

Zestawienie uwag
do projektu rozporządzenia Rady Ministrów
zmieniającego rozporządzenie w sprawie wynagradzania pracowników samorządowych

Lp.	Jednostka redakcyjna	Podmiot zgłaszający	Treść i uwagi
Uwagi zgłoszone w ramach konsultacji publicznych			
1.	Załącznik nr 3, tabela IV, lit. H, część III, lp. 20a, 25 a i 31a	Zespół Żłobków	<ul style="list-style-type: none"> • Proponuje się rozważenie ograniczenia gradacji opiekuna dziennego do: <ul style="list-style-type: none"> - starszego opiekuna dziennego, - opiekuna dziennego. Dzienny opiekun musi niezależnie od formy, w tym także umowy o pracę, charakteryzować się samodzielnością w wykonywaniu czynności opiekuńczo wychowawczych i edukacyjnych, umiejętnościami organizacyjnymi i przymiotami gwarantującymi bezpieczeństwo dzieci oraz umiejętność współpracy z rodzicami i najbliższym środowiskiem. Gradacja w obszarze stanowisk opiekuna pozwoli na premiowanie zdobytego doświadczenia i uzyskiwanego doskonalenie zawodowego (opiekunki dziecięcej) poprzez awans na starszego opiekuna dziennego przy jednoczesnym zapewnieniu doboru osób na stanowisko dziennego opiekuna posiadającego ww. przymioty. • Proponuje się rozważenie zmiany nazwy stanowiska z projektowanej na „dzienny opiekun”. <p>Jakkolwiek z nomenklatury stanowisk w części III wynika nazewnictwo stanowisk standaryzujące nazwę „opiekun”, to ustawa z dnia 4 lutego 2011 r. o opiece nad dziećmi w wieku do lat 3 (Dz. U. z 2016 r., poz. 157) wprowadziła dla osoby sprawującej poza strukturą żłobka, klubu dziecięcego i niani opiekę nad dziećmi w wieku do lat 3 nazwę „dzienny opiekun”. Zachowanie tej nazwy również dla stanowisk w omawianym wykazie jest konieczne. Systematyka aktu ustawowego, a w szczególności jego Rozdziału IV i art. 36 ust. 1 wyraźnie i konsekwentnie wprowadziła nazwę „Dzienny opiekun” dla tej, jednej z czterech, form działalności regulowanej.</p>

			<ul style="list-style-type: none"> • Proponuje się rozważenie podjęcia inicjatywy ustawodawczej na rzecz doprecyzowania, które z norm ustawy o opiece nad dziećmi w wieku do lat 3 będą miały zastosowanie do dziennego opiekuna. Ustawa jest aktem <i>lex specialis</i> wobec ustawy o pracownikach samorządowych i kp, projekt rozporządzenia odsyła bowiem do ustawy o opiece nad dziećmi w wieku do lat 3 wyłącznie w zakresie minimalnych wymagań kwalifikacyjnych. <p>Jednocześnie podmiot sygnalizuje opinię wyrażoną przez środowisko dziennych opiekunów (27 osób). Środowisko to postuluje, by minimalne wynagrodzenie dla dziennego opiekuna wynosiło co najmniej 3000 zł brutto, niezależnie od projektowanej kategorii zaszeregowania (XII, XI, VII). Wynika to, jak należy założyć, z faktu, że dzienni opiekunowie świadczący usługi na podstawie umowy cywilnoprawnej otrzymują wynagrodzenia w wysokości 3000 zł brutto.</p>
2.	Załącznik nr 1, tabela minimalnego miesięcznego poziomu wynagrodzenia zasadniczego dla pracowników samorządowych zatrudnionych na podstawie umowy o pracę oraz minimalne kategorie zaszeregowania (minimalny poziom wynagrodzenia zasadniczego) pracowników medycznych	Naczelna Izba Pielęgniarek i Położnych Naczelna Rada Pielęgniarek i Położnych	<p>Zgodnie z § 1 rozporządzenia Rady Ministrów z dnia 9 września 2016 r. w sprawie wysokości minimalnego wynagrodzenia za pracę w 2017 r. (Dz. U. poz. 1456) od dnia 1 stycznia 2017 r. ustala się minimalne wynagrodzenie za pracę w wysokości 2.000,00 zł.</p> <p>Jednocześnie zgodnie z sentencją wyroku Sadu Najwyższego z dnia 12 lipca 2011 r. w sprawie sygn. akt II PK 18/11 „wynagrodzenie pracownika za pracę nie może być zatem niższe od normatywnie określonego najniższego (minimalnego) wynagrodzenia za pracę. Jeżeli jest niższe, pracownikowi przysługuje roszczenie o jego wyrównanie do poziomu minimalnego.” (OSNP 2012/17-18/220).</p> <p>W świetle powyższego należy podnieść, że minimalny miesięczny poziom wynagrodzenia zasadniczego dla pracowników samorządowych zatrudnionych na podstawie umowy o pracę, określony w tabeli w załączniku nr 1 do projektowanego rozporządzenia powinien uwzględniać wspomnianą wysokość minimalnego wynagrodzenia za pracę obowiązującą od dnia 1 stycznia 2017 r. Proponujemy także, aby rozpiętość pomiędzy kategoriami zaszeregowania była zwiększona do 50 – 100 zł.</p>

Należy wskazać, iż Naczelna Rada Pielęgniarek i Położnych stoi na stanowisku, że minimalny poziom wynagrodzenia zasadniczego dla pielęgniarek, położnych i starszych pielęgniarek, położnych zatrudnionych na wszystkich stanowiskach wymienionych w załączniku nr 3 powinien zostać podniesiony do, co najmniej, kategorii zaszeregowania odpowiednio XIII i XIV.

Zwiększenie wynagrodzeń pielęgniarek i położnych będących pracownikami samorządowymi poprzez podniesienie minimalnego poziomu wynagrodzenia zasadniczego do proponowanej kategorii zaszeregowania przez NRPiP, wynika z konieczności odniesienia się do sytuacji, w której pielęgniarki i położne zatrudnione w podmiotach leczniczych otrzymują aktualnie wzrost wynagrodzeń na podstawie przepisów: rozporządzenia Ministra Zdrowia z dnia 8 września 2015 r. w sprawie ogólnych warunków o udzielanie świadczeń opieki zdrowotnej (tj. Dz. U. z 2016 r. poz. 1146) oraz rozporządzenia Ministra Zdrowia z dnia 14 października 2015 r. zmieniającego rozporządzenie w sprawie ogólnych warunków o udzielanie świadczeń opieki zdrowotnej (Dz. U. z 2015 r. poz. 1628). Istnieje bowiem realne zagrożenie, iż pielęgniarki i położne będące pracownikami samorządowymi przejdą do podmiotów leczniczych, z uwagi na podwyżki wynagrodzeń zagwarantowane dla pielęgniarek i położnych zatrudnionych w tych podmiotach.

Naczelna Rada Pielęgniarek i Położnych wnosi również o rozważenie wyodrębnienia grupy zawodów medycznych z grupy stanowisk pomocniczych i obsługi i stworzenie odrębnej grupy zawodów medycznych z ustaleniem gradacji stanowisk wzorując się na podstawie rozporządzenia Ministra Zdrowia z dnia 20 lipca 2011 r. w sprawie kwalifikacji wymaganych od pracowników na poszczególnych rodzajach stanowisk pracy w podmiotach leczniczych niebędących przedsiębiorcami (Dz. U. z 2011 r. Nr 151, poz. 896).

Ponadto, Naczelna Rada Pielęgniarek i Położnych zauważa, że zgodnie z projektowanym rozporządzeniem załącznik nr 3 do rozporządzenia Rady Ministrów z dnia 18 marca 2009 r.

			<p>w sprawie wynagradzania pracowników samorządowych (Dz. U. z 2014 r. poz. 1786) uzupełniany jest o przedstawicieli następujących zawodów medycznych:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) starszego fizjoterapeuty, z minimalną kat. zaszeregowania XIV; 2) fizjoterapeuty, z minimalną kat. zaszeregowania XIII; 3) starszego ratownika medycznego, z minimalną kat. zaszeregowania XIII; 4) ratownika medycznego, z minimalną kat. zaszeregowania XII. <p>Ustawodawca proponuje, żeby starszym ratownikom medycznym i ratownikom medycznym przysługiwały minimalne kategorie zaszeregowania identyczne, jak odpowiednio starszej pielęgniarce i pielęgniarce.</p> <p>Rozwiązanie polegające na uzupełnieniu załącznika nr 3 rozporządzenia Rady Ministrów z dnia 18 marca 2009 r. w sprawie wynagradzania pracowników samorządowych o wspomniane zawody medyczne należy ocenić jednoznacznie pozytywnie. Jednocześnie jednak trzeba zauważyć, że proponowane rozwiązanie zrównuje pod względem płacowym, pielęgniarki i ratowników medycznych, wyróżniając jednocześnie fizjoterapeutów. W opinii Naczelnej Rady Pielęgniarek i Położnych takie rozwiązanie nie znajduje żadnego uzasadnienia, ani merytorycznego, ani celowościowego, a w szczególności – żadnego uzasadnienia biorąc pod uwagę zakres zadań stawianych przedstawicielom wspomnianych trzech zawodów medycznych, zakres ich odpowiedzialności za wykonywanie czynności oraz kwalifikacje, które muszą zdobyć osoby chcące wykonywać te zawody.</p>
3.	Załącznik nr 2, tabela stawek dodatku funkcyjnego dla pracowników samorządowych zatrudnionych na podstawie wyboru i powołania	Pani Monika S. Urząd Gminy	Błąd dotyczący numeracji stawek, dwie piąte stawki zamiast piątej i szóstej.

4.	Załącznik nr 3, tabela IV, dodawane stanowiska „opiekuna dziennego”	Pracownicy zatrudnieni na stanowisku „dzienny opiekun” w ramach umów cywilnoprawnych	<p>Od 2014 r. jako „dzienny Opiekun” – w skrócie DO** pracujemy na umowy śmieciowe pomimo, że spełniamy wszystkie przesłanki art. 22 § 1 Kp. Słuszna zmiana dla DO może być tylko umowa o pracę z minimalnym wynagrodzeniem co najmniej w wysokości 3.000 zł brutto w kategorii zaszeregowania bez żadnego stopniowania stanowiska, ponieważ praca DO jest cały czas taka sama.</p> <p>DO od pierwszego dnia zatrudnienia samodzielnie wykonuje swoje obowiązki zawarte w umowie i nie posiada mentora, od którego mógłby się uczyć. DO samodzielnie prowadzi punkt opieki dziennej zgodnie z umową i ustawą z dnia 4 lutego 2011 r. o opiece nad dziećmi w wieku do lat 3 (Dz. U. z 2016 r. poz. 157) DO zapewnia dzieciom opiekę pielęgnacyjną i edukacyjną adekwatną do indywidualnych potrzeb dzieci. Jest opiekunem, wychowawcą i nauczycielem, intendentem i sprzątaczką, prowadzi konsultacje i udziela informacji oraz porad rodzicom, zajmuje się logistyką i zarządzaniem, prowadzi dokumentację oraz na nim spoczywa wszelka odpowiedzialność za dzieci i lokal.</p> <p>Prosimy o uwzględnienie naszego stanowiska w kierunku dobrej zmiany w niniejszej kwestii i niestopniowanie stanowiska DO oraz takiej samej kategorii zaszeregowania dla wszystkich DO.</p>
5.	W zakresie wynagrodzenia skarbnika	Pani Bożena N. skarbnik	<p>Protestuję przeciwko proponowanym zmianom rozporządzenia w sprawie wynagradzania pracowników samorządowych. Jestem skarbnikiem i moje wynagrodzenie wynosi od kilku lat 4800 zasadnicze i 1760 dodatek funkcyjny (160% wynagrodzenia minimalnego). Pozostali pracownicy mają określone minimalne wynagrodzenie zasadnicze, więc corocznie dostają podwyżkę. Ja mam określone górne. Wkrótce wszyscy kierownicy przegonią mnie wynagrodzeniem. Miałam nadzieję, że zmiana rozporządzenia coś zmieni, a tu, niespodzianka. Podnosicie kwoty minimalne i blokujecie kwotowo dodatki funkcyjne. Więc żegnaj nadziejo na podwyżkę. Jak się to ma do odpowiedzialności ? Każda kontrola w urzędzie zaczyna się od skarbnika. Więc jest to stanowisko za karę? Ta sytuacja jest żenująca.</p>

6.	Załącznik nr 3, tabela IV, część F, w zakresie stanowisk związanych z funkcjonowaniem archiwów zakładowych	Pan Jacek K.	<p>Proponuje się uzupełnienie zmian o:</p> <ul style="list-style-type: none"> - włączenie stanowisk związanych z funkcjonowaniem archiwów zakładowych do grupy stanowisk urzędniczych. - podniesienia i ujednoczenia kategorii zaszeregowania dla tych stanowisk. <p>Zmiana polegałaby na następujących zmianach w IV Tabeli, w załączniku nr 3 do rozporządzenia Rady Ministrów z dnia 18 marca 2009 r. w sprawie wynagradzania pracowników samorządowych:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) w zestawieniu "F. we wszystkich urzędach" przeniesienie z grupy stanowisk pomocniczych i obsługi pkt 7 (kierownik archiwum) do grupy stanowisk kierowniczych urzędniczych oraz pkt 8 (archiwista, starszy archiwista) do grupy stanowisk urzędniczych oraz przyznanie odpowiednich grup zaszeregowania: <ol style="list-style-type: none"> a) kierownik archiwum - grupa XIII, b) starszy archiwista - grupa XI, c) archiwista - grupa X; 2) w zestawieniu "H. w samorządowych jednostkach organizacyjnych" przeniesienie z grupy stanowisk pomocniczych i obsługi pkt 13 (kierownik archiwum) do grupy stanowisk kierowniczych urzędniczych oraz pkt 16 (archiwista) do grupy stanowisk urzędniczych oraz przyznanie odpowiednich grup zaszeregowania: <ol style="list-style-type: none"> a) kierownik archiwum - grupa XIII, b) archiwista - grupa X; <p>Uzasadnienie:</p> <p>Następujące od 2011 r. zmiany w prawie archiwalnym (rozporządzenie Prezesa Rady Ministrów z dnia 18 stycznia 2011 r. w sprawie instrukcji kancelaryjnej...) wskazują wzrost roli archiwisty zakładowego w samorządzie, jako przedstawiciela państwowej sieci archiwalnej (art. 22 ust. 1 pkt 3a ustawy o narodowym zasobie archiwalnym i archiwach).</p> <p>Najważniejszym elementem tych zmian jest wprowadzenie funkcji koordynatora czynności kancelaryjnych przyporządkowywanej archiwistom (zgodnie z rozporządzeniem z 2011 r.). Ważny jest</p>
----	--	---------------------	--

również fakt, że archiwiści realizują zadanie publiczne określone w art. 5 i 6 ww. ustawy.

Odpowiadając za realizację - ważnego z punktu widzenia państwa Polskiego - zadania zabezpieczenia wartości informacyjnej i historycznej dokumentacji powstającej w jednostkach samorządowych nie pozostają oni właściwie postrzegani oraz wynagradzani. Przyczyną takiego stanu rzeczy może być fakt zaszeregowania ich wśród stanowisk pomocniczych i obsługi.

Archiwiści w swojej pracy muszą wykazywać się nie tylko znajomością przepisów archiwalnych, ale również przepisów merytorycznych, z których wynikają sposoby gromadzenia oraz przechowywania dokumentacji. Decyzje archiwisty, jako doradcy w zakresie gromadzenia dokumentacji, wpływają na zachowanie poszczególnych, istotnych z punktu widzenia Państwa informacji.

Zaproponowane kategorie zaszeregowania odpowiadają ujętym w zestawieniu "F. we wszystkich urzędach" stanowiskom:

- kierownika referatu dla kierownika archiwum,
- starszego specjalisty dla starszego archiwisty,
- specjalisty dla archiwisty.

Jest to o tyle uzasadnione, że jak wyżej wskazano pracownik archiwum musi posiadać ponadpodstawową wiedzę merytoryczną nie tylko w zakresie przepisów archiwalnych, ale również przepisów merytorycznych z zakresu podmiotu, w którym pracuje.

Zasadne jest również zrównanie kategorii zaszeregowania dla pozostałych jednostek samorządowych ujętych w zestawieniu "H. w samorządowych jednostkach organizacyjnych". Zadania i przede wszystkim odpowiedzialność pracownika archiwum zakładowego takiej jednostki w żaden sposób nie różnią się od zadań tego samego pracownika urzędu samorządowego. Podobne rozwiązanie przyjęto dla stanowiska sprzątaczkę w zaproponowanym projekcie.