

**Komisja Krajowa**80-855 Gdańsk, ul. Wały Piastowskie 24  
tel. 58/ 308-4480, fax /58 308-4219  
sekrez@solidarnosc.org.plL.dz. **PBE/74595/382/2018**

Gdańsk, dnia 21 marca 2018 roku

**Szanowny Pan**  
**Stanisław Szwed**  
**Sekretarz Stanu**  
**Ministerstwo Rodziny, Pracy**  
**i Polityki Społecznej**

Działając z upoważnienia Prezydium Komisji Krajowej NSZZ „Solidarność” przestawiam uwagi do projektu *rozporządzenia Rady Ministrów w sprawie wynagradzania pracowników samorządowych*.

1. Rozporządzenie w załączniku nr 3 określa wysokość minimalnego miesięcznego poziomu wynagrodzenia zasadniczego ustalonego w poszczególnych kategoriach zaszeregowania dla pracowników zatrudnionych na umowę o pracę. Należy podkreślić, że poziom wynagrodzenia I kategorii zaszeregowania jest rażąco niski i wynosi 1700 zł przy wysokości obowiązującego w 2018 roku minimalnego wynagrodzenia za pracę, w kwocie 2100 zł. Świadczy to o tym jak nisko ocenia się pracę pracowników samorządowych. Oczywiście kwota najniższego wynagrodzenia (1700 zł w I kategorii zaszeregowania) w przypadku, gdy do wynagrodzenia zasadniczego doliczane są inne składniki (np. dodatek stażowy) osiągnięte wymagane minimum. Są jednak pracownicy mający staż pracy poniżej 5 lat, wówczas ich wynagrodzenie zasadnicze jest za niskie. W takich sytuacjach pracodawcy stosują tzw. środek nadzwyczajny umożliwiający dostosowanie (tzw. wyrównanie pensji minimalnej) wynagrodzenia do obowiązujących przepisów.

W związku z powyższym należy określić wysokości minimalnego wynagrodzenia w najniższej sklasyfikowanej grupie w postaci opisowej: „nie mniej niż wysokość minimalnego wynagrodzenia za pracę obliczanego na podstawie przepisów odrębnych”. Konsekwentnie w poszczególnych grupach konieczne jest określenie wysokości wynagrodzeń jako krotność minimalnego wynagrodzenia. Takie rozwiązanie zapoczątkowałoby proces urealnienia wynagrodzeń w relacji do wynagrodzeń w innych zawodach, gdzie początkowe wynagrodzenie

jest znacznie wyższe. Poza tym urealniająby to wpływ wysokości wynagrodzeń do osiąganego doświadczenia zawodowego.

2. Doprecyzowania wymaga zaproponowane rozwiązanie dotyczące zmiany charakteru części stanowisk z pomocniczych i obsługi (np. archiwista) na urzędnicze. Projekt nie zawiera jasnego przepisu, w jaki sposób ma być przeprowadzona zmiana i nie gwarantuje ciągłości zatrudnienia. Nie rozstrzyga również, czy przeniesienie odbędzie się automatycznie, czy też wystąpi konieczność organizowania konkursu. Jeśli przyjmiemy, że nastąpi automatycznie na stanowisko urzędnicze to nie jest jasne z jakim wynagrodzeniem. Konieczne będą w związku z tym porozumienia zmieniające lub wypowiedzenia zmieniające. Może to skutkować utratą pracy lub utratą znacznej części wynagrodzenia przy przejściu na stanowisko urzędnicze wyłącznie z wynagrodzeniem zasadniczym. Jak wynika bowiem z praktyki zachwiana jest proporcja wynagrodzenia zasadniczego do premii, a premia jest przecież dodatkowym składnikiem wynagrodzenia. W wielu samorządach wynagrodzenia pracowników obsługi składają się z wynagrodzenia zasadniczego i premii (regulaminowej, uznaniowej lub łączonej), której nie otrzymuje większość pracowników na stanowiskach urzędniczych.

3. Projekt niniejszego rozporządzenia wynika z zapisów ustawy dotyczącej pracowników samorządowych, dlatego konieczne są również zmiany w ustawie, m.in. dotyczące uregulowań w zakresie zrównania dodatków za nadgodziny z dodatkami w kodeksie pracy 50% i 100% oraz zmiany przepisu odnośnie innych dodatków, m.in. motywacyjnych. Dlatego NSZZ „Solidarność” proponuje zmianę przepisu w ustawie polegająca na tym, że pracodawca samorządowy powinien (a nie jak jest obecnie „może”) regulować w regulaminach wynagradzania inne dodatki. Aktualny zapis „może” pracodawcy interpretują dowolnie, wielokrotnie ze szkodą dla pracownika, np. tworzone są dodatki motywacyjne, a zasady ich przyznawania opisane w sposób dowolny w wewnętrznych procedurach tworzonych przez pracodawcę, nieopisanych w regulaminach wynagradzania. Jest to ewidentne omijanie konieczności negocjowania tych dodatków ze związkami zawodowymi.

4. Należy dodać w II Tabeli w sekcji D *Stanowiska we wszystkich urzędach w części stanowiska pomocnicze i obsługi* w pozycji nr 25 następujące stanowisko (Załącznik nr 3 rozporządzenia):

Lp.	Stanowisko	Minimalny poziom wynagrodzenia zasadniczego	wykształcenie	Staż pracy
25	Kontroler: biletowy, strefy płatnego parkowania	VII	Średnie <sup>3)</sup>	2

Obecnie stanowiska kontrolera biletowego oraz strefy płatnego parkowania są wpisane w załączniku w sekcji F (Stanowiska w samorządowych jednostkach organizacyjnych). Powoduje to sytuację, że w przypadku umiejscowienia strefy płatnego parkowania w strukturze organizacyjnej urzędu nie ma możliwości przydzielenia tych stanowisk pracownikom, gdyż sekcja F nie dotyczy urzędów gmin. Dlatego konieczne jest dopisanie do sekcji D, która dotyczy urzędów gmin, stanowiska kontrolera. Praktyka wskazuje, że strefa płatnego parkowania może zostać umiejscowiona w strukturach organizacyjnych urzędów gmin. Taka sytuacja ma miejsce w niektórych Urzędach Miasta, gdzie strefa płatnego parkowania została umiejscowiona w strukturze organizacyjnej Urzędu Miasta. Pracownicy kontrolujący strefę otrzymali jednak stanowiska pracowników gospodarczych, gdyż stanowiska kontrolerów nie są uwzględnione w sekcji D załącznika nr 3 do rozporządzenia.

Z poważaniem

Członek Prezydium Komisji Krajowej  
NSZZ „Solidarność”



Henryk Nakonieczny