|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Nazwa projektu**  Projekt rozporządzenia Ministra Rodziny i Polityki Społecznej zmieniającego rozporządzenie w sprawie dokumentacji pracowniczej  **Ministerstwo wiodące i ministerstwa współpracujące**  Ministerstwo Rodziny i Polityki Społecznej  **Osoba odpowiedzialna za projekt w randze Ministra, Sekretarza Stanu lub Podsekretarza Stanu**  Pani Marlena Maląg – Minister Rodziny i Polityki Społecznej  **Kontakt do opiekuna merytorycznego projektu**  Justyna Mitrowska **-** Główny Specjalista ds. legislacji w Departamencie Prawa Pracy, tel. 538117328, e-mail: [Justyna.Mitrowska@mrips.gov.pl](mailto:Justyna.Mitrowska@mrips.gov.pl)  Emilia Brakoniecka – Specjalista w Departamencie Prawa Pracy, tel. 538117358, e-mail: [Emilia.Brakoniecka@mrips.gov.pl](mailto:Emilia.Brakoniecka@mrips.gov.pl) | | | | | | | | | | | | | | | | | **Data sporządzenia 27.01.2023 r.**  **Źródło:**  Upoważnienie ustawowe  Art. 2981 z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy (Dz. U. z 2022 r. poz. 1510, 1700, 2140)    **Nr w wykazie prac Ministerstwa Rodziny  i Polityki Społecznej:** 83 | | | | | | | | | | | |
| **OCENA SKUTKÓW REGULACJI** | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 1. **Jaki problem jest rozwiązywany?** | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Projekt rozporządzenia Ministra Rodziny i Polityki Społecznej zmieniającego rozporządzenie w sprawie dokumentacji pracowniczej ma na celu uwzględnienie zmian wprowadzonych ustawą o zmianie ustawy – Kodeks Pracy oraz niektórych innych ustaw (druki sejmowe nr: 2335, 2618, 2890 i 2902), uchwalonej przez Sejm RP w dniu 1 grudnia 2022 r. Ustawa obecnie oczekuje na podpis Prezydenta RP. Nowelizacja Kodeksu Pracy ma na celu umożliwienie pracodawcom wprowadzenie prewencyjnej kontroli trzeźwości lub kontroli pracowników na obecność w ich organizmie środków działających podobnie do alkoholu. Będzie to możliwe, gdy takie kontrole będą niezbędne do zapewnienia ochrony życia i zdrowia pracowników lub innych osób lub innych osób, a także zapewnienia ochrony mienia. W aktach osobowych pracowników będą przechowywane dokumenty dotyczące kontroli trzeźwości pracowników lub kontroli pracowników na obecność w ich organizmie środków działających podobnie do alkoholu przeprowadzonej przez pracodawcę oraz dokumenty z kontroli przeprowadzonej przez uprawniony organ powołany do ochrony porządku publicznego.  Dodatkowo nowelizacja przewiduje wprowadzenie pracy zdalnej na stałe do polskiego porządku prawnego, która zastąpi telepracę. Dokumenty związane z pracą zdalną będą przechowywane w aktach osobowych pracowników.  Konieczne jest zatem dostosowanie brzmienia rozporządzenia Ministra Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej z dnia 10 grudnia 2018 r. w sprawie dokumentacji pracowniczej (Dz. U. poz. 2369) do wprowadzanych ww. ustawą zmian. | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 1. **Rekomendowane rozwiązanie, w tym planowane narzędzia interwencji, i oczekiwany efekt** | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Proponuje się rozszerzenie części B akt osobowych o dokumenty zawierające potwierdzenie poinformowania pracownika o wprowadzeniu kontroli trzeźwości pracowników lub kontroli na obecność w ich organizmach środków działających podobnie do alkoholu, grupie lub grupach pracowników objętych taką kontrolą i sposobie jej przeprowadzenia.  Projekt rozporządzenia przewiduje również dodanie nowej części „E” akt osobowych obejmującej informacje związane  z kontrolą trzeźwości pracowników lub kontrolą na obecność w ich organizmie środków działających podobnie do alkoholu oraz z badaniem pracowników na obecność w ich organizmie alkoholu lub środków działających podobnie do alkoholu przeprowadzonym przez uprawniony organ powołany do ochrony porządku publicznego.  W związku z zastąpieniem przepisów dotyczących telepracy w Kodeksie pracy, przepisami regulującymi pracę zdalną, konieczne jest również uwzględnienie w aktach osobowych pracownika tej formy wykonywania pracy.  Z uwagi na fakt, iż szczegółowe kwestie prowadzenia dokumentacji pracowniczej są przedmiotem regulacji rozporządzenia w tej sprawie, niezbędne jest podjęcie działań legislacyjnych i nie jest możliwe osiągnięcie ww. celu rozporządzenia za pomocą innych środków. | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 1. **Jak problem został rozwiązany w innych krajach, w szczególności krajach członkowskich OECD/UE?** | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Problematyka objęta niniejszym projektem nie jest objęta prawem Unii Europejskiej. | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 1. **Podmioty, na które oddziałuje projekt** | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Grupa | | | Wielkość | | | | | | | | Źródło danych | | | | | | | | | | | | Oddziaływanie | | | | | |
| Pracodawcy | | | 4 921,6 tys. podmiotów gospodarki narodowej  (*Projektowane regulacje obejmą potencjalnie wszystkich pracodawców, także potencjalnych, którzy obecnie nie zatrudniają pracowników, ale w przyszłości mogą rozważyć zatrudnienie, np. część działalności gospodarczych prowadzonych przez osoby fizyczne).* | | | | | | | | (GUS - Tablice REGON 31.07.2022 r.) | | | | | | | | | | | | Zwiększenie ilości dokumentów przechowywanych w dokumentacji pracowniczej. Uzupełnienie akt danych osobowych o dodatkową część E, w której będą znajdowały się informacje z kontroli trzeźwości pracownika lub informacje z kontroli pracownika na obecność w ich organizmie środków działających podobnie do alkoholu. W części B zastąpienie dokumentów związanych z telepracą dokumentami związanymi  z pracą zdalną. | | | | | |
| 1. **Informacje na temat zakresu, czasu trwania i podsumowanie wyników konsultacji** | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Projekt rozporządzenia zostanie przekazany do zaopiniowania do następujących partnerów społecznych:  – na podstawie art. 19 ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych (Dz. U. z 2022 r. poz. 854) do:   1. Ogólnopolskiego Porozumienia Związków Zawodowych; 2. Forum Związków Zawodowych oraz 3. NSZZ „Solidarność”   – na podstawie art. 16 ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o organizacjach pracodawców (Dz. U. z 2022 r. poz. 97) do:   1. Pracodawców Rzeczypospolitej Polskiej; 2. Konfederacji „Lewiatan”; 3. Związku Rzemiosła Polskiego; 4. Związku Pracodawców Business Centre Club; 5. Związku Przedsiębiorców i Pracodawców; 6. Federacji Przedsiębiorców Polskich.   Projekt rozporządzenia zostanie również przekazany do zaopiniowania Radzie Dialogu Społecznego – na podstawie art. 5 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.).  W ramach konsultacji publicznych informacja o projekcie zostanie przekazana do:   1. Stowarzyszenia Prawa Pracy; 2. Polskiego Stowarzyszenia Zarządzania Kadrami; 3. Krajowej Izby Gospodarczej; 4. Polskiego Forum HR; 5. Stowarzyszenia Agencji Zatrudnienia; 6. Polskiej Izby Handlu; 7. Związku Liderów Usług Biznesowych w Polsce; 8. Stowarzyszenia Inspektorów Pracy Rzeczypospolitej Polskiej; 9. Związku Zawodowego Pracowników Państwowej Inspekcji Pracy; 10. Polskiej Fundacji im. R. Schumana; 11. Związku Firm Public Relations.   Konsultacje publiczne będą prowadzone w styczniu i lutym 2023 r. wraz z opiniowaniem projektu rozporządzenia przez partnerów społecznych oraz uzgodnieniami projektu rozporządzenia prowadzonymi z innymi resortami. Omówienie wyników konsultacji publicznych i opiniowania zostanie przedstawione w raporcie z konsultacji publicznych i opiniowania.  Projekt rozporządzenia zostanie udostępniony w Biuletynie Informacji Publicznej na stronie podmiotowej Rządowego Centrum Legislacji w zakładce Rządowy Proces Legislacyjny, zgodnie z § 52 ust. 1 uchwały nr 190 Rady Ministrów  z dnia 29 października 2013 r. – Regulamin pracy Rady Ministrów (M.P. z 2022 r. poz. 348).  Projekt rozporządzenia zostanie udostępniony w Biuletynie Informacji Publicznej na stronie podmiotowej Ministra Rodziny i Polityki Społecznej, zgodnie z art. 5 ustawy z dnia 7 lipca 2005 r. o działalności lobbingowej w procesie stanowienia prawa (Dz. U. z 2017 r. poz. 248). | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 1. **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** | | | |  | |  | |  | |  | | |  | |  |  | | |  | | |  | |  | |  |  | | |
| budżet państwa | | | |  | |  | |  | |  | | |  | |  |  | | |  | | |  | |  | |  |  | | |
| JST | | | |  | |  | |  | |  | | |  | |  |  | | |  | | |  | |  | |  |  | | |
| pozostałe jednostki (oddzielnie) | | | |  | |  | |  | |  | | |  | |  |  | | |  | | |  | |  | |  |  | | |
| **Wydatki ogółem** | | | |  | |  | |  | |  | | |  | |  |  | | |  | | |  | |  | |  |  | | |
| budżet państwa | | | |  | |  | |  | |  | | |  | |  |  | | |  | | |  | |  | |  |  | | |
| JST | | | |  | |  | |  | |  | | |  | |  |  | | |  | | |  | |  | |  |  | | |
| pozostałe jednostki (oddzielnie) | | | |  | |  | |  | |  | | |  | |  |  | | |  | | |  | |  | |  |  | | |
| **Saldo ogółem** | | | |  | |  | |  | |  | | |  | |  |  | | |  | | |  | |  | |  |  | | |
| budżet państwa | | | |  | |  | |  | |  | | |  | |  |  | | |  | | |  | |  | |  |  | | |
| JST | | | |  | |  | |  | |  | | |  | |  |  | | |  | | |  | |  | |  |  | | |
| pozostałe jednostki (oddzielnie) | | | |  | |  | |  | |  | | |  | |  |  | | |  | | |  | |  | |  |  | | |
| Źródła finansowania | |  | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Dodatkowe informacje, w tym wskazanie źródeł danych i przyjętych do obliczeń założeń | |  | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 1. **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 | | | | | | | 2023 | | 2024 | | | | | 2025 | | | | 2026 | | | 2027 | | | | 2032 | | | *Łącznie (0-10)* |
| W ujęciu pieniężnym  (w mln zł,  ceny stałe z …… 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 | | | | | | Przedsiębiorcy, będący pracodawcami, będą musieli dostosować sposób prowadzenia akt osobowych pracownika do zmienionych przepisów rozporządzenia. | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| sektor mikro-, małych i średnich przedsiębiorstw | | | | | | Przedsiębiorcy, będący pracodawcami, będą musieli dostosować sposób prowadzenia akt osobowych pracownika do zmienionych przepisów rozporządzenia. | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| rodzina, obywatele oraz gospodarstwa domowe | | | | | | Projektowane rozporządzenie nie będzie miało wpływu na sytuację ekonomiczną i społeczną rodzin. | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| osoby niepełnosprawne, osoby starsze | | | | | | Projektowane rozporządzenie nie będzie miało wpływu na sytuację ekonomiczną i społeczną osób starszych i osób niepełnosprawnych. | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Niemierzalne | (dodaj/usuń) | | | | | |  | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| (dodaj/usuń) | | | | | |  | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Dodatkowe informacje, w tym wskazanie źródeł danych i przyjętych do obliczeń założeń | |  | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 1. **Zmiana obciążeń regulacyjnych (w tym obowiązków informacyjnych) wynikających z projektu** | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| nie dotyczy | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Wprowadzane są obciążenia poza bezwzględnie wymaganymi przez UE (szczegóły w odwróconej tabeli zgodności). | | | | | | | | | | | | tak  nie  nie dotyczy | | | | | | | | | | | | | | | | |
| zmniejszenie liczby dokumentów  zmniejszenie liczby procedur  skrócenie czasu na załatwienie sprawy  inne: … | | | | | | | | | | | | zwiększenie liczby dokumentów  zwiększenie liczby procedur  wydłużenie czasu na załatwienie sprawy  inne: … | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Wprowadzane obciążenia są przystosowane do ich elektronizacji. | | | | | | | | | | | | tak  nie  nie dotyczy | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Komentarz:  Projektowane rozporządzenie spowoduje zwiększenie ilości dokumentów przechowywanych w aktach osobowych pracowników. | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 1. **Wpływ na rynek pracy** | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Wprowadzenie regulacji nie wpłynie na rynek pracy. | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 1. **Wpływ na pozostałe obszary** | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| środowisko naturalne  sytuacja i rozwój regionalny  inne: | | | | | demografia  mienie państwowe | | | | | | | | | | | | | | | informatyzacja  zdrowie | | | | | | | | |
| Omówienie wpływu | | Projektowane rozporządzenie nie będzie miało wpływu na ww. obszary. | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 1. **Planowane wykonanie przepisów aktu prawnego** | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Proponuje się, aby projektowane rozporządzenie weszło w życie po upływie 7 dni od dnia ogłoszenia. | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 1. **W jaki sposób i kiedy nastąpi ewaluacja efektów projektu oraz jakie mierniki zostaną zastosowane?** | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Ze względu na przedmiot i charakter regulacji nie przewiduje się ewaluacji efektów projektu. Cel, jakim jest zapewnienie zgodności przepisów rozporządzenia z przepisami zmienionej ustawy – Kodeks pracy, zostanie bowiem osiągnięty od razu w dacie wejścia w życie zmian. | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 1. **Załączniki (istotne dokumenty źródłowe, badania, analizy itp.)** | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Brak | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |

# 