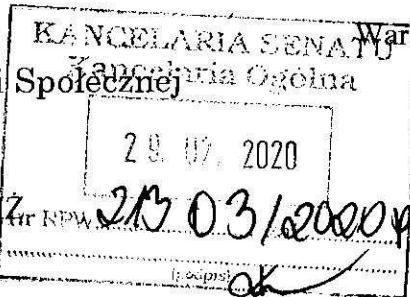




MINISTER
Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej



Warszawa, 23 lipca 2020 r.

DPR-V.058.7.2020.MZ



03980200363373
RPW/21303/2020 P
2020-07-29

Pan

Tomasz Grodzki

Marszałek Senatu RP

Janina Maria Jackowska

w odpowiedzi na oświadczenie senatorskie znak: BPS/043-13-411/20 Senatora Jana Marii Jackowskiego, uprzejmie przedstawiam poniższe informacje.

Odnosząc się do wynagrodzeń pracowników samorządowych należy zauważyć, że uprawnienia pracownika samorządowego w zakresie wynagrodzenia określa ustawa z dnia 21 listopada 2008 r. o pracownikach samorządowych (Dz. U. z 2018 r. poz. 1260, z późn. zm.). Ustawa upoważnia Radę Ministrów do określenia m.in. warunków i sposobu wynagradzania pracowników samorządowych zatrudnionych na podstawie umowy o pracę, w tym minimalnego poziomu wynagrodzenia zasadniczego na poszczególnych stanowiskach (art. 37 ust. 1 pkt 3 ustawy).

Rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 15 maja 2018 r. w sprawie wynagradzania pracowników samorządowych (Dz. U. poz. 936, z późn. zm.), określa – stosownie do upoważnienia – jedynie minimalny miesięczny poziom wynagrodzenia zasadniczego. Zarówno kwoty wynagrodzenia zasadniczego, jak i kategorie zaszeregowania na poszczególnych stanowiskach pracowników zatrudnionych na podstawie umowy o pracę (zał. nr 3 do rozporządzenia), określają minimum w odniesieniu do wynagrodzenia zasadniczego.

Kształtowanie całkowitej wysokości wynagrodzenia pracowników pozostaje w gestii pracodawców samorządowych. Instrumentem prawnym umożliwiającym ustalanie przez pracodawców wynagrodzeń pracowników samorządowych jest regulamin wynagradzania, wydawany na podstawie art. 39 ustawy o pracownikach samorządowych.

W regulaminie wynagradzania pracodawca samorządowy określa m.in. szczegółowe warunki wynagradzania, w tym maksymalny poziom wynagrodzenia zasadniczego dla pracowników zatrudnionych na podstawie umowy o pracę (art. 39 ust. 1 pkt 2). Pracodawca w regulaminie wynagradzania może także określić (art. 39 ust. 2):

- warunki przyznawania oraz warunki i sposób wypłacania premii i nagród innych niż nagroda jubileuszowa oraz

- warunki i sposób przyznawania dodatków: funkcyjnego i specjalnego (przyznawanego z tytułu okresowego zwiększenia obowiązków służbowych lub powierzenia dodatkowych zadań) oraz innych dodatków.

Przytoczone przepisy nie zawierają mechanizmu automatycznego wzrostu wynagrodzeń pracowników. Jednak dają pracodawcy samorządowemu swobodę w prowadzeniu zakładowej polityki płac i w kształtowaniu całkowitej wysokości wynagrodzenia pracowników zatrudnionych na podstawie umowy o pracę, stosownie do możliwości finansowych. Problematyka dotycząca środków finansowych na wynagrodzenia pracowników samorządowych jak również zawieranych przez władze samorządowe porozumień w kwestii podwyższania płac stosownie do wzrostu minimalnego wynagrodzenia za pracę, pozostaje poza kompetencjami Ministerstwa Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej.

Odnosnie do kwestii minimalnego wynagrodzenia za pracę, informuję, że minimalny poziom wynagrodzenia pracownika (tj. osoby zatrudnionej na podstawie stosunku pracy) oraz osoby wykonującej pracę na podstawie określonych umów cywilnoprawnych (minimalna stawka godzinowa), ustalany jest w celu zabezpieczenia minimum płacowego ogółu pracowników, na warunkach określonych w ustawie z dnia 10 października 2002 r. o minimalnym wynagrodzeniu za pracę (Dz. U. z 2018 r. poz. 2177, z późn. zm.).

Kwota minimalnego wynagrodzenia za pracę wyznacza dolną granicę wysokości wynagrodzenia przysługującego każdemu pracownikowi zatrudnionemu w pełnym miesięcznym wymiarze czasu pracy.

Minimalne wynagrodzenie za pracę nie ma charakteru wyłącznie 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 (np. nagrody, dodatek specjalny), z wyjątkami określonymi w ustawie. Stosownie do art. 6 ust. 5 przedmiotowej ustawy z zakresu składnikowego minimalnego wynagrodzenia za pracę wyłączone są: nagroda jubileuszowa, odprawa pieniężna przysługująca pracownikowi w związku z przejściem na emeryturę lub rentę z tytułu niezdolności do pracy, wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych, dodatek do wynagrodzenia za pracę w porze nocnej oraz dodatek za staż pracy.

Mam nadzieję, że przedstawione wyżej informacje oraz wyjaśnienia zostaną uznane za satysfakcjonujące i wyczerpujące.

Z poważaniem
MINISTER
z up. *Stanisław Szved*
Stanisław Szved
SEKRETARZ STANU