



Minister Rodziny i Polityki Społecznej

Marlena Małąg

DPP-V.053.17.2022.MD

Warszawa, /elektroniczny znacznik czasu/

Pan

Mariusz Kamiński

Minister Spraw Wewnętrznych i Administracji

Szanowny Panie Ministrze,

w załączeniu przesyłam – według właściwości – pismo Przewodniczącego Komisji Praw Człowieka, Praworządności i Petycji Senatu RP z dnia 26 października 2022 r., znak: BPS.DKS.KPCPP.0330.36.2022 w sprawie podjęcia inicjatywy ustawodawczej dotyczącej zmiany ustawy z dnia 21 listopada 2008 r. o pracownikach samorządowych (Dz.U. z 2022 r. poz. 530), w celu wprowadzenia dodatku do wynagrodzenia dla pracowników oświaty zatrudnionych na stanowiskach pomocniczych w przedszkolach, szkołach i placówkach specjalistycznych z tytułu pracy w trudnych lub uciążliwych warunkach, z uprzejmą prośbą o rozpatrzenie.

Wnioskowana w załączonym piśmie nowelizacja ustawy o pracownikach samorządowych pozostaje poza właściwością Ministerstwa Rodziny i Polityki Społecznej.

Jednocześnie należy zauważyć, że przepisy płacowe dotyczące pracowników sfery budżetowej (państwowej i samorządowej), obowiązujące pod koniec lat dziewięćdziesiątych oraz na początku lat dwutysięcznych, przewidywały dodatki za pracę w warunkach uciążliwych lub szkodliwych dla zdrowia, jednakże były one sukcesywnie uchylane w kolejnych nowelizacjach przepisów dotyczących zasad wynagradzania.

Uzasadnieniem uchylecia dodatków za pracę wykonywaną w warunkach uciążliwych lub szkodliwych dla zdrowia jest fakt, że w myśl przepisów Kodeksu pracy, pracodawca ponosi odpowiedzialność za stan bezpieczeństwa i higieny pracy w zakładzie pracy oraz jest obowiązany chronić zdrowie i życie pracowników przez zapewnienie bezpiecznych i higienicznych warunków pracy przy odpowiednim wykorzystaniu osiągnięć nauki i techniki (art. 207 k.p.). Tym samym nie znajdują merytorycznego uzasadnienia przepisy dotyczące dodatku, którego wypłacenie usprawiedliwałoby utrzymanie przez pracodawcę szkodliwych, uciążliwych, a niekiedy także niebezpiecznych warunków pracy. Wielu pracodawców wychodzi bowiem z założenia, że fakt wypłaty tego dodatku zwalnia ich z obowiązku poprawy warunków pracy, a przecież dodatek do wynagrodzenia nie powinien być rekompensatą za złe warunki pracy.

W odniesieniu do pracowników samorządowych, ustawa o pracownikach samorządowych upoważnia pracodawcę do wydania regulaminu wynagradzania. Pracodawca samorządowy w regulaminie wynagradzania zobowiązany jest, zgodnie z art. 39 ust. 1 ustawy, do określenia wymagań kwalifikacyjnych pracowników samorządowych, a także szczegółowych warunków wynagradzania, w tym maksymalnego poziomu wynagrodzenia zasadniczego.

Ponadto, przepis art. 39 ust. 2 ustawy, umożliwia pracodawcy określenie w regulaminie wynagradzania wymienionych w nim zagadnień, m.in. warunków przyznawania i wypłacania premii i nagród innych niż nagroda jubileuszowa oraz dodatków: funkcyjnego i specjalnego a także innych dodatków.

W mojej opinii, przytoczone przepisy dają pracodawcy samorządowemu swobodę w prowadzeniu zakładowej polityki płac w kształtowaniu wysokości wynagrodzenia pracowników zatrudnionych na podstawie umowy o pracę, w tym w ustalaniu dodatków do wynagrodzenia w zależności od potrzeb i stosownie do możliwości finansowych.

Z wyrazami szacunku

Marlena Małąg

Minister Rodziny i Polityki Społecznej

/-kwalifikowany podpis elektroniczny-/