

UZASADNIENIE

Obecnie obowiązujące rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 25 października 2021 r. w sprawie wynagradzania pracowników samorządowych (Dz. U. poz. 1960), zwane dalej „rozporządzeniem”, zostało wydane na podstawie art. 37 ust. 1 ustawy z dnia 21 listopada 2008 r. o pracownikach samorządowych (Dz. U. z 2022 r. poz. 530), zwanej dalej „ustawą”.

Zgodnie z treścią upoważnienia ustawowego Rada Ministrów określa, m.in. warunki i sposób wynagradzania pracowników samorządowych, o których mowa w art. 4 ust. 1 pkt 3 ustawy (tj. pracowników zatrudnianych na podstawie umowy o pracę), w tym minimalny poziom wynagrodzenia zasadniczego na poszczególnych stanowiskach.

Minimalny poziom wynagrodzenia zasadniczego dla pracowników zatrudnionych na podstawie umowy o pracę określony jest w kategoriach zaszeregowania od I do XXII w granicach kwot od 2 150 zł (w I kategorii zaszeregowania) do 3 600 zł (w XXII kategorii zaszeregowania) i obowiązuje od dnia 1 stycznia 2022 r.

Zgodnie z rozporządzeniem Rady Ministrów z dnia 14 września 2021 r. w sprawie wysokości minimalnego wynagrodzenia za pracę oraz wysokości minimalnej stawki godzinowej w 2022 r. (Dz. U. poz. 1690) w 2022 r. minimalne wynagrodzenie za pracę wynosi 3 010 zł.

Zgodnie z rozporządzeniem Rady Ministrów z dnia 13 września 2022 r. w sprawie wysokości minimalnego wynagrodzenia za pracę oraz wysokości minimalnej stawki godzinowej w 2023 r. (Dz. U. poz. 1952) wysokość minimalnego wynagrodzenia w 2023 r. wyniesie 3 490 zł – od dnia 1 stycznia 2023 r. i 3 600 zł od dnia 1 lipca 2023 r.

Celem projektowanego rozporządzenia jest uaktualnienie minimalnego poziomu wynagrodzenia zasadniczego pracowników samorządowych zatrudnionych na podstawie umowy o pracę określonego w I. Tabeli w załączniku nr 3 do rozporządzenia i ustalenie ich w wysokości od 3 000 zł w I kategorii zaszeregowania (dotychczas 2 150 zł) do 4 300 zł w XXII (ostatniej) kategorii zaszeregowania (dotychczas 3 600 zł).

Uwzględniając postulaty strony samorządowej reprezentowanej w Komisji Wspólnej Rządu i Samorządu Terytorialnego dotyczące uaktualnienia poziomu wynagrodzenia zasadniczego, a także biorąc pod uwagę propozycję Krajowej Sekcji Pracowników Administracji i Obsługi Związku Nauczycielstwa Polskiego w kwestii zrównania minimalnego miesięcznego poziomu wynagrodzenia zasadniczego z minimalną płacą zasadniczą w I kategorii zaszeregowania, zaproponowano w projekcie rozporządzenia kwotę minimalnego wynagrodzenia zasadniczego w I kategorii zaszeregowania w wysokości 3 000 zł, aby wysokość tej kwoty była zbliżona do kwoty

minimalnego wynagrodzenia za pracę. W pozostałych kategoriach zaszeregowania kwoty zostały ustalone tak, aby wzrastały proporcjonalnie między kategoriami.

Urealnienie obecnie obowiązujących kwot wynagrodzenia zasadniczego wymaga, aby proponowany w projekcie rozporządzenia ich wzrost był wyższy procentowo niż podwyżka minimalnego wynagrodzenia za pracę. W sytuacji, gdy wynagrodzenie w I kategorii zaszeregowania zostałoby ustalone na poziomie 2580 zł (tj. podwyższone o poziom wzrostu minimalnego wynagrodzenia za pracę), to pracodawca byłby zobowiązany do jego uzupełnienia innymi składnikami wynagrodzenia do wysokości ustawowego wynagrodzenia minimalnego, od 1 stycznia 2023 r. o 910 zł, a od 1 lipca 2023 r. o 1020 zł. Zgodnie bowiem z ustawą z dnia 10 października 2002 r. o minimalnym wynagrodzeniu za pracę (Dz. U. z 2020 r. poz. 2207) każdy pracodawca, w tym także pracodawca samorządowy, zobowiązany jest do wypłacenia pracownikowi zatrudnionemu w pełnym miesięcznym wymiarze czasu pracy wynagrodzenia w wysokości nie niższej niż wysokość minimalnego wynagrodzenia ustalonego w trybie art. 2 i art. 4 ustawy (art. 6 ustawy).

Należy także podkreślić, że minimalny poziom wynagrodzenia zasadniczego dla pracowników zatrudnionych na podstawie umowy o pracę określony w I. Tabeli w załączniku nr 3 do rozporządzenia nie jest tożsamy z minimalnym wynagrodzeniem za pracę, określonym w ww. rozporządzeniu Rady Ministrów z dnia 25 października 2021 r. Minimalne wynagrodzenie za pracę nie ma charakteru jedynie wynagrodzenia zasadniczego. Jest to łączne wynagrodzenie pracownika za nominalny czas pracy w danym miesiącu, a więc poza wynagrodzeniem zasadniczym obejmuje również inne składniki wynagrodzenia i świadczenia pracownicze zaliczone do wynagrodzeń osobowych, w tym m.in. premie i dodatki, z wyjątkiem składników wymienionych w art. 6 ust. 5 ustawy o minimalnym wynagrodzeniu za pracę, tj. nagrody jubileuszowej, odprawy pieniężnej przysługującej pracownikowi w związku z przejściem na emeryturę lub rentę z tytułu niezdolności do pracy, wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych, dodatku do wynagrodzenia za pracę w porze nocnej oraz dodatku za staż pracy.

Pracodawca samorządowy określa w regulaminie wynagradzania m.in. szczegółowe warunki wynagradzania, w tym maksymalny poziom wynagrodzenia zasadniczego dla pracowników zatrudnionych na podstawie umowy o pracę. Zatem, mimo że projektowany w rozporządzeniu poziom minimalnego wynagrodzenia zasadniczego będzie niższy (od 1 stycznia 2023 r.) w kategoriach zaszeregowania I – X od kwoty 3 490 zł, a od 1 lipca 2023 r. w kategoriach I – XII od kwoty 3 600 zł, to pracodawca ma możliwość ustalenia wynagrodzenia pracownikom zatrudnionym w pełnym wymiarze czasu pracy w taki sposób, aby jego wysokość nie była niższa od obowiązującej wysokości minimalnego wynagrodzenia za pracę.

Mimo samodzielnego kształtowania wynagrodzeń w regulaminach wynagradzania samorządowcy

zgłaszają potrzebę poprawienia ich sytuacji płacowej, ustalenia wysokości minimalnego wynagrodzenia zasadniczego w I kategorii zaszeregowania na poziomie minimalnego wynagrodzenia za pracę oraz podwyższenia kwot we wszystkich kategoriach zaszeregowania, bowiem obowiązujące stawki są mało atrakcyjne dla pracowników poszukujących pracy i nie są konkurencyjne w porównaniu w innymi jednostkami spoza sfery samorządowej.

Propozycje takie były zgłaszane przez stronę samorządową reprezentowaną w zespołach Komisji Wspólnej Rządu i Samorządu Terytorialnego omawiających kolejne nowelizacje rozporządzenia Rady Ministrów w sprawie wynagradzania pracowników samorządowych, a także napływały w formie pism i wniosków w sprawie poprawienia sytuacji płacowej pracowników samorządowych.

Poza postulatami podwyższenia minimalnego wynagrodzenia zasadniczego, strona samorządowa wносиła o ujednoczenie tabel stanowisk i przypisanych tym stanowiskom minimalnych kategorii zaszeregowania oraz minimalnych wymagań kwalifikacyjnych, bowiem występujące obecnie różnice na takich samych stanowiskach występujących w urzędach i samorządowych jednostkach organizacyjnych mogą powodować nierówne traktowanie pracowników.

Proponuje się zatem w projekcie rozporządzenia scalenie tabel stanowisk funkcjonujących obecnie odrębnie dla urzędów (część D. Stanowiska we wszystkich urzędach) i samorządowych jednostek organizacyjnych (część F. Stanowiska w samorządowych jednostkach organizacyjnych).

Katalog stanowisk wspólnych będzie obejmował większość stanowisk, w tym także tych, które występowały dotychczas w częściach tabeli wydzielonych dla poszczególnych jednostek organizacyjnych, np. lekarz, pielęgniarka, psycholog, dietetyk, geodeta, ratownik wodny, lekarz weterynarii. Dzięki temu możliwe jest skrócenie katalogu stanowisk, ujednoczenie minimalnych kategorii zaszeregowania oraz minimalnych wymagań kwalifikacyjnych dla takich samych stanowisk, obecnie występujących w różnych częściach tabeli.

Dodatkowo, w celu uproszczenia i skrócenia katalogu stanowisk zrezygnowano z niektórych stanowisk, np. pracznka, prasowaczka, wozak, robotnik polowy, robotnik szklarniowy, robotnik do pracy lekkiej. Pracownicy zatrudnieni dotychczas na likwidowanych stanowiskach będą mogli być zatrudnieni na stanowisku robotnik.

Zmniejszono także liczbę stanowisk kierowców, skreślając np. kierowcę samochodu dostawczego, kierowcę transportu wewnętrznego.

W odniesieniu do niektórych stanowisk, np. robotnik dodano stanowisko młodszy robotnik i starszy robotnik w celu zapewnienia ścieżki awansu. Dotychczasowe różne kategorie rzemieślników, np. rzemieślnik wykwalifikowany, rzemieślnik specjalista zastąpiono stanowiskami starszy rzemieślnik i rzemieślnik, bez przykładowego określenia ich specjalności.

Zmieniono nazwę części „Schroniska dla zwierząt” na „Schroniska dla zwierząt, ogrody

zoologiczne, banki genów, ośrodki edukacji przyrodniczej, centra hodowli gatunków chronionych oraz zagrożonych, ośrodki rehabilitacji” i dodano nowe stanowiska: wykwalifikowany opiekun zwierząt, edukator przyrodniczy, pomoc (weterynaryjna, zootechniczna).

Połączono także dotychczasowe odrębne części tabeli „Zakłady gospodarki komunalnej i mieszkaniowej, biura zamiany mieszkań” z częścią „Zarząd cmentarzy komunalnych”.

Ponadto, w celu uporządkowania i ujednolicenia tabeli dokonano zmian redakcyjnych w nazwach niektórych jej części i stanowisk.

Wprowadzenie zmian w dotychczasowym katalogu stanowisk spowodowało konieczność jego przeredagowania, a także konieczność uporządkowania minimalnych kategorii zaszeregowania dla poszczególnych stanowisk (od I do XXII) oraz wymaganych kwalifikacji.

Oдноśniki pod tabelą określają (tak jak dotychczas), co należy rozumieć przez minimalne wymagania kwalifikacyjne oraz wykształcenie: wyższe, średnie, zasadnicze i podstawowe. Określenia dotyczące wykształcenia uwzględniają poziomy wykształcenia określone w przepisach ustawy z dnia 14 grudnia 2016 r. – Prawo oświatowe (Dz. U. z 2021 r. poz. 1082, z późn.zm.) oraz ustawy z dnia 20 lipca 2018 r. – Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce (Dz. U. z 2022 r. poz. 574, z późn. zm.).

W celu zapewnienia ochrony pracownikom, tj. aby wejście w życie rozporządzenia nie stanowiło podstawy uzasadniającej wypowiedzenie umowy o pracę lub obniżenie wynagrodzenia zasadniczego, projekt rozporządzenia zawiera przepisy przejściowe (§ 2 – § 4), które gwarantują:

- pracownikowi samorządowemu, który nie spełnia minimalnych wymagań kwalifikacyjnych w zakresie wykształcenia, umiejętności zawodowych lub stażu pracy, przewidzianych dla stanowiska zajmowanego przez niego w dniu wejścia w życie niniejszego rozporządzenia, możliwość dalszego zatrudnienia na tym stanowisku (§ 2 projektu rozporządzenia); regulacja nie określa limitu czasu, w jakim pracownik może zajmować dotychczasowe stanowisko; przepis w takim brzmieniu jest zawarty w każdym kolejnym rozporządzeniu w sprawie wynagradzania pracowników samorządowych, w tym w rozporządzeniu nowelizowanym,
- pracownikowi samorządowemu zatrudnionemu w dniu wejścia w życie niniejszego rozporządzenia na stanowisku nieprzewidzianym w tym rozporządzeniu, możliwość dalszego zatrudnienia, z tym że na stanowisku określonym w niniejszym rozporządzeniu (§ 3 projektu rozporządzenia); na podobnych stanowiskach, na których pracownicy będą mogli być zatrudnieni przewiduje się takie same wymogi kwalifikacyjne, głównie wykształcenie podstawowe lub zasadnicze bez wymogu lat pracy,
- utrzymania wynagrodzenia pracownika samorządowego ustalonego na podstawie przepisów rozporządzenia zmienianego w § 1 w brzmieniu nadanym niniejszym rozporządzeniem

na poziomie nie niższym od wynagrodzenia ustalonego temu pracownikowi przed dniem wejścia w życie niniejszego rozporządzenia (§ 4).

Proponuje się, aby projektowane rozporządzenie weszło w życie z dniem 1 marca 2023 r.

Termin wejścia w życie rozporządzenia nie narusza praw osób, do których jest kierowane, ani zasad demokratycznego państwa prawnego.

Określone w projekcie rozporządzenia stawki wynagrodzeń nie różnicują płac kobiet i mężczyzn, wykonujących taką samą pracę oraz są zgodne z ustawą z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy (Dz. U. z 2022 r. poz. 1510, z późn. zm.), a w szczególności z art. 18^{3b} i art. 18^{3c}.

Prawo UE nie reguluje warunków wynagradzania na stanowiskach w administracji samorządowej. Jednocześnie projekt nie narusza przepisów prawa UE dotyczącego równego traktowania kobiet i mężczyzn.

Projekt nie zawiera przepisów technicznych, nie podlega zatem notyfikacji zgodnie z trybem przewidzianym w rozporządzeniu Rady Ministrów z dnia 23 grudnia 2002 r. w sprawie sposobu funkcjonowania krajowego systemu notyfikacji norm i aktów prawnych (Dz. U. poz. 2039, z późn. zm.).

Projekt rozporządzenia nie jest sprzeczny z prawem Unii Europejskiej.

Projekt nie wymaga przedstawienia organom i instytucjom Unii Europejskiej, w tym Europejskiemu Bankowi Centralnemu, w celu uzyskania opinii, dokonania powiadomienia, konsultacji albo uzgodnienia.

Projekt rozporządzenia zostanie zamieszczony w Biuletynie Informacji Publicznej na stronie podmiotowej Rządowego Centrum Legislacji, w serwisie Rządowy Proces Legislacyjny, stosownie do art. 5 ustawy z dnia 7 lipca 2005 r. o działalności lobbingsowej w procesie stanowienia prawa (Dz. U. z 2017 r. poz. 248) i § 52 ust. 1 uchwały nr 190 Rady Ministrów z dnia 29 października 2013 r. – Regulamin pracy Rady Ministrów (M.P. z 2022 r. poz. 348).

Przedmiotowa regulacja nie wywiera wpływu na działalność mikroprzedsiębiorców ani małych i średnich przedsiębiorców.

Projekt rozporządzenia nie stwarza zagrożeń korupcyjnych.