

Warszawa, dnia 16 marca 2020 r.

Poz. 295

**OBWIESZCZENIE
MINISTRA FINANSÓW¹⁾**

z dnia 27 lutego 2020 r.

**w sprawie włączenia kwalifikacji rynkowej „Zarządzanie procesami płacowymi”
do Zintegrowanego Systemu Kwalifikacji**

Na podstawie art. 25 ust. 1 i 2 ustawy z dnia 22 grudnia 2015 r. o Zintegrowanym Systemie Kwalifikacji (Dz. U. z 2020 r. poz. 226) ogłasza się w załączniku do niniejszego obwieszczenia informacje o włączeniu kwalifikacji rynkowej „Zarządzanie procesami płacowymi” do Zintegrowanego Systemu Kwalifikacji.

Minister Finansów: *T. Kościński*

¹⁾ Minister Finansów kieruje działem administracji rządowej – finanse publiczne, na podstawie § 1 ust. 2 pkt 2 rozporządzenia Prezesa Rady Ministrów z dnia 18 listopada 2019 r. w sprawie szczegółowego zakresu działania Ministra Finansów (Dz. U. poz. 2265).

INFORMACJE O WŁĄCZENIU KWALIFIKACJI RYNKOWEJ „ZARZĄDZANIE PROCESAMI PŁACOWYMI” DO ZINTEGROWANEGO SYSTEMU KWALIFIKACJI

1. Nazwa kwalifikacji rynkowej

Zarządzanie procesami płacowymi

2. Nazwa dokumentu potwierdzającego nadanie kwalifikacji rynkowej

Certyfikat

3. Okres ważności dokumentu potwierdzającego nadanie kwalifikacji rynkowej

Certyfikat jest ważny 3 lata od daty jego wystawienia.

Warunkiem przedłużenia certyfikatu jest złożenie:

- oświadczenia o uczestniczeniu w zajęciach edukacyjnych dotyczących zagadnień opisanych w kwalifikacji (łącznie co najmniej 36 godzin zegarowych w okresie 3 lat od daty wystawienia certyfikatu albo jego przedłużenia) lub oświadczenia o wykonywaniu pracy zarobkowej, w której jest wykorzystywana kwalifikacja (przez okres 18 miesięcy w okresie 3 lat od daty wystawienia certyfikatu albo jego przedłużenia), lub oświadczenia o pracy dydaktycznej w zakresie uzyskanej kwalifikacji (w wymiarze 16 godzin lekcyjnych w okresie 3 lat od daty wystawienia certyfikatu albo jego przedłużenia); powyższe okresy mogą podlegać, w ujęciu procentowym proporcjonalnym do wskazanego okresu, sumowaniu; oświadczenia mogą być wrywkowo weryfikowane poprzez przedstawienie odpowiednich dokumentów;
- wniosku o przedłużenie ważności certyfikatu nie później niż w okresie 3 miesięcy przed dniem zakończenia jego ważności.

4. Poziom Polskiej Ramy Kwalifikacji przypisany do kwalifikacji rynkowej

6 poziom Polskiej Ramy Kwalifikacji

5. Efekty uczenia się wymagane dla kwalifikacji rynkowej

Syntetyczna charakterystyka efektów uczenia się

Osoba posiadająca kwalifikację „Zarządzanie procesami płacowymi” jest gotowa do uczestnictwa w procesie strategicznego kształtowania w zakładzie pracy polityki wynagradzania pracowników oraz osób niebędących pracownikami. Rozwiązuje złożone problemy dotyczące polityki płacowej, uwzględniając przepisy z różnych dziedzin prawa, aktualne interpretacje urzędowe i orzecznictwo sądów. Nadzoruje proces płacowy w zakładzie pracy, w tym optymalizację kosztów zatrudnienia, i wdraża usprawnienia organizacyjne. Opracowuje procedury wynagradzania, sporządzając wytyczne dotyczące obiegu dokumentów, wzory i instrukcje spójne z polityką, zasadami i regulaminami wynagradzania. Sporządza dokumentację związaną z rozliczeniami płacowymi. Odpowiada za terminową i poprawną realizację zobowiązań publicznoprawnych pracodawcy wynikających z naliczeń płacowych dla pracowników oraz osób niebędących pracownikami. Planuje i nadzoruje pracę zespołu odpowiadającego za realizację procesów płacowych oraz jest gotowa do podejmowania współpracy z osobami zaangażowanymi w zarządzanie procesami kadrowymi oraz działami finansowymi odpowiedzialnymi za księgowanie rozliczeń płacowych i publicznoprawnych zobowiązań pracodawcy. Wspiera pracowników w podnoszeniu ich kwalifikacji zawodowych.

Zestaw 1. Kształtowanie procesu płacowego	
Poszczególne efekty uczenia się	Kryteria weryfikacji ich osiągnięcia
Definiuje zasady naliczania składników płacowych	<ul style="list-style-type: none"> – wskazuje sposób naliczania składników płacowych, z uwzględnieniem metodologii wyliczania podstaw wymiaru, np.: wynagrodzenia i dodatków za pracę w godzinach nadliczbowych i w porze nocnej, wynagrodzenia urlopowego i ekwiwalentu pieniężnego za niewykorzystany urlop wypoczynkowy oraz podstaw wymiaru świadczeń pieniężnych wypłacanych z ubezpieczenia społecznego, zgodnie z przyjętą polityką i zasadami wynagradzania; – wskazuje sposób rozliczania składników płacowych, z uwzględnieniem źródeł i momentu powstania przychodu oraz zwolnień składkowo-podatkowych.
Opracowuje dane płacowe na potrzeby sporządzania listy płac dla pracowników i osób niebędących pracownikami	<ul style="list-style-type: none"> – weryfikuje dokumenty płacowe pod kątem kompletności oraz spójności z polityką wynagradzania i obowiązującymi w tym zakresie przepisami prawa; – ustala wpływ dokumentów płacowych na wyliczanie świadczeń należnych pracownikom i osobom niebędącym pracownikami; – oblicza wartość należnych świadczeń, z uwzględnieniem zwolnień składkowo-podatkowych i prawa do świadczeń pieniężnych z ubezpieczenia społecznego; – rozlicza składniki płacowe do wypłaty z punktu widzenia dokonywanych potrąceń, m.in.: z wynagrodzenia, zasiłków oraz wierzytelności, na podstawie tytułów wykonawczych i oświadczeń pracowników oraz osób niebędących pracownikami.
Weryfikuje listy płac sporządzane dla pracowników i osób niebędących pracownikami	<ul style="list-style-type: none"> – weryfikuje poszczególne składniki płacowe, z uwzględnieniem m.in.: momentu powstania przychodu, rodzaju przychodów, obowiązków ubezpieczeniowych, zasad wyceny świadczeń w naturze i innych nieodpłatnych świadczeń oraz metodyki naliczania podstaw wymiaru poszczególnych świadczeń; – weryfikuje wartość świadczeń do wypłaty i kwoty naliczonych obciążeń publicznoprawnych.

Zestaw 2. Nadzorowanie procesu płacowego	
Poszczególne efekty uczenia się	Kryteria weryfikacji ich osiągnięcia
Nadzoruje realizację procesu rozliczania wynagrodzeń pracowników i osób niebędących pracownikami	<ul style="list-style-type: none"> – identyfikuje działania mające na celu wykrycie, skorygowanie i wyeliminowanie nieprawidłowości w procesie płacowym; – weryfikuje poprawność rozliczeń płacowych i publicznoprawnych; – weryfikuje dokumentację w zakresie deklaracji, sprawozdań i raportów związanych z realizacją procesu płacowego.
Zapewnia spójność procesu płacowego z polityką wynagradzania i przepisami prawa	<ul style="list-style-type: none"> – identyfikuje obowiązki wynikające z wypłacania i rozliczania wynagrodzeń; – analizuje proces wynagradzania i przyznawania świadczeń okołopłacowych wynikających z wewnątrzzakładowych uregulowań.

6. Wymagania dotyczące walidacji i podmiotów przeprowadzających walidację

Metody stosowane w walidacji

Do weryfikacji efektów uczenia się wskazanych dla kwalifikacji stosuje się następujące metody: test wiedzy i studium przypadku. Przez test wiedzy rozumie się test jednokrotnego wyboru. Przez studium przypadku rozumie się zadanie pisemne polegające na wykonaniu obliczeń, interpretacji wyników, wskazaniu ujęcia w ewidencji itp.

Efekty uczenia się: „Definiuje zasady naliczania składników płacowych” oraz „Zapewnia spójność procesu płacowego z polityką wynagradzania i przepisami prawa” są weryfikowane za pomocą testu wiedzy. Efekt uczenia się „Opracowuje dane płacowe na potrzeby sporządzania listy płac dla pracowników i osób niebędących pracownikami” jest weryfikowany za pomocą testu wiedzy i studium przypadku, przy czym kryterium weryfikacji: „Ustala wpływ dokumentów płacowych na wyliczanie świadczeń należnych pracownikom i osobom niebędącym pracownikami” może być weryfikowane testem wiedzy lub studium przypadku. Efekt uczenia się „Nadzoruje realizację procesu rozliczenia wynagrodzeń pracowników i osób niebędących pracownikami” jest weryfikowany za pomocą testu wiedzy i studium przypadku, przy czym kryteria weryfikacji: „Weryfikuje poprawność rozliczeń płacowych i publicznoprawnych” oraz „Weryfikuje dokumentację w zakresie deklaracji, sprawozdań i raportów związanych z realizacją procesu płacowego” mogą być weryfikowane testem wiedzy lub studium przypadku. Efekt uczenia się „Weryfikuje listy płac sporządzane dla pracowników i osób niebędących pracownikami” jest weryfikowany za pomocą testu wiedzy lub studium przypadku.

Zasoby kadrowe

Instytucja certyfikująca powołuje komisję walidującą, która projektuje i odpowiada za proces walidacji w instytucji, w tym podejmuje decyzję kończącą walidację. Komisja walidująca wyznacza zespół egzaminacyjny, który odpowiada za weryfikację posiadania efektów uczenia się przez osoby przystępujące do walidacji. Członkowie zespołu egzaminacyjnego nie muszą być członkami komisji walidacyjnej.

Każdy członek komisji walidacyjnej musi posiadać udokumentowane:

- wykształcenie wyższe magisterskie;
- co najmniej pięcioletnie doświadczenie w prowadzeniu zajęć dydaktycznych lub egzaminowaniu z zakresu zarządzania procesami płacowymi (lub o zbliżonym charakterze) lub co najmniej pięcioletnie doświadczenie zawodowe z zakresu zarządzania procesami płacowymi (lub o zbliżonym charakterze) na stanowisku kierowniczym.

Każdy członek zespołu egzaminacyjnego musi posiadać udokumentowane:

- wykształcenie wyższe;
- co najmniej trzyletnie doświadczenie w prowadzeniu zajęć dydaktycznych lub egzaminowaniu z zakresu zarządzania procesami płacowymi (lub o zbliżonym charakterze) lub co najmniej trzyletnie doświadczenie zawodowe z zakresu zarządzania procesami płacowymi (lub o zbliżonym charakterze) na stanowisku kierowniczym.

Sposób prowadzenia walidacji oraz warunki organizacyjne i materialne niezbędne do prawidłowego prowadzenia walidacji

Instytucja prowadząca walidację zapewnia pomieszczenie umożliwiające osobom, które przystąpiły do walidacji, samodzielną pracę.

W trakcie weryfikacji osoby przystępujące do walidacji:

- mogą wykonywać obliczenia na kalkulatorze biurowym;
- mogą korzystać z aktów prawnych bez komentarza;
- nie mogą korzystać z pomocy naukowych i materiałów dydaktycznych;
- nie mogą korzystać z urządzeń mobilnych.

Weryfikacja jest przeprowadzana w formie pisemnej w sposób zapewniający anonimowość arkuszy weryfikacyjnych kandydatów przystępujących do weryfikacji. W uzasadnionych przypadkach dopuszczalna jest inna forma weryfikacji uwzględniająca potrzeby osób niepełnosprawnych.

Instytucja certyfikująca zapewnia wsparcie osobie przystępującej do walidacji w zakresie identyfikowania posiadanych efektów uczenia się. Wsparcie w zakresie identyfikowania można prowadzić dowolnymi metodami.

Wsparcie w zakresie identyfikowania posiadanych efektów uczenia się może być zapewnione przez doradcę walidacyjnego.

Doradca walidacyjny, aby identyfikować efekty uczenia się, musi:

- rozumieć cele walidacji;
- stosować metody i narzędzia pomocne przy identyfikowaniu efektów uczenia się;
- znać efekty uczenia się określone dla danej kwalifikacji.

Metody stosowane przez doradcę mogą obejmować m.in. wywiad swobodny lub bilans kompetencji.

Instytucja certyfikująca zapewnia bezstronną i niezależną procedurę odwoławczą, w ramach której osoby uczestniczące w procesie walidacji i certyfikacji mają możliwość odwołania się od decyzji dotyczących przebiegu walidacji, w szczególności decyzji kończącej walidację. Odwołanie jest rozpatrywane przez osoby niebiorące udziału w podejmowaniu zaskarżanych decyzji. Instytucja certyfikująca zapewnia osobom walidowanym wgląd do prac egzaminacyjnych.

7. Warunki, jakie musi spełniać osoba przystępująca do walidacji

Warunkiem przystąpienia do walidacji jest posiadanie minimum średniego wykształcenia.

8. Termin dokonywania przeglądu kwalifikacji

Nie rzadziej niż raz na 10 lat.