

USTAWA

o pracownikach samorządowych oraz o zmianie niektórych innych ustaw¹

Rozdział 1

Przepisy ogólne

Art. 1. W celu zapewnienia zawodowego, rzetelnego, bezstronnego i politycznie neutralnego wykonywania zadań publicznych przez samorząd terytorialny uchwała się ustawę o pracownikach samorządowych, która określa zasady organizacji, funkcjonowania i rozwoju służby samorządu terytorialnego.

Art. 2. Ustawa określa status prawny pracowników zatrudnionych w:

- 1) urzędzie marszałkowskim, wojewódzkich samorządowych jednostkach organizacyjnych,
 - 2) starostwie powiatowym, powiatowych jednostkach organizacyjnych;
 - 3) urzędzie gminy, w jednostkach pomocniczych gminy oraz w gminnych jednostkach organizacyjnych;
 - 4) biurach (ich odpowiednikach) związków jednostek samorządu terytorialnego oraz jednostkach organizacyjnych, utworzonych przez te związki;
 - 5) biurach (ich odpowiednikach) jednostek administracyjnych jednostek samorządu terytorialnego
- zwanych dalej „pracownikami samorządowymi”, z zastrzeżeniem art. 4.

Art. 3 Użyte w ustawie określenia oznaczają :

- 1) wójt - wójt, burmistrz, prezydent miasta;
- 2) skarbnik – skarbnik gminy, skarbnik powiatu i skarbnik województwa.

Art. 4. Przepisów ustawy nie stosuje się do pracowników jednostek wymienionych w art. 2, których status prawny określają odrębne przepisy.

Art. 5. 1. Pracownicy samorządowi mogą być zatrudniani:

- 1) na podstawie umowy o pracę;
 - 2) na podstawie mianowania.
2. Zatrudnienie na stanowisko zastępcy wójta następuje na podstawie umowy o pracę zawartej na czas pełnienia funkcji przez wójta.
3. Powołanie i odwołanie skarbnika przez organ stanowiący jest równoznaczne z nawiązaniem i rozwiązaniem umowy o pracę.

Art. 6. Czynności w sprawach z zakresu prawa pracy za jednostki, o których mowa w art. 2, zwane dalej pracodawcami samorządowymi dokonują:

- 1) wójt - wobec zastępcy wójta;

¹ Niniejszą ustawą zmienia się ustawy: ustawę z dnia 29 września 1986 r. Prawo o aktach stanu, ustawę z dnia 8 marca 1990 r. o samorządzie gminnym, ustawie z dnia 5 czerwca 1998 r. o samorządzie powiatowym, ustawę z dnia 5 czerwca 1998 r. o samorządzie województwa, ustawie z dnia 16 września 2007 r. o ochronie konkurencji i konsumentów

- 2) wójt, starosta, marszałek województwa – wobec sekretarza i skarbnika;
- 3) przewodniczący zgromadzenia związku jednostek samorządu terytorialnego wobec członku zarządu tego związku;
- 4) w urzędzie jednostki samorządu terytorialnego - wójt, starosta, marszałek województwa wobec pozostałych pracowników urzędu oraz wobec kierowników samorządowych jednostek organizacyjnych będących samodzielnymi pracodawcami samorządowymi innymi niż wymienieni w pkt. 1-3;
- 5) kierownik jednostki organizacyjnej - za innego niż wymieniony w pkt 1-4 pracodawcę samorządowego.

Art. 7. 1. W urzędzie gminy, starostwie powiatowym i urzędzie marszałkowskim tworzy się odpowiednio stanowisko sekretarza gminy, powiatu i województwa.

2. Na stanowisku sekretarza może być zatrudniona osoba posiadająca co najmniej sześćoletni staż pracy na stanowisku urzędniczym, w tym co najmniej trzyletni staż pracy na kierowniczym lub samodzielnym stanowisku urzędniczym.

3. Sekretarz podlega bezpośrednio kierownikowi urzędu i wykonuje zadania z jego upoważnienia, w szczególności:

- 1) zapewnia właściwą organizację pracy urzędu;
- 2) dokonuje czynności z zakresu prawa pracy wobec osób zatrudnionych w urzędzie oraz realizuje politykę personalną;
- 3) wykonuje inne zadania zgodnie z poleceniami kierownika urzędu.

4. Sekretarz nie ma prawa tworzenia partii politycznych ani uczestniczenia w nich.

Rozdział 2

Nawiązanie, zmiana i rozwiązanie stosunku pracy

Art. 8. 1. W jednostkach, o których mowa w art. 2, tworzy się stanowiska:

- 1) urzędnicze;
- 2) kierownicze urzędnicze;
- 3) pomocnicze i obsługi;
- 4) specjalne.

Art. 9. 1. Pracownikiem samorządowym może być osoba, która:

- 1) jest obywatelem polskim, z zastrzeżeniem ust. 5;
- 2) posiada kwalifikacje zawodowe wymagane do wykonywania pracy na określonym stanowisku;
- 3) ukończyła 18 rok życia i ma pełną zdolność do czynności prawnych oraz korzysta z pełni praw publicznych.

2. Do pracowników samorządowych zatrudnionych na stanowiskach pomocniczych i obsługi nie stosuje się wymogów określonych w ust. 1 pkt 1 i 3.

3. Pracownikiem samorządowym zatrudnionym na stanowisku urzędniczym może być osoba która spełnia wymagania określone w ust. 1 oraz dodatkowo:

- 1) posiada co najmniej wykształcenie średnie;
- 2) nie była prawomocnie skazana za przestępstwo umyślne;
- 3) cieszy się nieposzlakowaną opinią.

4. Pracownikiem samorządowym zatrudnionym na kierowniczym stanowisku urzędniczym może być osoba która spełnia wymagania określone w ust. 1 i ust. 3 pkt 2 oraz dodatkowo:

- 1) posiada łącznie co najmniej trzyletni staż pracy lub wykonywała przez co najmniej 3 lata działalność gospodarczą;
- 2) posiada wykształcenie wyższe.

5. Pracodawca samorządowy upowszechniając informacje o wolnych stanowiskach pracy może wskazać stanowiska, na których nie jest wymagane obywatelstwo polskie.

Art. 10. 1. Nabór kandydatów na wolne stanowiska urzędnicze, w tym kierownicze, zwane dalej "stanowiskami urzędniczymi", jest otwarty i konkurencyjny.

2. Przepis ust. 1 nie stosuje się do zatrudnienia na stanowisko zastępcy wójta.

Art. 11. 1. Wolnym stanowiskiem urzędniczym jest stanowisko, na które nie został przeniesiony pracownik samorządowy tej jednostki lub na które nie został przeniesiony, inny pracownik samorządowy zatrudniony na stanowisku urzędniczym lub członek korpusu służby cywilnej, którego status jest uregulowany w odrębnych przepisach, posiadający kwalifikacje wymagane na danym stanowisku.

2. Nie wymaga przeprowadzenia naboru zatrudnienie osoby na zastępstwo w związku z usprawiedliwioną nieobecnością pracownika samorządowego zatrudnionego na stanowisku urzędniczym.

Art. 12. 1. Ogłoszenie o wolnym stanowisku urzędniczym oraz naborze kandydatów na to stanowisko umieszcza się w Biuletynie Informacji Publicznej, o którym mowa w ustawie z dnia 6 września 2001 r. o dostępie do informacji publicznej (Dz. U. Nr 112, poz. 1198) ² zwanym dalej "Biuletynem", oraz na tablicy informacyjnej w jednostce, w której jest prowadzony nabór.

2. Ogłoszenie o naborze powinno zawierać:

- 1) nazwę i adres jednostki;
- 2) określenie stanowiska urzędniczego;
- 3) określenie wymagań związanych ze stanowiskiem urzędniczym zgodnie z opisem danego stanowiska, ze wskazaniem, które z nich są niezbędne, a które są dodatkowe;
- 4) wskazanie zakresu zadań wykonywanych na stanowisku urzędniczym;
- 5) wskazanie wymaganych dokumentów;
- 6) określenie terminu i miejsca składania dokumentów.

3. Termin do składania dokumentów, o których mowa w ust. 2 pkt 5, określony w ogłoszeniu o naborze, nie może być krótszy niż 10 dni od dnia opublikowania tego ogłoszenia w Biuletynie.

4. Informacje o kandydatach, którzy zgłosili się do naboru, stanowią informację publiczną w zakresie objętym wymaganiami związanymi ze stanowiskiem urzędniczym, określonym w ogłoszeniu o naborze.

Art. 13. 1. Sporządza się protokół z przeprowadzonego naboru kandydatów na stanowisko urzędnicze.

2. Protokół zawiera, w szczególności:

- 1) określenie stanowiska urzędniczego, na które był prowadzony nabór, liczbę kandydatów oraz imiona, nazwiska i miejsca zamieszkania nie więcej niż 5 najlepszych kandydatów uszeregowanych według spełniania przez nich poziomu wymagań określonych w ogłoszeniu o naborze;
- 2) liczbę nadesłanych ofert na stanowisko;
- 3) informację o zastosowanych metodach i technikach naboru;
- 4) uzasadnienie dokonanego wyboru;

5) skład komisji przeprowadzającej nabór.

Art. 14. 1. Pracodawca samorządowy niezwłocznie po przeprowadzonym naborze upowszechnia informację o wyniku naboru przez zapewnienie umieszczenia jej na tablicy informacyjnej w jednostce, w której był przeprowadzony nabór oraz opublikowanie jej w Biuletynie, przez okres co najmniej 3 miesięcy.

2. Informacja, o której mowa w ust. 1, zawiera:

- 1) nazwę i adres jednostki;
- 2) określenie stanowiska urzędniczego;
- 3) imię i nazwisko wybranego kandydata oraz jego miejsce zamieszkania w rozumieniu przepisów Kodeksu cywilnego;
- 4) uzasadnienie dokonanego wyboru albo uzasadnienie nierozstrzygnięcia naboru na stanowisko urzędnicze.

3. Jeżeli stosunek pracy osoby wyłonionej w drodze naboru ustał w ciągu 3 miesięcy od dnia nawiązania stosunku pracy, możliwe jest zatrudnienie na tym samym stanowisku kolejnej osoby spośród najlepszych kandydatów wymienionych w protokole z tego naboru. Przepisy ust. 1 i 2 stosuje się odpowiednio.

Art. 15. 1. Stosunek pracy pracownika samorządowego nawiązuje się na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony lub na czas określony.

2. W przypadku osób podejmujących po raz pierwszy pracę na stanowisku urzędniczym w jednostkach, o których mowa w art. 2, umowę o pracę zawiera się na czas określony nie dłuższy niż 6 miesięcy z możliwością wcześniejszego rozwiązania stosunku pracy za dwutygodniowym wypowiedzeniem.

3. Przez osobę podejmującą po raz pierwszy pracę rozumie się osobę, która nie była wcześniej zatrudniona w jednostkach, o których mowa w art. 2, na czas nieokreślony lub na czas określony nie dłuższy niż 6 miesięcy i nie odbyła służby przygotowawczej zakończonej pozytywnym egzaminem.

4. Przed podjęciem pracy, z zastrzeżeniem art. 16 ust. 7, pracownik samorządowy zatrudniony na stanowisku urzędniczym składa w obecności pracodawcy samorządowego lub osoby przez niego upoważnionej ślubowanie o następującej treści: "Ślubuję uroczyście, że na zajmowanym stanowisku będę służyć państwu i społeczności lokalnej, przestrzegać porządku prawnego i wykonywać sumiennie powierzone mi zadania." Do treści ślubowania mogą być dodane słowa „Tak mi dopomóż Bóg”. Złożenie ślubowania pracownik potwierdza podpisem.

5. Odmowa złożenia ślubowania, o którym mowa w ust. 4, powoduje wygaśnięcie stosunku pracy.

Art. 16. 1. Pracodawca samorządowy dla pracownika, o którym mowa w art. 15 ust. 2, w czasie trwania zawartej z nim umowy na czas określony, organizuje służbę przygotowawczą.

2. Decyzję w sprawie skierowania do służby przygotowawczej i jej zakresu podejmuje pracodawca samorządowy.

3. Służba przygotowawcza ma na celu teoretyczne i praktyczne przygotowanie pracownika do należytego wykonywania obowiązków służbowych.

4. Służba przygotowawcza trwa nie dłużej niż 3 miesiące i kończy się egzaminem.

5. Pozytywny wynik egzaminu kończącego służbę przygotowawczą jest warunkiem dalszego zatrudnienia pracownika.

6. Pracodawca samorządowy, w drodze zarządzenia, określi szczegółowy sposób przeprowadzania służby przygotowawczej i organizowania egzaminu.

7. Po odbyciu służby przygotowawczej, przed zawarciem nowej umowy, pracownik składa ślubowanie.

Art. 17. Małżonkowie oraz osoby pozostające ze sobą w stosunku pokrewieństwa do drugiego stopnia lub stosunku powinowactwa pierwszego stopnia i przysposobienia, opieki lub kurateli - nie mogą być zatrudnieni u pracodawców samorządowych, jeżeli powstałby między tymi osobami stosunek bezpośredniej podległości służbowej.

Art. 18. 1. Pracownikiem mianowanym może być osoba, która:

- 1) jest pracownikiem samorządowym zatrudnionym na stanowisku urzędniczym;
- 2) posiada co najmniej trzyletni staż pracy na stanowisku urzędniczym;
- 3) posiada wykształcenie wyższe;
- 4) uzyskała w okresie ostatnich 3 lat co najmniej dwie pozytywne oceny okresowe;
- 5) zakończyła z pozytywnym wynikiem postępowanie kwalifikacyjne.

2. Mianowanie odbywa się na wniosek urzędnika.

3. Mianowania następuje w terminie nie później niż 6 miesięcy od dnia złożenia wniosku, o którym mowa w ust. 2, po przeprowadzeniu postępowania kwalifikacyjnego.

4. Szczegółowy zakres i tryb postępowania kwalifikacyjnego określa pracodawca samorządowy.

5. Akt mianowania pracownika samorządowego jest sporządzany w formie pisemnej i zawiera co najmniej:

- 1) nazwę pracodawcy samorządowego;
- 2) imię i nazwisko pracownika samorządowego;
- 3) datę nawiązania stosunku pracy;
- 4) określenie stanowiska pracy;
- 5) określenie wysokości i składników wynagrodzenia za pracę;
- 6) datę obowiązku podjęcia czynności służbowych;
- 7) podpis osoby dokonującej mianowania.

6. Z dniem mianowania dotychczasowy stosunek pracy pracownika samorządowego przekształca się w stosunek pracy na podstawie mianowania.

7. Najpóźniej w terminie 1 miesiąca przed upływem 10 lat od mianowania następuje ponowna ocena umiejętności i kompetencji samorządowego pracownika mianowanego. Pracodawca samorządowy dokonuje oceny, biorąc pod uwagę w szczególności uzyskane przez pracownika okresowe oceny oraz podejmuje decyzję o przedłużeniu mianowania na kolejny 10 - letni okres. Przepisy ust. 5 stosuje się odpowiednio.

8. Do oceny, o której mowa w ust. 7, stosuje się odpowiednio przepis art. 31 ust. 5-7.

9. Otrzymanie negatywnej oceny, o której mowa w ust. 7, powoduje wypowiedzenie zmieniające stosunek pracy na podstawie mianowania na stosunek pracy na podstawie umowy o pracę.

Art. 19. 1. Jeżeli jest to uzasadnione szczególnymi potrzebami jednostki, pracownika samorządowego mianowanego można przenieść na inne stanowisko, odpowiadające jego kwalifikacjom i równorzędne pod względem wynagrodzenia.

2. W razie trwałej utraty zdolności do pracy na zajmowanym stanowisku, stwierdzonej orzeczeniem komisji lekarskiej do spraw inwalidztwa i zatrudnienia, pracownika samorządowego mianowanego można za jego zgodą przenieść na inne, także niższe stanowisko.

3. Pracownik, o którym mowa w ust. 2, zachowuje prawo do dotychczasowego wynagrodzenia przez okres trzech miesięcy następujących po miesiącu, w którym został przeniesiony na nowe stanowisko.

4. Jeżeli pracownik, o którym mowa w ust. 2, zostaje poddany rehabilitacji zawodowej lub przysposobieniu do innej pracy, zachowuje prawo do dotychczasowego wynagrodzenia przez okres dwunastu miesięcy.

5. W uzasadnionych przypadkach pracownik samorządowy mianowany może być przeniesiony w drodze porozumienia pracodawców, na okres do sześciu miesięcy, do innego pracodawcy samorządowego, w tej samej lub innej miejscowości, do pracy zgodnej z posiadanymi kwalifikacjami. W okresie przeniesienia przysługuje mu wynagrodzenie stosowne do wykonywanej pracy, lecz nie niższe od dotychczasowego. Przeniesienie takie dopuszczalne jest tylko raz na dwa lata.

6. Niedopuszczalne jest czasowe przeniesienie, o którym mowa w ust. 5, bez zgody zainteresowanego, do pracodawcy samorządowego mającego siedzibę w innej miejscowości, kobiety w ciąży lub mianowanego pracownika samorządowego sprawującego opiekę nad dzieckiem w wieku do czternastu lat, a także w wypadkach, gdy stoją temu na przeszkodzie ważne względy osobiste lub rodzinne mianowanego pracownika samorządowego.

Art. 20. 1. Jeżeli wymagają tego potrzeby jednostki, pracownikowi samorządowemu mianowanemu oraz pracownikowi zatrudnionemu na stanowisku urzędniczym można zlecić, na okres do trzech miesięcy w roku kalendarzowym, wykonywanie innej pracy niż określona w akcie mianowania lub umowie o pracę, zgodnej z jego kwalifikacjami. W okresie tym przysługuje pracownikowi wynagrodzenie stosowne do wykonywanej pracy, lecz nie niższe od dotychczasowego.

2. Pracownika samorządowego zatrudnionego na stanowisku urzędniczym można, na jego wniosek lub za jego zgodą, przenieść do pracy u innego pracodawcy samorządowego albo na stanowisko urzędnicze w służbie cywilnej w rozumieniu ustawy z dnia 24 sierpnia 2006 r. o służbie cywilnej (Dz. U. Nr 170, poz. 1218 oraz z 2007 r. Nr 176, poz. 1242) w tej samej lub innej miejscowości, w każdym czasie, jeżeli nie narusza to ważnego interesu pracodawcy samorządowego, który dotychczas zatrudniał pracownika, przemawiają za tym ważne potrzeby po stronie przejmującego pracodawcy samorządowego lub przemawia za tym szczególnie interes służby cywilnej.

3. Przeniesienia dokonuje się w drodze porozumienia pracodawców.

Art. 21. Członka korpusu służby cywilnej można, na jego wniosek lub za jego zgodą, przenieść na stanowisko urzędnicze u pracodawcy samorządowego, w drodze porozumienia pracodawców, gdy przemawia za tym szczególnie interes pracodawcy samorządowego.

Art. 22. 1. W razie reorganizacji urzędu, pracownika zatrudnionego na stanowisku urzędniczym można przenieść na inne stanowisko, odpowiadające jego kwalifikacjom, jeżeli ze względu na likwidację zajmowanego przez niego stanowiska, nie jest możliwe dalsze jego zatrudnienie na tym stanowisku.

2. Pracownik, o którym mowa w ust. 1, zachowuje prawo do dotychczasowego wynagrodzenia przez okres sześciu miesięcy następujących po miesiącu, w którym został przeniesiony na nowe stanowisko.

Art. 23. 1. Stosunek pracy pracownika samorządowego mianowanego tymczasowo aresztowanego ulega z mocy prawa zawieszeniu, chyba że wcześniej rozwiązano z nim stosunek pracy bez wypowiedzenia z jego winy lub upłynął już okres wypowiedzenia przed tymczasowym aresztowaniem urzędnika.

2. W okresie zawieszenia pracownik otrzymuje połowę wynagrodzenia przysługującego mu do dnia tymczasowego aresztowania.

3. W przypadku umorzenia postępowania karnego albo wydania wyroku uniewinniającego pracownikowi samorządowemu należy wypłacić pozostałą część wynagrodzenia; nie dotyczy to warunkowego umorzenia postępowania karnego lub na podstawie amnestii.

Art. 24. 1. Rozwiązanie stosunku pracy z pracownikiem samorządowym mianowanym, z zachowaniem trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia, może nastąpić w przypadku:

- 1) likwidacji lub reorganizacji jednostek, o których mowa w art. 2;
- 2) niezawinionej utraty uprawnień do wykonywania pracy na zajmowanym stanowisku;
- 3) trwałej utraty zdolności fizycznej lub psychicznej do pracy na zajmowanym stanowisku, stwierdzonej orzeczeniem komisji lekarskiej do spraw inwalidztwa i zatrudnienia, jeżeli nie ma możliwości zatrudnienia pracownika na innym stanowisku, odpowiednim do jego stanu zdrowia i kwalifikacji zawodowych, albo pracownik odmawia podjęcia takiej pracy;
- 4) nabycia prawa do renty lub emerytury;
- 5) postępowania karnego toczącego się przeciwko pracownikowi samorządowemu mianowanemu przez okres dłuższy niż trzy miesiące.

2. W przypadku ustania zatrudnienia z przyczyny, o której mowa w ust. 1 pkt 1 lub 2, pracownikowi samorządowemu mianowanemu przysługuje wynagrodzenie obliczone jak ekwiwalent za urlop wypoczynkowy za czas pozostawania bez pracy, przez okres nie dłuższy niż sześć miesięcy. Okres pobierania wynagrodzenia wlicza się do okresów pracy wymaganych do nabycia lub zachowania uprawnień pracowniczych oraz do okresów zatrudnienia w rozumieniu przepisów emeryturach i rentach Funduszu Ubezpieczeń Społecznych - na takich warunkach, na jakich wlicza się okres pobierania zasiłku dla bezrobotnych, określonych w przepisach o zatrudnieniu i bezrobociu. Od świadczenia pieniężnego urząd odprowadza składkę na ubezpieczenie społeczne na zasadach przewidzianych dla wynagrodzenia wypłacanego w czasie trwania stosunku pracy.

3. Do rozwiązania stosunku pracy z pracownikiem samorządowym mianowanym w przypadkach, o których mowa w ust. 1 pkt 1 – 3, stosuje się przepis art. 38 Kodeksu pracy.

Art. 25. Pracownik samorządowy mianowany może rozwiązać stosunek pracy z zachowaniem trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia.

Art. 26. W okresie wypowiedzenia pracownik samorządowy mianowany może być zwolniony z pełnienia obowiązków z zachowaniem prawa do wynagrodzenia.

Art. 27. Stosunek pracy z pracownikiem samorządowym mianowanym może ulec rozwiązaniu w drodze porozumienia stron.

Art. 28. 1. Rozwiązanie stosunku pracy z pracownikiem samorządowym mianowanym bez wypowiedzenia z winy pracownika może nastąpić w razie:

- 1) prawomocnego skazania na karę pozbawienia praw publicznych albo prawa wykonywania zawodu,
- 2) zawinionej przez pracownika samorządowego mianowanego utraty uprawnień koniecznych do wykonywania pracy na zajmowanym stanowisku.

2. Stosunek pracy z pracownikiem samorządowym mianowanym ulega z mocy prawa rozwiązaniu bez wypowiedzenia również w przypadku utraty obywatelstwa polskiego z zastrzeżeniem art. 9 ust. 5.

3. Rozwiązanie stosunku pracy z pracownikiem samorządowym mianowanym bez wypowiedzenia z winy pracownika nie może nastąpić po upływie miesiąca od dnia uzyskania wiadomości o okoliczności uzasadniającej rozwiązanie stosunku pracy .

4. Rozwiązanie stosunku pracy bez wypowiedzenia z pracownikiem samorządowym mianowanym może nastąpić w razie jego nieobecności w pracy z powodu choroby trwającej dłużej niż jeden rok, a także w razie usprawiedliwionej nieobecności w pracy z innych przyczyn - po upływie okresów przewidzianych w art. 53 Kodeksu pracy.

5. W razie niezdolności do pracy z powodu choroby, o której mowa w ust. 4, pracownik samorządowy mianowany zachowuje prawo do świadczeń pieniężnych przez okres przewidziany w przepisach o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa.

6. Stosunek pracy z urzędnikiem samorządowym mianowanym wygasa w wypadkach określonych w Kodeksie pracy oraz przepisach szczególnych.

Rozdział 3

Obowiązki i prawa pracownika samorządowego

Art. 29. 1. Do podstawowych obowiązków pracownika samorządowego należy dbałość o wykonywanie zadań publicznych oraz o środki publiczne, z uwzględnieniem interesu publicznego oraz indywidualnych interesów obywateli.

2. Do obowiązków pracownika samorządowego należy w szczególności:

- 1) przestrzeganie prawa;
- 2) wykonywanie zadań sumiennie, sprawnie i bezstronnie;
- 3) udzielanie informacji organom, instytucjom i osobom fizycznym oraz udostępnianie dokumentów znajdujących się w posiadaniu urzędu, jeżeli prawo tego nie zabrania;
- 4) zachowanie tajemnicy państwowej i służbowej w zakresie przez prawo przewidzianym;
- 5) zachowanie uprzejmości i życzliwości w kontaktach ze zwierzchnikami, podwładnymi, współpracownikami oraz w kontaktach z obywatelami;
- 6) zachowanie się z godnością w miejscu pracy i poza nim;
- 7) stałe podnoszenie umiejętności i kwalifikacji zawodowych.

Art. 30. 1. Do obowiązków pracownika samorządowego należy sumienne i staranne wypełnianie poleceń przełożonego.

2. Jeżeli pracownik samorządowy jest przekonany, że polecenie jest niezgodne z prawem albo zawiera znamiona pomyłki, jest on obowiązany na piśmie poinformować o tym przełożonego. W razie pisemnego potwierdzenia polecenia, pracownik jest obowiązany je wykonać zawiadamiając jednocześnie pracodawcę samorządowego.

3. Pracownik samorządowy nie wykonuje polecenia, jeżeli prowadziłoby to do popełnienia przestępstwa, wykroczenia lub groziłoby niepowetowanymi stratami, o czym niezwłocznie informuje pracodawcę samorządowego.

Art. 31. 1. Pracownik samorządowy zatrudniony na stanowisku urzędniczym podlega okresowej ocenie, zwanej dalej „oceną” .

2. Oceny dokonuje na piśmie bezpośredni przełożony pracownika samorządowego, nie rzadziej niż raz na dwa lata i nie częściej niż raz na sześć miesięcy.

3. Ocena dotyczy wywiązywania się przez pracownika samorządowego, o którym mowa w ust. 1, z obowiązków wynikających z zakresu czynności na zajmowanym stanowisku pracy oraz obowiązków określonych w art. 29 i art. 30 ust. 1.

4. Bezpośredni przełożony niezwłocznie doręcza opinię pracownikowi oraz pracodawcy samorządowemu.

5. Pracownikowi samorządowemu od okresowej oceny przysługuje odwołanie do pracodawcy samorządowego w terminie 7 dni od dnia doręczenia.

6. Odwołanie rozpatruje się w terminie 14 dni od dnia wniesienia.

7. W razie uwzględnienia odwołania ocenę okresową zmienia się albo sporządza po raz drugi. Od oceny okresowej sporządzonej po raz drugi przysługuje odwołanie na zasadach określonych w ust. 5 i 6.

8. W przypadku uzyskania przez pracownika negatywnej okresowej oceny nie wcześniej niż po upływie trzech miesięcy dokonuje się ponownej oceny okresowej. Ponowne uzyskanie negatywnej oceny powoduje rozwiązanie umowy o pracę z zachowaniem terminów wypowiedzenia.

Art. 32. Pracodawca samorządowy określa w odrębnym regulaminie sposób dokonywania okresowych ocen, okresy za które sporządzana jest ocena, kryteria, na podstawie których ocena jest sporządzana oraz skalę ocen, biorąc pod uwagę potrzebę prawidłowego dokonywania tych ocen oraz specyfikę funkcjonowania jednostki.

Art. 33. 1. Pracownicy samorządowi uczestniczą w różnych formach podnoszenia kwalifikacji zawodowych.

2. Koszty szkoleń pracowników samorządowych są pokrywane, w części lub w całości, ze środków wyodrębnionych w budżetach jednostek ich zatrudniających.

Art. 34. 1. Pracownik zatrudniony na stanowisku urzędniczym, nie może wykonywać zajęć pozostających w sprzeczności lub związanych z zajęciami, które wykonuje w ramach obowiązków służbowych, wywołujących uzasadnione podejrzenie o stronniczość lub interesowność.

2. W razie naruszenia przez pracownika samorządowego zakazów, o których mowa w ust. 1, pracodawca samorządowy rozwiązuje z takim pracownikiem stosunek pracy bez wypowiedzenia w trybie art. 52 § 2 i 3 Kodeksu pracy.

Art. 35. 1. Pracownik samorządowy zatrudniony na stanowisku urzędniczym jest obowiązany złożyć oświadczenie o prowadzeniu działalności gospodarczej.

2. W przypadku prowadzenia działalności gospodarczej pracownik samorządowy jest obowiązany określić jej charakter. Obowiązany jest on również składać odrębne oświadczenia w przypadku zmiany charakteru prowadzonej działalności gospodarczej.

3. Oświadczenie o prowadzeniu działalności gospodarczej pracownik jest obowiązany złożyć pracodawcy samorządowemu w terminie 30 dni od dnia zatrudnienia, podjęcia działalności gospodarczej lub zmiany jej charakteru.

4. Nie złożenie oświadczenia o prowadzeniu działalności gospodarczej w terminie powoduje odpowiedzialność pracowniczą.

5. Podanie nieprawdy lub zatajenie prawdy w oświadczeniu o prowadzeniu działalności gospodarczej powoduje odpowiedzialność na podstawie art. 233 § 1 Kodeksu karnego.

Art. 36. Pracownik zatrudniony na stanowisku urzędniczym jest obowiązany, na żądanie pracodawcy samorządowego złożyć oświadczenie o stanie majątkowym.

Art. 37. Zasady składania oświadczeń o prowadzeniu działalności gospodarczej i oświadczeń o stanie majątkowym, przez osoby na stanowiskach zastępcy wójta, skarbnika i sekretarza, kierowników samorządowych jednostek organizacyjnych oraz osób wydających decyzje z upoważnienia wójta, starosty, marszałka województwa regulują odrębne przepisy.

Art. 38. 1. Pracownikowi samorządowemu przysługuje wynagrodzenie stosowne do zajmowanego stanowiska oraz posiadanych kwalifikacji zawodowych.

2. Rada Ministrów określi w drodze rozporządzenia wykaz stanowisk pracowniczych w jednostkach, o których mowa w art. 2, z podziałem na urzędnicze, kierownicze urzędnicze, pomocnicze i obsługi oraz specjalne, minimalne wymagania kwalifikacyjne oraz zasady wynagradzania pracowników samorządowych, w tym minimalny poziom wynagrodzenia zasadniczego na stanowiskach pracy, biorąc pod uwagę rodzaj zadań realizowanych przez poszczególne jednostki i charakter czynności wykonywanych na poszczególnych stanowiskach pracy, oraz kierując się potrzebą posiadania przez pracownika samorządowego szczególnych doświadczeń i umiejętności zawodowych.

3. Pracodawca samorządowy, w drodze regulaminu wynagrodzeń, może określić szczegółowe wymagania kwalifikacyjne pracowników samorządowych i szczegółowe zasady i warunki wynagradzania, w tym maksymalny poziom wynagrodzenia zasadniczego, uwzględniając w szczególności wymagania, o których mowa w ust. 2, oraz kierując się specyfiką organizacji i funkcjonowania jednostki.

4. W regulaminie, o którym mowa w ust. 3, można określić zasady premiowania i przyznawania nagród pracownikom samorządowym, innych niż określonych w art. 39 oraz wysokość dodatków dla pracowników mianowanych.

5. Maksymalne miesięczne wynagrodzenie kierowników i zastępców kierowników jednostek budżetowych, gospodarstw pomocniczych tych jednostek oraz zakładów budżetowych jednostek samorządu terytorialnego nie może przekroczyć czterokrotności kwoty bazowej określonej w ustawie budżetowej dla osób zajmujących kierownicze stanowiska państwowe na podstawie odrębnych przepisów.

Art. 39. 1. Pracownikom samorządowym przysługuje dodatek za wieloletnią pracę, nagroda jubileuszowa oraz jednorazowa odprawa przy przechodzeniu na rentę inwalidzką lub emeryturę.

2. Do okresów pracy uprawniających do dodatków za wieloletnią pracę, nagrody jubileuszowej i jednorazowej odprawy pieniężnej przysługującej w związku z przejściem na rentę z tytułu niezdolności do pracy lub emeryturę, o których mowa w ust. 1, wlicza się wszystkie poprzednio zakończone okresy zatrudnienia oraz inne okresy, jeżeli z mocy odrębnych przepisów podlegają one wliczeniu do okresu pracy, od którego zależą uprawnienia pracownicze.

3. Dodatek za wieloletnią pracę przysługuje pracownikowi samorządowemu w wysokości wynoszącej po pięciu latach pracy 5% miesięcznego wynagrodzenia zasadniczego. Dodatek ten wzrasta o 1% za każdy dalszy rok pracy aż do osiągnięcia 20% miesięcznego wynagrodzenia zasadniczego.

4. Pracownikom samorządowym przysługują nagrody jubileuszowe w wysokości:

- 1) po 20 latach pracy – 75% wynagrodzenia miesięcznego,
- 2) po 25 latach pracy - 100% wynagrodzenia miesięcznego,
- 3) po 30 latach pracy – 150% wynagrodzenia miesięcznego
- 4) po 35 latach pracy – 200% wynagrodzenia miesięcznego,
- 5) po 40 latach pracy – 300% wynagrodzenia miesięcznego
- 6) po 45 latach pracy – 400% wynagrodzenia miesięcznego.

5. Pracownikowi samorządowemu przechodzącemu na emeryturę lub rentę inwalidzką przysługuje jednorazowa odprawa w wysokości:

- 1) po 10 latach pracy – dwumiesięcznego wynagrodzenia
- 2) po 15 latach pracy – trzymiesięcznego wynagrodzenia
- 3) po 20 latach pracy – sześciomiesięcznego wynagrodzenia

6. Wynagrodzenie, o którym mowa w ust. 1, oblicza się jak ekwiwalent pieniężny za urlop wypoczynkowy.

Art. 40. 1. Pracownikowi samorządowemu delegowanemu służbowo do zajęć poza siedzibą urzędu, w którym jest zatrudniony, przysługują zwrot kosztów podróży, zakwaterowania oraz diety na zasadach stosowanych przy podróżach służbowych na obszarze kraju.

2. Pracownikowi samorządowemu przenoszonemu do pracy w innej miejscowości przysługują zwrot kosztów przeniesienia, diety, zwrot kosztów podróży oraz inne świadczenia.

3. Rada Ministrów określi, w drodze rozporządzenia, wysokość i warunki wypłacania świadczeń pracownikom samorządowym przeniesionym do pracy w innej miejscowości, w szczególności diet za czas przejazdu i za pierwszą dobę pobytu w nowym miejscu zamieszkania, zwrotu poniesionych kosztów podróży, przewozu urządzenia domowego, zakwaterowania oraz dodatku za rozłąkę, z uwzględnieniem okresu, na jaki pracownik został przeniesiony, jak również jego stanu rodzinnego, biorąc pod uwagę, że za członków rodziny uważa się małżonka, dzieci oraz inne osoby prowadzące z nim wspólne gospodarstwo domowe, jeżeli przesiedlają się wraz z pracownikiem.

Art. 41. 1. Regulamin pracy określaj porządek wewnętrzny i rozkład czasu pracy w sposób zapewniający obywatelom załatwianie spraw w dogodnym dla nich czasie.

2. Czas pracy pracowników samorządowych nie może przekraczać 8 godzin na dobę i przeciętnie 40 godzin w przeciętnym 5 dniowym tygodniu pracy, w przyjętym okresie rozliczeniowym nie przekraczającym 12 tygodni.

3. Jeżeli wymagają tego potrzeby urzędu, pracownik samorządowy na polecenie przełożonego wykonuje pracę w godzinach nadliczbowych, w tym w wyjątkowych przypadkach także w nocy oraz niedziele i święta.

4. Przepisów ust. 3 nie stosuje się do kobiet w ciąży oraz – bez ich zgody, do pracowników samorządowych opiekujących się dziećmi w wieku do ośmiu lat oraz w innych wypadkach określonych w odrębnych przepisach.

5. Pracownikowi samorządowemu za pracę wykonywaną na polecenie przełożonego w godzinach nadliczbowych przysługuje wynagrodzenie lub czas wolny w tym samym wymiarze, z tym że wolny czas na wniosek pracownika może być udzielony w okresie bezpośrednio poprzedzającym urlop wypoczynkowy lub po jego zakończeniu.

6. Pracownikowi samorządowemu za pracę wykonywaną na polecenie przełożonego w niedzielę przysługuje dzień wolny od pracy w najbliższym tygodniu, a za pracę w święto przysługuje inny dzień wolny.

Rozdział 4

Zmiany w przepisach obowiązujących

Art. 42 . W ustawie z dnia 29 września 1986 r. Prawo o aktach stanu cywilnego (Dz. U. z 2004 r. Nr 161, poz. 1688 oraz z 2007 r. Dz.U Nr 21 poz. 125) wprowadza się, następujące zmiany:

- 1) w art. 6 ust. 3 otrzymuje brzmienie:
„3. Wójt, burmistrz, prezydent miasta może zatrudnić innego kierownika urzędu stanu cywilnego i jego zastępcę (zastępców).”;
- 2) po art. 6 ust. 3 dodaje się ust. 3a. w brzmieniu:

„3a. Zasady naboru na stanowisko innego kierownika urzędu stanu cywilnego i jego zastępcę (zastępców) określają przepisy ustawy z dnia..... o pracownikach samorządowych.”.

Art. 43. W ustawie z dnia 8 marca 1990 r. o samorządzie gminnym (Dz. U. z 2001 r. Nr 142, poz. 1591 z późn. zm.)³ wprowadza się, następujące zmiany:

- 1) w art. 18 w ust. 2 pkt 3 otrzymuje brzmienie:
„3) powoływanie i odwoływanie skarbnika gminy, który jest głównym księgowym budżetu - na wniosek wójta, ”;
- 2) art. 26 otrzymuje brzmienie:
„Art. 26.1. Organem wykonawczym gminy jest wójt.
2. Kadencja wójta rozpoczyna się w dniu rozpoczęcia kadencji rady gminy lub wyboru go przez radę gminy i upływa z dniem upływu kadencji rady gminy.
3. Wójtem (burmistrzem, prezydentem miasta) nie może być osoba, która nie jest obywatelem polskim.
4. Burmistrz jest organem wykonawczym w gminie, w której siedziba władz znajduje się w mieście położonym na terytorium tej gminy.
5. W miastach powyżej 100.000 mieszkańców organem wykonawczym jest prezydent miasta.
6. Stosunek pracy z wójtem (burmistrzem, prezydentem miasta) nawiązuje się na podstawie wyboru.
7. Czynności w sprawach z zakresu prawa pracy wobec wójta (burmistrza, prezydenta miasta) dokonuje rada gminy lub w zakresie ustalonym przez ten organ w odrębnej uchwale jego przewodniczący - w formie uchwały, z zastrzeżeniem, że uchwała ta nie może obejmować prawa do ustalania przez przewodniczącego rady wynagrodzenia wójta (burmistrza, prezydenta miasta).
8. W sprawach praw i obowiązków pracowniczych wójta (burmistrza, prezydenta miasta) nieuregulowanych w niniejszej ustawie stosuje się odpowiednio przepisy ustawy o pracownikach samorządowych dotyczące pracowników zatrudnionych na podstawie umowy o pracę.
9. Maksymalne wynagrodzenie wójta (burmistrza, prezydenta miasta) nie może przekroczyć w ciągu miesiąca, łącznie z dodatkiem za wieloletnią pracę, siedmiokrotności 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. Nr 110, poz. 1255, z 2000 r. Nr 19, poz. 239 oraz z 2001 r. Nr 85, poz. 924 i Nr 100, poz. 1080).
10. Rada Ministrów określa w drodze rozporządzenia zasady wynagradzania wójtów (burmistrzów, prezydentów miast), uwzględniając liczbę mieszkańców jednostki samorządu terytorialnego
11. Wójtowi, z którym został rozwiązany stosunek pracy w związku z upływem kadencji, przysługuje odprawa w wysokości trzymiesięcznego wynagrodzenia obliczonego według zasad obowiązujących przy ustalaniu ekwiwalentu za urlop wypoczynkowy.
12. Wysokość odprawy, o której mowa w ust. 11 nie może przekraczać kwoty dwudziestokrotnego miesięcznego najniższego wynagrodzenia obowiązującego w dniu rozwiązania stosunku pracy, ustalonego przez Ministra Pracy i Polityki Społecznej na podstawie odrębnych przepisów.

13. W przypadku gdy pracownik, o którym mowa w ust. 11, zostanie ponownie, w najbliższej kadencji, zatrudniony na podstawie stosunku pracy z wyboru w tym samym urzędzie odprawa nie przysługuje.
 14. Do pracownika, o którym mowa w ust. 6, nie stosuje się przepisu art. 75 Kodeksu pracy.”;
- 3) art. 26a ust. 1 otrzymuje brzmienie:
„Art. 26a. 1. Wójt zatrudnia i zwalnia swojego zastępcę lub zastępców i określa ich liczbę.”;
 - 4) art. 28e otrzymuje brzmienie:
„Art. 28e. Wygaśnięcie mandatu wójta przed upływem kadencji jest równoznaczne z rozwiązaniem umowy o pracę z jego zastępcą lub zastępcami.”

Art. 44. W ustawie z dnia 5 czerwca 1998 r. o samorządzie powiatowym (Dz. U z 2001 r. Nr 142, poz. 1592 z późn. zm.)⁴ wprowadza się, następujące zmiany:

- 1) w art. 12 pkt 3 otrzymuje brzmienie:
„3) powoływanie i odwoływanie, na wniosek starosty, skarbnika powiatu, będącego głównym księgowym budżetu powiatu,”;
- 2) po art. 27 dodaje się art. 27a w brzmieniu:
„Art. 27a 1. Stosunek pracy ze starostą i członkami zarządu powiatu nawiązuje się na podstawie wyboru.
2. Czynności w sprawach z zakresu prawa pracy wobec starosty dokonuje rada powiatu lub w zakresie ustalonym przez ten organ, w odrębnej uchwale jego przewodniczący - w formie uchwały, z zastrzeżeniem, prawa do ustalania przez przewodniczącego rady wynagrodzenia starosty.
3. Czynności z zakresu prawa pracy w stosunku do członków zarządu powiatu wykonuje starosta, z wyjątkiem prawa do ustalania wynagrodzenia.
4. W sprawach praw i obowiązków pracowniczych starosty i członków zarządu powiatu nieuregulowanych w niniejszej ustawie stosuje się odpowiednio przepisy ustawy o pracownikach samorządowych dotyczące pracowników zatrudnionych na podstawie umowy o pracę.
5. Maksymalne wynagrodzenie starosty i członka zarządu powiatu nie może przekroczyć w ciągu miesiąca, łącznie z dodatkiem za wieloletnią pracę, siedmiokrotności 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. Nr 110, poz. 1255, z 2000 r. Nr 19, poz. 239 oraz z 2001 r. Nr 85, poz. 924 i Nr 100, poz. 1080).
6. Rada Ministrów określa w drodze rozporządzenia zasady wynagradzania starosty i członków zarządu powiatu, uwzględniając liczbę mieszkańców jednostki samorządu terytorialnego.
7. Staroście i członkowi zarządu, z którym został rozwiązany stosunek pracy w związku z upływem kadencji, przysługuje odprawa w wysokości trzymiesięcznego wynagrodzenia obliczonego według zasad obowiązujących przy ustalaniu ekwiwalentu za urlop wypoczynkowy.
8. Wysokość odprawy, o której mowa w ust. 7, nie może przekraczać kwoty dwudziestokrotnego miesięcznego najniższego wynagrodzenia obowiązującego w

dniu rozwiązania stosunku pracy, ustalonego przez Ministra Pracy i Polityki Socjalnej na podstawie odrębnych przepisów.

9. W przypadku gdy pracownik, o którym mowa w ust. 7, zostanie ponownie, w najbliższej kadencji, zatrudniony na podstawie stosunku pracy z wyboru w tym samym urzędzie, przepisu ust. 7 i 8 nie stosuje się.

10. Do pracownika, o którym mowa w ust. 7, nie stosuje się przepisu art. 75 Kodeksu pracy.”;

3) w art. 37 uchyla się ust. 1.

Art. 45. W ustawie z dnia 5 czerwca 1998 r. o samorządzie województwa (Dz. U. z 2001 r. Nr 142, poz. 1590 z późn. zm)⁵ wprowadza się, następujące zmiany:

1) po art. 32 dodaje się art. 32a w brzmieniu:

„Art. 32a 1. Stosunek pracy z marszałkiem województwa i członkami zarządu województwa nawiązuje się na podstawie wyboru.

2. Czynności w sprawach z zakresu prawa pracy wobec marszałka województwa dokonuje sejmik województwa lub jego przewodniczący w zakresie ustalonym przez sejmik w odrębnej uchwale, z zastrzeżeniem, że uchwała ta nie może obejmować prawa do ustalania przez przewodniczącego wynagrodzenia marszałka województwa.

3. Czynności z zakresu prawa pracy w stosunku do członków zarządu województwa wykonuje marszałek województwa, z wyjątkiem prawa do ustalania wynagrodzenia.

4. W sprawach praw i obowiązków pracowniczych marszałka województwa i członków zarządu województwa nieuregulowanych w niniejszej ustawie stosuje się odpowiednio przepisy ustawy o pracownikach samorządowych dotyczące pracowników zatrudnionych na podstawie umowy o pracę.

5. Maksymalne wynagrodzenie marszałka i członka zarządu województwa nie może przekroczyć w ciągu miesiąca, łącznie z dodatkiem za wieloletnią pracę, siedmiokrotności 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. Nr 110, poz. 1255, z 2000 r. Nr 19, poz. 239 oraz z 2001 r. Nr 85, poz. 924 i Nr 100, poz. 1080)

6. Rada Ministrów określa w drodze rozporządzenia zasady wynagradzania marszałka i członków zarządu województwa, uwzględniając liczbę mieszkańców jednostki samorządu terytorialnego.

7. Marszałkowi i członkowi zarządu, z którym został rozwiązany stosunek pracy w związku z upływem kadencji, przysługuje odprawa w wysokości trzymiesięcznego wynagrodzenia obliczonego według zasad obowiązujących przy ustalaniu ekwiwalentu za urlop wypoczynkowy.

8. Wysokość odprawy, o której mowa w ust. 7, nie może przekraczać kwoty dwudziestokrotnego miesięcznego najniższego wynagrodzenia obowiązującego w dniu rozwiązania stosunku pracy, ustalonego przez Ministra Pracy i Polityki Socjalnej na podstawie odrębnych przepisów.

9. W przypadku gdy pracownik, o którym mowa w ust. 7, zostanie ponownie, w najbliższej kadencji, zatrudniony na podstawie stosunku pracy z wyboru w tym samym urzędzie, przepisu ust. 7 i 8 nie stosuje się.

10. Do pracownika, o którym mowa w ust. 7, nie stosuje się przepisu art. 75 Kodeksu pracy.”;

2) w art. 41 w ust. 2 pkt 6 otrzymuje brzmienie:

„6) kierowanie, koordynowanie i kontrolowanie działalności wojewódzkich samorządowych jednostek organizacyjnych, w tym zatrudnianie i zwalnianie kierowników wojewódzkich samorządowych jednostek organizacyjnych”.

Art. 46. W ustawie z dnia 16 września 2007 r. o ochronie konkurencji i konsumentów (Dz. U. z 2007 r. Nr 50, poz. 331) wprowadza się, następujące zmiany:

1) art. 40 otrzymuje brzmienie:

„Art. 40. 1. Z rzecznikiem konsumentów stosunek pracy nawiązuje starosta lub w miastach na prawach powiatu burmistrz, prezydent miasta”.

2. Rzecznikiem konsumentów może być osoba posiadająca wyższe wykształcenie, w szczególności prawnicze lub ekonomiczne, i co najmniej pięcioletnią praktykę zawodową.

3. Zasady naboru na stanowisko rzecznika konsumentów określają przepisy ustawy z dnia o pracownikach samorządowych.

4. Usytuowanie organizacyjne rzecznika konsumentów określa statut lub regulamin organizacyjny powiatu.

5. W powiatach powyżej 100 tys. mieszkańców i w miastach na prawach powiatu rzecznik konsumentów może wykonywać swoje zadania przy pomocy wyodrębnionego biura.”.

Rozdział 6

Przepisy przejściowe i końcowe

Art. 47 1. W kwestiach nieuregulowanych w niniejszej ustawie stosuje się odpowiednio przepisy Kodeksu pracy.

2. Spory ze stosunku pracy pracowników samorządowych rozpoznają właściwe sądy pracy.

Art. 48. 1. Stosunki pracy nawiązane w jednostkach, o których mowa w art. 2, przed dniem wejścia w życie ustawy, na podstawie mianowania na zasadach określonych w ustawie uchylanej w art. 53 pozostają w mocy.

2. Właściwe organy jednostek o których mowa w art. 2 w terminie do 31 grudnia 2008 r. dostosują swoje statuty do zmian wynikających z niniejszej ustawy.

3. Z dniem wejścia w życie niniejszej ustawy dotychczasowe stosunki pracy osób zatrudnionych w drodze powołania na stanowisko sekretarza, rzecznika konsumentów i kierownika Urzędu Stanu Cywilnego, kierowników jednostek organizacyjnych przekształcają się w stosunki pracy na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony.

4. Z dniem wejścia w życie niniejszej ustawy dotychczasowe stosunki pracy w drodze powołania na stanowisko skarbnika oraz na stanowisko zastępcy wójta przekształcają się w stosunki pracy na podstawie umowy o pracę.

Art. 49. Warunek, o którym mowa w art. 9 ust. 4 pkt 1 ustawy, nie dotyczy pracowników zatrudnionych na kierownicze stanowisko urzędnicze przed wejściem w życie niniejszej ustawy.

Art. 50. 1. Do postępowań dotyczących naboru wszczętych na podstawie dotychczasowych przepisów i niezakończonych do dnia wejścia w życie niniejszej ustawy, stosuje się przepisy dotychczasowe.

2. Do ocen okresowych pracowników samorządowych zatrudnionych na stanowiskach urzędniczych niezakończonych przed dniem wejścia w życie ustawy stosuje się przepisy dotychczasowe.

Art. 51. Przepisy wykonawcze wydane na podstawie ustawy uchylanej w art. 52, zachowują moc do czasu wejścia w życie nowych przepisów wykonawczych wydanych na podstawie niniejszej ustawy, nie dłużej jednak niż przez sześć miesięcy od dnia wejścia w życie ustawy.

Art. 52. Traci moc ustawa z dnia 22 marca 1990 r. o pracownikach samorządowych (Dz. U. z 2001 r. Nr 142, poz. 1593 oraz z 2006 r. Nr 170, poz. 1218).

Art. 53. Ustawa wchodzi w życie z dniem 1 stycznia 2009 roku.

² Zmiany ustawy zostały ogłoszone w Dz. U. z 2002 r. Nr 153, poz. 1271, z 2004 r. Nr 240, poz. 2407 oraz z 2005 r. Nr 64, poz. 565 i nr 132, poz. 1110.

³ Zmiany tekstu jednolitego wymienionej ustawy zostały ogłoszone w Dz. U. z 2002 r. Nr 23, poz. 220, Nr 62, poz. 558, Nr 113, poz. 984, Nr 153, poz. 1271 i Nr 214, poz. 1806, z 2003 r. Nr 80, poz. 717 i Nr 162, poz. 1568, z 2004 r. Nr 102, poz. 1055, Nr 116, poz. 1203 i Nr 167, poz. 1759, z 2005 r. Nr 172, poz. 1441 i Nr 175, poz. 1457, z 2006 r. Nr 17, poz. 128 i Nr 181, poz. 1337 oraz z 2007 r. Nr 48, poz. 327, Nr 138, poz. 974 i Nr 173, poz. 1218.

⁴ Zmiany tekstu jednolitego wymienionej ustawy zostały ogłoszone w Dz. U. z 2002 r. Nr 23, poz. 220, Nr 62, poz. 558, Nr 113, poz. 984, Nr 153, poz. 1271, Nr 200, poz. 1688 i Nr 214, poz. 1806, z 2003 r. Nr 162, poz. 1568, z 2004 r. Nr 102, poz. 1055 i Nr 167, poz. 1759 oraz z 2007 r. Nr 173, poz. 1218..

⁵ Zmiany tekstu jednolitego wymienionej ustawy zostały ogłoszone w Dz. U. z 2002 r. Nr 23, poz. 220, Nr 62, poz. 558, Nr 153, poz. 1271 i Nr 214, poz. 1806, z 2003 r. Nr 162, poz. 1568, z 2004 r. Nr 102, poz. 1055, Nr 116, poz. 1206 i Nr 167, poz. 1759, z 2006 r. Nr 126, poz. 875 i Nr 227, poz. 1658 oraz z 2007 r. Nr 173, poz. 1218.

UZASADNIENIE

Ustawa o pracownikach samorządowych uchwalona przez Sejm w dniu 22 marca 1990 r. jest głównym źródłem prawa regulującym status pracowników administracji samorządowej. Ustawa ta była jednak wielokrotnie nowelizowana, co dodatkowo, przy licznej liczbie odesłań do innych aktów prawnych (m.in. do ustawy o pracownikach urzędów państwowych, ustawy o służbie cywilnej, ustawy o dostępie do informacji publicznej, ustawy o kształtowaniu wynagrodzeń w państwowej sferze budżetowej, jak i do kodeksu pracy czy kodeksu cywilnego oraz karnego), oraz stosowanych wyłączeniach w zakresie stosowania niektórych przepisów tego aktu powoduje, że w obecnym stanie prawnym ustawa jest oceniana jako niespójna wewnętrznie, a nawet stanowi barierę dla efektywnego zarządzania kadrami w samorządach. W istocie również mimo, iż założenie było takie, że ustawa miała być pragmatyką pracowników samorządowych, to w praktyce bardziej kompleksowo obejmuje ona swoją regulacją jedynie pracowników mianowanych, których zatrudnienie przewidziano jedynie w samorządzie gminnym i to w ograniczonym zakresie.

Stąd niezbędne jest wprowadzenie nowej kompleksowej regulacji, która w sposób bardziej nowoczesny i spójny, ureguluje zadania i obowiązki pracowników samorządowych, zwłaszcza na stanowiskach urzędniczych. Ma ona tworzyć podstawy do zbudowania profesjonalnego korpusu pracowników samorządowych. Ważne w związku z tym staje się systemowe rozdzielanie pozycji urzędników samorządowych od pozostałych kadr pracujących na rzecz samorządu terytorialnego, a zwłaszcza osób zatrudnianych na podstawie wyboru.

Projekt ustawy zakłada tworzenie spójnego systemu zarządzania zasobami ludzkimi w administracji samorządowej, jest też odpowiedzią na zmiany zachodzące na rynku pracy. Projekt stanowi także reakcję na głosy przedstawicieli samorządu terytorialnego, którzy wskazywali na potrzebę dokonania istotnych zmian co do zasad organizacji pracy pracowników samorządowych oraz zapewnienia stabilizacji personalnej. Proponowane zmiany uwzględniają także analogiczne postulaty ekspertów związanych z samorządem terytorialnym. W efekcie ustawa winna sprzyjać ukształtowaniu sprawnej służącej społeczeństwu lokalnemu administracji, a praca w niej ma być nie mniej atrakcyjna od pracy w sferze pozabudżetowej.

Punktem wyjścia do stworzenia takiej kompleksowej regulacji jest zdiagnozowanie najważniejszych problemowych obszarów, za które w szczególności należy uznać:

- 1) **Ograniczone możliwości efektywnego zarządzania zasobami ludzkimi.** Obecnie zapisy ustawy oraz aktów wykonawczych m.in. w zakresie naboru, oceny, wynagradzania w sposób nadmiernie zcentralizowany a zarazem zbyt szczegółowy narzucają samorządom zasady działania. W innych natomiast obszarach zupełnie pomijają istotne elementy zarządzania zasobami ludzkimi (awans, rozwój zawodowy, motywowanie).
- 2) **Brak jednoznacznego uregulowania statusu sekretarza gminy, powiatu oraz pominięcie takiej funkcji w samorządzie województwa.** Nieokreślenie katalogu zadań i kompetencji sekretarza, brak obowiązku jego powoływania w każdej jednostce samorządu terytorialnego oraz wskazania niezbędnych wymogów kwalifikacyjnych na to stanowisko czyni funkcję sekretarza polityczną, a nie jak w założeniach reformy administracji samorządowej - gwaranta jakości i ciągłości pracy urzędu.
- 3) **Brak efektywnego systemu płacowego dla administracji samorządowej.** Obecny system opiera się na ustawie o kształtowaniu wynagrodzeń w państwowej sferze budżetowej z 1999 r. (wynagrodzenie wójta, burmistrza, prezydenta miasta oraz członków zarządu jst) oraz rozporządzeniach wykonawczych: w sprawie zasad wynagradzania pracowników samorządowych zatrudnionych w urzędach gmin, starostwach powiatowych i urzędach marszałkowskich oraz w sprawie zasad wynagradzania pracowników samorządowych zatrudnionych w jednostkach organizacyjnych jednostek samorządu terytorialnego. Dotychczasowy system wynagrodzeń uregulowany centralnie przestał spełniać swoją rolę, nie uwzględnia bowiem dynamicznych zmian zachodzących na rynku pracy (m.in. konieczności pozyskania i utrzymania w urzędach specjalistów), nie spełnia funkcji motywacyjnej, w konsekwencji zatrudnienie w samorządzie w dalszym ciągu nie jest konkurencyjne w stosunku do dynamicznie rozwijającego się sektora gospodarki.
- 4) **Brak powiązaniego z ocenami obowiązku podnoszenia kwalifikacji zawodowych i dokształcania w różnych formach przez urzędników samorządowych, oraz obowiązku odbywania "służby przygotowawczej" przez rozpoczynających pracę na stanowisku urzędniczym .** Brak kierunkowej regulacji prawnej, nie sprzyja w wielu jednostkach samorządu terytorialnego docenieniu znaczenia polityki szkoleniowej, zauważa się brak zrozumienia tej kwestii przez organy stanowiące j.s.t. na etapie uchwalania odpowiednich środków w budżetach samorządowych. Podniesienie rangi rozwoju zawodowego pracowników samorządowych jest warunkiem koniecznym do skutecznego wykonywania zadań przez samorzady oraz realizuje postulaty Strategii Lizbońskiej.
- 5) **Sztywno określony czas pracy pracowników samorządowych.** W przypadku pracowników samorządowych nie ma regulacji dotyczącej elastycznego czasu pracy (jak to ma miejsce w służbie cywilnej). Ustawowa tygodniowa norma 40-godzinna nie jest normą przeciętną ani średnią, jest określona sztywno, co rodzi wątpliwość, czy praca w godzinach przekraczających tę normę jest pracą w godzinach nadliczbowych. Ponadto sztywność rozwiązań uniemożliwia efektywną organizację pracy urzędów, dostosowaną do potrzeb i oczekiwań mieszkańców.
- 6) **Nadmierna liczba odesłań do innych aktów prawnych oraz wyłączeń w zakresie stosowania niektórych przepisów ustawy o pracownikach samorządowych.** Liczne odwołania zarówno do przepisów szczególnych jak i ogólnie obowiązujących powodują, że w obecnym stanie prawnym ustawa jest oceniana jako niespójna wewnętrznie, archaiczna, a w konsekwencji uznawana za barierę dla efektywnego zarządzania kadrami w samorządach.
- 7) **Brak standaryzacji rozwiązań w zakresie HR w całej administracji publicznej.** Niejednolite rozwiązania z zakresu zarządzania zasobami ludzkimi w różnego rodzaju urzędach administracji utrudniają bardziej efektywne wykorzystanie kadr urzędniczych w Polsce .

W poszczególnych kwestiach zgłaszane były przez przedstawicieli samorządów i ekspertów różnorodne postulaty zmierzające do doskonalenia systemu zarządzania kadrami w administracji samorządowej. Do najczęściej zgłaszanych należą:

- 1) określenie funkcji sekretarza jako gwaranta ciągłości i jakości pracy urzędu samorządowego.
- 2) dookreślenie i ujednoczenie podstaw zatrudnienia w administracji samorządowej .
- 3) uelastycznienie zapisów dotyczących otwartego i konkurencyjnego naboru, zwłaszcza w kierunku umożliwienia awansu wewnętrznego.
- 4) wprowadzenie służby przygotowawczej dla pracowników podejmujących po raz pierwszy pracę na stanowiskach urzędniczych, dopasowanej do potrzeb jednostki i indywidualnej sytuacji pracownika.
- 5) wprowadzenie obowiązku składania ślubowania przed objęciem przez pracownika obowiązków urzędnika samorządowego, podkreślającego rangę społeczną tej funkcji.
- 6) rozszerzenie mianowania jako podstawowej obok umów o pracę form zatrudnienia w jednostkach wszystkich szczebli samorządu terytorialnego, traktowanego jako forma awansu zawodowego urzędników samorządowych.
- 7) przemodelowanie systemu okresowych ocen pracowników, w tym:
 - a) uchylene rozporządzenia Rady Ministrów w sprawie ocen kwalifikacyjnych z pozostawieniem w ustawie ogólnych założeń i zasad,
 - b) przekazanie do kompetencji pracodawcy samorządowego wprowadzenia regulaminów w sprawie ocen okresowych.
- 9) wprowadzenia elastycznego czasu pracy w jednostkach zatrudniających pracowników samorządowych.
- 10) uporządkowanie statusu pracowników zatrudnianych na podstawie wyboru, poprzez usytuowanie go w przepisach ustrojowych.
- 11) ograniczenie odwołań do ustawy o pracownikach urzędów państwowych.
- 12) modernizacja zasad wynagradzania pracowników samorządowych poprzez jego zdecentralizowanie na rzecz pracodawców samorządowych, z pozostawieniem w gestii Rady Ministrów regulacji minimalnych wynagrodzeń zasadniczych i wykazu stanowisk pracowniczych.
- 13) wprowadzenie ustawowego obowiązku podnoszenia kwalifikacji zawodowych poprzez szkolenia, kursy lub inne formy kształcenia.

Nowa regulacja wychodzi naprzeciw rozwiązaniu problemów w wymienionych obszarach oraz zgłaszanym przez środowisko samorządowe wnioskom. W projektowanej ustawie proponuje się w szczególności:

1. Wprowadzenie preambuły (poprzednio jej nie było). Potwierdza ona intencje tworzenia apolitycznej kadry pracowniczej, realizującej profesjonalnie zadania przypisane samorządowi terytorialnemu. – art. 1
2. Wyłączenie z ustawy o pracownikach samorządowych, w porównaniu do poprzedniej ustawy, bezpośredniego uregulowania statusu osób zatrudnionych na podstawie wyboru, pozostawiając tę regulację w odpowiednich przepisach ustrojowych. W efekcie ustawa nabiera charakteru pragmatyki apolitycznej kadry pracowników samorządowych - art. 2 oraz art. 44, 45, 46. Również zmiana dotyczy stosunku pracy z powołania. W myśl nowej regulacji na stanowiskach skarbnika i zastępcy wójta osoby, choć powoływane przez organ stanowiący i wójta, będą zatrudniane na podstawie umowy o pracę – art. 5, 18, 44, 45, 46. To samo dotyczy stanowisk kierowników urzędów stanu cywilnego i powiatowych rzeczników konsumentów – art. 43, 47, z tym że stanowiska te obsadzane będą przez wójta, starostę w drodze naboru.
3. Wprowadzenie mianowania na wszystkich szczeblach jednostek samorządu terytorialnego, nie tylko w samorządzie gminnym i w związkach międzygminnych. Mianowanie ma stanowić element awansu zawodowego urzędników samorządowych. Przy czym mianowanie pracownika staje się instytucją podlegającą co 10- letniej weryfikacji, co ma być dodatkowym elementem

mobilizującym również doświadczonych pracowników .

4. Wprowadzenie obowiązku zatrudniania sekretarza na wszystkich szczeblach samorządu terytorialnego. Zatrudnianie i zwalnianie w/w przechodzi do kompetencji wójta (burmistrza, prezydenta miasta) starosty, marszałka. Następuje również określenie wymogów na stanowisko sekretarza i jego kompetencji bez zamykania katalogu obowiązków. Sekretarz jest stanowiskiem apolitycznym – art. 7

5. Wprowadzenie nowej kategorii pracowników na stanowiskach nietypowych dla administracji – specjalnych. Chodzi o stanowiska doradców politycznych, asystentów i rzeczników prasowych – art. 8 pkt 4.

6. Zrezygnowanie z wymogu 2-letniego stażu na stanowiskach w administracji wobec osób kandydujących na stanowiska kierownicze urzędnicze na rzecz 3-letniego doświadczenia zgodnego z obejmowanym stanowiskiem w innej sferze. Taka regulacja ma na celu zachęcenie do pracy w jednostkach samorządowych osób z doświadczeniem menedżerskim czy biznesowym. Nowy przepis umożliwia również pracodawcy samorządowemu zatrudnianie na stanowiskach urzędniczych osób nie posiadających obywatelstwa polskiego – art. 8, 9.

7. Uelastycznienie zasad naboru i zdefiniowanie wolnego stanowiska pracy w sposób umożliwiający w pierwszej kolejności zagospodarowanie własnych kadr jednostki (awans wewnętrzny) oraz doświadczonych pracowników przenoszonych na zasadzie uzgodnień z innych jednostek samorządowych oraz korpusu służby cywilnej. Służy temu w szczególności wprowadzenie definicji wolnego stanowiska – art. 11.

8. Rezygnacje z obowiązku publicznego ogłaszania danych kandydatów, którzy spełniają wymagania formalne zawarte w ogłoszeniu, przy pozostawieniu wglądu do takiej informacji innym uczestnikom naboru. Przebieg procedury naboru pozostaje jawny dla jego uczestników, natomiast zbyt daleko idący wydaje się być nakaz ogłaszania wykazu osób spełniających wymagane kryteria, albowiem osoby pozostające w zatrudnieniu u innych pracodawców mogą być narażone na szykany ze strony pracodawców, ponieważ ujawnia się fakt poszukiwania przez nich innego zatrudnienia. Ogłoszeniu publicznemu powinny podlegać wyłącznie informacje o osobie wyłonionej do objęcia stanowiska. Skrócony zostaje czas na składanie dokumentów do 10 dni, analogicznie jak w służbie cywilnej. Protokół z naboru zostaje uzupełniony o informację, dotyczącą składu komisji przeprowadzającej nabór - art. 12, 13, 14.

9. Wprowadzenie obowiązkowego zatrudnienia na czas określony oraz odbycia obowiązkowej służby przygotowawczej dla osób podejmujących pierwszy pracę na stanowisku urzędniczym. Istotną rolę w kierowaniu pracownika na służbę przygotowawczą przypisano kierownikowi komórki organizacyjnej, w której zatrudniony jest pracownik, jako osobie posiadającej najpełniejszą wiedzę na temat jego kwalifikacji. Przesądzono ponadto o sposobie zakończenia służby przygotowawczej – w formie egzaminu – jako integralnym i obligatoryjnym jej elementem. Zrezygnowano z regulacji określającej czas trwania służby przygotowawczej, przyjmując jedynie, że ma trwać nie dłużej niż 3 miesiące. Wynika to z faktu, iż czas trwania służby przygotowawczej powinien mieć charakter indywidualny i być uzależniony od umiejętności i predyspozycji danej osoby, a w konsekwencji od potrzebnego do realizacji programu szkoleń. Przewidziano ponadto upoważnienie dla pracodawcy samorządowego do wydania aktu normatywnego o charakterze wewnętrznym (zarządzenia), określającego szczegółowy sposób przeprowadzania służby przygotowawczej i organizowania w tym zakresie egzaminu. Nowością jest też wprowadzenie dla tej kategorii pracowników ślubowania , jako elementu podkreślającego rolę urzędnika samorządowego - art. 15 i 16.

10. Pełniejsze niż w dotychczasowej ustawie, uregulowanie wprost w ustawie przepisów dotyczących zasad przenoszenia pracowników mianowanych, nakładania na nich dodatkowych obowiązków, zawieszania w czynnościach, rozwiązywania czy zmiany stosunków pracy oraz wynikających z tego uprawnień. Część tej regulacji rozciągnięto na pracowników zatrudnionych na stanowiskach urzędniczych – art. 19 – 28.

11. Zmianę i doprecyzowanie regulacji dotyczących okresowych ocen pracowników na stanowiskach urzędniczych. Oceny nie mogą być przeprowadzane częściej niż co 6 miesięcy (dotychczas brak było takiej regulacji). Zamiast rozporządzenia Rady Ministrów, jako regulacji zbyt centralistycznej, sprawy oceniania mają regulować wprowadzane przez pracodawców samorządowych obligatoryjne regulaminy. Ustawa nakłada również na pracodawcach wyodrębnianie środków na pokrycie kosztów szkoleń pracowników samorządowych - art. 31, 32, 33.

12. Doprecyzowanie przepisów dotyczących zakazu wykonywania przez pracowników samorządowych zatrudnionych na stanowiskach urzędniczych niektórych zajęć, składania oświadczeń majątkowych i o działalności gospodarczej art. 34, 35, 36.

13. Inne uregulowanie niż w dotychczasowej ustawie kwestii stanowisk pracy i wynagradzania pracowników samorządowych. Rada Ministrów określałaby wykaz stanowisk i minimalne wymagania kwalifikacyjne oraz obok zasad wynagradzania minimalny poziom wynagrodzeń zasadniczych. Natomiast pracodawca samorządowy w regulaminie wynagradzania ustala szczegółowe zasady i warunki wynagradzania oraz mógłby w nim wprowadzać szczegółowe wymagania kwalifikacyjne. – art. 38

14. Likwidację części odwołań do innych ustaw, w tym do ustawy o pracownikach urzędów państwowych dotyczących zasad określających przyznawanie dodatków za wieloletnią pracę, nagrody jubileuszowej, odpraw oraz zasad rozliczania kosztów podróży służbowych z ustawy o pracownikach urzędów państwowych - art. 39 i 40.

15. Możliwość wprowadzenia elastycznego czasu pracy pracowników samorządowych (przeciętne dobowe i tygodniowe normy) - art.41.

Przedstawione powyżej propozycje są elementem szerokiego planu dokonania w bieżącym roku zmian w trzech ustawach regulujących funkcjonowanie administracji publicznej w Polsce, tj.: w ustawie o służbie cywilnej, o pracownikach samorządowych oraz w ustawie o pracownikach urzędów państwowych. Efektem tych działań ma być stworzenie spójnego systemu zarządzania kadrami w administracji publicznej oraz upowszechnienie nowych technik zarządzania zasobami ludzkimi. Umożliwią one również pełniejsze dostosowania służby publicznej w Polsce do standardów obowiązujących w innych krajach europejskich, które sformułowane zostały w rekomendacji Komitetu Rady Europy nr R/2000/6 przyjętej 24 lutego 2000 r. Do najważniejszych z nich należą zalecenia dotyczące jawności procedur rekrutacyjnych i związana z tym zasada równego dostępu do stanowisk publicznych, dopuszczalności wprowadzenia pewnych ograniczeń praw i wolności obywatelskich uzasadnionych pełnieniem funkcji publicznych czy możliwości dokonywania zróżnicowania wśród pracowników publicznych wyłącznie ze względu na wykonywane funkcje i zakres odpowiedzialności.

OCENA SKUTKÓW REGULACJI (OSR)

1. Podmioty, na które oddziałuje projekt ustawy

Projekt oddziałuje bezpośrednio na pracowników urzędów marszałkowskich, wojewódzkich samorządowych jednostek organizacyjnych, starostw powiatowych i powiatowych jednostek organizacyjnych, urzędów gmin, jednostek pomocniczych gminy, gminnych jednostek organizacyjnych, biur (i odpowiedników biur) związków jednostek samorządu terytorialnego (także jednostek organizacyjnych tworzonych przez te związki) oraz biur (i ich odpowiedników) jednostek administracyjnych jednostek samorządu terytorialnego.

Projekt ustawy wprowadza rozwiązania, które będą sprzyjać: kształtowaniu bardziej elastycznej i racjonalnej polityki kadrowej w administracji jednostek samorządu terytorialnego, zapewnieniu profesjonalizmu pracowników samorządowych i wyższej jakości funkcjonowania urzędów – tym samym, lepszemu dostosowaniu administracji do potrzeb lokalnych. Nowe standardy zatrudniania i wynagradzania umożliwią awansowanie i przesuwanie na wolne stanowiska pracowników zawodowo przygotowanych do pracy samorządowej. Wprowadzenie obowiązkowej służby przygotowawczej dla nowozatrudnionych pracowników umożliwi ich lepsze przygotowanie do wykonywania obowiązków. Regulacje odnoszące się do stanowiska sekretarza w poszczególnych urzędach przyczynią się do usprawnienia funkcjonowania urzędu i polityki kadrowej, a także do zapewnienia większej stabilizacji i niezależności tego stanowiska. Sekretarz jako apolityczny i kompetentny urzędnik zapewniac będzie ciągłość i właściwą organizację pracy urzędu.

Regulacja będzie miała pośredni wpływ na podmioty obsługiwane przez administrację samorządową poprzez podwyższenie standardów wykonywania zadań publicznych prowadzonych przez samorząd.

2. Wyniki przeprowadzonych konsultacji

Projekt zostanie przedłożony do konsultacji następującym podmiotom:

1. Komisji Wspólnej Rządu i Samorządu Terytorialnego
2. Związkowi Miast Polskich
3. Związkowi Powiatów Polskich
4. Związkowi Województw
5. Związkowi Gmin Wiejskich RP
6. Unii Metropolii Polskich
7. Fundacji Rozwoju Demokracji Lokalnej
8. Unii Miasteczek Polskich
9. Samorządowemu Obserwatorium Prawa
10. Marszałkom – urządowi marszałkowskim
11. Wojewodom – urządowi wojewódzkim

Projekt został umieszczony w Biuletynie Informacji Publicznej Kancelarii Prezesa Rady Ministrów.

3. Wpływ projektu na sektor finansów publicznych, w tym budżet państwa i budżety jednostek samorządu terytorialnego

Regulacja nie wywołuje istotnych, dodatkowych w porównaniu z obowiązującym stanem prawnym skutków finansowych.

4. Wpływ projektu na rynek pracy

Projektowana regulacja będzie miała wpływ na rynek pracy poprzez uelastycznienie zasad zatrudniania pracowników w urzędach objętych regulacją i bardziej ujednoliconą politykę kadrową z jasno określonym systemem motywacyjnym w administracji samorządowej. Tym samym regulacja wpłynie na większą stabilizację zatrudnienia pracowników ww. urzędów oraz konkurencyjność na rynku pracy.

5. Wpływ projektu na konkurencyjność gospodarki i przedsiębiorczość, w tym na funkcjonowanie przedsiębiorstw

Zmiany zaproponowane w projektowanej ustawie nie wpłyną na konkurencyjność gospodarki i przedsiębiorczość, w tym na funkcjonowanie przedsiębiorstw.

6. Wpływ projektu na sytuację i rozwój regionalny

Zmiany zaproponowane w projektowanej ustawie nie wpłyną na sytuację i rozwój regionalny.