Kategoria: Aktualności
Opublikowano: piątek, 19, listopad 2021 19:14
Bernadeta Skóbel
Odsłony: 4518

1 listopada 2021 r. weszła w życie ustawa z dnia 17 września 2021 r. o zmianie ustawy o wynagrodzeniu osób zajmujących kierownicze stanowiska państwowe oraz niektórych innych ustaw. Art. 11 wprowadzono również zmiany w ustawie o pracownikach samorządowych, dotyczące zasad wynagradzania pracowników samorządowych pochodzących z wyboru.

Kwota bazowa na wyższym poziomie

Podniesiono przelicznik kwoty bazowej, stanowiący podstawę do ustalenia maksymalnej ustawowej wysokości wynagrodzenia pracowników samorządowych pochodzących z wyboru z 7-krotności do 11,2-krotności (art. 37 ust. 3 ustawy o pracownikach samorządowych).

W 2021 r. kwota bazowa określona w ustawie budżetowej dla osób zajmujących kierownicze stanowiska państwowe na podstawie przepisów ustawy z dnia 23 grudnia 1999 r. o kształtowaniu wynagrodzeń w państwowej sferze budżetowej oraz o zmianie niektórych ustaw wynosi 1789,42 zł. Zgodnie z projektem ustawy budżetowej na 2022 r. kwot bazowa w kolejnym roku będzie wynosiła tyle samo. Oznacza to, że przynajmniej przez najbliższych kilkanaście miesięcy maksymalne miesięczne wynagrodzenie osób zatrudnionych na podstawie wyboru wyniesie do 20 041,5 zł

Określono zasady ustalania wysokości minimalnego wynagrodzenia za pracę dla osób zatrudnionych na podstawie wyboru

Zgodnie z nowododanym art. 37 ust. 4 ustawy o pracownikach samorządowych wskazano, że minimalne wynagrodzenie osób, o których mowa w art. 4 ust. 1 pkt 1 (pracownicy samorządowi zatrudnieni na podstawie wyboru), nie może być niższe niż 80% maksymalnego wynagrodzenia określonego dla poszczególnych stanowisk w przepisach Rozporządzenia Rady Ministrów w sprawie wynagradzania pracowników samorządowych. Maksymalne wynagrodzenie na danym stanowisku stanowi suma maksymalnego poziomu wynagrodzenia zasadniczego oraz maksymalnego poziomu dodatku funkcyjnego, a w przypadku osoby, o której mowa w art. 36 ust. 3 (wójt, burmistrz, prezydent miasta, starosta, marszałek) także kwoty dodatku specjalnego".

Zgodnie z §6 Rozporządzenia z dnia 25 października 2021 r. w sprawie wynagradzania pracowników samorządowych dodatek specjalny dla osób, o których mowa w art. 36 ust. 3 ustawy, przysługuje w kwocie wynoszącej 30% łącznie wynagrodzenia zasadniczego i dodatku funkcyjnego.

Innymi słowy aby obliczyć wysokość minimalnego wynagrodzenia osób zatrudnionych na podstawie wyboru należy zsumować wynikającą z rozporządzenia o wynagradzaniu pracowników samorządowych wynagrodzenie zasadnicze oraz dodatek funkcyjny i do tej kwoty dodatek specjalny obligatoryjny, jeżeli na danym stanowisku przysługuje (30% sumy wynagrodzenia maksymalnego wynagrodzenia zasadniczego i dodatku funkcyjnego).

Przykład:

Staroście w powiecie powyżej 120 tys. mieszkańców przysługuje wynagrodzenie zasadnicze w maksymalnej wysokości 10770 zł oraz maksymalnie 3450 zł dodatku funkcyjnego oraz obligatoryjny dodatek specjalny w wysokości 30% sumy obu składników.

Zatem minimalne wynagrodzenie wynosi 14 788,8 zł tj. 80%*(10770 + 3450 zł + 4266).

Phoca PDF

Dodać należy, że w ramach minimalnej kwoty wynagrodzenia ogółem rada powiatu może ustalać wysokość dodatku zasadniczego i dodatku funkcyjnego na różnym procentowym poziomie np. przyznać dodatek funkcyjny w maksymalnej wysokości ale obniżyć poniżej 80% wynagrodzenie zasadnicze. Pamiętać jednak należy, że taka operacja będzie miała wpływ na wysokość wypłacanego wynagrodzenia - o ile bowiem dodatek specjalny obligatoryjny zależy o wysokości dodatku zasadniczego i dodatku funkcyjnego o tyle ustawowy dodatek za wieloletnią pracę (art. 38 ustawy o pracownikach samorządowych) liczony jest tylko od wynagrodzenia zasadniczego.

Przykład:

W powiecie powyżej 120 tys. mieszkańców wynagrodzenie starosty zostało ustalone w następujący sposób: dodatek specjalny w wysokości maksymalnej 3450 zł, wynagrodzenie zasadnicze 8077,5 a w konsekwencji dodatek funkcyjny w wysokości 3458,25 zł. Wynagrodzenie zostało ustalone w prawidłowy sposób, pomimo że wynagrodzenie zasadnicze zostało ustalone na poziomie 75% maksymalnej kwoty wynagrodzenia.

Dla porządku należy dodać, że chociaż nie wynika to wprost z art. 37 ust. 4 do kwoty minimalnego wynagrodzenia za pracę nie wlicza się dodatku stażowego (co wynika z określonego przez ustawodawcę w tym przepisie sposobu obliczenia kwoty minimalnego wynagrodzenia za pracę).

Problem z maksymalnym miesięcznym wynagrodzeniem

Realnym problemem może być ustalenie maksymalnej wysokości wynagrodzenia w okresie miesiąca. Jak wskazano wcześniej ustawową maksymalną wysokość wynagrodzenia miesięcznego uregulowano w art. 37 ust. 3 (tj. w przepisie określający przelicznik kwoty bazowej). W dotychczasowym stanie prawnym nie było wątpliwości, że do limitu należało wliczać również dodatek stażowy (co stawiało w mniej korzystnej sytuacji osoby z dłuższym stażem pracy, dla których wynagrodzenie zasadnicze często musiało być odpowiednio obniżane, żeby móc zmieścić się w limicie). Po zmianie stanu prawnego ustawodawca nadal w art. 37 ust. 3 nie dookreślił, czy do maksymalnej miesięcznej wysokości wynagrodzenia wlicza się czy też nie dodatek stażowy.

W art. 37 ust. 4 zdanie 2 ustawy wskazano co prawda, że maksymalne wynagrodzenie na danym stanowisku stanowi suma maksymalnego poziomu wynagrodzenia zasadniczego oraz maksymalnego poziomu dodatku funkcyjnego, a w przypadku osoby, o której mowa w art. 36 ust. 3, także kwoty dodatku specjalnego, ale przepis ten znajduje się w innej jednostce redakcyjnej, która reguluje zasady ustalania minimalnego wynagrodzenia na danym stanowisku pracy.

Wykładnia literalna nie daje niestety jednoznacznej odpowiedzi. Dodać należy, że art. 37 ust. 4 ustawy został zmodyfikowany na etapie prac senackich, a przebieg komisji na której procedowano projekt nie pozwalana na jednoznaczne ustalenie intencji autorów poprawki (poprawka w przyjętym przez Sejm kształcie została ostatecznie zredagowana dopiero na posiedzeniu komisji i przyjęta na posiedzeniu plenarnym już bez szerszej dyskusji).

Przy obecnym limicie ustawowym w przypadku powiatów pow. 120 tys. mieszkańców, przy założeniu że starosta ma 20-letni staż pracy, rozbieżność pomiędzy maksymalnym ustawowym miesięcznym wynagrodzeniem, a maksymalnym wynagrodzeniem na danym stanowisku pracy powiększonym o dodatek stażowy wynosi kilkaset złotych miesięcznie. W przypadku prezydentów dużych miast i

Phoca PDF

marszałków ta rozbieżność jest jeszcze większa.

Temat ten był 2-krotnie przedmiotem dyskusji na posiedzeniu Zespołu ds. Administracji Publicznej Komisji Wspólnej Rządu i Samorządu Terytorialnego. Ostatecznie MRiPS odpowiedzialne za przygotowanie projektu rozporządzenia w uzgodnieniu z Ministerstwem Spraw Wewnętrznych i Administracji przedstawiło opinię, że limit z art. 37 ust. 3 nie obejmuje dodatków stażowych, jednakże z oczywistym zastrzeżeniem, że z uwagi na ustrojową rolę wojewodów, opinia oczywiście nie ma charakteru wiążącego. Opinie tę przedstawiamy w załączeniu.

Warto również dodać, że na ciekawy zabieg zdecydowano się w niektórych miastach na prawach powiatu, gdzie z wypracowanych i opublikowanych projektów uchwał wynika, że wynagrodzenie ma być ustalane w oparciu o maksymalne – wynikające z rozporządzenia wykonawczego do ustawy – kwoty wynagrodzenia zasadniczego i dodatku funkcyjnego, a w kolejnej jednostce redakcyjnej zastrzeżono, że maksymalne miesięczne wynagrodzenie nie może przekroczyć w okresie miesiąca 11,2 kwoty bazowej. Przykładowo na taką praktykę zdecydowano się m.in. w Krakowie (projekt uchwały druk nr 2304 na dzień publikacji artykułu dostępny w zakładce "Sprawy sesyjne w toku") i Poznaniu (PU 1094/21 dostępny w materiałach sesyjnych).

24 listopada br. Związek Powiatów Polskich organizuje bezpłatne szkolenie z tej tematyki. Więcej szczegółów tutaj.

Phoca PDF