

ROZPORZĄDZENIE
RADY MINISTRÓW

z dnia 8 września 2021 r.

zmieniające rozporządzenie w sprawie wynagradzania pracowników samorządowych

Na podstawie art. 37 ust. 1 ustawy z dnia 21 listopada 2008 r. o pracownikach samorządowych (Dz. U. z 2019 r. poz. 1282) zarządza się, co następuje:

§ 1. W rozporządzeniu Rady Ministrów z dnia 15 maja 2018 r. w sprawie wynagradzania pracowników samorządowych (Dz. U. poz. 936 i 2437, z 2020 r. poz. 268 oraz z 2021 r. poz. 791) w załączniku nr 3 wprowadza się następujące zmiany:

- 1) I tabela otrzymuje brzmienie określone w załączniku do niniejszego rozporządzenia;
- 2) w II tabeli:
 - a) w części D „Stanowiska we wszystkich urzędach” w grupie „Stanowiska pomocnicze i obsługi”:
 - lp. 9 otrzymuje brzmienie:

1	2	3	4	5
9	Kierowca samochodu ciężarowego, kierowca-operator maszyn specjalnych	IX	według odrębnych przepisów	

- lp. 14 otrzymuje brzmienie:

1	2	3	4	5
14	Konserwator, rzemieślnik wykwalifikowany, ślusarz-spawacz, elektryk, stolarz, tapicer, szklarz, malarz, introligator	IX	zasadnicze ⁴⁾	–
	palacz c.o.		zasadnicze ⁴⁾ podstawowe ⁵⁾	

- lp. 17 otrzymuje brzmienie:

1	2	3	4	5
17	Kierowca samochodu osobowego, kierowca ciągnika	VII	według odrębnych przepisów	

b) w części F „Stanowiska w samorządowych jednostkach organizacyjnych” w części I „Wszystkie jednostki”:

- w grupie „Stanowiska urzędnicze” lp. 23 otrzymuje brzmienie:

1	2	3	4	5
23	Starszy referent, starszy laborant, starszy statystyk, podinspektor, księgowy, kasjer	VI	wyższe ²⁾ średnie ³⁾	- 2

- w grupie „Stanowiska pomocnicze i obsługi”:

-- po lp. 25 dodaje się lp. 25a w brzmieniu:

1	2	3	4	5
25a	Starszy intendent	VI	wyższe ²⁾ średnie ³⁾	- 2

-- lp. 36 otrzymuje brzmienie:

1	2	3	4	5
36	Palacz c.o.	IV	zasadnicze ⁴⁾ podstawowe ⁵⁾	-

-- lp. 39 otrzymuje brzmienie:

1	2	3	4	5
39	Starszy portier, starszy woźny, starszy szatniarz, starszy dozorca, sprzątaczką	III	podstawowe ⁵⁾	-

§ 2. Rozporządzenie wchodzi w życie pierwszego dnia miesiąca następującego po miesiącu ogłoszenia.

PREZES RADY MINISTRÓW

MATEUSZ MORAWIECKI

/podpisano kwalifikowanym podpisem elektronicznym/

Załącznik
do rozporządzenia
Rady Ministrów
z dnia 8 września 2021 r.
(poz. ...)

I. TABELA

**Kwoty minimalnego miesięcznego poziomu wynagrodzenia zasadniczego ustalonego
w kategoriach zaszeregowania**

KATEGORIA ZASZERELOWANIA	MINIMALNY POZIOM WYNAGRODZENIA ZASADNICZEGO W ZŁOTYCH
I	2000
II	2020
III	2040
IV	2070
V	2100
VI	2130
VII	2160
VIII	2190
IX	2220
X	2250
XI	2280
XII	2310
XIII	2340
XIV	2370
XV	2400
XVI	2440
XVII	2500
XVIII	2600
XIX	2700
XX	2900
XXI	3100
XXII	3300

UZASADNIENIE

Rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 15 maja 2018 r. w sprawie wynagradzania pracowników samorządowych (Dz. U. poz. 936, z późn. zm.), zwane dalej „rozporządzeniem”, zostało wydane na podstawie art. 37 ust. 1 ustawy z dnia 21 listopada 2008 r. o pracownikach samorządowych (Dz. U. z 2019 r. poz. 1282), zwanej dalej „ustawą”, i obowiązuje od dnia 19 maja 2018 r.

Zgodnie z treścią upoważnienia Rada Ministrów określa m.in. warunki i sposób wynagradzania pracowników samorządowych, o których mowa w art. 4 ust. 1 pkt 3 ustawy (tj. pracowników zatrudnianych na podstawie umowy o pracę), w tym minimalny poziom wynagrodzenia zasadniczego na poszczególnych stanowiskach.

Minimalny poziom wynagrodzenia zasadniczego dla pracowników zatrudnionych na podstawie umowy o pracę jest określony w XXII kategoriach zaszeregowania w granicach kwot od 1700 zł (w I kategorii zaszeregowania) do 3000 zł (w XXII kategorii zaszeregowania) i obowiązuje od dnia 1 stycznia 2018 r.

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. Ponadto, zgodnie z przepisami ustawy z dnia 19 lipca 2019 r. o zmianie ustawy o minimalnym wynagrodzeniu za pracę (Dz. U. poz. 1564), od dnia 1 stycznia 2020 r. z kategorii minimalnego wynagrodzenia za pracę został wyłączony dodatek za staż pracy.

Nowelizacja rozporządzenia ma na celu uaktualnienie minimalnego poziomu wynagrodzenia pracowników. Projekt przewiduje – w odniesieniu do pracowników zatrudnionych na podstawie umowy o pracę – podwyższenie kwot minimalnego poziomu wynagrodzenia zasadniczego określonego w I tabeli w załączniku nr 3 do rozporządzenia i ustalenie ich w wysokości:

- 2000 zł w I kategorii zaszeregowania (dotychczas 1700 zł),
- do 3300 zł w XXII (ostatniej) kategorii zaszeregowania (dotychczas 3000 zł).

Minimalny poziom wynagrodzenia zasadniczego dla pracowników zatrudnionych na podstawie umowy o pracę określony w I tabeli w załączniku nr 3 do rozporządzenia nie jest tożsamy z minimalnym wynagrodzeniem za pracę, określonym w ww. rozporządzeniu

Rady Ministrów z dnia 15 września 2020 r. w sprawie wysokości minimalnego wynagrodzenia za pracę oraz wysokości minimalnej stawki godzinowej w 2021 r.

Minimalne wynagrodzenie za pracę nie ma charakteru jedynie 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 m.in. premie i dodatki, z wyjątkiem składników wymienionych w art. 6 ust. 5 ustawy z dnia 10 października 2002 r. o minimalnym wynagrodzeniu za pracę (Dz. U. z 2020 r. poz. 2207), tj. nagrody jubileuszowej, odprawy pieniężnej przysługującej pracownikowi w związku z przejściem na emeryturę lub rentę z tytułu niezdolności do pracy, wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych, dodatku do wynagrodzenia za pracę w porze nocnej oraz dodatku za staż pracy.

Pracodawca samorządowy określa w regulaminie wynagradzania m.in. szczegółowe warunki wynagradzania, w tym maksymalny poziom wynagrodzenia zasadniczego dla pracowników zatrudnionych na podstawie umowy o pracę. Zatem, mimo że projektowany w rozporządzeniu poziom minimalnego wynagrodzenia zasadniczego jest niższy (w kategoriach zaszeregowania I–XIX) od kwoty 2800 zł, to pracodawca ma możliwość ustalenia wynagrodzenia pracownikom zatrudnionym w pełnym wymiarze czasu pracy w taki sposób, aby jego wysokość nie była niższa od obowiązującej wysokości minimalnego wynagrodzenia za pracę.

Proponuje się także następujące zmiany w katalogu stanowisk określonym w załączniku nr 3 do rozporządzenia w II tabeli:

- 1) uzupełnienie tabeli stanowisk określonej w części D „Stanowiska we wszystkich urzędach”, w grupie „Stanowiska pomocnicze i obsługi” – o stanowiska kierowca-operator maszyn specjalnych oraz kierowca ciągnika;
wymienione stanowiska są obecnie określone jedynie dla samorządowych jednostek organizacyjnych; występuje potrzeba uzupełnienia ich także wśród stanowisk pomocniczych i obsługi w urzędach;
- 2) przywrócenie dla stanowiska palacz c.o. możliwości posiadania wykształcenia podstawowego;
wprawdzie przepisy rozporządzenia gwarantują w § 12 ust. 1 pracownikom

zatrudnionym w dniu wejścia w życie rozporządzenia prawo pozostania na zajmowanym stanowisku w sytuacji, w której nie spełnialiby wymogów w zakresie minimalnych wymagań kwalifikacyjnych w zakresie wykształcenia, umiejętności zawodowych lub stażu pracy, jednakże przepis ten nie ma zastosowania do palaczy c.o. z uwagi na zatrudnianie tych pracowników na czas określony w sezonie grzewczym;

- 3) przeniesienie stanowiska starszy intendent z grupy stanowisk urzędniczych do grupy stanowisk pomocniczych i obsługi;

obecnie stanowisko starszy intendent określone jest w załączniku nr 3 w II tabeli w części F w grupie „Stanowiska urzędnicze” (lp. 23), natomiast stanowisko intendent – w grupie „Stanowiska pomocnicze i obsługi” (lp. 30); sytuacja taka uniemożliwia przeprowadzenie awansu wewnętrznego, bowiem zgodnie z art. 20 ust. 2 ustawy awans wewnętrzny może zostać dokonany jedynie w ramach tej samej grupy stanowisk, o której mowa w art. 4 ust. 2 pkt 1 i 3 ustawy; w związku z powyższym proponuje się w grupie „Stanowiska pomocnicze i obsługi” dodać lp. 25a i określić stanowisko starszy intendent z dotychczasową VI minimalną kategorią zaszerogowania oraz dotychczasowymi minimalnymi wymaganiami w zakresie wykształcenia i stażu pracy, tj. wykształcenie wyższe bez stażu pracy lub wykształcenie średnie i 2 lata stażu pracy;

- 4) preredagowanie lp. 39 w taki sposób, aby nie było wątpliwości, że określenie „starszy” we wprowadzeniu do wyliczenia nie dotyczy stanowiska „sprzątaczką”; poprzednio obowiązujące rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 18 marca 2009 r. w sprawie wynagradzania pracowników samorządowych (Dz. U. z 2014 r. poz. 1786, z późn. zm.) także nie przewidywało stanowiska „starsza sprzątaczką”; wątpliwość powstała w wyniku połączenia w obowiązującym rozporządzeniu stanowisk występujących poprzednio w dwóch liczbach porządkowych.

Proponuje się, aby projektowane rozporządzenie weszło w życie pierwszego dnia miesiąca następującego po miesiącu ogłoszenia. Projekt rozporządzenia nie wymaga wprowadzenia przepisów o charakterze intertemporalnym.

Określone w projekcie rozporządzenia stawki wynagrodzeń nie różnicują płac kobiet i mężczyzn wykonujących taką samą pracę oraz są zgodne z ustawą z dnia 26 czerwca

1974 r. – Kodeks pracy (Dz. U. z 2020 r. poz. 1320, z późn. zm.), w szczególności z art. 18^{3b} i art. 18^{3c}.

Prawo Unii Europejskiej nie reguluje warunków wynagradzania na stanowiskach w administracji samorządowej. Jednocześnie projekt nie narusza przepisów prawa Unii Europejskiej dotyczącego 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 rozporządzenia nie jest sprzeczny z prawem Unii Europejskiej.

Projekt nie wymaga przedstawienia organom i instytucjom Unii Europejskiej, w tym Europejskiemu Bankowi Centralnemu, w celu uzyskania opinii, dokonania powiadomienia, konsultacji albo uzgodnienia.

Projekt rozporządzenia został zamieszczony w Biuletynie Informacji Publicznej Rządowego Centrum Legislacji w zakładce Rządowy Proces Legislacyjny, stosownie do art. 5 ustawy z dnia 7 lipca 2005 r. o działalności lobbingsowej w procesie stanowienia prawa (Dz. U. z 2017 r. poz. 248) i § 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.). Żaden podmiot nie zgłosił zainteresowania projektem.

Projekt rozporządzenia nie stwarza zagrożeń korupcyjnych.

<p>Nazwa projektu Rozporządzenie Rady Ministrów zmieniające rozporządzenie w sprawie wynagradzania pracowników samorządowych</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 Marlena Małąg Minister Rodziny i Polityki Społecznej</p> <p>Kontakt do opiekuna merytorycznego projektu Agnieszka Dylewska – Naczelnik Wydziału, tel. 461-63-31, e-mail: Agnieszka.Dylewska@mrpit.gov.pl Małgorzata Żacholska, tel. 461-63-34, e-mail: Malgorzata.Zacholska@mrpit.gov.pl</p>	<p>Data sporządzenia 20.08.2021 r.</p> <p>Źródło: art. 37 ust. 1 ustawy z dnia 21 listopada 2008 r. o pracownikach samorządowych (Dz. U. z 2019 r. poz. 1282)</p> <p>Nr w Wykazie prac RD346</p>
---	---

OCENA SKUTKÓW REGULACJI

1. Jaki problem jest rozwiązywany?

Projekt rozporządzenia Rady Ministrów zmieniającego rozporządzenie w sprawie wynagradzania pracowników samorządowych został opracowany w celu uaktualnienia minimalnego poziomu wynagrodzenia pracowników samorządowych zatrudnionych na podstawie umowy o pracę. Umożliwi to dostosowanie wynagrodzenia pracowników do:

- poziomu minimalnego wynagrodzenia za pracę, które w 2021 r. wynosi 2800 zł, zgodnie z rozporządzeniem Rady Ministrów z dnia 15 września 2020 r. sprawie wysokości minimalnego wynagrodzenia za pracę oraz wysokości minimalnej stawki godzinowej w 2021 r. (Dz. U. poz. 1596),
- wyłączenia od dnia 1 stycznia 2020 r. z zakresu składnikowego minimalnego wynagrodzenia za pracę dodatku za staż pracy, zgodnie z przepisami ustawy z dnia 19 lipca 2019 r. o zmianie ustawy o minimalnym wynagrodzeniu za pracę (Dz. U. poz. 1564).

Projekt ma na celu także korektę tabeli stanowisk w związku z propozycjami zgłaszanymi przez jednostki samorządowe.

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

Nie jest możliwe rozwiązanie problemu przez działania pozalegislacyjne, z uwagi na fakt, że warunki wynagradzania pracowników samorządowych są regulowane w drodze rozporządzenia Rady Ministrów.

Projekt rozporządzenia przewiduje w odniesieniu do pracowników zatrudnionych na podstawie umowy o pracę podwyższenie kwot minimalnego poziomu wynagrodzenia zasadniczego określonego w I tabeli w załączniku nr 3 do rozporządzenia i ustalenie ich w granicach 2000 zł (w I kategorii zaszerogowania) – 3300 zł (w XXII kategorii zaszerogowania).

Ponadto proponuje się przeniesienie stanowiska starszy intendent do grupy stanowisk pomocniczych i obsługi w celu umożliwienia przeprowadzania awansu wewnętrznego ze stanowiska intendent oraz uzupełnienie dla stanowiska palacz c.o. wymagań kwalifikacyjnych w zakresie wykształcenia o możliwość posiadania wykształcenia podstawowego, uzupełnienie katalogu stanowisk o stanowiska kierowca-operator maszyn specjalnych oraz kierowca ciągnika, a także przeredagowanie katalogu stanowisk, w którym występuje stanowisko sprzątaczką, w taki sposób, aby nie było wątpliwości, że nie jest to stanowisko starsza sprzątaczką.

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

Prawo Unii Europejskiej nie reguluje warunków wynagradzania na stanowiskach w administracji samorządowej. Jednocześnie projekt nie narusza przepisów prawa Unii Europejskiej dotyczącego równego traktowania kobiet i mężczyzn.

4. Podmioty, na które oddziałuje projekt

Grupa	Wielkość	Źródło danych	Oddziaływanie
Wszystkie jednostki samorządu terytorialnego, pracownicy samorządowi	– 1 283 276 przeciętne zatrudnienie w sferze samorządowej w 2019 r.	GUS Zatrudnienie i wynagrodzenia w gospodarce narodowej w 2019 r.	Możliwe podwyższenie poziomu miesięcznego wynagrodzenia zasadniczego.

	– ok. 36 tys. pracujących w samorządach skorzystało na podniesieniu płacy minimalnej, stąd przyjęto taką liczbę pracowników, których wynagrodzenie ulegnie zmianie z tytułu podwyższenia minimalnego wynagrodzenia zasadniczego.	własne szacunki przyjęte w procesie legislacyjnym ustalającym wysokość minimalnego wynagrodzenia za pracę w 2021 r. Brak szczegółowych danych dotyczących liczby pracowników zatrudnionych w jednostkach samorządu terytorialnego, których wynagrodzenie oscyluje w granicach minimalnego wynagrodzenia za pracę.	
--	--	---	--

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

Projekt rozporządzenia był przedmiotem opiniowania w trybie przepisów:

- 1) ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych (Dz. U. z 2019 r. poz. 263) z organizacjami: NSZZ „Solidarność”, Ogólnopolskim Porozumieniem Związków Zawodowych i Forum Związków Zawodowych;
- 2) ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o organizacjach pracodawców (Dz. U. z 2019 r. poz. 1809, z późn. zm.) z organizacjami: Związkiem Pracodawców – Business Centre Club, Pracodawcami Rzeczypospolitej Polskiej, Konfederacją „Lewiatan”, Związkiem Rzemiosła Polskiego, Związkiem Przedsiębiorców i Pracodawców oraz Federacją Przedsiębiorców Polskich;
- 3) ustawy z dnia 24 lipca 2015 r. o Radzie Dialogu Społecznego i innych instytucjach dialogu społecznego (Dz. U. z 2018 r. poz. 2232, z późn. zm.) z Radą Dialogu Społecznego;
- 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.), z Komisją Wspólną Rządu i Samorządu Terytorialnego.

W ramach konsultacji publicznych informacja o projekcie została przesłana do Stowarzyszenia Inspektorów Pracy Rzeczypospolitej Polskiej.

Projekt rozporządzenia został udostępniony w Biuletynie Informacji Publicznej na stronie podmiotowej Ministerstwa Rozwoju, Pracy i Technologii, stosownie do art. 5 ustawy z dnia 7 lipca 2005 r. o działalności lobbingsowej w procesie stanowienia prawa (Dz. U. z 2017 r. poz. 248) oraz na stronie podmiotowej Rządowego Centrum Legislacji, zgodnie z § 52 ust. 1 uchwały nr 190 Rady Ministrów z dnia 29 października 2013 r. – Regulamin pracy Rady Ministrów. Żaden podmiot nie zgłosił zainteresowania projektem.

Konsultacje publiczne były prowadzone w czasie opiniowania projektu przez partnerów społecznych, Komisję Wspólną Rządu i Samorządu Terytorialnego i Radę Dialogu Społecznego.

6. Wpływ na sektor finansów publicznych

(ceny stałe z ... r.)	Skutki w okresie 10 lat od wejścia w życie zmian [mln zł]											
	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	Łącznie (0–10)
Dochody ogółem	-	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
budżet państwa	-	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
JST	-	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
pozostałe jednostki (oddzielnie)	-	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Wydatki ogółem	-	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
budżet państwa	-	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
JST	-	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
pozostałe jednostki (oddzielnie)	-	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0

Saldo ogółem	-	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
budżet państwa	-	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
JST	-	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
pozostałe jednostki (oddzielnie)	-	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0

Źródła finansowania	<p>Projekt rozporządzenia nie spowoduje dodatkowych skutków finansowych dla sektora finansów publicznych, w tym dla budżetu państwa i budżetów jednostek samorządu terytorialnego.</p> <p>Projektowane regulacje zostaną sfinansowane w ramach środków na wynagrodzenia pozostających w dyspozycji poszczególnych jednostek.</p> <p>Pracodawcy od dnia 1 stycznia 2021 r. byli zobowiązani do ustalenia pracownikom wynagrodzeń co najmniej w wysokości 2800 zł, to jest w kwocie minimalnego wynagrodzenia za pracę. Proponowane kwoty minimalnego poziomu wynagrodzenia zasadniczego dla pracowników zatrudnionych na podstawie umowy o pracę (załącznik nr 3 tabela I) określone są poniżej kwoty 2800 zł (w kategoriach zaszeregowania I–XIX). Zatem wprowadzenie podwyższonych kwot minimalnego poziomu wynagrodzenia zasadniczego może spowodować jedynie zmianę struktury wynagrodzenia, jeżeli pracodawca ustali wynagrodzenia na dotychczasowym poziomie; ewentualne zmiany wynagrodzeń nastąpią w ramach środków posiadanych przez jednostki.</p> <p>Przeciętne miesięczne wynagrodzenie brutto w sferze samorządowej wyniosło w 2019 r. 4761,64 (źródło: GUS Zatrudnienie i wynagrodzenia w gospodarce narodowej w 2019 r.).</p> <p>Proponowane przeniesienie stanowiska starszy intendent z grupy stanowisk urzędniczych do grupy stanowisk pomocniczych i obsługi nie spowoduje dodatkowych skutków finansowych, bowiem nie tworzy się nowego stanowiska, tylko zmienia się dotychczasowe usytuowanie tego stanowiska w katalogu stanowisk z utrzymaniem dotychczasowych kategorii zaszeregowania.</p>
----------------------------	---

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

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 tys. zł, ceny stałe z 2017 r.)	duże przedsiębiorstwa	0	0	0	0	0	0	0
	sektor mikro-, małych i średnich przedsiębiorstw	0	0	0	0	0	0	0
	rodzina, obywatele oraz gospodarstwa domowe	0	0	0	0	0	0	0
W ujęciu niepieniężnym	duże przedsiębiorstwa	Brak.						
	sektor mikro-, małych i średnich przedsiębiorstw	Przedmiotowy projekt nie ma wpływu na działalność mikroprzedsiębiorców, małych i średnich przedsiębiorców.						
	rodzina, obywatele oraz gospodarstwa domowe	Wdrożenie podwyżek wynagrodzeń wpłynie na poprawę warunków życia pracowników zatrudnionych w jednostkach organizacyjnych samorządu terytorialnego oraz ich rodzin.						

Niemierzalne	Brak.	
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, oraz rodzinę, obywateli i gospodarstwa domowe, a także na sytuację osób starszych i osób niepełnosprawnych.	
8. 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: Projekt co do zasady nie wprowadza obciążeń regulacyjnych.		
9. Wpływ na rynek pracy		
Wejście w życie rozporządzenia nie będzie miało wpływu na rynek pracy.		
10. 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	Projektowane rozporządzenie nie będzie miało wpływu na ww. obszary.	
11. Planowane wykonanie przepisów aktu prawnego		
Pierwszego dnia miesiąca następującego po miesiącu ogłoszenia.		
12. W jaki sposób i kiedy nastąpi ewaluacja efektów projektu oraz jakie mierniki zostaną zastosowane?		
Nie przewiduje się ewaluacji efektów projektu.		
13. Załączniki (istotne dokumenty źródłowe, badania, analizy itp.)		
Raport z konsultacji publicznych i opiniowania.		

Raport z konsultacji publicznych oraz opiniowania projektu rozporządzenia Rady Ministrów zmieniającego rozporządzenie w sprawie wynagradzania pracowników samorządowych

Na podstawie art. 5 ustawy z dnia 7 lipca 2005 r. o działalności lobbingsowej w procesie stanowienia prawa (Dz. U. z 2017 r. poz. 248) z chwilą skierowania projektu rozporządzenia Rady Ministrów zmieniającego rozporządzenie w sprawie wynagradzania pracowników samorządowych, do konsultacji społecznych oraz opiniowania, ww. projekt rozporządzenia został zamieszczony w Biuletynie Informacji Publicznej na stronie podmiotowej Ministerstwa Rozwoju, Pracy i Technologii.

Jednocześnie zgodnie z § 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 został zamieszczony w Biuletynie Informacji Publicznej na stronie podmiotowej Rządowego Centrum Legislacji w serwisie Rządowy Proces Legislacyjny.

W trybie art. 7 ustawy z dnia 7 lipca 2005 r. o działalności lobbingsowej w procesie stanowienia prawa żaden z podmiotów nie zgłosił zainteresowania pracami nad projektem rozporządzenia.

Projekt rozporządzenia został przesłany do konsultacji społecznych w trybie przepisów:

- 1) ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych (Dz. U. z 2019 r. poz. 263), z organizacjami: NSZZ „Solidarność”, Ogólnopolskim Porozumieniem Związków Zawodowych, Forum Związków Zawodowych;
- 2) ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o organizacjach pracodawców (Dz. U. z 2019 r. poz. 1809), z organizacjami: Związkiem Pracodawców – Business Centre Club, Konfederacją „Lewiatan”, Pracodawcami Rzeczypospolitej Polskiej, Związkiem Rzemiosła Polskiego;
- 3) ustawy z dnia 24 lipca 2015 r. o Radzie Dialogu Społecznego i innych instytucjach dialogu społecznego (Dz. U. z 2018 r. poz. 2232, z późn. zm.) z Radą Dialogu Społecznego;
- 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.), z Komisją Wspólną Rządu i Samorządu Terytorialnego.

W ramach konsultacji publicznych informacja o projekcie została przesłana do Stowarzyszenia Inspektorów Pracy Rzeczypospolitej Polskiej.

Spośród organizacji związków zawodowych napłynęły następujące opinie:

1. Komisja Krajowa NSZZ „Solidarność” stwierdza, że:
 - proponowane podwyższenie kwot minimalnego miesięcznego poziomu wynagrodzenia zasadniczego jest konieczne ale niewystarczające. Niska płaca zasadnicza dotyczyć będzie pracowników posiadających wysokie kwalifikacje i

zatrudnionych na odpowiedzialnych stanowiskach. Ponadto, pracownik otrzymujący wyrównanie do poziomu minimalnego wynagrodzenia za pracę jest poszkodowany w sytuacji otrzymywania wynagrodzenia za czas urlopu wypoczynkowego;

- wejście w życie regulacji powinno nastąpić od początku roku, a nie od jego drugiej połowy;
 - proponuje się przeniesienie stanowiska administrator budynków mieszkalnych i terenów do stanowisk urzędniczych, z automatycznym objęciem dotychczasowych pracowników statusem stanowisk urzędniczych.
2. Ogólnopolskie Porozumienie Związków Zawodowych po przeanalizowaniu stosunku płacy minimalnej do minimalnego wynagrodzenia zasadniczego w I kategorii zaszeregowania w latach 2009-2021, stwierdza, że wzrost płacy minimalnej nie przekłada się na wzrost wynagrodzenia zasadniczego i ma tendencję spadkową. Uzasadnione byłoby utrzymanie procentowych wskaźników wysokości minimalnego wynagrodzenia zasadniczego w stosunku do wynagrodzenia minimalnego chociażby na poziomie z 2009 r. tj. 86,2%. Ustalenie od 1.01.2021 r. minimalnego wynagrodzenia za pracę w wysokości 2800 zł i nieuwzględnianie dodatku za staż pracy oznacza, że pracownicy samorządowi muszą mieć zagwarantowane wynagrodzenie w wysokości 2800 zł. Daje to podstawę, aby wynagrodzenia minimalne w I kategorii określone w rozporządzeniu było równe płacy minimalnej czyli 2.800 zł, a nie proponowane 2000 zł.

Ponadto, OPZZ uważa, że stanowiska pracowników jednostek organizacyjnych działających w zakresie oświaty powinny być skatalogowane w jednym dziale, a także, że potrzebna jest analiza tych stanowisk, kategorii ich zaszeregowania oraz wymaganych kwalifikacji.

Propozycja przeniesienia „starszego intendenta” do grupy stanowisk pomocniczo-obslugowych nie odpowiada obowiązkom, odpowiedzialności, kwalifikacjom i wykształceniu wymaganym na tym stanowisku (średnie lub wyższe przy określonym stażu pracy).

3. Ogólnopolski Międzybranżowy Związek Zawodowy „RAZEM” zaproponował minimalne wynagrodzenie zasadnicze w I kategorii w wysokości 2800 zł. W samorządowych jednostkach organizacyjnych przeważnie nie występują inne składniki wynagrodzenia i świadczenia pracownicze zaliczane do wynagrodzeń osobowych takich jak premia. Zmiany w katalogu stanowisk uznaje się za zasadne.

Porozumienie Zielonogórskie Federacja Związków Pracodawców Ochrony Zdrowia zgłosiło uwagę, iż nie można planować wynagrodzeń poniżej minimalnego wynagrodzenia. Poza tym zbyt niskie płace nie przyciągną go pracy odpowiednio wykwalifikowanego personelu.

Wpłynęła także propozycja od osoby indywidualnej dotycząca obniżenia minimalnego wykształcenia na stanowisku Pracownik I stopnia wykonujący

zadania w ramach robót publicznych lub prac interwencyjnych (Tabela D. Stanowiska we wszystkich urzędach) z wykształcenia średniego na podstawowe. Pracownicy zatrudniani w ramach robót publicznych często wykonują prace fizyczne, sezonowe, tj. wykonywanie prac porządkowo-remontowych na terenie miasta, utrzymywanie w czystości terenów komunalnych. Osoby ze średnim wykształceniem nie są zainteresowane tego typu pracą i urzędy pracy nie kierują takich pracowników, bo ich po prostu nie mają.