

UWAGI W RAMACH UZGODNIEN Z KOMISJĄ WSPÓLNĄ RZĄDU I SAMORZĄDU TERYTORIALNEGO

Informacja o projekcie:

Tytuł	Projekt rozporządzenia w sprawie wynagradzania pracowników samorządowych
Autor	MRPiPS
Projekt z dnia	20 marca 2018 r.

Informacje o zgłaszającym uwagi:

Urząd	-----
Organizacja samorządowa	Związek Powiatów Polskich
Osoba do kontaktu	Bernadeta Skóbel
e-mail	bs@zpp.pl
tel.	18 477 86 00

Uwagi:

Lp.	Część dokumentu, do którego odnosi się uwaga (np. art., nr str., rozdział)	Treść uwagi (propozycja zmian)	Uzasadnienie uwagi	Stanowisko resortu	Odniesienie do stanowiska resortu
1.	Uwaga dotycząca rezygnacji z przepisu dotyczącego stawki godzinowej	Przywrócenie przepisów o stawce godzinowej.	Zgodnie z uzasadnieniem do projektu rozporządzenia „Przepisy rozporządzenia nie przewidują składników wynagrodzenia ani świadczeń, które należałoby obliczyć ustalając stawkę godzinową. Poza tym pracodawca może to ustalić w regulaminie wynagradzania, stosownie do art. 39 ustawy.”. W uwagach napływających z samorządów do ZPP zwracano uwagę, że owszem rozporządzenie nie określa takich składników wynagrodzenia ale stawka jest wykorzystywana przy wyliczeniu następujących składników wynagrodzenia:		

Wypełniony formularz należy przestać na adres: kwrist@mac.gov.pl w formacie umożliwiającym edycję.

Plik należy zapisać np.: MRiRW PROW - woj.zachodniopomorskie; MŚ udostępnianiu inf. o środowisku – m.Kraków.

			<p>1) wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych,</p> <p>2) wysokość należnego dodatkowego wynagrodzenia rocznego tzw. trzynastki w przypadku, gdy pracownik korzystał z dni opieki nad dzieckiem zgodnie z art. 188 KP,</p> <p>3) ekwiwalent za niewykorzystany urlop wypoczynkowy,</p> <p>4) potrącenie z wynagrodzenia za wyjście prywatne w godzinach pracy,</p> <p>5) potrącenie z wynagrodzenia w związku z obowiązkiem stawienia się pracownika przed różnymi organami i instytucjami.</p> <p>Przyjęcie, że każdy pracodawca samorządowy ma określać sposób naliczania stawki godzinowej wydaje się bezzasadny. Ponadto wątpliwości budzi możliwość uregulowania zasad określania stawki godzinowej wynagrodzenia w regulaminie, w oparciu o art. 39 ustawy o pracownikach samorządowych.</p>		
2.	Uwaga ogólna dotycząca osób zatrudnionych na stanowiskach	Rozważenie podwyższenia górnych widełek wynagrodzenia zasadniczego lub dodatku funkcyjnego.	Maksymalne stawki wynagrodzenia dla tej grupy zawodowej nie zmieniły się od 2009 r.. W tym okresie wysokość średniego		

	wskazanych w zał. 1 tab. I-III		wynagrodzenia w gospodarce wzrosła o 50%. Wątpliwości budzą również przepisane z obecnie obowiązującego rozporządzenia zasady wynagradzania na niektórych stanowiskach - maksymalne wynagrodzenie zasadnicze skarbnika 100-tys. powiatu jest niższe niż wynagrodzenie skarbnika 20-tys. gminy.		
3.	Uwaga ogólna dotycząca ustalania liczby mieszkańców	Zgodnie z art. 37 ustawy o pracownikach samorządowych przy wydawaniu rozporządzenia bierze się pod uwagę liczbę mieszkańców JST. Samo rozporządzenie nie określa jednak wg. stanu na jaki dzień liczbę mieszkańców ustalać oraz czy w związku ze zmianą liczby mieszkańców należy zmniejszać wysokość wynagrodzenia (może dojść do sytuacji gdy zmiana wynagrodzenia następowałaby z mocą wsteczną).	Brak jest regulacji rozstrzygających co należy zrobić w sytuacji, gdy zmienia się liczba mieszkańców w trakcie kadencji. Nie ma informacji skąd dane o liczbie mieszkańcy należy brać, aby były wiarygodne, ponieważ GUS nie posługuje się pojęciem mieszkańca, którym posługuje się Rada Ministrów w Rozporządzeniu. Pojęcie mieszkańca jest natomiast wielorako interpretowane, a dane GUS w odniesieniu do liczby ludności nie pokrywają się chociażby z danymi meldunkowymi posiadanymi przez gminy. W przepisach nie zostało również określone, w którym momencie powinna nastąpić zmiana wysokości wynagrodzenia, a także czy może ona nastąpić z mocą wsteczną. W powyższym zakresie istnieje szereg wątpliwości wynikających chociażby z faktu iż, późniejsza zmiana wskaźnika nie jest równoznaczna ze zmianą warunków płacy, niezależnie od tego, czy wskaźnik ulega zmniejszeniu czy też zwiększeniu. Przyjęcie bowiem zasady iż, wynagrodzenie ustalone w momencie początkowym ulega		

			zmianie na skutek zmiany liczebności mieszkańców powiatu generowałoby konieczność jego zmiany, co nie zostało uregulowane w treści angażu ani nie wynika z żadnych obowiązujących przepisów.		
4.	Uwaga ogólna dotycząca stanowiska konserwatora zabytków	W wykazie brak stanowiska gminnego (miejskiego) konserwatora zabytków, powiatowego konserwatora zabytków, powiatowo-gminnego konserwatora zabytków albo metropolitalnego konserwatora zabytków.	Zgodnie z art. 96 ustawy o ochronie zabytków i opiece nad zabytkami: „2. Wojewoda, na wniosek wojewódzkiego konserwatora zabytków, może powierzyć, w drodze porozumienia, prowadzenie niektórych spraw z zakresu swojej właściwości, w tym wydawanie decyzji administracyjnych, gminom, powiatom, związkom gmin, związkom powiatów, związkom powiatowo-gminnym albo związkom metropolitalnym, położonym na terenie województwa. 2a. Do prowadzenia spraw, o których mowa w ust. 2, gmina, powiat, związek gmin, związek powiatów, związek powiatowo-gminny albo związek metropolitalny ustanawia wyodrębnione stanowisko odpowiednio gminnego (miejskiego) konserwatora zabytków, powiatowego konserwatora zabytków, powiatowo-gminnego konserwatora zabytków albo metropolitalnego konserwatora zabytków. ”		
5.	Załącznik 3	Wprowadzenie w powiatach stanowiska zastępcy skarbnika.	Takie stanowisko funkcjonuje na poziomie gmin, brak racjonalnego uzasadnienia dla różnicowania sytuacji obu typów JST przy podobnym zakresie zadań i odpowiedzialności skarbników.		

6.	Zał. nr 3 tabela D Lp. 6.	Niecелowe jest obniżanie wymogów dla stanowiska inspektora (brak wymogu wyższego wykształcenia przy 5-letnim stażu pracy). Zaburza to logikę tabeli – dla stanowiska niższego z poz. – starszy specjalista wymagane jest bezwzględne posiadanie wykształcenia wyższego.			
7.	Zał. 3 tabela F – uwaga ogólna	Należałoby rozważyć uporządkowanie nazewnictwa stanowisk pracy w urzędach i starostwach powiatowych w stosunku do nazw używanych w jednostkach organizacyjnych oraz kategorii zaszerogowania.	<p>Przykładem bałaganu nazewnictwa jest stanowisko inspektora – w starostwie powiatowym jest to stanowisko wyższe niż starszy specjalista (XII w stosunku do XI kategorii zaszerogowania). W tabeli F – stanowiska w samorządowych jednostkach organizacyjnych stanowisko inspektora należy do IX kategorii zaszerogowania gdy tymczasem stanowisko starszego specjalisty to kategoria X. Stanowiskiem różnorzędnym jest stanowisko Inspektora powiatowego a wyższym Starszego inspektora powiatowego. Trudno znaleźć na to racjonalne uzasadnienie.</p> <p>W przypadku stanowisk BHP – w tabeli C poza głównym specjalistą BHP, wszystkie pozostałe stanowiska (starszy specjalista, specjalista ds. bhp, starszy inspektor ds. bhp oraz inspektor ds. bhp) zostali przyporządkowani do jednej kategorii XI. W tabeli F starszy specjalista bhp to kategoria X, a stanowiska specjalisty, starszego inspektora i inspektora bhp to kategoria IX. Ponownie nie wiadomo skąd taki brak konsekwencji.</p>		

			W tabeli F (stanowiska wspólne dla różnych jednostek) w lp. 44 psycholog ma XIV kategorię zaszeregowania, w tej samej tabeli w cz. III (jednostki organizacyjne pomocy społecznej, CIS jednostki organizacyjne wspierania rodziny i systemu pieczy zastępczej – psycholog ma kategorię XVI.		
--	--	--	---	--	--