**Związek Nauczycielstwa Polskiego**

 **Zespół Organizacji i Współpracy**

 Prezydium Krajowej Sekcji Pracowników Administracji i Obsługi Związku Nauczycielstwa Polskiego po zapoznaniu się z projektem zmian Rozporządzenia dotyczącego wynagradzania pracowników samorządowych zaproponowanym przez Ministerstwo Rozwoju Pracy i Technologii wnosi/przedkłada uwagi do projektu :

Analizując zapisy Rozporządzenia od 2009r. ( tj. obowiązywania Rozporządzenia) do roku 2021 porównaliśmy % stosunek płacy minimalnej do wynagrodzenia zasadniczego minimalnego w I kategorii zaszeregowania oraz % wysokość 20 zł progu zwiększającego różnicę między kategoriami.

Poniższa tabela przedstawia analizę

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| ROK | Płaca minimalna | Minimalne zasadnicze w I kat | %wysokość 20zł różnicy między kategoriami |
| 2009 | 1.276,00 | 1.100,00tj. 86,2% płacy minimalnej | 1,81 % ( 20 zł) |
| 2018 | 2.250,00 | 1.700,00tj. 75% płacy minimalnej | 1.17 % (20 zł) |
| 2020 | 2.600,00 | 1.700,00tj. 65,4% płacy minimalnej | 0,76 % (20 zł) |
| 2021 | 2.800,00 | 1.700,00tj. 60,71% płacy minimalnej | 0,71% (20 zł) |
| Propozycja MRPiT z 2021r. | 2.800,00 | 2.000,00tj. 71,42% płacy minimalnej | Proponowane różne progi:od I-III 20 złIV – XV 30 złXV-XVI 40 złXVI- XVII 60 złXVII – XIX 100złXIX-XXII 200 zł |
| **Przy zachowaniu % proporcji z 2009 r.**  | **2.800,00** | **2.414,00****tj. 86,2% płacy minimalnej** | **1,81% tj.50,68 zł** |

Dane z tabeli pokazują jak w czasie 12 lat funkcjonowania Rozporządzenia wyglądał stosunek wynagrodzenia minimalnego do minimalnego wynagrodzenia zasadniczego w I kategorii zaszeregowania.

Wzrost płacy minimalnej nie przekłada się na wzrost wynagrodzenia zasadniczego. A jak pokazują dane z tabeli ma on tendencję spadkową.

Uzasadnione byłoby utrzymanie % wskaźników wysokości minimalnego wynagrodzenia zasadniczego do wynagrodzenia minimalnego chociażby na poziomie z 2009 r. tj.86,2%. W zaproponowanych zmianach Rozporządzenia dopiero XV kategoria zaszeregowania z propozycją 2.400 zł zbliża się do tego wskaźnika.

Ustalenie od 01.01.2021 r. minimalnego wynagrodzenia za pracę w wysokości 2.800 zł (Rozporządzenie Rady Ministrów z 15.09.2020r.) i nie uwzględnianie dodatku za staż pracy (art.6 ust.5 pkt.5 ustawy z 10,10.2002r. o minimalnym wynagrodzeniu za pracę) oznacza, że pracownicy samorządowi muszą mieć zagwarantowane wynagrodzenie w wysokości 2.800 zł. Daje to podstawę aby wynagrodzenie minimalne w I kategorii określone w Rozporządzeniu było równe płacy minimalnej czyli 2.800 zł a nie proponowane 2.000 zł.

W uzasadnieniu do projektu zmian Rozporządzenia podaje się, że poziom wynagrodzenia minimalnego nie ma charakteru jedynie wynagrodzenia zasadniczego i obejmuje również inne składniki wynagrodzenia i świadczenia pracownicze zaliczane do wynagrodzenia osobowego w tym premie i dodatki.

Chcemy w tym miejscu zaznaczyć, że nie wszyscy pracownicy samorządowi mają prawo do premii, ponieważ nie jest to składnik obligatoryjny i w większości regulaminy wynagradzania nie uwzględniają premii uznaniowych czy regulaminowych. Po prostu nie mają takiego składnika wynagrodzenia jak premia, a tam gdzie premia jeszcze funkcjonuje nie jest w wysokości 40% wynagrodzenia zasadniczego, a tylko taka podniosłaby wynagrodzenie zasadnicze w I kategorii z 2.000zł do 2.800zł tj. wynagrodzenia minimalnego.

Powoływanie się w uzasadnieniu do projektu Rozporządzenia, że pracownicy otrzymują dodatki rozumiemy, że jest mowa o dodatku funkcyjnym czy dodatku specjalnym. Przyznanie tych dodatków jest ściśle ograniczone, bowiem Rozporządzenie określa stanowiska, które mogą otrzymać dodatek funkcyjny i obligatoryjnie przysługuje on pracownikom samorządowym zatrudnionym na podstawie wyboru czy mianowania. Pozostałym pracownikom samorządowym zatrudnionym na podstawie umowy o pracę może być on przyznany o ile jest zawarty w regulaminie wynagradzania w danej jednostce i dokładnie określa, którzy pracownicy mogą go otrzymywać i w jakiej wysokości i na jakich zasadach. Jest to dodatkowy element wynagrodzenia za pracę związany ze sprawowaną funkcją, a więc wiąże się z większą odpowiedzialnością tych pracowników – w jednostkach oświatowych jest to zazwyczaj główny księgowy czy sekretarz szkoły. Trudno się zatem zgodzić aby dodatek funkcyjny był składnikiem umożliwiającym osiąganie minimalnego wynagrodzenia.

Natomiast dodatek specjalny nie może być uznany jako stały składnik wynagrodzenia, ponieważ jest przyznawany na określony czas i w związku z powierzeniem dodatkowych obowiązków i zdań.

Dodatek za pracę w porze nocnej i dodatek za wieloletnią pracę są wyłączone z minimalnego wynagrodzenia.

Krajowa Sekcja Pracowników Administracji i Obsługi Związku Nauczycielstwa Polskiego przeprowadziła w styczniu 2020 r. badanie ankietowe w sprawie wynagrodzeń pracowników samorządowych zatrudnionych w systemie oświaty.

Zebrane z ponad 220 Oddziałów ZNP, obejmujących duże aglomeracje miejskie, miasta na prawach powiatu , gminy miejskie i wiejskie pokazały, że wzrost płacy minimalnej do 2.600 zł i wyłączenie dodatku stażowego, spowodował spłaszczenie wynagrodzeń, bowiem regulacje placowe objęły tylko tych pracowników, którzy dotychczas nie osiągali wynagrodzenia zasadniczego na poziomie płacy minimalnej. Załączone do ankiet z jednostek oświatowych wykazy wynagrodzenia zasadniczego na poszczególnych stanowiskach zarówno urzędniczych jak i pomocniczo-obsługowych potwierdziły, że wynagrodzenia są niemal na jednakowym poziomie. Sytuacja powtórzyła się w bieżącym roku, powodując dalsze spłaszczenie wynagrodzeń.

Proponowana w projekcie Rozporządzenia rozpiętość minimalnego wynagrodzenia zasadniczego od 2000 zł w I kategorii zaszeregowania do 2.440 zł tj. XVI kategorii - najwyższej dotyczącej pracowników samorządowych zatrudnionych w jednostkach oświatowych daje pracodawcom możliwość ustalenia wszystkim pracownikom wynagrodzenia na poziomie wynagrodzenia minimalnego bez względu na uzgadniane w regulaminach ze związkami zawodowymi kwoty maksymalne. A przecież ustalając wynagrodzenie pracownika powinno się uwzględniać nie tylko osiąganie minimalnego wynagrodzenia za pracę. Art.36 ust.1 ustawy o pracownikach samorządowych stanowi, że pracownikowi przysługuje wynagrodzenie stosowne do zajmowanego stanowiska oraz posiadanych kwalifikacji i kategorii zaszeregowania. Zaproponowane zmiany Rozporządzenia tego nie zapewniają .

**Utrzymanie wynagrodzenia minimalnego zasadniczego w I kategorii zaszeregowania co najmniej na poziomie % stosunku minimalnego wynagrodzenia z roku 2009, dałoby szansę na zachowanie proporcji między zakresem obowiązków i wymaganych kwalifikacji na zajmowanych stanowiskach a wysokością wynagrodzenia.**

**Jednak najbardziej właściwe jest zrównanie minimalnego wynagrodzenia z minimalną płacą zasadniczą w I kategorii zaszeregowania i % wzrost w kolejnych kategoriach tj. I kategoria 100% płacy minimalnej, kat II np.:102%. Powiązanie wynagrodzenia minimalnego z wynagrodzeniem zasadniczym określanym procentowo, daje szansę wszystkim pracownikom samorządowym na podniesienie płac wraz ze wzrostem płacy minimalnej.**

**Wnosimy również o skatalogowanie w jednym dziale stanowisk dla jednostek organizacyjnych działających w zakresie oświaty.**

**Uważamy też, że potrzebna jest analiza stanowisk, kategorii ich zaszeregowania i wymaganych kwalifikacji.**

Przykładem jest usytuowanie w rozporządzeniu stanowisk np.:

- **pomoc nauczyciela** VI kategoria zaszeregowania – wykształcenie podstawowe,

-**intendent** V kategoria zaszeregowania – wykształcenie zawodowe z odpowiednim stażem lub wykształcenie średnie,

- **starszy intendent** VI kategoria zaszeregowania – wykształcenie średnie z odpowiednim stażem lub wykształcenie wyższe.

Uważamy też, że propozycja przeniesienia „starszego intendenta” do grupy stanowisk pomocniczo-obsługowych nie odpowiada obowiązkom, odpowiedzialności i kwalifikacjom wymaganym na tym stanowisku.

Związek Nauczycielstwa Polskiego zwracał się do Ministerstwa Rodziny Pracy i Polityki Społecznej w marcu i wrześniu 2020r. i w styczniu 2021r. do Ministerstwa Rozwoju Pracy i Technologii z prośbą o podjęcie rozmów w sprawie potrzeby zmian w Rozporządzeniu dotyczącym wynagradzania pracowników samorządowych, ze względu na trwającą w kraju pandemię do spotkań nie doszło.

Reasumując zaproponowane przez Ministerstwo Rozwoju Pracy i Technologii propozycje zmian w Rozporządzeniu nie odzwierciedlają naszych oczekiwań.

 Za Prezydium KSPAiO

 Przewodnicząca - Bożena Dwornik

Warszawa, 20 maja 2021r.