddziałów ościennych;
- centra realizujące zadania centrali a zlokalizowane w oddziale (np. Centrum obsługi korespondencji w sprawach emerytalno-rentowych) – odpowiadają na korespondencję kierowaną do Prezesa Zakładu lub centrali.

Dalszy rozwój modelu powinien zatem jednoznacznie przededefiniować relację tej komórki w stosunku do oddziału i centrali. Dlatego też wydzielenie centrów jako odrębnych jednostek powinno mieć pozytywny wpływ na zarządzanie nimi.

Tworzenie centrów jako odrębnych terenowych jednostek organizacyjnych pozwoli na jednoznaczne przypisanie odpowiedzialności komórki organizacyjnej centrali nad całym centrum merytorycznie odpowiedzialnym przed centralą. Obsługę terenowych jednostek organizacyjnych o różnych lokalizacjach geograficznych ułatwi automatyzowanie procesu, którego właścicielem jest departament centrali, co będzie miało wpływ na efektywność procesu i policzalność wpływu automatyzacji na koszty.

Stworzenie centrów jako odrębnych terenowych jednostek organizacyjnych pozwoli na efektywniejszą obsługę terenowych jednostek organizacyjnych o różnych lokalizacjach geograficznych, zadaniach i strukturach.

Zorganizowanie wybranych funkcji Zakładu w formie wyodrębnionych, wyspecjalizowanych centrów to sposób na utrzymanie kosztów na optymalnym poziomie przy rosnącej liczbie zadań i wzroście kosztów usług zewnętrznych, przez m.in. wykorzystanie przewag lokalnych rynków pracy. Ponadto proponowane rozwiązanie ułatwi standaryzację i obiektywizm informacji w wielooddziałowej, rozproszonej instytucji jaką jest Zakład, co wpłynie na poprawę jakości zarządzania. Zwrócić należy uwagę na fakt, że w kontekście ograniczeń finansowych Zakładu, jak zamrożenie odpisu z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych po stronie źródeł finansowania

działalności, przy jednoczesnym wdrażaniu szeregu nowych rozwiązań, kontekst adekwatnej struktury, centralizacja zadań z wpływem na koszty stają się coraz bardziej istotne.

Wyspecjalizowane centra zostaną wyodrębnione z bieżącej struktury organizacyjnej Zakładu (tak na poziomie centrali, jak i istniejących obecnie terenowych jednostek organizacyjnych), co nie spowoduje wzrostu zatrudnienia. Utworzenie centrów nie będzie miało także wpływu na bezpośrednią obsługę klientów. W dalszym ciągu ubezpieczeni i świadczeniobiorcy będą mogli skorzystać z usług najbliższej terenowej jednostki organizacyjnej ze względu na swoje miejsce zamieszkania, a płatnicy składek – ze względu na swoją siedzibę.

2. Wprowadzono do statutu nazwy obszarów w miejsce nazw komórek organizacyjnych.

Enumeratywne wykazywanie komórek organizacyjnych centrali powoduje, że Prezes Zakładu ma ograniczoną możliwość sprawnego reagowania na szybko zmieniające się otoczenie Zakładu. Rok 2020 i zadania tzw. Tarcz Antykryzysowych czy wdrożenie bonu turystycznego wymagało podejmowania bardzo szybkich decyzji w oparciu o strukturę sprzed ponad 10 lat.

Zwrócić należy uwagę, iż Prezes Zakładu, odpowiedzialny za realizację zadań Zakładu, nie może w pełni realizować funkcji zarządczych w odniesieniu do struktury i modelu rozwiązań organizacyjnych centrali, a jednocześnie pełnić funkcji odpowiedzialnego za cały Zakład. Decyzja o zmianie struktury centrali na poziomie departamentów, a nawet ich nazw, jest poza formalną możliwością Prezesa Zakładu i każdorazowo poprzedzona być musi zmianą przepisów w postaci rozporządzenia Ministra Rodziny i Polityki Społecznej. Zatem zarządzanie Zakładem odbywa się z pewnymi odgórnymi ograniczeniami, co może mieć wpływ na efektywność. Równocześnie ten sam akt prawny w żaden sposób nie odnosi się do struktury wewnętrznej terenowych jednostek organizacyjnych, w tym nazw poszczególnych komórek organizacyjnych na poziomie oddziałów, co sprawia, iż obecny model nie jest jednoznaczny i czytelny.

Rezygnacja ze wskazywania listy komórek organizacyjnych centrali w statucie Zakładu na rzecz określenia obszarów działania centrali pozwoli Prezesowi Zakładu na elastyczne decyzje, adekwatne do potrzeb kierowanych wobec Zakładu i pełne zarządzanie strukturą organizacyjną oraz sprawne jej dostosowanie do przemian społeczno-gospodarczych, technicznych, a także zmian w otoczeniu prawnym, przy utrzymaniu finansów Zakładu na optymalnym poziomie celowym.

Nie bez znaczenia dla przyjęcia takiego rozwiązania jest także nieustanny rozwój techniki, w tym dotyczący środków komunikacji elektronicznej, i wynikająca z niego informatyzacja społeczeństwa i procesy transformacyjne. Przekłada się to na zmianę oczekiwań obywateli

względem instytucji realizujących zadania publiczne oraz stawiane przed Zakładem wyzwania, na które Zakład musi sprawnie reagować. Istotne jest więc zagwarantowanie możliwości sprawnej realizacji zadań Zakładu w zmieniających się warunkach.

Zamiast rozwiązania obecnego określono dla centrali Zakładu obszary zadań, które będą realizowane przez komórki organizacyjne właściwe w szczególności dla obszaru:

- 1) ubezpieczeń społecznych i realizacji dochodów;
- 2) świadczeń z ubezpieczeń społecznych;
- 3) orzecznictwa lekarskiego i prewencji rentowej;
- 4) kontroli wykonywania obowiązków w zakresie ubezpieczeń społecznych;
- 5) zarządzania strategicznego;
- 6) finansów i rachunkowości;
- 7) informatyki;
- 8) administracji, zakupów i zamówień publicznych.

Tak zdefiniowany katalog obszarów otwiera drogę do restrukturyzacji, zmian optymalizujących koszty funkcjonowania Centrali oraz łączenia pewnych funkcji w ramach jednej komórki organizacyjnej. Ważnym argumentem dla tak zdefiniowanej struktury Centrali jest możliwość ewolucyjnego dochodzenia do ostatecznego kształtu struktury, która może być osiągnięta przez równoczesną zmianę, tj.:

- reorganizację danego obszaru i utworzenie centrum,
- reorganizację danego obszaru i optymalizację komórki organizacyjnej centrali.

Podsumowując, proponowana zmiana przyczyni się do:

- szybkiego dostosowywania organizacji do wymagań stawianych przez jej klientów oraz zmian zachodzących w samej instytucji, jak również w otoczeniu zewnętrznym,
- ustalenie struktury organizacyjnej centrali adekwatnej do roli, jaką powinna pełnić i zakresu zadań, jakie powinna realizować.

Konsekwencją przyjętego założenia jest także brak pozostawiania Biura Rady Nadzorczej jako komórki organizacyjnej centrali wymienionej w treści przepisu powszechnie obowiązującego. Zgodnie z § 4 ust. 3 pkt 5 rozporządzenia Prezesa Rady Ministrów z dnia 28 grudnia 1998 r. w sprawie trybu zgłaszania kandydatów na członków Rady Nadzorczej Zakładu Ubezpieczeń Społecznych, regulaminu Rady Nadzorczej i zasad wynagradzania jej członków (Dz. U. poz. 1167) Przewodniczący Rady Nadzorczej sprawuje nad Biurem Rady Nadzorczej nadzór

merytoryczny. Prezes Zakładu pozostaje, pomimo tak określonych uprawnień Przewodniczącego, odpowiedzialny za pełnienie funkcji pracodawcy w rozumieniu przepisów Kodeksu pracy wobec pracowników wspomnianego Biura.

W konsekwencji nie powoduje to konieczności utrzymywania Biura Rady jako jednostki organizacyjnej o umiejscowieniu w strukturze centrali w sposób równorzędny do departamentów centrali, odpowiedzialnych za realizację zadań ustawowych Zakładu, często zatrudniających kilkudziesięciu pracowników. Istotne jest utrzymanie niewielkiej kadrowo, wyodrębnionej w ramach nadrzędnej jednostki organizacyjnej centrali, komórki (Biura), zapewniającej odpowiednie wsparcie Rady Nadzorczej.

3. Uporządkowanie opisu zakresu właściwości rzeczowej centrali i terenowych jednostek organizacyjnych

Ustawa o sus w art. 74 ust. 5 pkt. 1 wskazuje jako jeden z elementów statutu określenie zakresu rzeczowego działania centrali i terenowych jednostek organizacyjnych Zakładu. Proponowany w obecnym projekcie statutu podział zadań, określony odrębnie dla centrali (§ 7 ust. 2) i terenowych jednostek organizacyjnych (§ 11) w sposób jasny i czytelny porządkuje te zadania, przypisując na każdym z poziomów zarządzania te z czynności, które wynikają z roli w Zakładzie, jakie odgrywają wymienione powyżej jednostki organizacyjne.

4. Rezygnacja z określenia w statucie kierujących terenową jednostką organizacyjną, z wyłączeniem dyrektora oddziału.

W stosunku do obecnego statutu zrezygnowano z określania kierujących terenową jednostką organizacyjną, w wyłączeniu dyrektorów oddziałów. Dyrektor oddziału jako organ egzekucyjny na podstawie innych przepisów został uwzględniony w strukturze organizacyjnej Zakładu na poziomie statutu, jako kierujący oddziałem. Natomiast określenie kierujących innymi terenowymi jednostkami organizacyjnymi niż oddziału będzie określone na poziomie regulaminu organizacyjnego Zakładu.

Podsumowując, podstawowym celem wprowadzenia rozwiązań proponowanych w projekcie statutu jest zapewnienie możliwości szybkiego reagowania na zadania stawiane Zakładowi przez łatwość i pełną elastyczność w dopasowywaniu jego struktury, tak na poziomie centrali jak i centrów oraz wprowadzenie możliwości pełnienia funkcji zarządzania Zakładem jako całą organizacją. Możliwości optymalizacji sposobu działania Zakładu, wynikające z proponowanego statutu, będą pozwalały na koncentrację określonych zadań w poszczególnych

centrach, które dzięki specjalizacji działać będą w sposób znacznie efektywniejszy. Sprzyjać to będzie również racjonalnemu zarządzaniu zasobami ludzkimi Zakładu.

Tak określona struktura pozwolić może także na zmianę modelu zapewniania narzędzi informatycznych, służących do realizacji poszczególnych zadań nakładanych na Zakład, a także sposób oszczędniejszego wykorzystania pozostających w gestii Zakładu nieruchomości i wyposażenia technicznego oraz biurowego.

Nie można pominąć również wpływu przemian technologicznych na efektywność działania Zakładu. Mają one znaczenie kluczowe, a ich wpływ może być fundamentalny dla determinowania w przyszłości sposobu funkcjonowania Zakładu i związanych z tym kosztów.

Proponuje się by rozporządzenie weszło w życie po upływie 14 dni od dnia ogłoszenia.

Projekt rozporządzenia nie wymaga zamieszczenia przepisów przejściowych.

W ocenie projektodawcy zawarte w projekcie regulacje nie będą mieć wpływu na działalność mikroprzedsiębiorców, małych i średnich przedsiębiorców zgodnie z ustawą z dnia 6 marca 2018 r. – Prawo przedsiębiorców (Dz. U. z 2019 r. poz. 1292, z późn. zm.). Wejście w życie rozporządzenia nie będzie mieć też wpływu na sektor dużych przedsiębiorstw.

W ocenie projektodawcy przedmiot projektowanej regulacji nie jest sprzeczny z prawem Unii Europejskiej.

W ocenie projektodawcy regulacje zawarte w projekcie nie stanowią przepisów technicznych w rozumieniu rozporządzenia 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.), w związku z tym projekt nie podlega obowiązkowi notyfikacji.

Zgodnie z § 27 ust. 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.) projekt nie podlega opinii właściwych instytucji i organów Unii Europejskiej, w tym Europejskiego Banku Centralnego.

Zgodnie z art. 5 ustawy z dnia 7 lipca 2005 r. o działalności lobbingskiej w procesie stanowienia prawa (Dz. U. z 2017 r. poz. 248) oraz § 52 uchwały nr 190 Rady Ministrów z dnia 29 października 2013 r. – Regulamin pracy Rady Ministrów projekt zostanie zamieszczony w Biuletynie Informacji Publicznej Ministerstwa Rodziny i Polityki Społecznej

oraz na stronie podmiotowej Rządowego Centrum Legislacji, w serwisie Rządowy Proces Legislacyjny z dniem skierowania do uzgodnień i konsultacji publicznych.

<p>Nazwa projektu Projekt rozporządzenia Ministra Rodziny i Polityki Społecznej w sprawie nadania statutu Zakładowi Ubezpieczeń Społecznych</p> <p>Ministerstwo wiodące i ministerstwa współpracujące Ministerstwo Rodziny i Polityki Społecznej</p> <p>Osoba odpowiedzialna za projekt w randze Ministra, Sekretarza Stanu lub Podsekretarza Stanu Sekretarz Stanu Stanisław Szwed</p> <p>Kontakt do opiekuna merytorycznego projektu Departament Ubezpieczeń Społecznych (tel. 22 661 17 38)</p>	<p>Data sporządzenia 19.11.2020</p> <p>Źródło: Upoważnienie ustawowe</p> <p>Nr w wykazie prac legislacyjnych MRiPS 30</p>
--	--

OCENA SKUTKÓW REGULACJI

1. Jaki problem jest rozwiązywany?

W okresie od wejścia w życie obecnego statutu nastąpiły istotne zmiany dotyczące funkcjonowania Zakładu Ubezpieczeń Społecznych (zwanego dalej „Zakładem”). Postępująca informatyzacja społeczeństwa oraz rozwój technologiczny, w tym dotyczący środków komunikacji elektronicznej, przekłada się na zmianę oczekiwań obywateli względem instytucji realizujących zadania publiczne. Niezbędne jest zatem przygotowanie Zakładu do szybkiego i efektywnego dostosowania swojego modelu działania do zmieniających się warunków prawnych i otoczenia zewnętrznego a także realizacji strategicznych projektów rządowych w obszarze ubezpieczeń społecznych, bez zwiększania nakładów na działalność instytucji.

Zmiana statutu Zakładu ma na celu wykorzystanie posiadanego potencjału organizacji przy realizacji zadań publicznych.

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

Obecnie struktura Zakładu obejmuje centralę i 43 oddziały wraz z podległymi inspektoratami i biurami terenowymi, które realizują powielające się czynności, w szczególności w obszarze wsparcia realizacji zadań ustawowych (np. administracja, obsługa księgową).

Zmiana statutu Zakładu ma na celu wykorzystanie posiadanego potencjału organizacji przy realizacji zadań publicznych przy uwzględnieniu zmian zachodzących zarówno w samej instytucji, jak i w otoczeniu zewnętrznym.

1. Rozszerzono katalog terenowych jednostek organizacyjnych Zakładu. Obecnie terenowymi jednostkami organizacyjnymi są oddziały oraz inspektoraty i biura terenowe. Proponuje się dodanie centrów. Propozycja zmiany wynika z doświadczeń związanych z organizowaniem zadań Zakładu w strukturach scentralizowanych. Obecnie zadania konsolidowane są w ramach obecnych terenowych jednostek organizacyjnych – oddziałów. W strukturach oddziałów funkcjonują centra. Tego rodzaju rozwiązanie pozwala na poprawę efektywności realizacji zadań Zakładu. Obecnie funkcjonujące w Zakładzie usytuowanie centrów (tj. w ramach oddziałów) wykazuje ograniczenia w zakresie zarządzania tymi strukturami.

Tworzenie centrów jako odrębnych terenowych jednostek organizacyjnych pozwoli na jednoznaczne przypisanie odpowiedzialności komórki organizacyjnej centrali nad całym centrum merytorycznie odpowiedzialnym przed centralą. Obsługę terenowych jednostek organizacyjnych o różnych lokalizacjach geograficznych ułatwi automatyzowanie procesu, którego właścicielem jest departament centrali, co będzie miało wpływ na efektywność procesu i policzalność wpływu automatyzacji na koszty. Przyczyni się do wzrostu efektywności organizacyjnej Zakładu, w tym zapewni zwiększenie skuteczności realizacji zadań poprzez tworzenie skonsolidowanych i wyspecjalizowanych regionalnych struktur obsługowych w wybranym obszarze, a także eliminowanie zadań powielanych w terenowych jednostkach organizacyjnych.

2. Wprowadzono do statutu nazwy obszarów w miejsce nazw komórek organizacyjnych.
Rezygnacja ze wskazywania listy komórek organizacyjnych centrali w statucie Zakładu na rzecz określenia obszarów działania centrali pozwoli Prezesowi Zakładu na elastyczne decyzje, adekwatne do potrzeb kierowanych wobec Zakładu i pełne zarządzanie strukturą organizacyjną oraz sprawne jej dostosowanie do przemian społeczno-gospodarczych, technicznych, a także zmian w otoczeniu prawnym, przy utrzymaniu finansów Zakładu na optymalnym poziomie celowym.

3. Uporządkowanie opisu zakresu właściwości rzeczowej centrali i terenowych jednostek organizacyjnych
Ustawa o z dnia 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych (Dz. U. z 2020 r. poz. 266, z późn. zm.) w art. 74 ust. 5 pkt 1 wskazuje jako jeden z elementów statutu określenie zakresu rzeczowego działania centrali i terenowych jednostek organizacyjnych Zakładu. Proponowany w obecnym projekcie statutu podział zadań, określony

Saldo ogółem												
budżet państwa												
JST												
pozostałe jednostki (oddzielnie)												
Źródła finansowania	Brak skutków finansowych dla sektora finansów publicznych.											
Dodatkowe informacje, w tym wskazanie źródeł danych i przyjętych do obliczeń założeń	<p>Wejście w życie rozporządzenia nie spowoduje dodatkowych skutków finansowych dla sektora finansów publicznych, w tym budżetu państwa, w stosunku do wielkości wynikających z obowiązujących przepisów. Budżet Zakładu pozostanie na niezmienionym poziomie.</p> <p>Wpływ na sytuację ekonomiczną i społeczną rodziny, a także osób niepełnosprawnych oraz osób starszych</p> <p>Projektowana regulacja nie będzie w zasadzie wpływać na sytuację osób niepełnosprawnych oraz osób starszych, ale może mieć pozytywny skutek poprzez efektywniejsze działanie Zakładu i lepszą jakościowo obsługę.</p>											
8. 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											
	sektor mikro-, małych i średnich przedsiębiorstw											
	rodzina, obywatele oraz gospodarstwa domowe											
	(dodaj/usuń)											
Niemierzalne	(dodaj/usuń)											
	(dodaj/usuń)											
Dodatkowe informacje, w tym wskazanie źródeł danych i przyjętych do obliczeń założeń	<p>Projekt nie wpłynie na konkurencyjność gospodarki i przedsiębiorczość, w tym na funkcjonowanie przedsiębiorców, a zwłaszcza mikro-, małych i średnich przedsiębiorców.</p> <p>Operacje przetwarzania danych wynikają z przepisów ustawy z dnia 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych i są proporcjonalne i niezbędne. Brak zmian dot. ww. ryzyka w stosunku do obecnego stanu prawnego. Brak zmian w projektowanym rozporządzeniu w zakresie przetwarzania danych w stosunku do obecnego stanu prawnego.</p>											
9. Zmiana obciążeń regulacyjnych (w tym obowiązków informacyjnych) wynikających z projektu												
<input checked="" type="checkbox"/> nie dotyczy												
Wprowadzane są obciążenia poza bezwzględnie wymaganymi przez UE (szczegóły w odwróconej tabeli zgodności).						<input type="checkbox"/> tak <input 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 type="checkbox"/> zwiększenie liczby dokumentów <input 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 type="checkbox"/> nie <input type="checkbox"/> nie dotyczy						
Komentarz: Nie dotyczy												
10. Wpływ na rynek pracy												

Brak wpływu.	
11. Wpływ na pozostałe obszary	
<input type="checkbox"/> środowisko naturalne <input type="checkbox"/> sytuacja i rozwój regionalny <input type="checkbox"/> inne: ...	<input type="checkbox"/> demografia <input type="checkbox"/> mienie państwowe <input type="checkbox"/> informatyzacja <input type="checkbox"/> zdrowie
Omówienie wpływu	Brak wpływu.
12. Planowane wykonanie przepisów aktu prawnego	
Proponuje się, aby rozporządzenie weszło w życie po upływie 14 dni od dnia ogłoszenia.	
13. W jaki sposób i kiedy nastąpi ewaluacja efektów projektu oraz jakie mierniki zostaną zastosowane?	
Projekt rozporządzenia dotyczy zmiany wewnętrznej struktury organizacyjnej Zakładu, stąd też ewaluacja efektów zaproponowanych rozwiązań będzie odbywała się na bieżąco w celu elastycznego dostosowywania się Zakładu do nowych zadań i zmian w otoczeniu gospodarczym i prawnym	
14. Załączniki (istotne dokumenty źródłowe, badania, analizy itp.)	
Brak.	