

UWAGI W RAMACH UZGODNIEN Z KOMISJĄ WSPÓLNĄ RZĄDU I SAMORZĄDU TERYTORIALNEGO

Informacja o projekcie:

Tytuł	Projekt Rozporządzenia Rady Ministrów w sprawie wynagradzania pracowników samorządowych
Autor	Ministerstwo Rodziny i Polityki Społecznej
Projekt z dnia	22 września 2021 r.

Informacje o zgłaszającym uwagi:

Urząd	-----
Organizacja samorządowa	Związek Powiatów Polskich
Osoba do kontaktu	Bernadeta Skóbel
e-mail	bs@zpp.pl
tel.	18 477 86 00

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.	Załącznik 1 tabela 1 i 2 oraz Załącznik 2	1. Budzi wątpliwości, że dla wójtów (burmistrzów) i starostów przewidziano niższe dodatki funkcyjne niż dla pozostałych członków zarządu województwa pow. 2 mln mieszkańców, oraz, że dla starostów przewidziano niższe dodatki funkcyjne niż dla zastępców wójtów/burmistrzów. Wnosimy o ustalenie maksymalnej wysokości dodatku funkcyjnego dla tych kategorii pracowników co najmniej na poziomie 3650 zł. 2. Podwyższenie maksymalnej wysokości dodatków funkcyjnych dla wicestarostów (do 60 tys. mieszkańców) oraz	Ad. 1. Wójt jest organem wykonawczym gminy, starosta jest przewodniczącym organu wykonawczego powiatu pełniąc jednocześnie (jednoosobowo) rolę organu administracji publicznej (art. 5 §2 pkt 6 KPA) oraz organu administracji rządowej (art. 2 pkt 5 ustawy o wojewodzie i administracji rządowej w województwie). Wątpliwości budzi zatem ustalenie dla tych podmiotów maksymalnej wysokości dodatku funkcyjnego w kwocie niższej niż dla innego niż marszałek i wicemarszałek, członka zarządu województwa, a dodatkowo – w przypadku starostów, w kwocie niższej niż dla zastępców wójta.		

		pozostałych członków zarządu powiatu do maksymalnej wysokości dodatku funkcyjnego.	Ad. 2. Członkowie zarządu powiatu (inni niż starosta) nie są objęci dyspozycją z art. 36 ust. 3 ustawy o pracownikach samorządowych, co oznacza, że nie przysługuje im ustawowy dodatek specjalny z tego przepisu. O wysokości wynagrodzenia i tak będzie decydował ostatecznie starosta jako osoba wykonująca czynności pracodawcy względem tych osób.		
2.	Załącznik nr 2	Zrównanie maksymalnego poziomu wynagrodzenia zasadniczego i dodatków funkcyjnych dla skarbników niezależnie od wysokości i rodzaju jednostki samorządu terytorialnego.	Niezależnie od wielkości jednostki samorządu terytorialnego i jej szczebla, bycie skarbnikiem wymaga porównywalnych kompetencji zawodowych i doświadczenia. Rodzaj realizowanych zadań i charakter czynności jest identyczny. W projekcie praca skarbnika w powiecie została wyceniona niżej niż w pozostałych jednostkach, co może mieć wpływ na możliwość pozyskania na lokalnym rynku pracy pracownika posiadającego już doświadczenie na tym stanowisku pracy. W art. 37 ust. 2 ustawy o pracownikach samorządowych wskazano co prawda, że RM bierze pod uwagę m.in. liczbę mieszkańców jest, niemniej jednak nie można tego przepisu odczytywać jako bezwzględnego do zastosowania wobec wszystkich pracowników samorządowych, których zasady wynagradzania określać ma rozporządzenie		

			(zresztą w przypadku pracowników zatrudnionych na podstawie umowy o pracę tej okoliczności nigdy nie brano pod uwagę).		
3.	Załącznik nr 3 Tabela b	Rozumiejąc konieczność pilnego przyjęcia rozporządzenia, w naszej ocenie Załącznik 3 wymaga dalszych prac legislacyjnych i ewentualnej jego modyfikacji, z uwagi na kwoty minimalnego wynagrodzenia zasadniczego zupełnie nieadekwatne do zajmowanych stanowisk pracy, odpowiedzialności na danym stanowisku pracy i aktualnej sytuacji rynkowej.	Minimalne wysokości wynagrodzeń pracowników samorządowych zatrudnionych na podstawie umowy o pracę od 2009 r. ulegają dramatycznemu spłaszczeniu. Problemu bynajmniej nie rozwiążą proponowane w załączniku 3 minimalne stawki jakie mają obowiązywać w 2022 r. ani obowiązujące ani projektowane rozporządzenie o wynagradzaniu pracowników samorządowych nie pełni funkcji gwarancyjnej dla pracowników samorządowych, że ich wynagrodzenie będzie ustalane adekwatnie do zajmowanego stanowiska pracy i kompetencji, nie pozwala na to aby rozporządzenie było wykorzystywane jako instrument prowadzenia polityki wynagrodzeniowej ani jako wyznacznik przy próbach szacowania kosztów realizacji zadań publicznych np. na potrzeby OSR. Natomiast jest to sygnał dla potencjalnych pracowników, że praca administracji samorządowej jest nieatrakcyjnym i nie dającym perspektyw rozwoju miejscem pracy.		