

## ROZPORZĄDZENIE

### MINISTRA PRACY I POLITYKI SPOŁECZNEJ<sup>1)</sup>

z dnia 2013 r.

#### **w sprawie dodatku do wynagrodzenia dla pracowników publicznych służb zatrudnienia**

Na podstawie art. 100 ust. 2 ustawy z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (Dz. U. z 2008 r. Nr 69, poz. 415, z późn. zm.<sup>2)</sup>) zarządza się, co następuje:

§ 1. Rozporządzenie określa wysokość, tryb oraz warunki przyznawania i wypłacania dodatku do wynagrodzenia, zwanego dalej „dodatkiem”, pracownikom zatrudnionym w wojewódzkich i powiatowych urzędach pracy.

§ 2. Wysokość dodatku wynosi miesięcznie:

- 1) na stanowisku doradcy zawodowego, pośrednika pracy, specjalisty do spraw programów, specjalisty do spraw rozwoju zawodowego, lidera klubu pracy i asystenta EURES – nie więcej niż 500 złotych;
- 2) na stanowisku starszego doradcy zawodowego, starszego pośrednika pracy, starszego specjalisty do spraw programów, starszego specjalisty do spraw rozwoju zawodowego, starszego lidera klubu pracy, doradcy EURES i starszego doradcy EURES – nie więcej niż 600 zł;

---

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 2008 r. Nr 70, poz. 416, Nr 134, poz. 850, Nr 171, poz. 1056, Nr 216, poz. 1367 i Nr 237, poz. 1654, z 2009 r. Nr 6, poz. 33, Nr 69, poz. 595, Nr 91, poz. 742, Nr 97, poz. 800, Nr 115, poz. 964, Nr 125, poz. 1035, Nr 127, poz. 1052, Nr 161, poz. 1278 i Nr 219, poz. 1706, z 2010 r. Nr 28, poz. 146, Nr 81, poz. 531, Nr 238, poz. 1578, Nr 239, poz. 1593, Nr 254, poz. 1700 i Nr 257, poz. 1725 i 1726, z 2011 r. Nr 45, poz. 235, Nr 106, poz. 622, Nr 171, poz. 1016, Nr 205, poz. 1206 i 1211 i Nr 291, poz. 1707, z 2012 r. poz. 589, 637, 769, 1456 i 1548 oraz z 2013 r. poz....

3) na stanowisku samodzielnego doradcy zawodowego, samodzielnego pośrednika pracy, samodzielnego specjalisty do spraw programów, samodzielnego specjalisty do spraw rozwoju zawodowego, samodzielnego lidera klubu pracy i samodzielnego doradcy EURES – nie więcej niż 700 zł.

§ 3. 1. Dodatek może być przyznawany pracownikom, o których mowa w § 1, po dokonaniu przez bezpośredniego przełożonego oceny jakości ich 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 wykonywanej pracy dokonuje na piśmie bezpośredni przełożony pracownika, biorąc pod uwagę w szczególności:

- 1) wyniki uzyskane w pracy, z uwzględnieniem specyfiki zadań na zajmowanym stanowisku;
- 2) samodzielność i doświadczenie w wykonywaniu zadań na zajmowanym stanowisku;
- 3) terminowość wykonywania zadań;
- 4) stosunek do współpracowników i interesantów.

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

4. W przypadkach usprawiedliwionej nieobecności bezpośredni przełożony pracownika może dokonać oceny jakości wykonywanej pracy bez przeprowadzania rozmowy, o której mowa w ust. 3, po uzyskaniu pisemnej zgody swojego 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 jakości wykonywanej pracy.

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. Rozporządzenie wchodzi w życie z dniem .....<sup>3)</sup>

**MINISTER**  
**PRACY I POLITYKI SPOŁECZNEJ**

- 
- 3) Niniejsze rozporządzenie było poprzedzone rozporządzeniem Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 25 września 2006 r. w sprawie dodatku do wynagrodzenia dla pracowników publicznych służb zatrudnienia (Dz. U. Nr 186, poz. 1373 oraz z 2009 r. Nr 135, poz. 1111), które traci moc z dniem wejścia w życie niniejszego rozporządzenia, na podstawie art. 49 ust. 1 ustawy z dnia 19 kwietnia 2013 r. o zmianie ustaw regulujących wykonywanie niektórych zawodów (Dz. U. poz.....).

Za zgodność pod względem  
prawnym i redakcyjnym

**DYREKTOR**  
Departamentu Prawnego  
*Małgorzata Fabisiak*

## UZASADNIENIE

Głównym celem wydania nowego rozporządzenia, zastępującego obecnie rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 25 września 2006 r. w sprawie dodatku do wynagrodzenia dla pracowników publicznych służb zatrudnienia (Dz. U. Nr 186, poz. 1373, z późn. zm.) jest konieczność uwzględnienia zmian wprowadzonych w ustawie z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (Dz. U. z 2008 r. Nr 69, poz. 415, z późn. zm.), zwanej dalej „ustawą”, ustawą z dnia 19 kwietnia 2013 r. o zmianie ustaw regulujących wykonywanie niektórych zawodów (Dz. U. poz. ...).

Ustawa z dnia 19 kwietnia 2013 r. o zmianie ustaw regulujących wykonywanie niektórych zawodów zmienia przepisy ustawy w stosunku do grup pracowników wskazanych w art. 91 pkt 1-6 ustawy przez rezygnację z określania wymagań dotyczących kwalifikacji niezbędnych do wykonywania zadań na tych stanowiskach. Przepisy określające te wymagania stosuje się odpowiednio do osób zatrudnionych w Ochotniczych Hufcach Pracy, zwanych dalej „OHP”.

Zmiany wprowadzane w § 2 projektu mają na celu ujednoczenie nazw stanowisk pracowników zatrudnionych w OHP z nazwami stanowisk pracowników kluczowych powiatowych urzędów pracy, określonymi w rozporządzeniu Rady Ministrów z dnia 18 marca 2009 r. w sprawie wynagradzania pracowników samorządowych (Dz. U. Nr 50, poz. 398, z późn. zm.), w związku ze zmianami w zakresie stanowisk określonych dotychczas w art. 91 pkt 1-6 ustawy wprowadzanymi ustawą z dnia 19 kwietnia 2013 r. o zmianie ustaw regulujących wykonywanie niektórych zawodów.

W § 3 projektu w:

- 1) ust. 1 określone zostało, że dodatek do wynagrodzenia może być przyznawany po dokonaniu przez bezpośredniego przełożonego oceny jakości 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. 3 określone zostało, że ocena jakości wykonywanej pracy musi być poprzedzona rozmową bezpośredniego przełożonego z pracownikiem, dotyczącą zakresu i jakości wykonywanych przez pracownika zadań oraz trudności, jakie pojawiły się w realizacji jego obowiązków, w okresie, za który dokonywana jest ocena,

3) ust. 4 wprowadzono możliwość dokonania oceny bez przeprowadzania przez bezpośredniego przełożonego rozmowy, co może nastąpić w przypadkach usprawiedliwionej nieobecności po wyrażeniu zgody na piśmie przez ocenianego pracownika oraz zwierzchnika bezpośredniego przełożonego dokonującego oceny. Zmiany te mają na celu usprawnienie procedury przyznawania dodatków do wynagrodzeń. Użycie zwrotu „w przypadkach usprawiedliwionej nieobecności” wyeliminuje uznaniowość decyzji przełożonych w zakresie nieprzeprowadzania rozmowy z pracownikami, gdyż przyczyny usprawiedliwionej nieobecności określa rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 15 maja 1996 r. w sprawie sposobu usprawiedliwiania nieobecności w pracy oraz udzielania pracownikom zwolnień od pracy (Dz. U. Nr 60, poz. 281, z późn. zm.).

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 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 projekcie rozporządzenia określono górną granicę wysokości dodatku do wynagrodzeń na poziomie stosowanej dotychczas górnej wysokości dodatku, tj. 700 zł, który może być przyznany wskazanym pracownikom publicznych służb zatrudnienia i OHP dążącym do zwiększenia efektywności pracy oraz rozwoju zawodowego.

Dodatek do wynagrodzenia jest instrumentem fakultatywnym, jednakże przyznawany będzie na podstawie oceny pracy pracownika wykonywanej w okresie trzech miesięcy kalendarzowych bezpośrednio poprzedzających ocenę. Ponadto, zachowana została zasada obowiązująca w aktualnie obowiązującym rozporządzeniu, iż przy określaniu wysokości dodatku do wynagrodzenia pracodawca bierze pod uwagę ocenę jakości pracy pracownika dokonaną przez jego bezpośredniego przełożonego oraz fakt doskonalenia przez pracownika

kwalifikacji zawodowych związanych z wykonywaniem zadań na stanowisku, na którym pracownik jest zatrudniony.

Podobnie jak w obowiązujących obecnie przepisach, przy dokonywaniu oceny jakości pracy pracownika przez pracodawcę uwzględnione powinny zostać: wyniki uzyskane przez pracownika w pracy, z uwzględnieniem specyfiki zadań na zajmowanym stanowisku, terminowość wykonywania przez niego zadań, a także stosunek do współpracowników i interesantów oraz zgodnie z propozycją zawartą w rozporządzeniu samodzielność i doświadczenie w wykonywaniu zadań na zajmowanym stanowisku.

Rozporządzenie wejdzie w życie z dniem wejścia w życie ustawy z dnia 19 kwietnia 2013 r. o zmianie ustaw regulujących wykonywanie niektórych zawodów.

Projekt rozporządzenia nie zawiera norm technicznych w rozumieniu przepisów rozporządzenia Rady Ministrów z dnia 23 grudnia 2002 r. w sprawie sposobu funkcjonowania krajowego systemu notyfikacji norm i aktów prawnych (Dz. U. Nr 239, poz. 2039, z późn. zm.), dlatego nie podlega notyfikacji.

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.), zostanie zamieszczony w Biuletynie Informacji Publicznej.

## Ocena skutków regulacji (OSR)

### 1) Podmioty, na które oddziałuje akt normatywny

Regulacje zawarte w projekcie rozporządzenia dotyczyć będą: powiatowych urzędów pracy, wojewódzkich urzędów pracy i OHP.

### 2) Konsultacje społeczne

Projekt rozporządzenia zostanie 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 zostanie przekazany do opinii następującym podmiotom:

1. Związkowi Pracodawców Business Centre Club;
2. Forum Związków Zawodowych;
3. Komisji Krajowej NSZZ „Solidarność”;
4. Pracodawcom Rzeczypospolitej Polskiej;
5. Krajowej Izbie Gospodarczej;
6. Ogólnopolskiej Federacji Organizacji Pozarządowych;
7. Ogólnopolskiemu Porozumieniu Związków Zawodowych (OPZZ);
8. Konfederacji Lewiatan;
9. Związkowi Powiatów Polskich;
10. Związkowi Rzemiosła Polskiego.

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

Wejście w życie rozporządzenia nie spowoduje wzrostu wydatków Funduszu Pracy w 2013 r. na dodatki do wynagrodzeń dla pracowników urzędów pracy. Nie spowoduje też wzrostu wydatków jednostek samorządów terytorialnych i OHP.

Według stanu na dzień 31 grudnia 2011 r. liczba pracowników publicznych służb zatrudnienia objętych zakresem regulacji, tj. pośredników pracy, doradców zawodowych, specjalistów ds. programów, specjalistów ds. rozwoju zawodowego, doradców i asystentów EURES oraz liderów klubów pracy, wynosiła 8 755 osób, z czego w wojewódzkich urzędach pracy zatrudnione były 843 osoby, zaś w powiatowych urzędach pracy 7 912 osób. Według stanu

na dzień 31 grudnia 2012 r. liczba pracowników publicznych służb zatrudnienia objętych zakresem regulacji wyniosła 8 795 osób, z czego w wojewódzkich urzędach pracy zatrudnionych było 855 osób, zaś w powiatowych urzędach pracy 7 940 osób.

W OHP w roku 2011 zatrudnione były 774 osoby (na stanowiskach pośredników pracy, doradców zawodowych, liderów klubów pracy, specjalistów ds. programów i specjalistów ds. rozwoju zawodowego), a w 2012 r. – 707 osób.

W 2011 r. wydatki poniesione z Funduszu Pracy na wypłatę dodatków do wynagrodzeń pracowników powiatowych i wojewódzkich urzędów pracy oraz OHP wyniosły 28 032 000 zł (zaplanowano na ten cel 35 000 000 zł). W 2012 r. zaplanowano na ten cel 35 000 000 zł, a kwota wydatkowanych środków wyniosła 28 211 900 zł. W 2013 r. zaplanowano 41 000 000 zł.

#### **4) Wpływ aktu normatywnego na rynek pracy**

Wejście w życie rozporządzenia będzie miało pozytywny wpływ na rynek pracy. Zapewni kontynuację rozwoju zawodowego pracowników urzędów pracy oraz OHP i spowoduje ich większą aktywność, co powinno się przełożyć na wzrost wskaźnika odpływu z bezrobocia i uzyskanie zatrudnienia przez większą liczbę bezrobotnych.

#### **5) Wpływ aktu normatywnego na konkurencyjność gospodarki i przedsiębiorczość, w tym na funkcjonowanie przedsiębiorstw**

Projektowane zmiany nie będą miały wpływu na konkurencyjność gospodarki ani przedsiębiorczość, w tym na funkcjonowanie przedsiębiorstw.

#### **6) Wpływ aktu normatywnego na sytuację i rozwój regionalny**

Projektowana regulacja nie będzie miała wpływu na sytuację i rozwój regionalny.