

**Stanowisko Zarządu Związku Miast Polskich
w sprawie projektu rozporządzenia Rady Ministrów zmieniającego rozporządzenie
w sprawie wynagradzania pracowników samorządowych**

Zarząd Związku Miast Polskich **opiniuje pozytywnie** propozycje MRPiPS zawarte w projekcie rozporządzenia Rady Ministrów zmieniającego rozporządzenie w sprawie wynagradzania pracowników samorządowych **w zakresie ujednoczenia tabel dotychczasowego rozporządzenia** określone w załączniku nr 1 w części A i części B (dotychczasowe tabele różniły się między sobą wysokością minimalnego wynagrodzenia od VII kat. zaszergowania). Jest to zmiana oczekiwana przez samorządy. **W zakresie uzupełnienia wykazu stanowisk/uzupełnienia katalogu stanowisk uważamy, że projektodawca prawdopodobnie nigdy nie będzie w stanie dostosować zapisów rozporządzenia do aktualnego zapotrzebowania pracodawców samorządowych w zakresie zawodów występujących w JST.** Dzisiejszy katalog stanowisk powiela wersje z poprzednio obowiązujących rozporządzeń i nadal zawiera wiele stanowisk, które dzisiaj już praktycznie nie występują (np. telefonistki, maszynistki itp.). Nie obejmuje natomiast stanowisk, które wynikają z odrębnych przepisów, np. wszystkich stanowisk ds. bhp. **Zdaniem Zarządu Związku, należy dać większą swobodę pracodawcom samorządowym w zakresie określania nazewnictwa stanowisk (a w ślad za tym kategorii zaszergowania wynagrodzenia zasadniczego).** Dobrze, że projektodawca dostrzega zmiany w zakresie występujących w JST nowych zawodów, ale szczególnie w mniejszych zespołach zajmujących się IT może okazać się, że pracownicy tam zatrudnieni realizują zadania z różnych obszarów i zaproponowane stanowiska nie będą mogły być zastosowane, jako zbyt wąskie tematycznie. Proponowane kategorie zaszergowania wynagrodzenia zasadniczego dla tych stanowisk muszą być wyższe, gdyż nie spełniają swej roli (na poziomie XII kategorii i wyżej). Otwarty rynek pracy proponuje bowiem stawki dużo bardziej konkurencyjne. **W zakresie podwyższenia minimalnych kwot wynagrodzenia zasadniczego dla pracowników zatrudnionych w ramach umowy o pracę** (uzasadnienie: tabele nie były zmieniane od 2009 r.) w ocenie Zarządu Związku **proponowane podwyższenie minimalnych wynagrodzeń w poszczególnych kategoriach zaszergowania jest zbyt wysokie.** Zgodnie z ustawą o pracownikach samorządowych minimalny poziom wynagrodzeń ustalany jest rozporządzeniem Rady Ministrów. W przypadku zmiany rozporządzenia, każdy pracodawca samorządowy zobligowany będzie do zmiany przepisów wewnętrznych, które ustala zgodnie z art. 39 ust.1 i 2 ww. ustawy (obowiązuje również procedura uzgodnienia ze związkami zawodowymi). Na podstawie właśnie tego przepisu, każdy pracodawca samorządowy wprowadził regulamin wynagradzania, w którym oprócz ustalonego przez Radę Ministrów w 2009 r. wynagrodzenia minimalnego określono m.in. maksymalne kwoty wynagrodzenia zasadniczego w ramach poszczególnych kategorii zaszergowania.

Można byłoby zgodzić się z uzasadnieniem do projektu, gdyby pracownicy samorządowi otrzymywali wyłącznie wynagrodzenie zasadnicze wraz z dodatkiem za wieloletnią pracę na najniższym wymaganym poziomie (lub zbliżonym do najniższego), co w praktyce nie ma miejsca, ponieważ samorządy mając możliwość kształtowania wynagrodzeń w swoich regulaminach wynagradzania ustaliły inne składniki wynagrodzenia. Składają się na nie premie, dodatki funkcyjne i specjalne, które określono jako procentową pochodną wynagrodzenia zasadniczego. Podwyższenie wynagrodzenia zasadniczego w I kategorii zaszergowania spowoduje zatem wzrost wypłacanego

wynagrodzenia miesięcznego, często powyżej istotnie zwiększanej innymi przepisami płacy minimalnej obowiązującej w 2017 r. Nie było to przez miasta uwzględnione w projektach budżetów lub uchwalonych już budżetach na rok 2017. Proponowana w rozporządzeniu wysokość minimalnych wynagrodzeń od 1 marca 2017 r. skutkować może bardzo wysokim wzrostem kosztów wynagradzania (kilka milionów złotych w przypadku dużego miasta). Zastosowanie nowych zapisów rozporządzenia wymagać będzie wprowadzenia w wielu miastach zmian do istniejących regulaminów wynagradzania, z zachowaniem procedury konsultacji ze związkami zawodowymi.

Zdaniem Zarządu Związku Miast Polskich jest to zbyt duża ingerencja projektodawcy w samodzielność gmin w zakresie kształtowania wynagrodzeń, która została przyznana gminom w ustawie o pracownikach samorządowych w 2009 roku. Spowoduje to konieczność dokonywania poważnych zmian budżetowych w sferze wynagrodzeń, co w konsekwencji może przynieść skutek odwrotny od zamierzonego (rezygnację z zatrudniania stażystów, ograniczenie zatrudniania pracowników obsługi oraz w ramach prac interwencyjnych). Dodatkowo projekt nie przewiduje rekompensaty za niezbędny wzrost nakładów na fundusz płac.

Przyjęcie proponowanych zmian zgodnie z projektem rozporządzenia spowoduje, iż pracownicy w urzędach gmin, miast, miast na prawach powiatów, starostw powiatowych czy w urzędach marszałkowskich zatrudnieni na podstawie umowy o pracę, zajmujący stanowiska kierownicze otrzymają dodatki funkcyjne określone w wewnętrznych regulaminach wynagradzania jako procent (odpowiadający danej stawce) najniższego zasadniczego wynagrodzenia z I kategorii zaszeregowania naliczony od kwoty 1700 zł. Wynika to z propozycji podniesienia kwoty najniższego wynagrodzenia zasadniczego w I kategorii z 1100 zł do kwoty 1700 zł. Zmiana ta spowoduje, że dodatki funkcyjne urzędników zatrudnionych w ramach umowy o pracę i zajmujących kierownicze stanowiska będą wyższe niż określone np. w Tabeli I – „A. Stanowiska wójtów (burmistrzów, prezydentów miast), starostów i marszałków województw”, w kolumnie 4 maksymalne poziomy dodatku funkcyjnego, a wynoszące: od 2500 zł - Prezydent m.st. Warszawy, do 1900 zł - wójt, burmistrz w gminach do 15 tys. mieszkańców. Tabele te, określające maksymalne kwoty dodatków funkcyjnych dla najważniejszych osób w JST, nie są ujęte do zmiany w proponowanym projekcie rozporządzenia. Zatem, kierownik USC, geodeta, sekretarz, naczelnicy, kierownicy wydziałów komórek organizacyjnych urzędów mogą uzyskać wyższy dodatek funkcyjny niż kierownik urzędu gminy, miasta lub starostwa. Jak wspomniano wyżej można zmienić regulamin wynagradzania, ale wymaga to negocjacji i rozmów ze związkami zawodowymi lub przedstawicielami załogi, a także uzasadnienia zmian, co w tym wypadku nie znajduje argumentów „za”, tak jak i propozycja projektu rozporządzenia, która stawki dodatku ustalone procentowo w stosunku do najniższego wynagrodzenia zasadniczego zamienia na kwotowe - czyli stałe dla pracowników z wyboru i powołania. Wobec powyższego należy uwzględnić w proponowanym rozporządzeniu takie rozwiązanie, aby kwota dodatku funkcyjnego dla kierowniczych stanowisk z wyboru i powołania - osób najbardziej odpowiedzialnych, była adekwatna do zajmowanej funkcji i przyjętej odpowiedzialności - wójta, burmistrza, prezydenta miasta, starosty, marszałka czy skarbnika. Proponujemy pozostawić możliwość procentowego ustalenia tego składnika wynagrodzenia wobec najniższego wynagrodzenia zasadniczego w I kategorii zaszeregowania, które powinno podlegać waloryzacji.

Niestety, powyższe problemy nie są jedynymi, z którymi przyjdzie się zmierzyć samorządom w sferze wynagrodzeń w 2017 roku. Do innych istotnych problemów

mających wpływ na budżety miast należy dodać: ustalenie minimalnej stawki godzinowej w wysokości 13 zł za godzinę (w przypadku umów zleceń), niedoszacowanie kosztów wynagrodzeń (w przypadku zadań zleconych), problemy płacowe związane z trudną do przewidzenia sytuacją w oświacie, a także oczekiwania związków zawodowych, postulujących wzrost wynagrodzeń dla wszystkich pracowników samorządowych.

W ocenie Zarządu Związku **proponowane zmiany nie dają samorządom żadnych nowych możliwości kształtowania wynagrodzeń, a poprzez obligatoryjne zapisy mogą wywołać trudne do przewidzenia (w chwili obecnej) skutki finansowe i społeczne oraz zaburzają istniejące budżety.**

Ponadto Zarząd Związku Miast Polskich uważa, że obowiązujące rozporządzenie nie spełnia oczekiwań miast w sferze prowadzenia polityki płacowej, ponieważ nie eliminuje istniejących od lat problemów. **Dlatego postulujemy rozpoczęcie prac nad stworzeniem takiego systemu wynagradzania pracowników samorządowych, który pozwoli na:**

- zapobieganie spłaszczaniu wynagrodzeń pomiędzy pracownikami o wysokim stopniu odpowiedzialności, pozwalając jednocześnie (przy zachowaniu hierarchii stanowisk) wynagradzać na odpowiednim poziomie pozostałych pracowników, adekwatnie do zajmowanych przez nich stanowisk, posiadanej wiedzy i kwalifikacji;
- wyeliminowanie nieuzasadnionego obniżania wynagrodzeń pracowników samorządowych zatrudnionych na podstawie wyboru, które może mieć miejsce w wyniku walki politycznej ugrupowań zasiadających w radach gmin;
- zniesienie lub podwyższenie górnej granicy zarobków organów wykonawczych JST, co pozwoli na nie obniżanie wynagrodzeń przez rady miast w przypadku uzyskania większego dodatku stażowego. Pracownicy pochodzący z wyboru są jedyną grupą pracowników samorządowych, której obniża się wynagrodzenie wraz ze zwiększeniem stażu pracy;
- możliwość przyznania szefom JST nagród za szczególne osiągnięcia – jest to jedyna grupa pracowników samorządowych, która nie może takiej nagrody otrzymać,
- możliwość zatrudniania w urzędach i jednostkach budżetowych fachowców za wynagrodzeniem zbliżonym do wynagrodzeń stosowanych w innych sektorach.

Apelujemy o przesunięcie terminu wejścia w życie proponowanych zmian dotyczących podwyższenia minimalnych kwot wynagrodzenia zasadniczego dla pracowników zatrudnionych w ramach umowy o pracę (najwcześniej od 1 stycznia 2018 roku) i pilne rozpoczęcie prac nad nowymi zasadami wynagradzania pracowników samorządowych zgodnie z oczekiwaniami miast.

Jasło, 16 grudnia 2016 r. / Warszawa, 20 stycznia 2017 roku