

Stanowisko

Prezydium Krajowej Sekcji Pracowników Administracji i Obsługi Związku Nauczycielstwa Polskiego

w sprawie projektu rozporządzenia Rady Ministrów zmieniającego rozporządzenie w sprawie wynagradzania pracowników samorządowych

Prezydium Krajowej Sekcji Pracowników Administracji i Obsługi Związku Nauczycielstwa Polskiego po zapoznaniu się z projektem rozporządzenia Rady Ministrów zmieniającego rozporządzenie w sprawie wynagradzania pracowników samorządowych, w brzmieniu zaproponowanym przez Ministerstwo Rozwoju Pracy i Technologii, wnosi następujące uwagi do ww. projektu:

Analizując zapisy zmienianego rozporządzenia od 2009 r. (tj. początku obowiązywania) do roku 2021, porównaliśmy stosunek płacy minimalnej do minimalnego wynagrodzenia zasadniczego w I kategorii zaszerzegowania oraz relację kwoty (20 zł) różnicy między minimalnymi wynagrodzeniami w kolejnych kategoriach do minimalnego wynagrodzenia w I kategorii w poszczególnych latach.

Rok	Płaca minimalna	Minimalne wynagrodzenie zasadnicze w I kategorii (w stos. do płacy minimalnej)	Relacja kwoty różnicy między wynagrodzeniem minimalnym w poszczególnych kategoriach (20 zł) do wynagrodzenia minimalnego w I kategorii
2009	1.276,00	1.100,00 (86,2%)	1,81 %
2018	2.250,00	1.700,00 (75%)	1.17 %
2020	2.600,00	1.700,00 (65,4%)	0,76 %
2021	2.800,00	1.700,00 (60,71%)	0,71%
2021 r. (projekt)	2.800,00	2.000,00 (71,42%)	Proponowane różnice pomiędzy progami kolejnych kategorii: I-III - 20 zł - (1%) IV-XV - 30 zł - ((1,5%) XV-XVI - 40 zł - (2%) XVI-XVII - 60 zł - (3%) XVII-XIX - 100 zł - (5%) XIX-XXII - 200 zł - (10%)
Przy zachowaniu proporcji z 2009 r.	2.800,00	86,2% = 2.414,00	1,81% = 50,68 zł

Dane z tabeli pokazują jak w czasie 12 lat funkcjonowania Rozporządzenia wyglądał stosunek wynagrodzenia minimalnego do minimalnego wynagrodzenia zasadniczego w I kategorii zaszerzegowania.

Wzrost płacy minimalnej nie przekłada się na wzrost wynagrodzenia zasadniczego. Dane z tabel pokazują, iż ma on tendencję spadkową.

Uzasadnione byłoby, zatem utrzymanie procentowych wskaźników wysokości minimalnego wynagrodzenia zasadniczego w stosunku do wynagrodzenia minimalnego chociażby na poziomie z 2009 r., tj. 86,2%. W zaproponowanych zmianach rozporządzenia dopiero XV kategoria zaszerzegowania z propozycją 2.400 zł zbliża się do tego wskaźnika.

Ustalenie od 01.01.2021 r. minimalnego wynagrodzenia za pracę w wysokości 2.800 zł (rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 15.09.2020 r.) i nieuwzględnianie dodatku za staż pracy (art. 6 ust. 5 pkt. 5 ustawy z dnia 10.10.2002 r. o minimalnym wynagrodzeniu za pracę) oznacza, że pracownicy samorządowi muszą mieć zagwarantowane wynagrodzenie w wysokości 2.800 zł. Daje to podstawę, aby wynagrodzenie minimalne w I kategorii określone w rozporządzeniu było równe płacy minimalnej, czyli 2.800 zł, a nie proponowane 2.000 zł.

W uzasadnieniu do projektu zmian rozporządzenia podaje się, że poziom wynagrodzenia minimalnego nie ma charakteru jedynie wynagrodzenia zasadniczego i obejmuje również inne składniki wynagrodzenia oraz świadczenia pracownicze zaliczane do wynagrodzenia osobowego, w tym premie i dodatki.

Należy w tym miejscu zaznaczyć, że nie wszyscy pracownicy samorządowi mają prawo do premii, ponieważ jest to dodatkowy składnik, który może, ale nie musi przysługiwać pracownikom samorządowym. Zależy od tego, czy pracodawca w obowiązującym regulaminie wynagradzania przewidział taki składnik wynagrodzenia. Dowolność w zakresie wypłacania premii wynika z art. 39 ust. 2 u.p.s. Pracodawca w regulaminie może, (czyli nie musi) określić warunki przyznawania oraz warunki i sposób wypłacania premii. W większości placówek regulaminy nie zawierają takiego składnika, a tam gdzie jeszcze funkcjonuje, nie osiąga wysokości 40% wynagrodzenia zasadniczego, a tylko taka podniosłaby wynagrodzenie zasadnicze w I kategorii z 2.000 zł do 2.800 zł, tj. wynagrodzenia minimalnego.

Projektodawcy powołują się w uzasadnieniu do projektu rozporządzenia na fakt, że pracownicy otrzymują „dodatki”. Należy rozumieć, że mowa jest o dodatku funkcyjnym oraz dodatku specjalnym. Jednak przyznanie tych dodatków jest ograniczone.

Obowiązujące rozporządzenie ściśle wskazuje stanowiska, na których można otrzymać dodatek funkcyjny. Obligatoryjnie przysługuje on pracownikom samorządowym zatrudnionym na podstawie wyboru czy mianowania, pozostałym pracownikom samorządowym zatrudnionym na podstawie umowy o pracę może być on przyznany, o ile jest zawarty w regulaminie wynagradzania w danej jednostce. Regulamin dokładnie określa, którzy pracownicy mogą go otrzymywać, w jakiej wysokości i na jakich zasadach. Jest to dodatkowy element wynagrodzenia za pracę związany ze sprawowaną funkcją, a więc wiąże się z większą odpowiedzialnością tych pracowników – w jednostkach oświatowych jest to zazwyczaj główny księgowy czy sekretarz szkoły. Trudno się zatem zgodzić, aby dodatek funkcyjny był składnikiem umożliwiającym osiągnięcie minimalnego wynagrodzenia.

Natomiast dodatek specjalny nie może być uznany, jako stały składnik wynagrodzenia, gdyż jest przyznawany na czas określony w związku z powierzaniem dodatkowych obowiązków i zadań.

Dodatek za pracę w porze nocnej i dodatek za wieloletnią pracę są wyłączone z minimalnego wynagrodzenia.

Krajowa Sekcja Pracowników Administracji i Obsługi Związku Nauczycielstwa Polskiego przeprowadziła w styczniu 2020 r. badanie ankietowe w sprawie wynagrodzeń pracowników samorządowych zatrudnionych w systemie oświaty.

Zebrane z ponad 220 oddziałów ZNP, obejmujących duże aglomeracje miejskie, miasta na prawach powiatu, gminy miejskie i wiejskie dane pokazały, że wzrost płacy minimalnej do 2.600 zł i wyłączenie dodatku stażowego z jej wysokości, spowodował spłaszczenie wynagrodzeń, bowiem regulacje płacowe objęły tylko tych pracowników, którzy dotychczas nie osiągaliby wynagrodzenia zasadniczego na poziomie płacy minimalnej. Załączone do ankiet z jednostek oświatowych wykazy wynagrodzenia zasadniczego na poszczególnych stanowiskach zarówno urzędniczych jak i pomocniczo-obslugowych potwierdziły, że wynagrodzenia są niemal na jednakowym poziomie. Sytuacja powtórzyła się w bieżącym roku, powodując dalsze spłaszczenie wynagrodzeń. Z uzasadnienia do projektu rozporządzenia wynika, że 36 tys. pracowników samorządowych skorzystało z podniesienia płacy minimalnej, a chcemy zaznaczyć, że tylko w sektorze edukacji samorządowej jest zatrudnionych około 150 tys. osób.

Proponowana w projekcie rozporządzenia rozpiętość minimalnego wynagrodzenia zasadniczego od 2000 zł w I kategorii zaszeregowania do 2.440 zł w XVI kategorii - najwyższej dotyczącej pracowników samorządowych zatrudnionych w jednostkach oświatowych - daje pracodawcom możliwość ustalenia wszystkim pracownikom wynagrodzenia na poziomie wynagrodzenia minimalnego bez względu na uzgadnianie w regulaminach ze związkami zawodowymi kwoty maksymalnej. Ustalając wynagrodzenie pracownika powinno się uwzględniać nie tylko osiągnięcie minimalnego wynagrodzenia za pracę. Art.36 ust.1 ustawy o pracownikach samorządowych stanowi, że pracownikowi przysługuje wynagrodzenie stosowne do zajmowanego stanowiska oraz posiadanych kwalifikacji i kategorii zaszeregowania. Zaproponowane zmiany rozporządzenia tego nie zapewniają. Przedstawiona propozycja stawek najniższego wynagrodzenia zasadniczego określona w tabeli dalece odbiega od wysokości minimalnego wynagrodzenia za pracę. W związku z powyższym nie można uznać, iż stawki wynagrodzenia zasadniczego zostały urealnione i dostosowane do rzeczywistych wynagrodzeń.

Utrzymanie zasadniczego wynagrodzenia minimalnego w I kategorii zaszeregowania, co najmniej na poziomie procentowego stosunku minimalnego wynagrodzenia z roku 2009, dałoby szansę na zachowanie proporcji między zakresem obowiązków i wymaganych kwalifikacji na poszczególnych stanowiskach a wysokością wynagrodzenia.

Jednak najbardziej właściwe byłoby zrównanie minimalnego wynagrodzenia z minimalną płacą zasadniczą w I kategorii zaszeregowania i procentowy wzrost w kolejnych kategoriach, tj. I kategoria 100% płacy minimalnej, kat II np.: 102%. Powiązanie wynagrodzenia minimalnego z wynagrodzeniem zasadniczym określanym procentowo dałoby szansę wszystkim pracownikom samorządowym na podniesienie płac wraz ze wzrostem płacy minimalnej.

Prezydium KSPAiO ZNP uważa, że stanowiska pracowników jednostek organizacyjnych działających w zakresie oświaty powinny być skatalogowane w jednym dziale. Uważamy ponadto, że potrzebna jest analiza tych stanowisk, kategorii ich zaszeregowania oraz wymaganych kwalifikacji.

Na potwierdzenie tej tezy przytaczamy kilka przykładów usytuowania w rozporządzeniu różnych stanowisk:

- 1) – **pomoc nauczyciela** – VI kategoria zaszeregowania – wykształcenie podstawowe,
– **pomoc administracyjna** – III kategoria – wykształcenie średnie,
– **pracznia** – VI kategoria – wykształcenie podstawowe,
– **sekretarka** – IV kategoria – wykształcenie średnie,
- 2) – **intendent** – V kategoria zaszeregowania – wykształcenie zawodowe z odpowiednim stażem lub wykształcenie średnie,
– **starszy intendenta** – VI kategoria zaszeregowania – wykształcenie średnie z odpowiednim stażem lub wykształcenie wyższe,
- 3) – **konserwator** – IX kategoria zaszeregowania – wykształcenie zawodowe (**w urzędach**),
– **starszy konserwator** – VI kategoria zaszeregowania – wykształcenie zawodowe (**w samorządowych jednostkach organizacyjnych**),
– **konserwator** – V kategoria zaszeregowania – wykształcenie średnie lub zasadnicze z odpowiednim stażem (**w samorządowych jednostkach organizacyjnych**),
- 4) – **palacz c.o.** IX kategoria zaszeregowania – wykształcenie podstawowe (**w urzędach**),
– **palacz c.o.** IV kategoria zaszeregowania – wykształcenie podstawowe (**w samorządowych jednostkach organizacyjnych**).

Propozycja przeniesienia „starszego intendenta” do grupy stanowisk pomocniczo-obslugowych nie odpowiada obowiązkowi, odpowiedzialności, kwalifikacjom i wykształceniu wymaganym na tym stanowisku (średnie lub wyższe przy określonym stażu pracy).

Związek Nauczycielstwa Polskiego zwracał się do Ministerstwa Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej w marcu i wrześniu 2020 r., a w styczniu 2021 r. do Ministerstwa Rozwoju, Pracy i Technologii z prośbą o podjęcie rozmów w sprawie zmian w rozporządzeniu dotyczącym wynagradzania pracowników samorządowych. Ze względu na trwającą w kraju pandemię do spotkań nie doszło.

Reasumując, zaproponowane przez Ministerstwo Rozwoju, Pracy i Technologii propozycje zmian w rozporządzeniu w sprawie wynagradzania pracowników samorządowych nie odzwierciedlają naszych oczekiwań. Sam projektodawca podaje, że zmiany nie spowodują dodatkowych skutków finansowych dla sektora finansów publicznych, w tym dla budżetu państwa i budżetów jednostek samorządu terytorialnego. Zatem wprowadzenie podwyższonych kwot minimalnego poziomu wynagrodzenia zasadniczego może spowodować jedynie zmianę struktury wynagrodzenia, ale nie wpłynie na jego wysokość.

Za Prezydium KSPAiO

Przewodnicząca

(-) Bożena Dwornik