

UWAGI W RAMACH UZGODNIEN Z KOMISJĄ WSPÓLNĄ RZĄDU I SAMORZĄDU TERYTORIALNEGO

Informacja o projekcie:

Tytuł	Projekt rozporządzenia Rady Ministrów zmieniający rozporządzenie w sprawie wynagradzania pracowników samorządowych
Autor	Ministerstwo Rodziny i Polityki Społecznej
Projekt z dnia	12 stycznia 2023 r.

Informacje o zgłaszającym uwagi:

Urząd	-----
Organizacja samorządowa	Związek Powiatów Polskich
Osoba do kontaktu	Patrycja Grebla-Tarasek
e-mail	18 477 86 00
tel.	biuro@zpp.pl

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 ogólna do załącznika rozporządzenia	Projekt pogłębia problem spłaszczenia stawek wynagrodzeń.	Wynagrodzenie w najniższej kategorii zaszeregowania wynosi 3000 zł, podczas gdy wysokość wynagrodzenia w najwyższej (XXII kategorii zaszeregowania) wynosi 4300 zł. Projekt w takim kształcie prowadzi do dalszego pogłębiania spłaszczenia wysokości wynagradzania pomiędzy pracownikami o najniższych i najwyższych kwalifikacjach. Stawki pomiędzy I a XVII rosą dokładnie co 50 zł. Obrazuje to tabela zamieszczona pod uwagami. Zaproponowane stawki oddziałują demotywująco, na pracowników o wyższych kwalifikacjach ponadto są to stawki zupełnie nierynkowe.		
2.	Uwaga ogólna do załącznika rozporządzenia	Zaproponowane w rozporządzeniu stawki nie są stawkami rynkowymi,	Rozporządzenie w sprawie wynagradzania pracowników samorządowych od kilku lat w		

		<p>szczególnie w przypadku wyższych kategorii zaszerogowania. Rozporządzenie w projektowanym kształcie:</p> <ul style="list-style-type: none"> - jest sprzeczne z ustawowymi wytycznymi do wydania rozporządzenia (zgodnie z ustawą przy wydawaniu rozporządzenia należy brać pod uwagę rodzaj realizowanych zadań i charakter czynności wykonywanych na poszczególnych stanowiskach); - w żadnym wypadku nie będzie stanowiło podstawy do prowadzenia jakiegokolwiek racjonalnej polityki płacowej w samorządach; - nie będzie pozwalało na prawidłowe szacowanie kosztów realizacji zadań publicznych przez samorządy, w tym szacowania kosztów nakładania na JST nowych zadań publicznych. 	<p>zasadzie nie pełni funkcji regulacji zasad wynagradzania tychże pracowników, a wręcz przeciwnie – szkodzi prowadzeniu sensownej polityki kadrowej.</p> <p>Oczywiście, znany jest nam argument strony rządowej, iż zaproponowane stawki są jedynie stawkami minimalnymi i nic nie stoi na przeszkodzie, aby samorządy lepiej opłacały swoich pracowników. Można jednak zadać pytanie – do czego ma służyć obecny projekt rozporządzenia, skoro na pewno nie do tworzenia sensownej polityki wynagrodzeń w samorządach oraz dokumentu stanowiącego bazę do „wyceny” np. kosztów nakładania na JST nowych zadań?</p> <p>Niemożliwym jest znalezienie chętnej osoby na stanowisko geologa powiatowego czy geodety powiatowego za stawkę 3800 zł, czy sekretarza powiatu za stawkę 4000 zł, gdy minimalne wynagrodzenie w 2023 roku wyniesie 3600 zł.</p> <p>W obrębie sektora publicznego mamy do czynienia z irracjonalnym podejściem do polityki płacowej. Dla przykładu noszowemu w szpitalu (jedynie wymagane to posiadanie wykształcenia podstawowego) od 1 lipca 2023 r. będzie przysługiwało minimalne wynagrodzenie zasadnicze w wysokości ok. 4200 zł.</p>		
--	--	--	--	--	--

3.	Uwaga ogólna do załącznika rozporządzenia	W projekcie nadal występuje nadmierna kazuistyka. Rozporządzenie ma określać wykaz stanowisk, z uwzględnieniem podziału na stanowiska kierownicze, urzędnicze, pomocnicze i obsługi, a nie wykaz zawodów.	Pomimo scalenia tabel stanowisk funkcjonujących obecnie odrębnie dla urzędów i samorządowych jednostek organizacyjnych i zrezygnowania z kilku stanowisk, nadal występuje ich niesamowita kazuistyka. Przy tak rozbudowanej kazuistyce bardzo łatwo „zgubić” stanowiska pracy, co ma miejsce w przypadku tego projektu (dokładne wskazanie tychże stanowisk zostanie przytoczone w dalszej części uwag). Ponadto zauważamy, że większość stanowisk można by wyszczególnić pod wspólnym podjęciem stanowiska pomocnicze zamiast wyszczegóławiania na przykład takich stanowisk jak: kontroler biletowy, wydawca paliw, pokojowy, dźwigowy, itd.		
4.	Uwaga ogólna do załącznika rozporządzenia	Nowy projekt rozporządzenia, sztucznie podnosi kategorie zaszeregowania, zamiast podnosić stawki wynagradzania.	Z całego katalogu zaproponowanych stanowisk, tylko jedno – pomoc palacza c.o., zaklasyfikowano do I kategorii zaszeregowania. Do II kategorii zaszeregowania zakwalifikowano tylko cztery stanowiska, podobnie do kategorii III również cztery. Należy zadać zatem pytanie, po co projektodawca stosuje tak wiele kategorii zaszeregowania, skoro większość stanowiska zakwalifikowana jest powyżej X kategorii, a różnica pomiędzy poszczególnymi kategoriami wynosi dokładnie 50 zł? Dodać należy, że sztuczne poniesienie kategorii zaszeregowania (bez realnego		

			podniesienia pensji pracowników) wymusi we wszystkich samorządach konieczność zmiany regulaminów wynagradzania i umów z pracownikami.		
5.	§ 3 rozporządzenia	Zmiana powodowała będzie konieczność zmian umów oraz regulaminu wynagradzania.	W przypadku likwidacji stanowiska pracy, pomimo tego, że pracownik będzie mógł być nadal zatrudniony, z tym, że na stanowisku określonym w nowym rozporządzeniu, będzie istniała konieczność zmiany umów pracy tychże pracowników, a także zmiany regulaminu wynagradzania.		
6.	Tabela II	Pomimo niesamowitej kazuistyki w projekcie brakuje kilku stanowisk. Sugerujemy określenie wykazu stanowisk na poziomie bardziej ogólnym.	Przykładowo w związku z projektem „Strzelnica w każdym powiecie 2022” istnieją wątpliwości związane z zatrudnianiem osób zajmujących się ich obsługą np. instruktora strzelania. Pomimo wyliczenia ogromu stanowisk, nie wiadomo, gdzie należy zakwalifikować takiego pracownika.		
7.	Tabela II	Projekt niezrozumiale zaszeregowuje poszczególne stanowiska – niektóre za wysoko, inne zaś za nisko.	W naszej ocenie, kategoria zaszeregowania dla dyrektora jednostek organizacyjnych XXI jest zbyt wysoka i nie pozostawia elastyczności pracodawcy, przy istniejących XXII kategoriach zaszeregowania. Trudno zgodzić się z podejściem ustawodawcy, który zaszeregował wyżej dyrektora jednostki (XXI kategoria) niż sekretarza powiatu (XIX). Podobnie niezrozumiale, postąpiono w przypadku zastępcy dyrektora, któremu podniesiono kategorię zaszeregowania do XIX. Przecież nawet w obrębie tej samej JST istnieją bardzo zróżnicowane jednostki organizacyjne (pod		

			<p>względem liczby i charakteru realizowanych zadań, liczby pracowników, którymi kierownik/zastępca ma zarządzać, wymagań wynikających z przepisów odrębnych jakie musi spełniać kadra kierownicza).</p> <p>Inny przykład stanowi niezrozumiałe zaszerogowanie stanowiska pomocy palacza c.o. do I kategorii, podczas gdy odczytywacz wodomierzy został zaszerogowany do VII kategorii. Oba stanowiska można sprawować posiadając jedynie wykształcenie podstawowe oraz nie posiadając żadnych umiejętności szczególnych. Pozostaje więc zupełnie niezrozumiałe, czym w tym wypadku kierował się projektodawca. W tym zakresie przepisy powinny dawać większą elastyczność.</p>		
8.	Tabela II	Projekt nie przewiduje stanowiska młodszy referent, zamieniając dotychczasowe stanowisko na referent, przy tych samych wymogach doświadczenia i wykształcenia.	<p>Młodszy referent to dotychczas szeroko stosowane najniższe stanowisko urzędnicze. Wymogiem do jego zajmowania jest jedynie wykształcenie średnie, bez konieczności posiadania doświadczenia zawodowego. Obecnie wyższymi stanowiskami są referent i samodzielny referent, oba już z wymogiem dwuletniego stażu pracy.</p> <p>Przedstawiony projekt z kolei proponuje jako najniższe stanowisko referenta, z takimi samymi wymogami jak obecnie – wykształcenie średnie i bez konieczności posiadania doświadczenia. W dalszej kolejności</p>		

			<p>przewidziano stanowisko starszego referenta (wykształcenie średnie i 2 lata doświadczenia albo wykształcenie wyższe) i samodzielnego referenta (wykształcenie wyższe i 2 lata doświadczenia albo wykształcenie średnie i trzy lata doświadczenia). Trudno powiedzieć, również co w tym wypadku kierowało projektodawcą.</p> <p>Podkreślamy, że likwidacja stanowiska młodszy referent wiązała będzie się z: koniecznością zmian umów o pracę, koniecznością zmian regulaminu wynagradzania, koniecznością wystawienia nowych upoważnień do wydawania decyzji administracyjnych, zmianą na nowe pieczętek, wyrobieniem nowych tabliczek identyfikacyjnych i identyfikatorów dla pracowników. Zatem zmiana ta nie przyniesie żadnych wymiernych korzyści a jedynie zaburzy hierarchię stanowisk i pociągnie za sobą wyżej wskazane koszty, jakie będą musiały ponieść samorządy.</p>		
9.	Tabela II	Losowe obniżenie i podwyższenie wymagań dla kilku stanowisk.	<p>Z uwagi na brak uzasadnienia do projektu, nie wiemy jakimi motywami kierował się projektodawca obniżając albo podwyższając wymagania dla kilku stanowisk. Przykładowo następuje obniżenie wymagań dla stanowisk: inspektora, starszego specjalisty i podinspektora, a podwyższenie dla stanowisk: samodzielnego referenta i specjalisty. Nie sposób oprzeć się wrażeniu, że projektodawca w tym</p>		

			wypadku podjął działania zupełnie przypadkowe.		
10.	Tabela II	Uproszczenie i skrócenie katalogu stanowisk.	Zasadnym jest rozważenie likwidacji stanowisk zawierających odniesienie do rodzaju jednostki np. inspektor powiatowy, inspektor wojewódzki, starszy inspektor powiatowy, starszy inspektor wojewódzki, itd. Stanowiska te były dotychczas przewidziane w jednostkach organizacyjnych nie zaś w samych urzędach. Istnienie równoległe stanowisk o tych samych nazwach z innym przymiotnikiem określającym rodzaj samorządu rodzi niepotrzebny dualizm i nie sprzyja klarowności struktury pracowniczej.		

Załącznik do uwagi dotyczącej wysokości stawek wynagradzania (uwaga nr 3):

Kategoria zaszeregowania	Minimalne wynagrodzenie zasadnicze (MWZ) w 2009 r.	Minimalne wynagrodzenie zasadnicze zgodnie z projektem	Wysokość MWZ w 2009 w relacji do minimalnego wynagrodzenia za pracę	Wysokość MWZ w II kwartale 2023 w relacji do minimalnego wynagrodzenia za pracę	Wysokość MWZ przy założeniu zachowania proporcji MWZ do minimalnego wynagrodzenia za pracę z 2009 r.
I	1 100	3 000	86%	83%	3 096
II	1 120	3 050	88%	85%	3 168
III	1 140	3 100	89%	86%	3 204
IV	1 160	3 150	91%	88%	3 276
V	1 180	3 200	92%	89%	3 312
VI	1 200	3 250	94%	90%	3 384
VII	1 250	3 300	98%	92%	3 528
VIII	1 300	3 350	102%	93%	3 672

IX	1 350	3 400	106%	94%	3 816
X	1 400	3 450	110%	96%	3 960
XI	1 450	3 500	114%	97%	4 104
XII	1 500	3 550	118%	99%	4 248
XIII	1 600	3 600	125%	100%	4 500
XIV	1 700	3 650	133%	101%	4 788
XV	1 800	3 700	141%	103%	5 076
XVI	1 900	3 750	149%	104%	5 364
XVII	2 000	3 800	157%	106%	5 652
XVIII	2 200	3 900	172%	108%	6 192
XIX	2 400	4 000	188%	111%	6 768
XX	2 600	4 100	204%	114%	7 344
XXI	2 800	4 200	219%	117%	7 884
XXII	3 000	4 300	235%	119%	8 460