

UWAGI W RAMACH UZGODNIEN Z KOMISJĄ WSPÓLNĄ RZĄDU I SAMORZĄDU TERYTORIALNEGO

Informacja o projekcie:

Tytuł	Projekt rozporządzenia zmieniającego rozporządzenie w sprawie wynagradzania pracowników samorządowych
Autor	Ministerstwo Rozwoju, Pracy i Technologii
Projekt z dnia	26 kwietnia 2021 r.

Informacje o zgłaszającym uwagi:

Urząd	-----
Organizacja samorządowa	Związek Powiatów Polskich
Osoba do kontaktu	Bernadeta Skóbel
e-mail	biuro@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 do całości dokumentu	Związek Powiatów Polskich opiniuje przedstawiony projekt rozporządzenia negatywnie. Zamiast prac nad punktową nowelizacją powinna zostać przeprowadzona szeroka zmiana legislacyjna ustawy o pracownikach samorządowych, która po pierwsze pozwoli samorządom efektywnie zarządzać zasobami ludzkimi (w tym prowadzić dostosowaną do lokalnych potrzeb	Rozporządzenie w sprawie wynagradzania pracowników samorządowych od kilku lat w zasadzie nie pełni funkcji wspomagającej regulację zasad wynagradzania pracowników samorządowych a wręcz szkodzi w prowadzeniu sensownej polityki kadrowej. Przedstawiona nowelizacja rozporządzenia tylko potwierdza ten trend. Mając na względzie wysokość minimalnego prognozowanego wynagrodzenia w 2022 r. za pół roku tylko pracownicy z dwóch ostatnich – najwyższych kategorii zaszerogowania będą mogli liczyć na gwarantowaną płacę zasadniczą, której wysokość będzie odpowiadała płacy minimalnej. Trudno wyobrazić sobie sytuację, żeby jakkolwiek pracodawca samorządowy dzisiaj jeszcze stosował stawki minimalne w wysokości wynikającej z proponowanych regulacji (o obowiązujących nie wspominając). A jeżeli tak to jaki jest sens obowiązywania takiej regulacji.		

		<p>politykę kadrową). Obecne przepisy a zwłaszcza rozporządzenie w sprawie wynagradzania pracowników samorządowych temu nie sprzyja.</p>	<p>Nie sposób zgodzić się z wywodami zawartymi w uzasadnieniu, że minimalne wynagrodzenie zasadnicze może być niższe niż minimalne wynagrodzenie za pracę a pracodawca różnice może kompensować innymi składnikami wynagrodzenia – takie działanie tylko zaburza prowadzenie polityki kadrowej. Inne składniki wynagrodzenia co do zasady mają charakter fakultatywny albo warunkowy (np. premia) Jeżeli jednak mają służyć wyrównaniu wynagrodzenia do płacy minimalnej to ich przyznawanie w takiej formule traci sens. Poza tym takie działanie może prowadzić do naruszenia zasady równego traktowania w zatrudnieniu.</p> <p>W projekcie zupełnie pomija się fakt ograniczenia wysokości wynagrodzeń osób zatrudnionych na podstawie wyboru. Tymczasem jest to blokada, która stanowi ograniczenie dla wynagradzania wykwalifikowanych specjalistów, których administracja samorządowa potrzebuje. Spłaszczenie poziomu wynagradzania powoduje, że osoby o wysokich kompetencjach odchodzą z administracji samorządowej.</p> <p>Pobocznie zwracamy również uwagę na coraz większe rozdrobnienie stanowisk pracy i szczegółowość, która do niczego nie prowadzi. Przeciwnie – każdorazowo wprowadzenie nowego stanowiska pracy w innych przepisach powoduje konieczność nowelizacji rozporządzenia (z reguły po czasie). Przepisy powinny być bardziej elastyczne.</p>		
2.					
3.					