

Kategoria: Aktualności

Opublikowano: piątek, 26, listopad 2021 11:35

Bernadeta Skóbel

Odsłony: 1700

Tym razem prezentujemy odpowiedzi na pytania jakie pojawiły się w trakcie szkolenia online organizowanego przez Związek Powiatów Polskich 24 listopada br. dla członków Związku, dotyczące zasad ustalania wynagrodzeń. Pakiet kolejnych odpowiedzi opublikujemy w kolejnych artykułach.

1. Czy dodatek z tytułu okresowego zwiększenia obowiązków służbowych lub powierzenia dodatkowych zadań (fakultatywny dodatek do wynagrodzenia) dla członka zarządu powiatu wchodzi w limit maksymalnego poziomu wynagrodzenia z art. 37 ust. 3 ustawy o pracownikach samorządowych?

Odpowiedź: Tak. Na to wskazuje zarówno wykładnia językowa jak i celowościowa. Zgodnie z art. 37 ust. 3 ustawy o pracownikach samorządowych maksymalne wynagrodzenie osób, o których mowa w art. 4 ust. 1 pkt 1, nie może przekroczyć w okresie miesiąca 11,2-krotności kwoty bazowej określonej 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 (Dz. U. z 2020 r. poz. 1658). Przepis ten (podobnie jak inne analogiczne regulacje zawarte w wielu innych aktach prawnych) ma na celu ochronę finansów publicznych m.in. przed nadużywaniem stanowiska do czerpania korzyści majątkowych.

W art. 37 ust. 4 zd. 2 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, natomiast warto zaznaczyć, że przepis ten został wprowadzony przede wszystkim po to żeby zdefiniować pojęcie maksymalnego wynagrodzenia na danym stanowisku pracy, które to pojęcie było konieczne żeby było możliwe wyliczenie wysokości minimalnego wynagrodzenia za pracę osób zatrudnionych na podstawie wyboru. Art. 37 ust. 4 pełni zatem funkcję ochronną – jego celem jest ochrona pracownika przez arbitralnym ustaleniem wynagrodzenia na ustaleniu wynagrodzenia na niskim poziomie.

Dodatkowo w art. 37 ust. 4 definiując pojęcie maksymalnego wynagrodzenia za pracę na danym stanowisku odwołuje się do obligatoryjnych składników wynagrodzenia, których maksymalna wysokość została wprost określona w rozporządzeniu o wynagradzaniu pracowników samorządowych (§6 i Załącznik 1).

Przyznanie dodatków do wynagrodzeń o charakterze fakultatywnych, a taki charakter ma dodatek z tytułu okresowego zwiększenia obowiązków służbowych lub powierzenia dodatkowych zadań, oczywiście nie może prowadzić do naruszenia art. 37 ust. 3 ustawy.

2. Czy w przypadku zatrudnienia etatowego członka zarządu w niepełnym wymiarze czasu pracy można zastosować maksymalne stawki wynagradzania wynikające z rozporządzenia o wynagradzaniu pracowników samorządowych?

Odpowiedź: Abstrahując od tego, czy prawnie dopuszczalne jest zatrudnienie członka zarządu w niepełnym wymiarze czasu pracy z uwagi na fakt, że liczbę członków zarządu (a zatem pośrednio również zapotrzebowanie etatowe) ustawa rada powiatu w statucie, co wymagałoby bardziej pogłębionej analizy prawnej, w mojej ocenie w opisanym przypadku kwoty wynagrodzenia zasadniczego i dodatku funkcyjnego liczy się proporcjonalnie do wymiaru etatu. To samo zresztą będzie dotyczyło maksymalnego wynagrodzenia wypłacanego w okresie miesiąca i stosowania art. 37 ust. 3. Na takie rozumienie tego przepisu wskazuje wykładnia celowościowa. Ponadto w takim przypadku mogłoby dojść

do naruszenia zasad równego traktowania w zatrudnieniu (w stosunku do innego członka zarządu zatrudnionego w pełnym wymiarze czasu pracy).

3. Ustawodawca, w naszej opinii, zagwarantował pracownikom zatrudnianym z wyboru, minimalne wynagrodzenie na określonym poziomie, które jest należne od 1 sierpnia 2021 r. i rada powiatu jest związana tym przepisem w takim sensie, że jest zobowiązana z mocy ustawy do ustalenia wysokości tego wynagrodzenia dla starosty na poziomie minimalnym, określonym w art. 37 ust. 4 ustawy o pracownikach samorządowych i powiększonym o należny staroście 20% dodatek stażowy, już za okres od 1 sierpnia 2021r., a więc z wyrównaniem wynagrodzenia. Proszę o potwierdzenie?

Obie kwestie szczegółowo zostały opisane w artykułach [Ustalanie wysokości wynagrodzeń osób zatrudnionych na podstawie wyboru \(cz. 1\)](#) – w zakresie dodatku stażowego oraz [Ustalanie wysokości wynagrodzeń osób zatrudnionych na podstawie wyboru \(cz. 2\)](#) w zakresie wyrównania, do których odsyłam.

Dodatkowo na posiedzeniu Komisji Wspólnej Rządu i Samorządu Terytorialnego, kwestia wyrównań została poruszona na wniosek Związku Powiatów Polskich 24 listopada 2021 r. – odsyłamy do komunikatu w tej sprawie [Podwyżki dla starostów jednak od 1 sierpnia br. – echa z posiedzenia Komisji Wspólnej Rządu i Samorządu Terytorialnego](#).

4. Czy w związku z faktem, iż dodatek specjalny fakultatywny nie jest uwzględniany w wynagrodzeniu minimalnym - w sytuacji kiedy członek zarządu ma przyznany dodatek specjalny na okres od 01.06.21 do 31.12.21 i jego łączne wynagrodzenie z uwzględnieniem tego dodatku kształtuje się na poziomie minimalnego wynagrodzenia wynikającego ze zmian, i okaże się, że wyrównujemy od 01.08.2021 r. – to czy należy naliczyć i wypłacić wyrównanie wynagrodzenia za okres od 01.08.21 dotyczące wynagrodzenia zasadniczego i dodatku funkcyjnego, które były niższe od wartości minimalnych obecnie obowiązujących)?

Odpowiedź: Jeżeli przyjąć, że nowe rozporządzenie o wynagradzaniu pracowników samorządowych, które weszło w życie 1 listopada br., będzie miało zastosowanie od 1 sierpnia 2021 r. (patrz odpowiedź na Pytanie 3) to takie wyrównanie wynagrodzenia zasadniczego i dodatku funkcyjnego będzie się należało, oczywiście takim zakresie w jakim nie doszłoby równocześnie do naruszenia limitu z art. 37 ust. 3 ustawy o samorządzie powiatowym.

Przykład: W pytaniu nie dookreślono o jakiej wielkości powiat chodzi więc przyjmijmy założenie, że chodzi o wicestarostę powiatu pow. 120 tys. mieszkańców (i dodatkowo zgodnie z interpretacją MRiPS dodatku stażowego nie wliczamy do nowego limitu ustawowego maksymalnego wynagrodzenia), który otrzymywał maksymalne wynagrodzenie zasadnicze, 20% dodatek stażowy i łącznie z dodatkiem stażowym otrzymywał maksymalne możliwe wynagrodzenie.

Zatem na dzień 1 czerwca 2021 r. osoba ta miała przyznane wynagrodzenie w wysokości 12525,94 z następującymi składnikami wynagrodzenia:

1. wynagrodzenie zasadnicze 4500
2. dodatek funkcyjny 2200 zł
3. dodatek stażowy 900 zł
4. fakultatywny dodatek specjalny 4925,94 zł

Kategoria: Aktualności

Opublikowano: piątek, 26, listopad 2021 11:35

Bernadeta Skóbel

Odsłony: 1700

Ustawa o pracownikach samorządowych w art. 37 ust. 4 wprost określa w jaki sposób liczyć wysokość minimalnego wynagrodzenia za pracę odnosząc tę wartość – w przypadku wicestarosty i członków zarządu – do wynagrodzenia zasadniczego i dodatku funkcyjnego określonego w rozporządzeniu o wynagradzaniu pracowników samorządowych.

Zgodnie z art. 37 ust. 4 ustawy o pracownikach samorządowych w brzmieniu obowiązującym od 1 listopada 2021 r., w zw. z Załącznikiem 1 do Rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 25 października 2021 r. w sprawie wynagradzania pracowników samorządowych łącznie wynagrodzenie zasadnicze i dodatek funkcyjny nie mogą wynieść mniej niż 10 704 (80% z sumy maksymalnej wysokości wynagrodzenia zasadniczego 9730 i dodatku funkcyjnego 3650 zł).

W opisanym przypadku, po dodaniu dodatku specjalnego przyznanego od 1 czerwca w wysokości 4925,94, nie dochodzi do przekroczenia limity 11,2-krotności kwoty bazowej zatem miesięczne wyrównanie wynagrodzenia zasadniczego i dodatku funkcyjnego wyniesie łącznie 4 004. Do tej kwoty należy dodać wyrównanie dodatku stażowego, który był liczony pierwotnie od kwoty 4500 zł, a w przypadku wyrównania od 1 sierpnia 2021 r. powinien być liczony - dla podanego przykładu - od kwoty nie mniejszej niż 7 784 zł (tj. 80% z 9730 zł).