

Załącznik do raportu z konsultacji publicznych oraz opiniowania projektu rozporządzenia Ministra Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej zmieniającego rozporządzenie w sprawie warunków wynagradzania za pracę i przyznawania innych świadczeń związanych z pracą dla pracowników zatrudnionych w niektórych państwowych jednostkach budżetowych

L.p.	Organ wnoszący uwagi	Treść uwagi	Stanowisko Ministerstwa Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej
1	NSZZ „Solidarność”	<p>Negatywnie oceniamy zaproponowane zmiany, gdyż są one zdecydowanie niewystarczające oraz nie dają żadnych faktycznych zmian we wzroście wynagrodzeń. Świadczą o tym zdania zawarte w uzasadnieniu brzmiące: „Podwyższenie stawek wynagrodzenia zasadniczego nie spowoduje automatycznego wzrostu wynagrodzeń pracowników zatrudnionych w OHP. Pozwoli to na ustalanie wyższych wynagrodzeń w przyszłości.”</p> <p>Kolejny raz zwracamy uwagę na szerokie przedziały płacowe oraz zbyt niskie wartości dolnych granic wynagrodzenia zasadniczego w kategoriach zaszeregowania. Skutkuje to przenikaniem się płac i brakiem rozróżnienia osób ze względu na posiadane wykształcenie oraz doświadczenie. Przykładowo w ten sposób wychowawca, od którego oczekuje się kierunkowego wyższego wykształcenia oraz 2-letniego doświadczenia zawodowego może zarabiać tyle samo co portier, dozorca z wykształceniem podstawowym. Zmniejszanie wymagań kwalifikacyjnych i wzrost górnych granic wybranych kategorii zaszeregowania świadczy o zmniejszającej się atrakcyjności pracy w państwowych jednostkach budżetowych.</p> <p>NSZZ „Solidarność” kolejny rok postuluje o wzrost płac w sferze budżetowej, których administracja publiczna tak bardzo potrzebuje. Już teraz można zaobserwować zjawisko szybkiej rezygnacji z pracy osób niedawno zatrudnionych, a w niektórych jednostkach nie można zwerbować nikogo do pracy. Świadczy o tym fluktuacja pracowników, która w samym 2017 roku wyniosła 11%, natomiast od 2009 roku w korpusie służb cywilnych odeszła ponad połowa kadr. Wynika to z nieadekwatności wynagrodzeń do wymagań stawianych pracownikom. Bez znacznych podwyżek możemy spodziewać się pogorszenia jakości pracy w administracji publicznej, bądź jeszcze większej fluktuacji zatrudnienia.</p>	<p>Zmiana przedmiotowego rozporządzenia dokonana została zgodnie z wnioskiem przedstawionym przez Komendanta Głównego OHP. Zaproponowane zmiany dostosowane są do możliwości finansowych OHP. Ewentualne zwiększenie funduszu wynagrodzeń będzie mogło stanowić podstawę do zmiany przedmiotowego rozporządzenia, w tym w zakresie zmiany stawek wynagrodzeń.</p> <p>Ponadto, przewiduje się dokonanie w późniejszym terminie analizy tabel miesięcznych stawek wynagrodzenia zasadniczego określonych w rozporządzeniach Ministra Pracy i Polityki Społecznej wydanych na podstawie art. 77³ § 1 Kodeksu pracy. Decyzje o ewentualnych korektach regulacji zawartych w tych rozporządzeniach m.in. w zakresie kompleksowego uporządkowania stawek wynagrodzenia zasadniczego określonych w tabelach, zostaną podjęte na wniosek właściwych ministrów w przypadku jednostek nie nadzorowanych przez Ministra Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej oraz po uzyskaniu informacji od jednostek odnośnie skutków finansowych.</p>

2	OPZZ	<p>Od wielu lat wzrost płac w OHP nie odpowiada potrzebom rynku pracy oraz nie gwarantuje jak najlepszej realizacji zadań na rzecz młodzieży korzystającej ze wsparcia oferowanego przez OHP. Jest co do zasady wymuszony wzrostem minimalnego wynagrodzenia za pracę. Uwzględniając dodatkowo stawiane przed pracownikami OHP wymagania, takie jak: wyższe wykształcenie o odpowiednim profilu, fachową wiedzę oraz umiejętności w zakresie psychologii, metodyki pracy z grupą oraz dydaktyki, warto zauważyć, że coraz trudniej znaleźć pracowników spełniających powyższe kryteria, ponieważ z OHP odchodzą osoby o dużym doświadczeniu, które zastępują osoby młode, wchodzące dopiero na rynek pracy. Aby ustawodawca mógł oczekiwać spełnienia przez kadrę OHP ww. oczekiwań, powinien zagwarantować wynagrodzenie na poziomie co najmniej wyższe niż minimalne wynagrodzenie za pracę oraz doprowadzić do wyłączenia poszczególnych składników wynagrodzenia np. dodatku stażowego czy funkcyjnego z kategorii minimalnego wynagrodzenia za pracę.</p> <p>Wynagrodzenie w OHP należą do najniższych w sferze budżetowej. Mimo wielokrotnych interwencji OPZZ płace w OHP są od wielu lat zamrożone. Obecnie prognozuje się zwiększenie budżetu OHP w zakresie funduszu płac na 2019 rok o 10 mln zł. Jeśli tak się stanie, $\frac{3}{4}$ tego funduszu zostanie przeznaczony na podniesienie minimalnej płacy pracownikom najmniej zarabiających. W tym zakresie przedmiotowe rozporządzenie nie poprawi sytuacji ekonomicznej osób pracujących w OHP.</p> <p>W uzasadnieniu projektowanego rozporządzenia zapisano, że podwyższenie miesięcznych stawek wynagrodzenia zasadniczego wynika z systematycznego podnoszenia wynagrodzeń w grupach najslabiej zarabiających pracowników w jednostkach organizacyjnych OHP oraz dynamicznych zmian na rynku pracy. Tymczasem projekt zakłada, że w tabeli I – dla pracowników OHP – najniższe wynagrodzenie zasadnicze w I kategorii zaszerogowania nie wzrośnie. Oznacza to, że projektodawca wbrew uzasadnieniu przedstawionego projektu, nie podwyższa wynagrodzeń w grupach najslabiej zarabiających pracowników.</p>	<p>Zmiana przedmiotowego rozporządzenia dokonana została zgodnie z wnioskiem przedstawionym przez Komendanta Głównego OHP. Zaproponowane zmiany dostosowane są do możliwości finansowych OHP. Ewentualne zwiększenie funduszu wynagrodzeń będzie mogło stanowić podstawę do zmiany przedmiotowego rozporządzenia, w tym w zakresie zmiany stawek wynagrodzeń.</p> <p>Ponadto, przewiduje się dokonanie w późniejszym terminie analizy tabel miesięcznych stawek wynagrodzenia zasadniczego określonych w rozporządzeniach Ministra Pracy i Polityki Społecznej wydanych na podstawie art. 77³ § 1 Kodeksu pracy. Decyzje o ewentualnych korektach regulacji zawartych w tych rozporządzeniach m.in. w zakresie kompleksowego uporządkowania stawek wynagrodzenia zasadniczego określonych w tabelach, zostaną podjęte na wniosek właściwych ministrów w przypadku jednostek nie nadzorowanych przez Ministra Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej oraz po uzyskaniu informacji od jednostek odnośnie skutków finansowych.</p> <p>Obecnie projekt ustawy o rynku pracy jest na etapie uzgodnień i opiniowania. W przypadku wejścia w życie przepisów dotyczących zmian w OHP, przedmiotowe rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Społecznej zostaną do nich dostosowane.</p> <p>Stosownie do przepisów ustawy z dnia 10 października 2002 r. o minimalnym wynagrodzeniu za pracę (Dz.U. z 2017 r. poz. 847, z późn. zm.), 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 premie, nagrody czy dodatek za staż pracy.</p> <p>Ministerstwo Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej dostrzega potrzebę modyfikacji obecnego zakresu minimalnego</p>
---	------	---	--

	<p>Według tabeli I warunek minimalnego wynagrodzenia za pracę spełniony jest dopiero od XV grupy zaszeregowania, przy czym zasadnym byłoby uwzględnienie, już na etapie prac legislacyjnych, planowanego na rok 2019 wzrostu płacy minimalnej do poziomu co najmniej 2220 brutto zł. Obecnie najniższa płaca w I kategorii zaszeregowania odpowiada poziomowi minimalnego wynagrodzenia za pracę z roku 2008 (1126 zł), co należy ocenić negatywnie. Występuje zatem brak analogii w obecnym projekcie rozporządzenia, ponieważ stawki w dolnych grupach zaszeregowania nie osiągają płacy minimalnej.</p> <p>Odnosząc się do tabeli grup zaszeregowania osobistego, zauważamy, że większość pracowników posiada stawki wynagrodzenia dolnych wysokości grup zaszeregowania. Uwzględniając powyższe, proponujemy zmienić dolne wysokości stawek na wyższe, w taki sposób, aby osiągnęły one wysokość minimalnej płacy. W projekcie rozporządzenia zmieniono jedynie, przy nielicznych stanowiskach pracy, najniższe grupy zaszeregowania, co nie spowoduje zasadniczych zmian w wynagrodzeniu, ponieważ stawki wynagrodzenia w tych grupach nie osiągają płacy minimalnej. Podnosi się natomiast grupy zaszeregowania dla stanowisk przy stawkach górnych. Grupy te nie są osiągalne dla przeciętnego pracownika, ponieważ większość osób zatrudniona jest na stawkach dolnych w grupach zaszeregowania osobistego. Wyższe grupy zaszeregowania przeznaczone są dla wyżej zarabiających pracowników. Zaproponowane zmiany nie są korzystne dla pracowników szeregowych i promują osoby, które mają wyższe płace. Wejście w życie przedmiotowego rozporządzenia spowoduje zatem sytuację, w której ci którzy dużo zarabiali, będą zarabiać jeszcze wyżej. Nie uwzględniono natomiast potrzeb ekonomicznych kadry wychowawczej. Nie zostały także zmienione dodatki funkcyjne.</p> <p>Zauważamy ponadto, że projekt rozporządzenia został przekazany do konsultacji społecznych w momencie, gdy zapowiedziana jest zmiana, z dniem 1 stycznia 2019 r., nazwy OHP na Państwowe Centrum Aktywizacji Młodzieży. Nasuwa</p>	<p>wynagrodzenia za pracę w celu zapewnienia bardziej sprawiedliwego i przejrzystego kształtu tego wynagrodzenia.</p> <p>W tym zakresie rozważane są zmiany polegające na etapowym wyłączeniu poszczególnych składników wynagrodzenia z kategorii minimalnego wynagrodzenia za pracę. Pierwszy krok w tym kierunku został wykonany. Od dnia 1 stycznia 2017 r. (na mocy ustawy z dnia 22 lipca 2016 r. o zmianie ustawy o minimalnym wynagrodzeniu za pracę oraz niektórych innych ustaw – Dz. U. poz. 1265, z późn. zm.) z zakresu składnikowego minimalnego wynagrodzenia za pracę został wyłączony dodatek do wynagrodzenia za pracę w porze nocnej.</p>
--	---	---

		się pytanie, dlaczego w projekcie rozporządzenia nie wprowadza się równocześnie zmian w zakresie najniższych uposażeń w OHP.	
3	Ogólnopolski Związek Zawodowy Pracowników OHP	<p>Projekt został przedstawiony stronie społecznej w momencie, kiedy jest już przygotowana zmiana nazwy OHP na Państwowe Centrum Aktywizacji Młodzieży i ma być wprowadzony z dniem 1 stycznia 2019 r. Nasuwa się zatem pytanie, dlaczego, jeżeli są już przygotowane wszelkie zmiany w OHP (łącznie ze zmianą nazwy) wprowadza się rozporządzenie, które tak naprawdę nic nie wnosi dla pracowników szeregowych, a podnosi jedynie stawki w siatce płac dla pracowników wybranych, którzy i tak już mają wyższe płace oraz nie uwzględnia nowej nazwy instytucji?</p> <p>Według proponowanej tabeli warunek najniższej płacy krajowej spełniony jest dopiero od XV grupy zaszeregowania, przy czym zasadnym byłoby na etapie tworzenia projektu rozporządzenia wziąć pod uwagę planowany fakt wzrostu minimalnego wynagrodzenia w roku 2019 do kwoty 2250 zł brutto lub 2220 brutto zł, jak proponuje ostatnio Rada Ministrów.</p> <p>Należy również zwrócić uwagę na dwie pierwsze grupy zaszeregowania, które są zupełnie martwe, ponieważ najniższą czynną grupą zaszeregowania w OHP jest grupa III, od której zaczyna się zatrudnienie sprzątaczk i pomocy kuchennej.</p> <p>W dobie aktualnej płacy w OHP stawiane wymagania są coraz trudniejsze do spełnienia, ponieważ występuje stała fluktuacja kadry, odchodzą osoby doświadczone, a prace podejmują bardzo często młodzi ludzie, którzy wchodzi dopiero na rynek pracy. Aby ustawodawca mógł realnie oczekiwać spełnienia przez kadre OHP ww. oczekiwań, powinien zagwarantować wynagrodzenie nie na poziomie płacy najniższej krajowej (gdzie nie potrzebne są żadne kwalifikacje i odpowiedni poziom wykształcenia), a wyższym o minimum 500 zł brutto.</p> <p>Ustawodawca powinien także zwrócić uwagę na tabelę miesięcznych stawek wynagrodzenia w rozporządzeniu MPiPS z dnia 30 kwietnia 2008 roku (obecnie zmienianym), gdzie najniższa płaca w I kategorii zaszeregowania gwarantowała osiągnięcie minimalnego wynagrodzenia, które w 2008 roku</p>	Odniesienie jak w pkt 2.

		<p>wynosiło 1126 zł brutto. Brak jest analogii w obecnym projekcie rozporządzenia w stosunku do poprzedniego.</p> <p>Należy bezwzględnie wyeliminować wliczanie dodatków stażowych i funkcyjnych do podstawy wynagrodzenia brutto, wskutek których często osiągnany jest poziom płacy minimalnej.</p>	
4	Związek Zawodowy Celnicy PL	<p>Mimo tego, że zauważono tak zróżnicowany poziom wynagrodzenia pracowników IT w administracji publicznej i poza nią, oraz podkreślono konieczność ustanowienia stawek wynagrodzenia zasadniczego pracowników Centrum, tak aby zapobiec procesowi fluktuacji kadr oraz zwiększyć skuteczność prowadzonych rekrutacji, niestety wyraźnie podkreślono, że obecnie nie przewiduje się automatycznego podniesienia stawek wynagrodzenia pracowników zatrudnionych w Centrum. Przewiduje się jedynie możliwość urealnienia płac służb IT w państwowej jednostce budżetowej Centrum w przyszłych latach. Zatem wydaje się, że zapewnienia dotyczące postrzegania Centrum jako kluczowej jednostki resortu realizującej projekty informatyczne, która ma być jednym z głównych elementów wpływających na możliwość sprawnego realizowania zadań związanych z procesami poboru danin ze względu na utrzymanie i rozwój usług infrastrukturalnych centralnych systemów informatycznych są tylko zapewnieniami na papierze. Nie idzie to w parze z odpowiednio wysokim poziomem wynagrodzenia dla pracowników.</p> <p>Wielokrotnie słyszeliśmy różne zapewnienia ze strony Ministerstwa Finansów, także na piśmie przed wdrożeniem KAS, które następnie nie były realizowane.</p> <p>Jakie są gwarancje, że podwyżki zostaną przyznane? W projekcie żadne niestety. Jak jest uzasadnienie, że obiecane podwyżki nie mogą być przyznane bez utworzenia Centrum? Mogą i to z zdecydowanie większym wpływem MF.</p> <p>Lepiej zatem nie tworzyć Centrum i zrealizować obietnice w ramach KAS.</p> <p>Ponadto w dalszym ciągu zachowane będą istniejące dysproporcje w wynagradzaniu nawet między pracownikami zatrudnionymi obecnie w Centrum, a pracownikami którzy zostaną do niego przeniesieni od 1 stycznia 2019r. Możliwość</p>	<p>Przejęcie pracowników Krajowej Administracji Skarbowej do Centrum Informatyki Resortu Finansów (Centrum) nie jest przedmiotem regulacji projektu rozporządzenia, gdyż kwestie te określa przepis art. 23¹ Kodeksu pracy. Centrum będzie zatem związane dotychczasowymi warunkami umów o pracę. Przy przejściu zostanie zachowany dotychczasowy poziom wynagrodzenia, przy uwzględnieniu składników wynagrodzenia, określonych w rozporządzeniu obowiązującym w Centrum. Do ustalenia wynagrodzenia i stanowiska będzie miało zastosowanie rozporządzenie MPiPS z dnia 30 kwietnia 2008 r. Ustalenie stanowiska będzie uzależnione od posiadanych przez pracownika kwalifikacji wymaganych na danym stanowisku, czyli od wykształcenia i liczby lat pracy. Jeżeli dotychczas zajmowane przez pracownika stanowisko znajduje się w tabeli stanowisk obowiązujących w Centrum, pracownikowi zostanie ustalone dotychczasowe stanowisko pracy, pod warunkiem, że spełnia wymagane w nim kwalifikacje, a wysokość wynagrodzenia mieści się w widełkach wynagrodzenia dla tego stanowiska. Z tego względu niezbędne jest dokonanie zmian w obowiązującym w Centrum rozporządzeniu poprzez podwyższenie maksymalnych stawek wynagrodzenia zasadniczego i zmiany kategorii zaszerogowania dla niektórych stanowisk oraz dodanie nowych stanowisk.</p> <p>W przypadku nie spełnienia wymaganych kwalifikacji dla danego stanowiska, pracownikowi zostanie ustalone najkorzystniejsze stanowisko, w ramach posiadanych przez niego kwalifikacji. Pracodawca może w uzasadnionych przypadkach, zgodnie z § 15 rozporządzenia, skrócić pracownikowi okres pracy zawodowej wymagany na danym stanowisku.</p> <p>W przypadku nie występowania danego stanowiska w tabeli stanowisk, obowiązującej w Centrum, pracownikowi zostanie ustalone stanowisko równorzędne w hierarchii stanowisk.</p>

	<p>urealnienia płac służb IT w państwowej jednostce budżetowej Centrum przewiduje się w bliżej nieokreślonej przyszłości.</p> <p>To tak samo jak urealnienie płac w KAS i wyrównanie w górę gigantycznych, nie występujących w żadnej innej administracji publicznej, dysproporcji płacowych przy wykonywaniu tych samych zadań – dotyczy zarówno funkcjonariuszy, jak i pracowników.</p> <p>Projektowane rozporządzenie oprócz zmian w zakresie stawek wynagrodzenia zasadniczego w poszczególnych kategoriach zaszeregowania zakłada również zmianę w zakresie rozszerzenia katalogu stanowisk.</p> <p>Nie jest jasne, jakie nowe stanowiska zostaną przydzielone pracownikom przenoszonym do tworzonej struktury organizacyjnej Centrum. Z dniem 1 stycznia 2019 r. do Centrum zostaną przeniesieni pracownicy informatyki z 16-stu Izb Administracji Skarbowej oraz Krajowej Informacji Skarbowej. W Centrum ma pracować ok. 1,8 tys. pracowników.</p> <p>Tabela Ve zawiera stanowiska oraz przypisane im kategorie zaszeregowania. Widelki kwot dla poszczególnych kategorii są bardzo szerokie co oznacza, że na danym stanowisku, mając przypisaną kategorię zaszeregowania np. VII może zostać ustalona kwota wynagrodzenia zasadniczego od 2100 - 5000 zł brutto. Różnice w widelkach między min. a max. dla danego stanowiska waha się od 2200 do 7500 złotych. Lewa strona widełek nie często nie gwarantuje otrzymania najniższego wynagrodzenia, jakie obecnie mamy w KAS. Brak informacji na temat zachowania obecnego wynagrodzenia przy przenoszeniu z KAS do CIRF.</p>	<p>Podwyżki wynagrodzeń oraz niwelowanie ewentualnych różnic w wynagrodzeniu pomiędzy pracownikami obecnie zatrudnionymi w Centrum a pracownikami, którzy zostaną przejęci, będą realizowane w ramach posiadanych przez Centrum środków na wynagrodzenia.</p> <p>Należy zauważyć, iż zgodnie z zapisami zawartymi w OSR do projektu rozporządzenia, środki finansowe na proponowane zmiany są ujęte w ustawie budżetowej na 2018 r. i dotyczą pracowników zatrudnionych w obecnym Centrum, a także osób zatrudnionych obecnie w Izbach Administracji Skarbowej oraz Krajowej Informacji Skarbowej realizujący zadania, które z dniem 1 stycznia 2019 r. zostaną przeniesione do Centrum Informatyki Resortu Finansów.</p> <p>Zgodnie z zapisami zawartymi w OSR, wyższe stawki maksymalnego wynagrodzenia zasadniczego dają możliwość ustalenia wyższych wynagrodzeń przez pracodawcę. Pracodawca (kierownik państwowej jednostki budżetowej) kształtuje wysokość wynagrodzeń w ramach przyznanego co roku w ustawie budżetowej, a w konsekwencji w limicie planu finansowego jednostki budżetowej - funduszu wynagrodzeń.</p> <p>Zatem przeprowadzenie regulacji płacowych powodujących podwyższenie wynagrodzeń pracownikom wykonującym zadania w obszarze informatyki jest w państwowych jednostkach budżetowych możliwe wyłącznie w ramach zwiększeń funduszu wynagrodzeń przewidywanych w ustawach budżetowych, jeżeli jednocześnie zwiększenia te zostaną ujęte w limitach planu finansowego jednostki budżetowej przez dysponenta części budżetowej.</p> <p>Zmiana nazwy jednostki budżetowej na Centrum Informatyki Resortu Finansów (poprzednio, w 2017 r. – Centrum Przetwarzania Danych MF) oraz przejęcie przez Centrum części zadań wyłączonych z zadań Krajowej Administracji Skarbowej oraz przeniesienie w celu wykonywania tych zadań pracowników zatrudnionych obecnie w jednostkach KAS – nie powinno z założenia powodować obniżenia wynagrodzeń tych osób.</p>
--	---	---

5	Federacja Związków Pracodawców Ochrony Zdrowia Porozumienie Zielonogórskie	Zaproponowane stawki są poniżej obecnego minimalnego wynagrodzenia.	Zaproponowane w projekcie rozporządzenia maksymalne stawki wynagrodzenia zasadniczego dla pracowników OHP zaczynają się od kwoty 2 100 zł, natomiast dla pracowników Centrum Informatyki Resortu Finansów – od kwoty 3 200 zł. Od dnia 1 stycznia 2018 r. minimalne wynagrodzenie za pracę wynosi 2 100 zł (rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 12 września 2017 r. w sprawie wysokości minimalnego wynagrodzenia za pracę oraz wysokości minimalnej stawki godzinowej w 2018 r. – Dz. U. poz. 1747).
---	--	---	--