

UZASADNIENIE

Rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 15 maja 2018 r. w sprawie wynagradzania pracowników samorządowych (Dz. U. poz. 936, z późn. zm.), zwane dalej „rozporządzeniem”, zostało wydane na podstawie art. 37 ust. 1 ustawy z dnia 21 listopada 2008 r. o pracownikach samorządowych (Dz. U. z 2019 r. poz. 1282), zwanej dalej „ustawą”, i obowiązuje od dnia 19 maja 2018 r.

Zgodnie z treścią upoważnienia Rada Ministrów określa, m.in. warunki i sposób wynagradzania pracowników samorządowych, o których mowa w art. 4 ust. 1 pkt 3 ustawy (tj. pracowników zatrudnianych na podstawie umowy o pracę), w tym minimalny poziom wynagrodzenia zasadniczego na poszczególnych stanowiskach.

Minimalny poziom wynagrodzenia zasadniczego dla pracowników zatrudnionych na podstawie umowy o pracę określony jest w XXII kategoriach zaszeregowania w granicach kwot I – 1 700 zł, XXII – 3 000 zł i obowiązuje od 1 stycznia 2018 r.

Zgodnie z rozporządzeniem Rady Ministrów z dnia 15 września 2020 r. w sprawie wysokości minimalnego wynagrodzenia za pracę oraz wysokości minimalnej stawki godzinowej w 2021 r. (Dz. U. poz. 1596), w 2021 r. minimalne wynagrodzenie za pracę wynosi 2 800 zł. Ponadto, zgodnie z przepisami ustawy z dnia 19 lipca 2019 r. o zmianie ustawy o minimalnym wynagrodzeniu za pracę (Dz. U. poz. 1564), od dnia 1 stycznia 2020 r. z kategorii minimalnego wynagrodzenia za pracę został wyłączony dodatek za staż pracy.

Nowelizacja rozporządzenia ma na celu uaktualnienie minimalnego poziomu wynagrodzenia pracowników. Projekt rozporządzenia przewiduje – w odniesieniu do pracowników zatrudnionych na podstawie umowy o pracę – podwyższenie kwot minimalnego poziomu wynagrodzenia zasadniczego określonego w I Tabeli w załączniku nr 3 do rozporządzenia i ustalenie ich w wysokości:

- 2 000 zł w I kategorii zaszeregowania (dotychczas 1 700 zł),
- 3 300 zł w XXII (ostatniej) kategorii zaszeregowania (dotychczas 3 000 zł).

Minimalny poziom wynagrodzenia zasadniczego dla pracowników zatrudnionych na podstawie umowy o pracę określony w I Tabeli w załączniku nr 3 do rozporządzenia nie jest tożsamy z minimalnym wynagrodzeniem za pracę, określonym w ww. rozporządzeniu Rady Ministrów z dnia 15 września 2020 r.

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 m.in. premie i dodatki, z wyjątkiem składników wymienionych w art. 6 ust. 5 ustawy o minimalnym wynagrodzeniu za pracę (tj. nagrody jubileuszowej, odprawy pieniężnej przysługującej pracownikowi w związku z przejściem na emeryturę lub rentę z tytułu niezdolności do pracy, wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych, dodatku do wynagrodzenia za pracę w porze nocnej oraz dodatku za staż pracy).

Pracodawca samorządowy określa w regulaminie wynagradzania, m.in. szczegółowe warunki wynagradzania, w tym maksymalny poziom wynagrodzenia zasadniczego dla pracowników zatrudnionych na podstawie umowy o pracę. Zatem, mimo że projektowany w rozporządzeniu poziom minimalnego wynagrodzenia zasadniczego jest niższy (w kategoriach zaszeregowania I – XIX) od kwoty 2 800 zł, to pracodawca ma możliwość ustalenia wynagrodzenia pracownikom zatrudnionym w pełnym wymiarze czasu pracy, w taki sposób, aby jego wysokość nie była niższa od obowiązującej wysokości minimalnego wynagrodzenia za pracę.

Proponuje się także następujące zmiany w katalogu stanowisk określonym w załączniku nr 3 do nowelizowanego rozporządzenia w II Tabeli:

- 1) uzupełnienie tabeli stanowisk określonej w części D „Stanowiska we wszystkich urzędach”, w grupie „Stanowiska pomocnicze i obsługi” – o stanowiska kierowca-operator maszyn specjalnych oraz kierowca ciągnika;
obecnie wymienione stanowiska określone są jedynie dla samorządowych jednostek organizacyjnych; występuje potrzeba uzupełnienia ich także wśród stanowisk pomocniczych i obsługi w urzędach;
- 2) przywrócenie dla stanowiska palacz c.o. możliwości posiadania wykształcenia podstawowego;
wprawdzie przepisy nowelizowanego rozporządzenia gwarantują w § 12 ust. 1 pracownikom zatrudnionym w dniu wejścia w życie rozporządzenia, prawo pozostania na zajmowanym stanowisku w sytuacji, w której nie spełnialiby wymogów w zakresie minimalnych wymagań kwalifikacyjnych w zakresie wykształcenia, umiejętności zawodowych lub stażu pracy, jednakże przepis ten nie ma zastosowania do palaczy c.o. z uwagi na zatrudnianie tych pracowników na czas określony w sezonie grzewczym;
- 3) przeniesienie stanowiska starszy intendent z grupy stanowisk urzędniczych do grupy stanowisk pomocniczych i obsługi;
obecnie stanowisko starszy intendent określone jest w załączniku nr 3 w II Tabeli w części F w grupie „Stanowiska urzędnicze” (lp. 23), natomiast stanowisko intendent wśród grupy „Stanowiska pomocnicze i obsługi” (lp. 30). Sytuacja taka uniemożliwia przeprowadzenie awansu wewnętrznego, bowiem zgodnie z art. 20 ust. 2 ustawy awans wewnętrzny może zostać dokonany jedynie w ramach tej samej grupy stanowisk, o której mowa w art. 4 ust. 2 pkt 1 i 3 ustawy.
W związku z powyższym proponuje się w grupie „Stanowiska pomocnicze i obsługi” dodać lp. 25a i określić stanowisko starszy intendent z dotychczasową VI minimalną kategorią zaszeregowania oraz dotychczasowymi minimalnymi wymaganiami w zakresie wykształcenia i stażu pracy, tj. wykształcenie wyższe bez stażu pracy lub wykształcenie średnie i 2 lata stażu pracy;
- 4) przeredagowanie lp. 39 w taki sposób, aby nie było wątpliwości, że określenie na wstępie wyliczenia, tj. „starszy” nie dotyczy stanowiska „sprzątaczką”. Poprzednio obowiązujące

rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 18 marca 2009 r. w sprawie wynagradzania pracowników samorządowych (Dz. U. 2014 poz. 1786, z późn. zm.) także nie przewidywało stanowiska „starsza sprzątaczką”. Wątpliwość powstała w wyniku połączenia w obowiązującym rozporządzeniu stanowisk występujących poprzednio w dwóch liczbach porządkowych.

Proponuje się, aby projektowane rozporządzenie weszło w życie pierwszego dnia miesiąca następującego po miesiącu ogłoszenia. Projekt rozporządzenia nie wymaga wprowadzenia przepisów o charakterze intertemporalnym.

Określone w projekcie rozporządzenia stawki wynagrodzeń nie różnicują płac kobiet i mężczyzn wykonujących taką samą pracę oraz są zgodne z ustawą z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy (Dz. U. z 2020 r. poz. 1320), a w szczególności z art. 18^{3b} i art. 18^{3c}.

Prawo UE nie reguluje warunków wynagradzania na stanowiskach w administracji samorządowej. Jednocześnie projekt nie narusza przepisów prawa UE dotyczącego równego traktowania kobiet i mężczyzn.

Projekt nie zawiera przepisów technicznych, nie podlega zatem notyfikacji zgodnie z trybem przewidzianym w rozporządzeniu Rady Ministrów z dnia 23 grudnia 2002 r. w sprawie sposobu funkcjonowania krajowego systemu notyfikacji norm i aktów prawnych (Dz. U. Nr 239, poz. 2039, z późn. zm.).

Projekt rozporządzenia nie jest sprzeczny z prawem Unii Europejskiej.

Projekt nie wymaga przedstawienia organom i instytucjom Unii Europejskiej, w tym Europejskiemu Bankowi Centralnemu, w celu uzyskania opinii, dokonania powiadomienia, konsultacji albo uzgodnienia.

Projekt rozporządzenia zostanie zamieszczony w Biuletynie Informacji Publicznej Rządowego Centrum Legislacji w zakładce Rządowy Proces Legislacyjny, stosownie do art. 5 ustawy z dnia 7 lipca 2005 r. o działalności lobbingowej w procesie stanowienia prawa (Dz. U. z 2017 r. poz. 248) i § 52 ust. 1 uchwały nr 190 Rady Ministrów z dnia 29 października 2013 r. – Regulamin pracy Rady Ministrów (M.P. z 2016 r. poz. 1006, z późn. zm.).

Projekt rozporządzenia nie stwarza zagrożeń korupcyjnych.