

**ROZPORZĄDZENIE**  
**MINISTRA PRACY I POLITYKI SPOŁECZNEJ<sup>1)</sup>**

z dnia

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

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

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

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

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

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

---

<sup>1)</sup> 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).

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

**MINISTER  
PRACY I POLITYKI SPOŁECZNEJ**

---

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

## UZASADNIENIE

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

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

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

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

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

W § 3 projektu w:

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

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

W § 4 projektu w:

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

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

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

#### Informacja o podleganiu projektu notyfikacji

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

#### Opinia o zgodności projektu z prawem Unii Europejskiej

Projekt rozporządzenia jest zgodny z prawem Unii Europejskiej.

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

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

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

## OCENA SKUTKÓW REGULACJI

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

Regulacje zawarte w projekcie rozporządzenia będą bezpośrednio dotyczyć:

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

### 2. Konsultacje społeczne

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

Projekt rozporządzenia został przekazany do konsultacji następującym partnerom społecznym:

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

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

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

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

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

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

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

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

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



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

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

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

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

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

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

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

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

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

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