

<p>Nazwa projektu</p> <p>Rozporządzenia Ministra Edukacji w sprawie Sektorowej Ramy Kwalifikacji w sektorze cyberbezpieczeństwa</p> <p>Ministerstwo wiodące i ministerstwa współpracujące</p> <p>Ministerstwo Edukacji Narodowej</p> <p>Osoba odpowiedzialna za projekt w randze Ministra, Sekretarza Stanu lub Podsekretarza Stanu</p> <p>Henryk Kiepora, Sekretarz Stanu w Ministerstwie Edukacji Narodowej</p> <p>Kontakt do opiekuna merytorycznego projektu</p> <p>1) Katarzyna Maksymiuk – główny specjalista Wydziału Zintegrowanego Systemu Kwalifikacji w Departamencie Kształcenia Zawodowego, tel. 22 34 74 386, e-mail: katarzyna.maksymiuk@mein.gov.pl</p> <p>2) Lech Boguta, naczelnik Wydziału Zintegrowanego Systemu Kwalifikacji w Departamencie Kształcenia Zawodowego, tel. 22 34-74-340, e-mail: lech.boguta@men.gov.pl</p>	<p>Data sporządzenia</p> <p>18.05.2026 r.</p> <p>Źródło:</p> <p>Upoważnienie ustawowe – art. 11 ust. 4 i 5 ustawy z dnia 22 grudnia 2015 r. o Zintegrowanym Systemie Kwalifikacji (Dz. U. z 2024 r. poz. 1606).</p> <p>Nr w wykazie prac legislacyjnych Ministra Edukacji: 75</p>
--	--

OCENA SKUTKÓW REGULACJI

1. Jaki problem jest rozwiązywany?

Pismem z dnia 27 marca 2025 r. Minister Cyfryzacji wystąpił do Ministra Edukacji z wnioskiem dotyczącym włączenia Sektorowej Ramy Kwalifikacji w sektorze cyberbezpieczeństwa do Zintegrowanego Systemu Kwalifikacji. Projekt rozporządzenia został przygotowany we współpracy z Instytutem Badań Edukacyjnych – Państwowym Instytutem Badawczym oraz ekspertami sektora cyberbezpieczeństwa.

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

Sektorowe Ramy Kwalifikacji mają stanowić swoisty „pomost” między charakterystykami I i II stopnia Polskiej Ramy Kwalifikacji, w szczególności typowymi dla kwalifikacji o charakterze zawodowym a opisami poszczególnych kwalifikacji funkcjonujących w danym sektorze lub branży. Zgodnie z projektowanym rozporządzeniem do Zintegrowanego Systemu Kwalifikacji włącza się Sektorową Ramę Kwalifikacji w sektorze cyberbezpieczeństwa obejmującą charakterystyki poziomów 3–8, stanowiącą załącznik do projektowanego rozporządzenia.

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

W żadnym z krajów Unii Europejskiej nie powstał dotychczas inspirowany odgórnie proces tworzenia sektorowych ram kwalifikacji. Przykładem opracowania i funkcjonowania Sektorowych Ram Kwalifikacji jest Australia. Australijska Rama Kwalifikacji (AQF) w obecnym kształcie (z drobnymi modyfikacjami) funkcjonuje od 1995 r. Definiuje ona między innymi wytyczne dla poszczególnych poziomów kwalifikacji w dziedzinie edukacji. W oparciu o nią działają sektorowe ramy kwalifikacji – wysoce rozwinięte i szczegółowo dopracowane hierarchie kwalifikacji dla poszczególnych sektorów w Australii. Główną instytucją, która stanowi punkt wyjściowy w systemie są Przemysłowe Rady Umiejętności (ang. ISC – Industry Skills Councils). W ich skład wchodzi 11 rad sektorowych, zaś każda z nich definiuje tzw. pakiety kwalifikacji w obrębie własnego sektora (ang. *industry training packages*). Dla każdego z pakietów wyróżnia się specjalizacje oraz odpowiadające im poziomy kwalifikacji (ang. *qualifications*). Dla owych poziomów kwalifikacji zdefiniowane są – podobnie jak w systemie AQF – różne dyplomy (ang. *certificates*). Dany certyfikat określa listę stanowisk pracy, które kwalifikują się dla poszczególnego poziomu, oraz zakres wymagań, które należy spełnić, aby uzyskać dyplom. W wymaganiach tych rozróżnia się takie kategorie, jak: zestawy umiejętności (ang. *skills sets*), na które składają się jednostki kompetencji (ang. *units of competences*), przy czym dla jednostek tych są określone również dokładne wymagania pod względem posiadanej wiedzy (ang. *knowledge*) oraz umiejętności (ang. *skills*).

W Europie mamy przykłady opracowania sektorowych ram kwalifikacji o charakterze międzynarodowym:

- 1) sektorowa rama kwalifikacji dla funkcjonariuszy straży granicznej (Sectoral Qualifications Framework for Border Guarding) została stworzona przez Frontex, czyli Europejską Agencję Zarządzania Współpracą Operacyjną na Zewnętrznych Granicach Państw Członkowskich Unii Europejskiej. Stanowi ona opis hierarchii poziomów kwalifikacji w sektorze funkcjonariuszy straży granicznej. Zawiera ona ściśle odniesione do Europejskiej Ramy Kwalifikacji charakterystyki poziomów 4–7, opisane zgodnie z Zaleceniem Parlamentu Europejskiego, tj. w języku efektów uczenia się. W ramie wyodrębnione zostały cztery kategorie kompetencji: kompetencje ogólne (generic border guarding), kompetencje z zakresu kontroli granicznej (border control), kompetencje z zakresu prowadzenia transgranicznych śledztw i wywiadu (cross-border investigation and intelligence) oraz kompetencje dotyczące

nadzoru i zarządzania (supervision, management, leadership), w obrębie których wskazano wiązki kompetencji. Suplementem do sektorowej ramy kwalifikacji dla funkcjonariuszy straży granicznej jest rama sprofilowana akademicko. Przedstawia ona kompetencje opisane w głównej ramie w podziale na wiedzę, kompetencje i umiejętności społeczne, uzupełnione o profile kompetencyjne posiadacza kwalifikacji na określonym poziomie, których celem jest ściśle opisanie wymagań dla tego poziomu wobec osób uczących się.

- 2) kwalifikacje w sektorze usług finansowych – w zakresie ram kwalifikacji dla sektora usług finansowych na gruncie europejskim zrealizowano projekt FIRST (Financial Services EQF Translator), stanowiący „branżową interpretację Europejskiej Ramy Kwalifikacji” (zob. FIRST 2011). W projekcie tym udział wzięło 9 partnerów z ośmiu europejskich krajów (Polski, Włoch, Niemiec, Malty, Portugalii, Wielkiej Brytanii i Rumunii), a jego rezultatem jest sektorowa rama kwalifikacji dla sektora usług finansowych w Europie (dalej: FIRST). FIRST zawiera opisy poziomów 3–7, odniesionych do analogicznych poziomów ERK w sposób w pełni zgodny z Zaleceniem Parlamentu Europejskiego, czyli w języku efektów uczenia się i w ich podziale na wiedzę, umiejętności oraz kompetencje. Oryginalnym rezultatem projektu było wyodrębnienie tzw. wyznaczników sektorowych, rozumianych jako główne obszary działalności w sektorze. Zadaniem wyznaczników sektorowych było ułatwienie identyfikacji kompetencji, które powinny zostać uwzględnione w sektorowej ramie kwalifikacji i – jak twierdzą uczestnicy projektu – ich wykorzystanie diametralnie uprościło i uporządkowało prace projektowe.
- 3) rama kwalifikacji dla radiografów została opracowana przez Europejską Federację Stowarzyszeń Radiografów (European Federation of Radiographer Societies, EFRS). Dokument ten opisuje kompetencje w zawodzie radiografa w odniesieniu do wymagań wynikających z zalecenia Parlamentu Europejskiego w sprawie ERK. Wyodrębniono w nim tzw. kluczowe kompetencje (core competencies) i dokonano ich opisu w języku efektów uczenia się oraz w podziale na wiedzę, umiejętności i kompetencje społeczne. Wszystkie kompetencje zostały podzielone na 12 kategorii, wśród których znalazły się m.in. „IT/zarządzanie ryzykiem”, „anatomia i fizjologia” czy „etyka”.

Dodatkowo samo zrozumienie potrzeby współpracy i sprofilowanego branżowo dialogu między pracodawcami, ich aktualnymi i potencjalnymi pracownikami (osobami uczącymi się) oraz instytucjami kształcenia i szkolenia ma miejsce w wielu krajach Europy i Świata. Podobnie, jak w Polsce, poszukiwanie rozwiązań dotyczących sektorowych/branżowych kompetencji i kwalifikacji opiera się na bezpośredniej współpracy przedstawicieli sektorów i branż w myśl założenia „branża dla branży”. Obszar takiego dialogu stanowią tzw. sektorowe rady do spraw kompetencji (sector skills councils), które na różnych zasadach działają od lat, w takich krajach jak m.in. Wielka Brytania, Francja, Czechy, Kanada czy RPA. Model funkcjonowania tego typu ciał, ich zadania oraz sposób umocowania w systemie prawnym danego kraju są zawsze zależne od szeregu uwarunkowań składających się na jego specyfikę, przy czym główny cel wszędzie wydaje się być taki sam i jest nim szeroko pojęte wspieranie rozwoju kompetencji pracowników wybranej dziedziny działalności gospodarczej (sektora, branży). Warto dodać, że tego typu inicjatywy są podejmowane także na gruncie ponadnarodowym, czego przykładem są m.in. tzw. reference groups stanowiące robocze, sprofilowane branżowo, podzespoły ESCO Board, a więc powołanej przez Komisję Europejską rady ekspertów odpowiedzialnej za koordynację procesów tworzenia i prowadzenia Europejskiej Klasyfikacji Umiejętności, Kompetencji, Kwalifikacji i Zawodów (ESCO – European Skills, Competences, Qualifications and Occupations). Innym przykładem takiej inicjatywy jest Międzynarodowa Rada Doskonalenia Trenerów działająca w sektorze sportu (ICCE – International Council for Coaching Excellence) i skupiająca się m.in. na wypracowywaniu rozwiązań umożliwiających uznawanie kompetencji trenerów i instruktorów sportu przez poszczególne kraje, międzynarodowe federacje sportowe, a także uczelnie. W tym celu ICCE stworzyła Międzynarodowe Ramy Trenerów Sportu (International Sport Coaching Framework), a więc dokument zawierający rekomendacje na temat charakterystyk opisujących kwalifikacje w sektorze sportu.

4. Podmioty, na które oddziałuje projekt

Grupa	Wielkość	Źródło danych	Oddziaływanie
podmioty prowadzące zorganizowaną działalność gospodarczą w obszarze gospodarki, rynku pracy, edukacji lub szkoleń, które chciałyby włączyć do Zintegrowanego Systemu Kwalifikacji kwalifikacje z sektora cyberbezpieczeństwa	brak danych	nie dotyczy	Zgodnie z art. 15 ust. 1 ustawy z dnia 22 grudnia 2015 r. o Zintegrowanym Systemie Kwalifikacji wniosek o włączenie kwalifikacji wolnorynkowej albo kwalifikacji sektorowej do Zintegrowanego Systemu Kwalifikacji powinien zawierać m.in. propozycje dotyczące jej odniesienia do poziomu Sektorowych Ram Kwalifikacji – jeżeli Sektorowa Rama Kwalifikacji dla danego sektora lub branży jest włączona do Zintegrowanego Systemu Kwalifikacji. Sektorowa Rama Kwalifikacji jest też uwzględniana w procesie przypisywania do

			<p>kwalfikacji z danego sektora włączanych do Zintegrowanego Systemu Kwalifikacji do poziomu Polskiej Ramy Kwalifikacji. Ponadto Sektorowe Ramy Kwalifikacji, porządkują istotne i specyficzne kompetencje w sektorze, zgodnie z ich stopniem złożoności, są wielofunkcyjnym narzędziem opisu i porównywania kwalifikacji w sektorze oraz prowadzenia polityki kadrowej w przedsiębiorstwach sektora, począwszy od procesów rekrutacji, aż po wewnętrzne systemy szkolenia i doskonalenia kadr.</p>
--	--	--	---

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

Projekt rozporządzenia zostanie skierowany do zaopiniowania przez reprezentatywne organizacje związkowe w trybie przewidzianym w ustawie z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych (Dz. U. z 2026 r. poz. 549), reprezentatywne organizacje pracodawców w trybie przewidzianym w ustawie z dnia 23 maja 1991 r. o organizacjach pracodawców (Dz. U. z 2025 r. poz. 423) i partnerów społecznych, tj. przez:

- 1) Alians Ewangeliczny w RP;
- 2) Federację Przedsiębiorców Polskich;
- 3) Forum Związków Zawodowych;
- 4) Niezależny Samorządny Związek Zawodowy „Solidarność”;
- 5) Konfederację Lewiatan;
- 6) Ogólnopolskie Porozumienie Związków Zawodowych;
- 7) Polskie Towarzystwo Gospodarcze;
- 8) Pracodawców Rzeczypospolitej Polskiej;
- 9) Związek Pracodawców Business Centre Club;
- 10) Związek Przedsiębiorców i Pracodawców;
- 11) Związek Rzemiosła Polskiego;
- 12) Federację Inicjatyw Oświatowych;
- 13) Izbę Pracodawców Polskich;
- 14) Komisję Krajową NSZZ „Solidarność 80”;
- 15) Konferencję Rektorów Akademickich Szkół Polskich;
- 16) Konferencję Rektorów Publicznych Szkół Zawodowych;
- 17) Konferencję Rektorów Zawodowych Szkół Polskich;
- 18) Krajową Sekcję Oświaty i Wychowania NSZZ „Solidarność”;
- 19) Krajowe Forum Oświaty Niepublicznej;
- 20) Naczelną Organizację Techniczną – Federację Stowarzyszeń Naukowo-Technicznych;
- 21) Ogólnopolskie Stowarzyszenie Kadry Kierowniczej Oświaty;
- 22) Ośrodek Rozwoju Edukacji
- 23) Polską Akademią Rozwoju Przedsiębiorczości;
- 24) Polską Izbą Firm Szkoleniowych;
- 25) Polską Izbę Informatyki i Telekomunikacji
- 26) Polską Organizację Pracodawców Osób Niepełnosprawnych;
- 27) Polskie Towarzystwo Informatyczne;
- 28) Polski Związek Głuchych;
- 29) Polski Związek Niewidomych;
- 30) Polskie Stowarzyszenie na rzecz Osób z Niepełnosprawnością Intelktualną;
- 31) Pracodawców Pomorza;
- 32) Radę Główną Nauki i Szkolnictwa Wyższego;
- 33) Radę Interestariuszy Zintegrowanego Systemu Kwalifikacji
- 34) Sektorową Radę ds. Kompetencji Telekomunikacji i Cyberbezpieczeństwa
- 35) SWPS Uniwersytet Humanistycznospołeczny;
- 36) Unię Metropolii Polskich im. Pawła Adamowicza;
- 37) Unię Miasteczek Polskich;
- 38) Wolny Związek Zawodowy „Forum-Oświata”;
- 39) Związek Gmin Wiejskich RP;
- 40) Związek Miast Polskich;

- 41) Związek Nauczycielstwa Polskiego;
- 42) Związek Powiatów Polskich;
- 43) Związek Województw RP;
- 44) Związek Zakładów Doskonalenia Zawodowego – Zarząd Główny

Projekt rozporządzenia zostanie przekazany również Rzecznikowi Małych i Średnich Przedsiębiorców.

Projekt rozporządzenia zostanie przedstawiony do zaopiniowania przez Rzecznika Praw Obywatelskich, Rzecznika Praw Dziecka, Radę Dialogu Społecznego, Komisję Wspólną Rządu i Samorządu Terytorialnego oraz Komisję Wspólną Rządu i Mniejszości Narodowych i Etnicznych.

Projekt rozporządzenia zostanie zamieszczony w Biuletynie Informacji Publicznej na stronie podmiotowej Ministra Edukacji zgodnie z art. 5 ustawy z dnia 7 lipca 2005 r. o działalności lobbingowej w procesie stanowienia prawa (Dz. U. z 2025 r. poz. 677) oraz w Biuletynie Informacji Publicznej na stronie podmiotowej Rządowego Centrum Legislacji w serwisie 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 2026 r. poz. 404).

Podsumowanie wyników konsultacji publicznych i opiniowania zostanie opisane w raporcie z konsultacji publicznych i opiniowania.

6. Wpływ na sektor finansów publicznych

(ceny stałe z 2021 r.)	Skutki w okresie 10 lat od wejścia w życie zmian [mln zł]												
	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	Łącznie (0-10)	
Dochody ogółem	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
budżet państwa	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
JST	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
pozostałe jednostki (oddzielnie)	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
Wydatki ogółem	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
budżet państwa	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
JST	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
pozostałe jednostki (oddzielnie)	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
Saldo ogółem	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
budżet państwa	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
JST	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
pozostałe jednostki (oddzielnie)	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	

Źródła finansowania	Wejście w życie rozporządzenia nie spowoduje dodatkowych skutków finansowych dla sektora finansów publicznych, w tym budżetu państwa i budżetów jednostek samorządu terytorialnego
---------------------	--

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

7. Wpływ na konkurencyjność gospodarki i przedsiębiorczość, w tym funkcjonowanie przedsiębiorców oraz na rodzinę, obywateli i gospodarstwa domowe

		Skutki							
Czas w latach od wejścia w życie zmian		0	1	2	3	5	10	Łącznie (0-10)	
W ujęciu pieniężnym (w 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	
	osoby niepełnosprawne oraz osoby starsze	0	0	0	0	0	0	0	
W ujęciu	duże przedsiębiorstwa	-							

niepieniężnym	sektor mikro-, małych i średnich przedsiębiorstw	-
	rodzina, obywatele oraz gospodarstwa domowe	-
	osoby niepełnosprawne oraz osoby starsze	-
Niemierzalne	-	-

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

Wejście w życie rozporządzenia nie będzie miało wpływu na sytuację ekonomiczną i społeczną rodziny, osób niepełnosprawnych i osób starszych, a także na obywateli i gospodarstwa domowe. Może jednakże mieć pozytywny, niemierzalny w ujęciu pieniężnym, wpływ na konkurencyjność gospodarki i przedsiębiorczość, w tym funkcjonowanie przedsiębiorców w branży cyberbezpieczeństwa, porządkując istotne i specyficzne kompetencje w sektorze, będąc tym samym narzędziem opisu i porównywania kwalifikacji w sektorze oraz prowadzenia polityki kadrowej w przedsiębiorstwach sektora, począwszy od procesów rekrutacji, aż po wewnętrzne systemy szkolenia i doskonalenia kadr.

8. 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).	<input type="checkbox"/> tak <input type="checkbox"/> nie <input type="checkbox"/> nie dotyczy
<input type="checkbox"/> zmniejszenie liczby dokumentów <input type="checkbox"/> zmniejszenie liczby procedur <input type="checkbox"/> skrócenie czasu na załatwienie sprawy <input type="checkbox"/> inne:	<input type="checkbox"/> zwiększenie liczby dokumentów <input type="checkbox"/> zwiększenie liczby procedur <input type="checkbox"/> wydłużenie czasu na załatwienie sprawy <input type="checkbox"/> inne:
Wprowadzane obciążenia są przystosowane do ich elektronizacji.	<input type="checkbox"/> tak <input type="checkbox"/> nie <input type="checkbox"/> nie dotyczy

Komentarz: Sektorowa Rama Kwalifikacji w sektorze cyberbezpieczeństwa nie powoduje konieczności zmian w kwalifikacjach już włączonych do Zintegrowanego Systemu Kwalifikacji.

9. Wpływ na rynek pracy

Projektowana regulacja będzie miała pozytywny wpływ na rynek pracy, w tym w szczególności:

- 1) ułatwi dostęp do rynku pracy w sektorze cyberbezpieczeństwa;
- 2) usprawni optymalne projektowanie rozwoju kadr;
- 3) umożliwi optymalny dobór ofert edukacyjnych;
- 4) usprawni proces rekrutacji pracodawcom z sektora cyberbezpieczeństwa;
- 5) zapewni właściwe opracowanie opisów kwalifikacji wolnorynkowych i sektorowych, które będą włączane do Zintegrowanego Systemu Kwalifikacji.

10. Wpływ na pozostałe obszary

<input type="checkbox"/> środowisko naturalne <input type="checkbox"/> sytuacja i rozwój regionalny <input type="checkbox"/> sądy powszechne, administracyjne lub wojskowe	<input type="checkbox"/> demografia <input type="checkbox"/> mienie państwowe <input type="checkbox"/> inne:	<input type="checkbox"/> informatyzacja <input type="checkbox"/> zdrowie
Omówienie wpływu	Sektorowa Rama Kwalifikacji jest wielofunkcyjnym narzędziem opisu i porównywania kwalifikacji w sektorze oraz prowadzenia polityki kadrowej w przedsiębiorstwach sektora, począwszy od procesów rekrutacji, aż po wewnętrzne systemy szkolenia i doskonalenia kadr.	

11. Planowane wykonanie przepisów aktu prawnego

Proponuje się, aby rozporządzenie weszło w życie po upływie 14 dni od dnia ogłoszenia.

12. W jaki sposób i kiedy nastąpi ewaluacja efektów projektu oraz jakie mierniki zostaną zastosowane?

13. Załączniki (istotne dokumenty źródłowe, badania, analizy itp.)

Brak.