



Minister Rozwoju,  
Pracy i Technologii

Data: 28 kwietnia 2021  
Znak sprawy: DPP-V.0211.2.2020

**Przewodniczący Zarządu Głównego  
Forum Związków Zawodowych**

**Przewodniczący Komisji Krajowej  
NSZZ „Solidarność”**

**Przewodniczący Ogólnopolskiego  
Porozumienia Związków  
Zawodowych**

**Dotyczy:** opiniowania projektu rozporządzenia Ministra Rozwoju, Pracy i Technologii zmieniającego rozporządzenie w sprawie warunków wynagradzania za pracę i przyznawania innych świadczeń związanych z pracą dla pracowników zatrudnionych w niektórych państwowych jednostkach budżetowych

**Szanowni Państwo,**

przekazuję *projekt rozporządzenia Ministra Rozwoju, Pracy i Technologii zmieniającego rozporządzenie w sprawie warunków wynagradzania za pracę i przyznawania innych świadczeń związanych z pracą dla pracowników zatrudnionych w niektórych państwowych jednostkach budżetowych* wraz z uzasadnieniem oraz oceną skutków regulacji, z uprzejmą prośbą o zgłaszanie ewentualnych uwag lub opinii w terminie 30 dni od dnia otrzymania projektu.

Uprzejmie proszę o przesłanie uwag lub opinii do projektu również w wersji edytowalnej na adres poczty elektronicznej: [Agnieszka.Dylewska@mrpit.gov.pl](mailto:Agnieszka.Dylewska@mrpit.gov.pl) oraz, [Joanna.Oleksi@mrpit.gov.pl](mailto:Joanna.Oleksi@mrpit.gov.pl)

Projekt jest także dostępny w Biuletynie Informacji Publicznej Rządowego Centrum Legislacji w zakładce Rządowy Proces Legislacyjny.

**Podstawa prawna:** art. 19 ust. 2 i 2<sup>1</sup> ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych

**Z poważaniem**

**Z upoważnienia**

Iwona Michałek

Sekretarz Stanu

[podpisano elektronicznie]

**Załączniki:**

1. Projekt
2. Uzasadnienie
3. Ocena Skutków Regulacji

## ROZPORZĄDZENIE

### MINISTRA ROZWOJU, PRACY I TECHNOLOGII<sup>1)</sup>

z dnia ..... r.

#### **zmieniające rozporządzenie w sprawie warunków wynagradzania za pracę i przyznawania innych świadczeń związanych z pracą dla pracowników zatrudnionych w niektórych państwowych jednostkach budżetowych**

Na podstawie art. 77<sup>3</sup> § 1 ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy (Dz. U. z 2020 r. poz. 1320) zarządza się, co następuje:

§ 1. W rozporządzeniu 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 2019 r. poz. 2011 i z 2020 r. poz. 942) wprowadza się następujące zmiany:

1) w załączniku nr 1 do rozporządzenia:

a) tabela I otrzymuje brzmienie:

#### **I. Dla pracowników OHP**

<b>Kategoria zaszeregowania</b>	<b>Kwota w złotych</b>
1	2
I	2 600–3 000
II	2 610–3 100
III	2 620–3 200
IV	2 630–3 300
V	2 640–3 400
VI	2 650–3 500
VII	2 660–3 600
VIII	2 670–3 800
IX	2 680–3 900
X	2 690–4 200
XI	2 710–4 500

<sup>1)</sup> Minister Rozwoju, Pracy i Technologii kieruje działem administracji rządowej – praca, na podstawie § 1 ust. 2 pkt 4 rozporządzenia Prezesa Rady Ministrów z dnia 6 października 2020 r. w sprawie szczegółowego zakresu działania Ministra Rozwoju, Pracy i Technologii (Dz. U. poz. 1718).

XII	2 730–4 800
XIII	2 760–5 000
XIV	2 790–5 300
XV	2 820–5 600
XVI	2 910–5 900
XVII	3 010–6 300
XVIII	3 110–6 700
XIX	3 360–7 000
XX	3 610–7 400
XXI	3 860–7 800"

b) tabela X otrzymuje brzmienie:

**X. Dla pozostałych pracowników**

<b>Kategoria zaszeregowania</b>	<b>Kwota w złotych</b>
1	2
I	1 400–2 800
II	1 800–2 820
III	1 830–2 840
IV	1 860–2 860
V	1 890–2 880
VI	1 920–2 900
VII	1 950–2 920
VIII	1 980–3 000
IX	2 010–3 100
X	2 040–3 300
XI	2 070–3 500
XII	2 100–3 700
XIII	2 130–4 000
XIV	2 160–4 300
XV	2 190–4 600

XVI	2 220–4 900
XVII	2 250–5 200
XVIII	2 300–5 600
XIX	2 500–9 000"

2) w załączniku nr 3 do rozporządzenia:

a) tabela II otrzymuje brzmienie:

## II. Pracowników zatrudnionych w OHP

Lp.	Stanowisko	Kategoria zaszeregowania	Stawka dodatku funkcyjnego do	Wymagane kwalifikacje	
				wykształcenie	liczba lat pracy
1	2	3	4	5	6
1	Doradca Komendanta Głównego OHP, dyrektor biura w Komendzie Głównej OHP	XVIII– XXI	9	wyższe	8
	zastępca głównego księgowego budżetu OHP		7		
	inspektor ochrony danych/pełnomocnik do spraw ochrony informacji niejawnych i spraw obronnych w Komendzie Głównej OHP		9	według odrębnych przepisów	
2	Kierownik zespołu w Komendzie Głównej OHP, zastępca dyrektora biura w Komendzie Głównej OHP	XV–XIX	8	wyższe	8
3	Radca prawny w Komendzie Głównej OHP, audytor wewnętrzny w Komendzie Głównej OHP	XV–XIX	8	według odrębnych przepisów	

4	Dyrektor centrum edukacji i pracy młodzieży, dyrektor biura w komendzie wojewódzkiej OHP	XV-XVIII	8	wyższe	8
	Kierownik ośrodka szkolenia i wychowania			wyższe (kierunek studiów w zakresie pedagogiki, psychologii lub socjologii)	7
5.	Komendant hufca pracy	XV-XVII	7	wyższe (kierunek studiów w zakresie pedagogiki, psychologii lub socjologii)	4
	radca prawny			według odrębnych przepisów	
6	Zastępca głównego księgowego	XV-XVII	7	wyższe	3
7	Główny specjalista w Komendzie Głównej OHP	XIV-XVIII	4	wyższe	8
8	Kierownik warsztatu	XIV-XVII	7	wyższe	4
9	Zastępca kierownika ośrodka szkolenia i wychowania	XIV-XVII	7	wyższe (kierunek studiów w zakresie pedagogiki, psychologii lub socjologii)	4

10	Kierownik internatu, zastępca komendanta hufca pracy	XIV-XVI	6	wyższe (kierunek studiów w zakresie pedagogiki, psychologii lub socjologii)	3
11	Pedagog	XIII-XVI	5	wyższe (kierunek studiów w zakresie pedagogiki, psychologii lub socjologii)	4
	psycholog			według odrębnych przepisów	
12	Kierownik zespołu w komendzie wojewódzkiej, kierownik rejonowego ośrodka szkolenia zawodowego młodzieży	XII-XVI	8	wyższe	4
13	Duszpasterz	XII-XVI	6	według odrębnych przepisów	
14	Główny specjalista w komendzie wojewódzkiej OHP	XII-XVI	2	wyższe	6
15	Starszy: specjalista, księgowy w Komendzie Głównej OHP	XII-XVI	-	wyższe	6
16	Inspektor ochrony danych/pełnomocnik do spraw ochrony informacji niejawnych i spraw obronnych w komendzie wojewódzkiej OHP, Centrum Kształcenia i Wychowania, Ośrodka Szkolenia Zawodowego	XII-XV	-	według odrębnych przepisów	

17	Starszy wychowawca	XIII–XVI	5	wyższe (kierunek studiów w zakresie pedagogiki, psychologii lub socjologii)	4
18	Specjalista w Komendzie Głównej OHP, starszy: specjalista, księgowy w komendzie wojewódzkiej OHP, główny specjalista inny niż wymieniony w lp. 7 i 14	XI–XIV	–	wyższe	3
19	Doradca zawodowy	X–XIV	–	wyższe	rok w zakresie poradnictwa zawodowego
	doradca zawodowy – stażysta	IX–XII	–	wyższe	–
				średnie	1
20	Specjalista do spraw programów	X–XIV	–	wyższe	rok w zakresie przygotowania, realizacji i oceniania realizacji programów rynku pracy
	specjalista do spraw programów – stażysta	IX–XII	–	wyższe	–
				średnie	1
21	Starszy specjalista inny niż wymieniony w lp. 15 i 18	X–XIV	–	wyższe	2



22	Wychowawca	X–XIV	4	wyższe (kierunek studiów w zakresie pedagogiki, psychologii lub socjologii)	2
23	Instruktor praktycznej nauki zawodu,	X–XIV	4	według odrębnych przepisów	
24	Instruktor szkolenia zawodowego	X–XIV	-	według odrębnych przepisów	
25	Pośrednik pracy	IX–XIII	–	wyższe	rok w zakresie pośrednictwa pracy
	pośrednik pracy – stażysta	IX–XII	–	wyższe	–
				średnie	1
26	Specjalista do spraw rozwoju zawodowego	IX–XIII	–	wyższe	rok w zakresie organizacji szkoleń
	specjalista do spraw rozwoju zawodowego – stażysta	IX–XII	–	wyższe	–
				średnie	1
27	Doradca EURES	IX–XIII	–	wyższe oraz znajomość języka angielskiego na poziomie B1 oraz ukończenie szkoleń określonych w odrębnych przepisach	rok w zakresie pośrednictwa pracy lub poradnictwa zawodowego
	asystent EURES	IX–XII	–	wyższe	–
				średnie	1

28	Starszy inspektor, specjalista	IX–XIII	–	wyższe	2
				średnie	3
29	Młodszy wychowawca	IX–XIII	–	wyższe (kierunek studiów w zakresie pedagogiki, psychologii lub socjologii)	–
30	Księgowy, inspektor	IX–XI	–	średnie	–
31	Starszy referent, kasjer	IX–XI	–	średnie	1
32	Referent	V–VIII	–	średnie	–

**Pracownicy zatrudnieni na stanowiskach pomocniczych**

1	Kierownik administracyjny	IX–XIV	3	średnie	3
2	Kierowca	IX–XI	–	według odrębnych przepisów	
3	Konserwator	IX–X	–	zasadnicze	2
4	Starszy recepcjonista, kucharz	VIII–X	–	średnie	2
5	Starszy magazynier	VIII–IX	–	średnie	1
6	Elektryk	VIII–IX	–	zasadnicze	–
7	Mechanik	VII–X	–	zasadnicze	3
8	Recepcjonista	VII–IX	–	średnie	–
	pokojowa			podstawowe	–
9	Magazynier	VII–VIII	–	zasadnicze	1
10	Pracownik gospodarczy	V–VII	–	podstawowe	–
11	Portier, dozorca	IV–V	–	podstawowe	–

12	Pomoc kuchenna	III-X	-	zasadnicze	-
13	Sprzątaczk	I-III	-	podstawowe	-"

b) tabela Vf otrzymuje brzmienie:

Vf. Pracowników zatrudnionych w Krajowej Szkole Skarbowości

Lp.	Stanowisko	Kategoria zaszeregowania	Stawka dodatku funkcyjnego do	Wymagane kwalifikacje	
				wykształcenie	liczba lat pracy
1	2	3	4	5	6
1	Kierownik filii	XIII-XVI	6	wyższe	5
2	Konsultant merytoryczny, doradca, ekspert	XII-XV	5	wyższe	5
3	Kierownik działu	XII-XV	4	wyższe	5
4	Koordinator, główny specjalista	IX-XIV	4	wyższe	4
	radca prawny			według odrębnych przepisów	
5	Pełnomocnik ds. ochrony informacji niejawnych	VIII-XIII	3	według odrębnych przepisów	
6	Kierownik: zespołu, projektu, sekcji, zmiany	VIII-XIII	3	wyższe	3
7	Kierownik kancelarii tajnej, materiałów niejawnych i archiwum	VII-XII	2	wyższe	1
8	Starszy: specjalista, archiwista, księgowy	VII-XII	-	wyższe	3
9	Archiwista	II-VII	-	średnie	3
10	Specjalista, analityk, informatyk	VI-XI	-	wyższe	3
				średnie	4
	inspektor ochrony danych			według odrębnych przepisów	
11	Starszy: referent, recepcjonista	V-X	-	wyższe	2
12	Samodzielny referent, księgowy, asystentka	IV-IX	-	wyższe	1
				średnie	-

13	Instruktor	III–VIII	–	wyższe	1
14	Referent, technik, magazynier, recepcjonista	II–VII	–	średnie	–
<b>Pracownicy zatrudnieni na stanowiskach pomocniczych, obsługi, przy sporządzaniu i wydawaniu posiłków</b>					
1	Konserwator, sprzątaczką, pokojowa, pracownik gospodarczy	I–VI	–	zasadnicze lub podstawowe	–
	kierowca			według odrębnych przepisów	
2	Szef kuchni, szef zmiany	IV–IX	2	średnie	1
3	Kuchmistrz	III–VIII	1	zasadnicze	1
4	Starszy kelner	III–VIII	–	zasadnicze	1
5	Kucharz, kelner	II–VII	–	zasadnicze	–
6	Młodszy: kucharz, kelner, pomoc kuchenna	I–VI	–	zasadnicze lub podstawowe	–"

§ 2. Miesięczne stawki wynagrodzenia zasadniczego określone w niniejszym rozporządzeniu mają zastosowanie do wynagrodzeń należnych od dnia 1 stycznia 2021 r.

§ 3. Pracownik, który nie spełnia wymagań kwalifikacyjnych przewidzianych dla stanowiska zajmowanego przez niego w dniu wejścia w życie niniejszego rozporządzenia, może być nadal zatrudniony na tym stanowisku.

§ 4. Wynagrodzenie pracownika, ustalone na podstawie przepisów rozporządzenia zmienianego w § 1, w brzmieniu nadanym niniejszym rozporządzeniem, nie może być niższe od wynagrodzenia ustalonego temu pracownikowi przed dniem wejścia w życie niniejszego rozporządzenia.

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

**MINISTER ROZWOJU, PRACY  
I TECHNOLOGII**

ZA ZGODNOŚĆ POD WZGLĘDEM  
PRAWNYM, LEGISLACYJNYM I REDAKCYJNYM  
IWONA ZIENDALSKA  
ZASTĘPCA DYREKTORA DEPARTAMENTU PRAWNEGO  
W MINISTERSTWIE ROZWOJU, PRACY I TECHNOLOGII  
**/-PODPISANO ELEKTRONICZNIE/**

## 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 2019 r. poz. 2011, z późn. zm.) stanowi wykonanie upoważnienia ustawowego zawartego w art. 77<sup>3</sup> § 1 ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy (Dz. U. z 2020 r. poz. 1320). 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, Funduszy i Polityki Regionalnej działając w oparciu o ww. przepis Kodeksu pracy, wystąpił z wnioskiem o dokonanie nowelizacji rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Społecznej w sprawie warunków wynagradzania za pracę i przyznawania innych świadczeń związanych z pracą dla pracowników zatrudnionych w niektórych państwowych jednostkach budżetowych, w zakresie Krajowej Szkoły Skarbowości, podległej Szefowi Krajowej Administracji Skarbowej.

Ponadto, w projekcie rozporządzenia uwzględniono również zmiany dla jednostek budżetowych podległych Ministrowi Rozwoju, Pracy i Technologii, tj. Ochotniczych Hufców Pracy, Centrum Partnerstwa Społecznego „Dialog”, Zakładu Wydawniczo-Poligraficznego MRPiPS.

Projekt rozporządzenia przewiduje zmianę tabeli I i X miesięcznych stawek wynagrodzenia zasadniczego dla pracowników zatrudnionych w niektórych państwowych jednostkach budżetowych, określonych w załączniku nr 1 do przedmiotowego rozporządzenia oraz zmianę tabel II i Vf stanowisk, zaszeregowania i kwalifikacji zawodowych, określonych w załączniku nr 3 do przedmiotowego rozporządzenia.

W myśl rozporządzenia Rady Ministrów z dnia 15 września 2020 r. w sprawie wysokości minimalnego wynagrodzenia za pracę oraz wysokości minimalnej stawki godzinowej w 2021 r. (Dz. U. poz. 1596), w 2021 r. minimalne wynagrodzenie za pracę wynosi 2800 zł. Obowiązek ustalenia wynagrodzenia pracownika co najmniej na poziomie minimalnego wynagrodzenia wynika z przepisów ustawy z dnia 10 października 2002 r. o minimalnym wynagrodzeniu za pracę (Dz. U. z 2020 r. poz. 2207). Obowiązujące natomiast tabele miesięcznych stawek wynagrodzenia zasadniczego dla pracowników zatrudnionych w Ochotniczych Hufcach Pracy (tabela I) oraz dla pozostałych pracowników (tabela X) określone w załączniku nr 1 do ww. rozporządzenia nie pozwolą na ustalenie niektórym pracownikom najniżej zaszeregowanym uprawnionym jedynie do wynagrodzenia zasadniczego gwarantowanej w 2021 r. wysokości minimalnego wynagrodzenia.

### Szczegółowy zakres zmian:

1. W załączniku nr 1 do ww. rozporządzenia skorygowano tabele miesięcznych stawek wynagrodzenia zasadniczego dla:

- a) pracowników Ochotniczych Hufców Pracy (OHP) – tabela I:
- maksymalne stawki wynagrodzenia zasadniczego wzrastają od ok. 5 % do ok. 22 %, tj. w granicach kwot 3000 zł – 7800 zł (obecnie 2650 zł – 6600 zł).

Podwyższenie maksymalnych stawek wynagrodzenia zasadniczego nie spowoduje automatycznego wzrostu wynagrodzeń pracowników z uwagi na fakt, że nie obliguje pracodawcy, a jedynie daje możliwość ustalenia wyższych wynagrodzeń. Nie spowoduje również dodatkowych skutków finansowych, tj. mieścić się będzie w ramach planowanych limitów wynagrodzeń.

- b) pozostałych pracowników (w tym pracowników Centrum Partnerstwa Społecznego „Dialog”, Zakładu Wydawniczo-Poligraficznego MRPiPS) – tabela X:
- maksymalne stawki wynagrodzenia zasadniczego w kategoriach zaszeregowania I–VII wzrastają od ok. 1 % do ok. 8 %, tj. w granicach kwot 2800 zł – 2920 zł (obecnie 2600 zł – 2900 zł).

W pozostałych tabelach stawek wynagrodzenia zasadniczego, maksymalne stawki wynagrodzenia zasadniczego ustalone są powyżej kwoty 2800 zł, co pozwala na ustalenie pracownikowi uprawnionemu jedynie do wynagrodzenia zasadniczego gwarantowanego ustawowo minimalnego wynagrodzenia za pracę. Minimalne wynagrodzenie za pracę nie ma charakteru wyłącznie wynagrodzenia zasadniczego. Jest to łączne wynagrodzenie pracownika za nominalny czas pracy w danym miesiącu, a więc poza wynagrodzeniem zasadniczym obejmuje również inne składniki wynagrodzenia i świadczenia pracownicze zaliczone do wynagrodzeń osobowych, w tym premie, nagrody i dodatki do wynagrodzenia.

## 2. W załączniku nr 3 do rozporządzenia:

- 1) tabela II otrzymuje nowe brzmienie. Zmiana tabeli stanowisk, zaszeregowień i kwalifikacji zawodowych dla pracowników zatrudnionych w OHP wynika z konieczności dostosowania jej do struktury organizacyjnej OHP oraz zagwarantowania przez tą jednostkę jak najlepszej realizacji zadań na rzecz młodzieży korzystającej ze wsparcia oferowanego przez OHP. Ponadto, zmiany kategorii zaszeregowania oraz wysokości dodatku funkcyjnego wynikają również, m.in. z konieczności uporządkowania kategorii zaszeregowania, usystematyzowania relacji między stanowiskami w strukturze organizacyjnej oraz ze zmiany tabeli miesięcznych stawek wynagrodzenia zasadniczego.

W związku z powyższym:

- usuwa się niewykorzystywane stanowisko „dyrektor wykonawczy w Komendzie Głównej OHP”. Stanowisko to nie występuje w strukturze organizacyjnej OHP i dlatego nie jest wymagany przepis przejściowy w tym zakresie;
- podwyższa się minimalne i maksymalne kategorie zaszeregowania oraz stawki dodatku funkcyjnego dla niektórych stanowisk,
- dla stanowiska „zastępca kierownika ośrodka szkolenia i wychowania” zmienia się wymagania kwalifikacyjne dotyczące liczby lat pracy – z 3 lat na 4 lata;
- obniża się dodatek funkcyjny dla niektórych stanowisk;

- 2) tabela Vf otrzymuje nowe brzmienie. Zmieniona tabela stanowisk, zaszeregowan i kwalifikacji zawodowych została dostosowana do obecnej struktury organizacyjnej Krajowej Szkoły Skarbowości oraz realizowanych przez jednostkę zadań. Proponowane zmiany przyczynią się do zwiększenia efektywności wykonywanych zadań oraz wzrostu konkurencyjności zatrudnienia w Krajowej Szkole Skarbowości.

W związku z powyższym:

a) dodaje się stanowiska:

- „konsultant merytoryczny”, „doradca”, „ekspert” – utworzenie tych stanowisk związane jest z koniecznością realizacji zadań przez Krajową Szkołę Skarbowości obejmujących współpracę z krajowymi, zagranicznymi i międzynarodowymi organizacjami, instytucjami, szkołami i placówkami naukowo-badawczymi, tworzenie specjalistycznych programów i materiałów dydaktycznych, opracowywanie i wydawanie publikacji w zakresie prowadzonej działalności informacyjno-edukacyjnej, wykonywanie prac naukowo-badawczych, rozwojowych i wdrożeniowych w zakresie prowadzonych projektów oraz współpracę z Radą Programową Szkoły na poziomie eksperckim,
- „pełnomocnik do spraw ochrony informacji niejawnych” – na podstawie art. 14 ustawy z dnia 5 sierpnia 2010 r. o ochronie informacji niejawnych (Dz. U. z 2019 r. poz. 742),
- „kierownik kancelarii tajnej, materiałów niejawnych i archiwum” – w związku z rozporządzeniem Rady Ministrów z dnia 29 maja 2012 r. w sprawie środków bezpieczeństwa fizycznego stosowanych do zabezpieczenia informacji niejawnych (Dz. U. z 2012 r. poz. 683, z późn. zm.), zarządzeniem Nr 54 Ministra Finansów z dnia 28 grudnia 2011 r. w sprawie kancelarii tajnych, innych komórek organizacyjnych odpowiedzialnych za przetwarzanie materiałów niejawnych oraz przetwarzania informacji niejawnych (Dz. Urz. Min. Fin. z 2011 r. Nr 9, poz. 47), oraz na podstawie ustawy z dnia 14 lipca 1983 r. o narodowym zasobie archiwalnym i archiwach (Dz. U. z 2020 r. poz. 164),
- „inspektor ochrony danych” – na podstawie ustawy z dnia 10 maja 2018 r. o ochronie danych osobowych (Dz. U. z 2019 r. poz. 1781);

b) określa się maksymalne stawki dodatku funkcyjnego dla stanowisk: „kierownik filii”, „konsultant merytoryczny”, „doradca”, „ekspert”, „kierownik działu”, „koordynator”, „główny specjalista”, „radca prawny”, „pełnomocnik ds. ochrony informacji niejawnych”, „kierownik: zespołu, projektu, sekcji, zmiany”, „kierownik kancelarii tajnej, materiałów niejawnych i archiwum”, „szef kuchni”, „szef zmiany” oraz „kuchmistrz”. Zgodnie z § 6 ust. 1 ww. rozporządzenia, dodatek funkcyjny przysługuje pracownikowi zatrudnionemu na stanowisku związanym z kierowaniem zespołem oraz radcy prawnemu. Natomiast na podstawie § 6 ust. 2 ww. rozporządzenia, dodatek funkcyjny może być przyznany innym pracownikom niż wymienionym w ust. 1, w związku z koordynacją wykonywania określonych zadań, zatrudnionym na stanowiskach, dla których w tabelach przewiduje się dodatek funkcyjny. Zgodnie z projektowaną regulacją są to stanowiska: „konsultant merytoryczny”, „doradca”, „ekspert”, „koordynator” i „główny specjalista”;



- c) wprowadza się wymagany rok pracy dla stanowiska „kuchmistrz”. Osoba wykonująca ten zawód podobnie jak szef kuchni organizuje i nadzoruje pracę podległego personelu kuchennego oraz prowadzi instruktaż technologiczno-techniczny w zakresie produkcji kulinarnej w zamkniętych i otwartych zakładach żywienia zbiorowego. W związku z tym zaproponowano wymaganą liczbę lat pracy analogiczną, jak w przypadku szefa kuchni;
- d) dostosowuje się maksymalne kategorie zaszeregowania dla stanowiska „archiwista” oraz dla pracowników zatrudnionych na stanowiskach pomocniczych, obsługi i przy sporządzaniu i wydawaniu posiłków do poziomu wynagrodzenia odpowiadającego świadczonej pracy w warunkach rynkowych. Zbliżenie ich poziomu do stawek rynkowych wpłynie pozytywnie na zainteresowanie pracą w Krajowej Szkole Skarbowości. Zapewni również większą możliwość awansu w ramach danej kategorii zaszeregowania.

Ponadto, projekt zawiera przepisy przejściowe w związku ze zmianami dotyczącymi:

- 1) wymagań kwalifikacyjnych dla stanowisk „zastępca kierownika ośrodka szkolenia i wychowania” w OHP oraz „kuchmistrz” w Krajowej Szkole Skarbowości, aby pracownik, który nie będzie spełniał wymagań kwalifikacyjnych przewidzianych dla stanowiska zajmowanego przez niego w dniu wejścia w życie niniejszego rozporządzenia, mógł być nadal zatrudniony na tym stanowisku (§ 3 projektu rozporządzenia);
- 2) kategorii zaszeregowania dla niektórych stanowisk oraz stawek dodatku funkcyjnego, aby wynagrodzenie pracownika, ustalone na podstawie przepisów rozporządzenia zmienianego w § 1, w brzmieniu nadanym niniejszym rozporządzeniem, nie mogło być niższe od wynagrodzenia ustalonego temu pracownikowi przed dniem wejścia w życie niniejszego rozporządzenia (§ 4 projektu).

Poza wyżej omówionymi przepisami, przedmiotowe rozporządzenie nie wymaga wprowadzenia dodatkowych przepisów przejściowych.

Proponuje się, aby stawki wynagrodzenia zasadniczego miały zastosowanie od dnia 1 stycznia 2021 r. Nie spowoduje to negatywnych skutków dla adresatów aktu prawnego ze względu na korzystny charakter tej regulacji. Tym samym zastosowane rozwiązanie, mimo retroaktywnego charakteru, nie narusza zasad demokratycznego państwa prawnego.

Przewiduje się, że przepisy rozporządzenia wejdą w życie po upływie 14 dni od dnia ogłoszenia.

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.

Zgodnie z art. 5 ustawy z dnia 7 lipca 2005 r. o działalności lobbingowej w procesie stanowienia prawa (Dz. U. z 2017 r. poz. 248) oraz § 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.) projekt rozporządzenia zostanie udostępniony na stronie podmiotowej Rządowego Centrum Legislacji w zakładce Rządowy Proces Legislacyjny.

Projekt nie stwarza zagrożeń korupcyjnych.

<p><b>Nazwa projektu</b></p> <p>Projekt rozporządzenia Ministra Rozwoju, Pracy i Technologii zmieniającego 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></p> <p>Ministerstwo Rozwoju, Pracy i Technologii, Ministerstwo Finansów</p> <p><b>Osoba odpowiedzialna za projekt w randze Ministra, Sekretarza Stanu lub Podsekretarza Stanu</b></p> <p>Iwona Michałek Sekretarz Stanu w Ministerstwie Rozwoju, Pracy i Technologii</p> <p><b>Kontakt do opiekuna merytorycznego projektu</b></p> <p>Agnieszka Dylewska – Naczelnik Wydziału w Departamencie Prawa Pracy, tel. 22 461-63-31, e-mail: <a href="mailto:Agnieszka.Dylewska@mrpit.gov.pl">Agnieszka.Dylewska@mrpit.gov.pl</a></p> <p>Joanna Oleksa tel. 461-63-32, e-mail: <a href="mailto:Joanna.Oleksa@mrpit.gov.pl">Joanna.Oleksa@mrpit.gov.pl</a></p>	<p><b>Data sporządzenia</b></p> <p>09.04.2021 r.</p> <p><b>Źródło:</b></p> <p>art. 77<sup>3</sup> § 1 ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy (Dz. U. z 2020 r. poz. 1320).</p> <p><b>Nr w wykazie prac legislacyjnych Ministra Rozwoju, Pracy i Technologii:</b></p> <p>88</p>
-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

## OCENA SKUTKÓW REGULACJI

### 1. Jaki problem jest rozwiązywany?

Obowiązujące dla Ochotniczych Hufców Pracy (OHP) oraz Krajowej Szkoły Skarbowości tabele stanowisk, zaszeregowania i kwalifikacji zawodowych pracowników, określone w załączniku nr 3 do rozporządzenia (tabele II i Vf) nie są dostosowane do struktur organizacyjnych tych jednostek i zadań przez nich realizowanych.

Ponadto, zgodnie z rozporządzeniem Rady Ministrów z dnia 15 września 2020 r. w sprawie wysokości minimalnego wynagrodzenia za pracę oraz wysokości minimalnej stawki godzinowej w 2021 r. (Dz. U. poz. 1596), w 2021 r. minimalne wynagrodzenie za pracę wynosi 2800 zł. Obowiązek ustalenia wynagrodzenia pracownika co najmniej na poziomie minimalnego wynagrodzenia wynika z przepisów ustawy z dnia 10 października 2002 r. o minimalnym wynagrodzeniu za pracę (Dz. U. z 2020 r. poz. 2207).

Obowiązujące natomiast tabele miesięcznych stawek wynagrodzenia zasadniczego dla pracowników zatrudnionych w OHP (tabela I) oraz dla pozostałych pracowników (tabela X) określone w załączniku 1 do ww. rozporządzenia nie pozwolą na ustalenie niektórym pracownikom najniżej zaszeregowanym uprawnionym jedynie do wynagrodzenia zasadniczego gwarantowanej w 2021 r. wysokości minimalnego wynagrodzenia. Konieczne jest zatem skorygowanie niektórych maksymalnych stawek wynagrodzenia zasadniczego.

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

Nie jest możliwe rozwiązanie problemu poprzez działania pozalegisłacyjne, z uwagi na fakt, że warunki wynagradzania pracowników regulowane są w drodze 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 (Dz. U. z 2019 r. poz. 2011, z późn. zm.).

W projekcie rozporządzenia Ministra Rozwoju, Pracy i Technologii wprowadzono następujące zmiany:

a) w załączniku 1 do rozporządzenia:

- w tabeli I skorygowano maksymalne stawki wynagrodzenia zasadniczego,
- w tabeli IX skorygowano maksymalne stawki wynagrodzenia zasadniczego w kategoriach zaszeregowania I–VII;

b) w załączniku 3 do rozporządzenia skorygowano:

- tabelę stanowisk, zaszeregowania i kwalifikacji zawodowych dla pracowników OHP (tabela II). Zaproponowane zmiany pozwolą na dostosowanie przepisów rozporządzenia do struktury organizacyjnej tej jednostki oraz zagwarantowanie przez tą jednostkę jak najlepszej realizacji zadań na rzecz młodzieży korzystającej ze wsparcia oferowanego przez OHP;
- tabelę stanowisk, zaszeregowania i kwalifikacji zawodowych dla pracowników Krajowej Szkoły Skarbowości (tabela Vf). Zaproponowane zmiany dotyczące Krajowej Szkoły Skarbowości pozwolą na dostosowanie przepisów rozporządzenia do struktury organizacyjnej tej jednostki oraz przyczynią się do zwiększenia efektywności wykonywanych zadań oraz wzrostu konkurencyjności zatrudnienia w Krajowej Szkole



<b>Wydatki ogółem</b>	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
budżet państwa	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
JST												
pozostałe jednostki (oddzielnie)												
<b>Saldo ogółem</b>	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
budżet państwa	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
JST												
pozostałe jednostki (oddzielnie)												

Źródła finansowania	W odniesieniu do pracowników Krajowej Szkoły Skarbowości: budżet państwa w części 19, rozdział 75024 – plan finansowy Krajowej Szkoły Skarbowości.
	W odniesieniu do pracowników Centrum Partnerstwa Społecznego „Dialog”: budżet państwa w części 31, rozdział 75072 – Centrum Partnerstwa Społecznego „Dialog” oraz w części 31, rozdział 75083 – Funkcjonowanie Rady i Biura Rady Dialogu Społecznego.
	W odniesieniu do OHP: budżet państwa w części 31, rozdział 85336 – Ochotnicze Hufce Pracy.
	W odniesieniu do pracowników Zakładu Wydawniczo-Poligraficznego MRPiPS: budżet państwa w części 31, rozdział 75095.

Dodatkowe informacje, w tym wskazanie źródeł danych i przyjętych do obliczeń założeń	<p>Projektowane rozporządzenie nie spowoduje zmniejszenia dochodów podmiotów sektora finansów publicznych, w tym budżetu państwa i budżetów jednostek samorządu terytorialnego, nie spowoduje również zwiększenia wydatków jednostek sektora finansów publicznych w stosunku do wielkości wynikających z obowiązujących przepisów.</p> <p>Skutki wprowadzonych zmian dla pracowników Krajowej Szkoły Skarbowości będą realizowane w ramach corocznych limitów części budżetowej „19. Budżet, finanse publiczne i instytucje finansowe”, określonych w ustawie budżetowej na dany rok budżetowy. Projektowana zmiana będzie realizowana w ramach etatów i środków na wynagrodzenia, będących w dyspozycji dyrektora Krajowej Szkoły Skarbowości i nie będzie podstawą do ubiegania się o dodatkowe środki na ten cel. Realizacja nastąpi poprzez przeszerogowanie pracowników obecnie zatrudnionych w Krajowej Szkole Skarbowości.</p> <p>Podwyższenie maksymalnych stawek wynagrodzenia zasadniczego dla pracowników zatrudnionych w OHP nie spowoduje automatycznego wzrostu wynagrodzeń pracowników z uwagi na fakt, że nie obliuguje pracodawcy, a jedynie daje możliwość ustalenia wyższych wynagrodzeń. Skutki wprowadzonych zmian dla pracowników OHP nie spowodują również dodatkowych skutków finansowych, tj. mieścić się będą w ramach planowanych limitów wynagrodzeń.</p> <p>Ponadto, skutki finansowe związane z dostosowaniem wynagrodzenia pracowników do minimalnego wynagrodzenia za pracę w 2021 r. będą realizowane w ramach corocznych limitów ustalanych dla poszczególnych jednostek budżetowych, objętych zakresem podmiotowym rozporządzenia.</p>
--------------------------------------------------------------------------------------	---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

## 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	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
	sektor mikro-, małych i średnich przedsiębiorstw	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
	rodzina, obywatele oraz gospodarstwa domowe	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
W ujęciu niepieniężnym	duże przedsiębiorstwa							
	sektor mikro-, małych i średnich przedsiębiorstw	Przedmiotowy projekt nie ma wpływu na działalność mikro, małych i średnich przedsiębiorców.						

	rodzina, obywatele oraz gospodarstwa domowe	Projektowana regulacja wpłynie na poprawę warunków życia pracowników oraz ich rodzin przez zwiększenie środków możliwych do przeznaczenia na ich utrzymanie.
Niemierzalne		
Dodatkowe informacje, w tym wskazanie źródeł danych i przyjętych do obliczeń założeń	Powyższa zmiana nie będzie oddziaływać na konkurencyjność gospodarki i przedsiębiorczość, w tym funkcjonowanie przedsiębiorców. Projektowana regulacja nie będzie miała wpływu na sytuację osób niepełnosprawnych oraz osób starszych.	
<b>8. Zmiana obciążeń regulacyjnych (w tym obowiązków informacyjnych) wynikających z projektu</b>		
<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: Z projektu rozporządzenia nie wynikają obciążenia regulacyjne.		
<b>9. Wpływ na rynek pracy</b>		
Projektowana regulacja przyczyni się do wzrostu konkurencyjności zatrudnienia w Krajowej Szkole Skarbowości.		
<b>10. Wpływ na pozostałe obszary</b>		
<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	Wejście w życie rozporządzenia nie będzie miało wpływu na pozostałe obszary.	
<b>11. Planowane wykonanie przepisów aktu prawnego</b>		
Projektowane przepisy wejdą w życie po upływie 14 dni od dnia ogłoszenia. Skorygowane stawki wynagrodzenia zasadniczego będą miały zastosowanie od dnia 1 stycznia 2021 r.		
<b>12. W jaki sposób i kiedy nastąpi ewaluacja efektów projektu oraz jakie mierniki zostaną zastosowane?</b>		
Brak potrzeby ewaluacji efektów regulacji.		
<b>13. Załączniki (istotne dokumenty źródłowe, badania, analizy itp.).</b>		
Brak.		