

UZASADNIENIE

Obowiązujące obecnie 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).

Ustawa z dnia 17 września 2021 r. o zmianie ustawy o wynagrodzeniu osób zajmujących kierownicze stanowiska państwowe oraz niektórych innych ustaw (Dz. U. poz. ...) w art. 11 zmieniła art. 37 ustawy o pracownikach samorządowych:

- nadała nowe brzmienie przepisowi ust. 1 pkt 4, który jest podstawą wydania rozporządzenia. W upoważnieniu dla Rady Ministrów do określenia w drodze rozporządzenia warunków i sposobu wynagradzania pracowników samorządowych, o których mowa w art. 4 ust. 1 pkt 1 (tj. osób zatrudnionych na podstawie wyboru) oraz maksymalnego poziomu dodatku funkcyjnego, dodano wyrazy „w tym maksymalnego poziomu wynagrodzenia zasadniczego”;
- nadała nowe brzmienie ust. 3, zgodnie z którym maksymalne wynagrodzenie osób, o których mowa w art. 4 ust. 1 pkt 1 tej ustawy (tj. osób zatrudnionych na podstawie wyboru), nie może przekroczyć w okresie miesiąca 11,2-krotności kwoty bazowej określonej w ustawie budżetowej dla osób zajmujących kierownicze stanowiska państwowe na podstawie przepisów ustawy z dnia 23 grudnia 1999 r. o kształtowaniu wynagrodzeń w państwowej sferze budżetowej oraz o zmianie niektórych ustaw (Dz. U. z 2020 r. poz. 1658);
- dodała ust. 4, zgodnie z którym minimalne wynagrodzenie osób, o których mowa w art. 4 ust. 1 pkt 1 tej ustawy (tj. osób zatrudnianych na podstawie wyboru), nie może być niższe niż 80% maksymalnego wynagrodzenia określonego dla poszczególnych stanowisk w przepisach wydanych na podstawie ust. 1 (tj. w rozporządzeniu Rady Ministrów). Przepis ust. 4 określa także, że maksymalne wynagrodzenie na danym stanowisku stanowi suma maksymalnego poziomu wynagrodzenia zasadniczego oraz maksymalnego poziomu dodatku funkcyjnego, a w przypadku osoby, o której mowa w art. 36 ust. 3 (tj. wójt, burmistrz, prezydent miasta, starosta, marszałek województwa), także kwoty dodatku specjalnego.

W świetle powyższego konieczne jest wydanie przez Radę Ministrów nowego rozporządzenia w sprawie wynagradzania pracowników samorządowych. Dotychczasowe rozporządzenie traci moc z dniem wejścia w życie ustawy z dnia 17 września 2021 r. o zmianie ustawy o wynagrodzeniu osób zajmujących kierownicze stanowiska państwowe oraz niektórych innych ustaw.

Zgodnie z treścią znowelizowanego upoważnienia zawartego w art. 37 ust. 1 ustawy o pracownikach samorządowych, przepisy projektowanego rozporządzenia regulują:

- 1) wykaz stanowisk, z uwzględnieniem podziału na stanowiska kierownicze urzędnicze, urzędnicze, pomocnicze i obsługi;
- 2) minimalne wymagania kwalifikacyjne niezbędne do wykonywania pracy na poszczególnych stanowiskach;
- 3) warunki i sposób wynagradzania pracowników samorządowych, o których mowa w art. 4 ust. 1 pkt 3 ustawy (pracowników zatrudnianych na podstawie umowy o pracę), w tym minimalny poziom wynagrodzenia zasadniczego na poszczególnych stanowiskach;
- 4) warunki i sposób wynagradzania pracowników samorządowych, o których mowa w art. 4 ust. 1 pkt 1 ustawy (pracowników zatrudnianych na podstawie wyboru), w tym maksymalny poziom wynagrodzenia zasadniczego oraz maksymalny poziom dodatku funkcyjnego;
- 5) maksymalny poziom wynagrodzenia zasadniczego pracowników samorządowych, o których mowa w art. 4 ust. 1 pkt 2 ustawy (pracowników zatrudnianych na podstawie powołania), oraz maksymalny poziom dodatku funkcyjnego;
- 6) wysokość dodatku specjalnego dla osób, o których mowa w art. 36 ust. 3 ustawy (wójta, burmistrza, prezydenta miasta, starosty oraz marszałka województwa);
- 7) warunki przyznawania i wypłacania dodatku za wieloletnią pracę;
- 8) warunki ustalania prawa do nagrody jubileuszowej i jej wypłacania;
- 9) warunki ustalania prawa do jednorazowej odprawy w związku z przejściem na emeryturę lub rentę z tytułu niezdolności do pracy i jej wypłacania.

Rada Ministrów, wydając projektowane rozporządzenie, bierze pod uwagę w szczególności:

- 1) rodzaj realizowanych zadań i charakter czynności wykonywanych na poszczególnych stanowiskach;
- 2) potrzebę posiadania przez pracownika samorządowego umiejętności zawodowych i niezbędnego doświadczenia;
- 3) liczbę mieszkańców jednostki samorządu terytorialnego.

W związku z nowelizacją ustawy o pracownikach samorządowych i nadaniem nowego brzmienia art. 37 ust. 3 i dodaniem ust. 4 projekt rozporządzenia Rady Ministrów przewiduje:

- 1) uzupełnienie § 1 pkt 3 o wyrazy „w tym maksymalny poziom wynagrodzenia zasadniczego”;
- 2) zastąpienie w § 3 pkt 1 wyrazów „kwoty wynagrodzenia zasadniczego” wyrazami „kwoty maksymalnego poziomu wynagrodzenia zasadniczego” – w celu zapewnienia zgodności z ustawą;
- 3) określenie w § 6 wysokości dodatku specjalnego wynoszącej 30% łącznie wynagrodzenia zasadniczego i dodatku funkcyjnego. Zgodnie z art. 36 ust. 3 ustawy o pracownikach samorządowych dodatek specjalny przysługuje wójtowi (burmistrzowi, prezydentowi miasta), staroście oraz marszałkowi województwa. Dotychczas dodatek specjalny przysługuje

w kwocie wynoszącej co najmniej 20% i nieprzekraczającej 40% łącznie wynagrodzenia zasadniczego i dodatku funkcyjnego, a w urzędach miasta stołecznego Warszawy, miast (miast na prawach powiatu) powyżej 300 tys. mieszkańców – w kwocie nieprzekraczającej 50% łącznie wynagrodzenia zasadniczego i dodatku funkcyjnego. Konieczność zmiany w tym zakresie wynika z przyjętego w ustawie sposobu ustalania maksymalnego wynagrodzenia na danym stanowisku, które będzie obejmować także kwotę dodatku specjalnego. Dotychczasowa konstrukcja dodatku specjalnego powodowałaby trudności w realizacji przepisu ustawowego.

- 4) ustalenie wyższego maksymalnego poziomu wynagrodzenia zasadniczego oraz maksymalnego poziomu dodatku funkcyjnego dla pracowników samorządowych zatrudnionych na podstawie wyboru – uwzględniając nowy ustawowy limit maksymalnego wynagrodzenia; dotychczas kwoty wynagrodzenia zasadniczego ustalone są widełkowo;
- 5) rezygnację z dotychczasowego określania minimalnej wysokości wynagrodzenia zasadniczego dla pracowników samorządowych zatrudnionych na podstawie wyboru z uwagi na ustawowe określenie minimalnego wynagrodzenia;

Niezależnie od powyższego projekt rozporządzenia przewiduje:

- 1) ustalenie wyższego maksymalnego poziomu wynagrodzenia pracowników zatrudnionych na podstawie powołania tj. dla zastępcy wójta, burmistrza, prezydenta miasta, skarbnika gminy, powiatu, województwa (w związku ze zmianą wynagrodzeń ich przełożonych). Co do zasady podwyżki wynagrodzeń dla pracowników zatrudnianych na podstawie wyboru były wprowadzane łącznie z podwyżkami wynagrodzeń dla pracowników zatrudnionych na podstawie powołania;
- 2) ustalenie wyższego minimalnego poziomu wynagrodzenia zasadniczego dla pracowników zatrudnionych na podstawie umowy o pracę (w związku z podwyższeniem minimalnego wynagrodzenia za pracę w 2022 r. do wysokości 3010 zł).

W przedmiotowym projekcie rozporządzenia Rady Ministrów, poza ustaleniem nowych kwot wynagrodzenia zasadniczego i dodatku funkcyjnego (w załącznikach do rozporządzenia) oraz uregulowaniem wysokości dodatku specjalnego w jednej stawce, dotychczasowe regulacje zostały utrzymane:

- 1) § 1 – 3 projektu rozporządzenia – określają zakres przedmiotowy rozporządzenia, definicje pojęć zastosowanych w rozporządzeniu oraz umocowują załączniki;
- 2) § 4 projektu rozporządzenia – umożliwia skrócenie pracownikowi, w uzasadnionych przypadkach, stażu pracy wymaganego na danym stanowisku, z wyłączeniem stanowisk, dla których wymagany staż pracy określają odrębne przepisy oraz art. 5 ust. 2 i art. 6 ust. 4 pkt 1 ustawy.

Wymienione przepisy ustawy wskazują wymagania, jakie powinny spełniać osoby zatrudnione na stanowiskach:

- sekretarza, w zakresie stażu pracy w określonych jednostkach i na określonych stanowiskach (art. 5 ust. 2 ustawy),
 - na kierowniczym stanowisku urzędniczym, na którym nawiązano stosunek pracy na podstawie umowy o pracę, w zakresie stażu pracy, przy czym przepis dopuszcza możliwość wykonywania przez co najmniej 3 lata działalności gospodarczej o charakterze zgodnym z wymaganiami na danym stanowisku (art. 6 ust. 4 ust. 1 ustawy);
- 3) § 5 projektu rozporządzenia – dotyczy wynagrodzenia prowizyjnego, które może być przyznane za wykonywanie czynności z zakresu egzekucji administracyjnej należności pieniężnych. Wypłaca się je w okresach miesięcznych. Wynagrodzenie prowizyjne obliczone jest od ściągniętej kwoty należności pieniężnych, objętych jednym tytułem wykonawczym i nie może przekraczać dwukrotnej wysokości najniższego wynagrodzenia zasadniczego a miesięcznie – pięciokrotnej wysokości najniższego wynagrodzenia zasadniczego. Szczegółowe warunki przyznawania wynagrodzenia prowizyjnego oraz jego wysokość określa pracodawca w regulaminie wynagradzania;
 - 4) § 7 projektu rozporządzenia – dotyczy wypłacania dodatku za wieloletnią pracę. Prawo do tego dodatku oraz warunki, na jakich wlicza się poprzednie okresy zatrudnienia oraz inne okresy ustala art. 38 ust. 1 i 5 ustawy;
 - 5) § 8 projektu rozporządzenia – reguluje kwestie dotyczące nagrody jubileuszowej, do której prawo oraz warunki, na jakich wlicza się poprzednie okresy zatrudnienia oraz inne okresy ustala art. 38 ust. 2 i 5 ustawy;
 - 6) § 9 projektu rozporządzenia – zawiera regulację, zgodnie z którą jednorazową odprawę w związku z przejściem na emeryturę lub rentę z tytułu niezdolności do pracy wypłaca się w dniu ustania stosunku pracy. Prawo do odprawy oraz warunki, na jakich wlicza się poprzednie okresy zatrudnienia oraz inne okresy wynikają z art. 38 ust. 3 i 5 ustawy;
 - 7) § 10 projektu rozporządzenia – reguluje sposób obliczania stawki godzinowej w sytuacji, gdy oblicza się ją z wynagrodzenia zasadniczego wynikającego z osobistego zaszeregowania pracownika, określonego stawką miesięczną oraz gdy oblicza się z najniższego wynagrodzenia zasadniczego;
 - 8) § 11 projektu rozporządzenia – dotyczy zaliczania okresów pracy do nagrody jubileuszowej, w sytuacji, w której pracownicy w wyniku zmian organizacyjnych stali się pracownikami samorządowymi, a przed dniem reorganizacji nabyli prawo do nagrody z uwzględnieniem okresów niepodlegających obecnie wliczeniu.

Brzmienie przepisu pozostaje niezmienione w stosunku do obecnie obowiązującego rozporządzenia i dotyczy przepisów, na podstawie których pracownicy nabyli prawo do

nagrody jubileuszowej przed dniem zatrudnienia wskazanym w tym przepisie (tj. odpowiednio przed dniem: 1 lipca 1996 r., 19 lutego 1997 r., 1 stycznia 1999 r.). Zatem nie nastąpi zmiana w zakresie wynagrodzeń różnicująca tę samą grupę osób.

W załącznikach do projektu rozporządzenia określone zostały tabele zawierające wykaz stanowisk pogrupowanych w zależności od sposobu nawiązania stosunku pracy, kwoty maksymalnego wynagrodzenia zasadniczego i maksymalnego dodatku funkcyjnego dla stanowisk, na których nawiązanie stosunku pracy następuje na podstawie wyboru lub powołania oraz w odniesieniu do pracowników zatrudnianych na podstawie umowy o pracę – tabelę kwot minimalnego miesięcznego poziomu wynagrodzenia zasadniczego.

Załącznik nr 1 określa tabele zawierające wykaz stanowisk w urzędach gmin, miast (miast na prawach powiatu), w starostwach powiatowych, w urzędach marszałkowskich, w biurach związków jednostek samorządu terytorialnego, na których stosunek pracy nawiązano na podstawie wyboru. Ponadto, tabele zawierają kwoty maksymalnego poziomu wynagrodzenia zasadniczego oraz kwoty maksymalnego poziomu dodatku funkcyjnego na poszczególnych stanowiskach.

Powyższe kwoty zostały dopasowane w taki sposób, aby łącznie z dodatkiem specjalnym nie przekroczyły wysokości 20041,50 zł, tj. zgodnie z nowym brzmieniem art. 37 ust. 3 ustawy o pracownikach samorządowych 11,2-krotności kwoty bazowej określonej w ustawie budżetowej dla osób zajmujących kierownicze stanowiska państwowe (kwota bazowa w 2021 r. wynosi 1789,42 zł).

Załącznik nr 2 określa tabele zawierające wykaz stanowisk w urzędach gmin, miast (miast na prawach powiatu), w starostwach powiatowych, w urzędach marszałkowskich, na których stosunek pracy nawiązano na podstawie powołania. Ponadto, tabele zawierają kwoty maksymalnego poziomu: wynagrodzenia zasadniczego oraz dodatku funkcyjnego na poszczególnych stanowiskach, a także minimalne wymagania kwalifikacyjne niezbędne do wykonywania pracy na poszczególnych stanowiskach.

Ustalając maksymalne kwoty wynagrodzenia zasadniczego i dodatku funkcyjnego pozostawiono dotychczasowe relacje między poszczególnymi stanowiskami oraz relacje w odniesieniu do pracowników zatrudnionych na podstawie wyboru.

Załącznik nr 3 zawiera tabele dotyczące pracowników zatrudnionych na podstawie umowy o pracę w urzędach gmin, miast (miast na prawach powiatu), w starostwach powiatowych, w urzędach marszałkowskich, w biurach związków jednostek samorządu terytorialnego oraz w samorządowych jednostkach organizacyjnych, tj.:

- 1) dwie tabele kwot minimalnego miesięcznego poziomu wynagrodzenia zasadniczego ustalonego w kategoriach zaszeregowania:
 - a) A. Tabela obowiązująca do 31 grudnia 2021 r., jest to tabela obowiązująca obecnie,

- b) B. Tabela, która będzie obowiązywała od 1 stycznia 2022 r. Tabela zawiera wyższy minimalny poziom wynagrodzenia zasadniczego dla pracowników zatrudnionych na podstawie umowy o pracę, w związku z podwyższeniem minimalnego wynagrodzenia za pracę w 2022 r. do wysokości 3010 zł (rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 15 września 2021 r. w sprawie wysokości minimalnego wynagrodzenia za pracę oraz wysokości minimalnej stawki godzinowej w 2022 r. – Dz. U. poz. 1690).

Minimalny poziom wynagrodzenia zasadniczego dla pracowników zatrudnionych na podstawie umowy o pracę ustalony w ww. Tabelach A. i B. nie jest tożsamy z minimalnym wynagrodzeniem za pracę, określonym zgodnie z ustawą z dnia 10 października 2002 r. o minimalnym wynagrodzeniu za pracę (Dz. U. z 2020 poz. 2207).

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, 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, dodatku za staż pracy.

Pracodawca samorządowy określa w regulaminie wynagradzania m.in. szczegółowe warunki wynagradzania, w tym maksymalny poziom wynagrodzenia zasadniczego, a także ewentualne inne składniki wynagrodzenia dla pracowników zatrudnionych na podstawie umowy o pracę. Zatem, mimo że projektowany w rozporządzeniu poziom minimalnego wynagrodzenia zasadniczego jest niższy odpowiednio od kwoty 2800 zł lub 3010 zł, to pracodawca ma możliwość ustalenia wynagrodzenia pracownikom zatrudnionym w pełnym wymiarze czasu pracy w wysokości wyższej niż wskazana w załączniku nr 3 do rozporządzenia, ale w taki sposób, aby nie była ona niższa od obowiązującej wysokości minimalnego wynagrodzenia za pracę ustalanego na podstawie ustawy z dnia 10 października 2002 r. o minimalnym wynagrodzeniu za pracę.

- 2) tabele zawierające wykaz stanowisk, w tym stanowisk kierowniczych urzędniczych, urzędniczych oraz pomocniczych i obsługi, minimalne poziomy wynagrodzenia zasadniczego ustalone w kategoriach zaszeregowania, minimalne wymagania kwalifikacyjne niezbędne do wykonywania pracy na poszczególnych stanowiskach.

W stosunku do obowiązującego rozporządzenia wprowadzono następujące zmiany w II. Tabeli w części F „Stanowiska w samorządowych jednostkach organizacyjnych” w zakresie

części III „Jednostki organizacyjne pomocy społecznej, centra integracji społecznej, jednostki organizacyjne wspierania rodziny i systemu pieczy zastępczej oraz centra usług społecznych”:

- a) dostosowano zgodnie z przepisami oświatowymi minimalne wymagania kwalifikacyjne dla stanowiska: starszy opiekun (lp. 44), starsza opiekunka środowiskowa (lp.47), starszy asystent osoby niepełnosprawnej (lp. 52), starszy opiekun medyczny (lp. 53), opiekunka środowiskowa (lp.55), opiekun medyczny (lp. 57), asystent osoby niepełnosprawnej (lp. 61), opiekun (lp. 62), młodszy opiekun (lp. 66);
- b) wpisano odesłanie do odrębnych przepisów w zakresie minimalnych wymagań kwalifikacyjnych dla pracowników socjalnych (lp.5, 6 i 22);
- c) dodano stanowiska: opiekun w schronisku dla osób bezdomnych z usługami opiekuńczymi (lp. 54) i opiekun w schronisku dla osób bezdomnych (lp.60). Stanowiska te wprowadza art. 48a ust. 2g pkt 2 i ust. 2h pkt 2 ustawy z dnia 12 marca 2004 r. o pomocy społecznej (Dz. U. z 2020 r. poz. 1876, z późn. zm.). Dodano także stanowisko głównego specjalisty pracy socjalnej (lp.1) jako kolejny stopień awansu zawodowego, co wynika z art. 121b ww. ustawy.

Odnosiniki pod tabelą określają, co należy rozumieć przez minimalne wymagania kwalifikacyjne, oraz wykształcenie: wyższe, średnie, zasadnicze i podstawowe. Określenia dotyczące wykształcenia uwzględniają poziomy wykształcenia określone w przepisach ustawy z dnia 14 grudnia 2016 r. – Prawo oświatowe (Dz. U. z 2021 r. poz. 1082) oraz ustawy z dnia 20 lipca 2018 r. – Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce (Dz. U. z 2021 r. poz. 478, z późn. zm.).

Projekt rozporządzenia zawiera przepisy przejściowe (§ 12), które gwarantują:

- 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 przewidzianych przepisami projektowanego rozporządzenia (ust. 1);
- 2) na stanowiskach: starsza opiekunka środowiskowa, starszy asystent osoby niepełnosprawnej, opiekunka środowiskowa i asystent osoby niepełnosprawnej uwzględnienie, w zakresie minimalnych wymagań kwalifikacyjnych dotyczących wykształcenia oraz umiejętności zawodowych, zaświadczenia o ukończeniu kwalifikacyjnego kursu zawodowego w zawodzie uzyskanego przed dniem wejścia w życie niniejszego rozporządzenia (ust.2). Przepis ten umożliwi osobom posiadającym takie zaświadczenie wydane przed dniem wejścia w życie rozporządzenia świadczenie pracy na ww. stanowiskach. Od osób nieposiadających ww. zaświadczenia w dniu wejścia w życie rozporządzenia wymagany będzie dyplom w zawodzie

lub świadectwo potwierdzające kwalifikacje w zawodzie lub certyfikat kwalifikacji zawodowych. Zmiana ta wynika z regulacji oświatowych.

- 3) na stanowiskach: starszy opiekun, opiekun i młodszy opiekun uwzględnienie, w zakresie minimalnych wymagań kwalifikacyjnych dotyczących wykształcenia oraz umiejętności zawodowych, ukończenie szkoły asystentek medycznych przed dniem wejścia w życie niniejszego rozporządzenia (ust. 3). W systemie oświaty nie występuje obecnie szkoła asystentek medycznych, dlatego nie została ona ujęta w załączniku nr 3 do niniejszego rozporządzenia. Przepis przejściowy ma na celu umożliwienie świadczenia pracy na ww. stanowiskach osobom, które w przeszłości ukończyły przedmiotową szkołę.

Proponuje się, aby projektowane rozporządzenie weszło w życie z dniem 1 listopada 2021 r., tj. z datą wejścia w życie ustawy z dnia 17 września 2021 r. o zmianie ustawy o wynagrodzeniu osób zajmujących kierownicze stanowiska państwowe oraz niektórych innych ustaw.

Termin wejścia w życie rozporządzenia nie narusza praw osób, do których jest kierowane, ani zasad demokratycznego państwa prawnego.

W myśl art. 18 ustawy z dnia 17 września 2021 r. o zmianie ustawy o wynagrodzeniu osób zajmujących kierownicze stanowiska państwowe oraz niektórych innych ustaw przepisy ustaw zmienianych w art. 1, art. 2, art. 4-6, art. 11 (dotyczący ustawy o pracownikach samorządowych upoważniającej do wydania projektowanego rozporządzenia) i art. 12 w brzmieniu nadanym niniejszą ustawą mają zastosowanie do ustalania wysokości wynagrodzeń, diet i uposażeń należnych od dnia 1 sierpnia 2021 r. W związku z powyższym wynagrodzenia osób zatrudnionych na podstawie wyboru określone w rozporządzeniu będą miały zastosowanie od dnia 1 sierpnia 2021 r.

Określone w załączniku nr 2 do rozporządzenia kwoty maksymalnego wynagrodzenia zasadniczego i dodatku funkcyjnego dla pracowników zatrudnionych na podstawie powołania będą obowiązywać od dnia wejścia w życie przedmiotowego rozporządzenia.

W odniesieniu do pracowników zatrudnionych na podstawie umowy o pracę załącznik nr 3 do rozporządzenia zawiera dwie tabele określające kwoty minimalnego miesięcznego poziomu wynagrodzenia zasadniczego. Tabela A będzie obowiązywać w okresie od dnia wejścia w życie przedmiotowego rozporządzenia do dnia 31 grudnia 2021 r. Tabela B będzie obowiązywać od dnia 1 stycznia 2022 r. w związku z wejściem w życie z tym dniem rozporządzenia Rady Ministrów z dnia 15 września 2021 r. w sprawie wysokości minimalnego wynagrodzenia za pracę oraz wysokości minimalnej stawki godzinowej w 2022 r.

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, a w szczególności z art. 18^{3b} i art. 18^{3c}.

Prawo UE nie reguluje warunków wynagradzania na stanowiskach w administracji samorządowej. Jednocześnie projekt nie narusza przepisów prawa UE 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. Nr 239, 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 zostanie 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 lobbingowej 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.).

Przedmiotowa regulacja nie wywiera wpływu na działalność mikroprzedsiębiorców ani małych i średnich przedsiębiorców.

Projekt rozporządzenia nie stwarza zagrożeń korupcyjnych.