



MINISTERSTWO
Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej

Warszawa, dnia 1 luty 2018 r.

Sekretarz Stanu
Stanisław Szwed

DPR.V.02101.5.8.2017.18.JO

Pan
Krzysztof Baszczyński
Wiceprezes Zarządu Głównego
Związku Nauczycielstwa Polskiego

Stanisław Szwed

w nawiązaniu do pisma znak: ZPE/022/97/KI/17, dotyczącego opinii do projektu rozporządzenia Ministra Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej zmieniającego rozporządzenie w sprawie warunków wynagradzania za pracę i przyznawania innych świadczeń związanych z pracą dla pracowników niebędących nauczycielami, zatrudnionych w szkołach i placówkach oświatowych prowadzonych przez organy administracji rządowej oraz w niektórych innych jednostkach organizacyjnych, przedstawiam następujące informacje.

Jednym z celów projektowanego rozporządzenia była nowelizacja niektórych dotychczasowych maksymalnych stawek wynagrodzenia zasadniczego w związku z podwyższeniem od dnia 1 stycznia 2018 r. minimalnego wynagrodzenia za pracę. W projekcie maksymalne stawki wynagrodzenia zasadniczego w I kat. zaszeregowania określono w wysokości 2 100 zł, tj. obowiązującej od 1 stycznia 2018 r. wysokości minimalnego wynagrodzenia za pracę i odpowiednio podwyższono stawki w kilku kolejnych kategoriach w celu zachowania wzrostu pomiędzy poszczególnymi kategoriami.

W nadesłanym piśmie wyrażono opinię, że zawężenie maksymalnego wynagrodzenia zasadniczego w I kat. zaszeregowania do poziomu minimalnego wynagrodzenia za pracę może być niewystarczające w stosunku do osób nowozatrudnionych, które nie otrzymują żadnych dodatków do wynagrodzenia.

Z niniejszym stwierdzeniem nie można się zgodzić, gdyż maksymalna stawka w I kat. zaszeregowania w wysokości 2 100 zł gwarantuje możliwość ustalenia osobie nowozatrudnionej wynagrodzenia na poziomie minimalnego wynagrodzenia.

Należy zauważyć, że wysokość indywidualnych wynagrodzeń pracowników zatrudnionych w danej jednostce ustala pracodawca uwzględniając wewnętrzne uregulowania, jak i posiadane środki na wynagrodzenia. Nie ma przeszkód prawnych, aby stosownie do potrzeb i możliwości finansowych oraz zasad prowadzonej zakładowej polityki płac, pracodawca ustalił wynagrodzenia pracownikom na poziomie przekraczającym minimalne wynagrodzenie za pracę.

W mojej opinii, nieuzasadnione jest wprowadzanie rozwiązania polegającego na relacjonowaniu wynagrodzeń z kategorią minimalnego wynagrodzenia za pracę. Kategoria minimalnego wynagrodzenia - z uwagi na swoją szczególną rolę - nie powinna pełnić funkcji miernika. Należy mieć również na uwadze, iż relacjonowanie wprowadzanych rozwiązań do wysokości minimalnego wynagrodzenia za pracę komplikuje prowadzenie polityki związanej z corocznym podwyższaniem tego wynagrodzenia.

Jednocześnie uprzejmie informuję, że zgodnie z art. 77³ § 1 ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. - Kodeks pracy (Dz. U. z 2016 r. poz. 1666, z późn. zm.) warunki wynagradzania za pracę i przyznawania innych świadczeń związanych z pracą dla pracowników zatrudnionych w państwowych jednostkach sfery budżetowej, jeżeli nie są oni objęci układem zbiorowym pracy, określa, w drodze rozporządzenia - w zakresie niezastrzeżonym w innych ustawach do właściwości innych organów - minister właściwy do spraw pracy na wniosek właściwego ministra.

Mając powyższe na uwadze, decyzje o ewentualnych korektach regulacji zawartych w rozporządzeniu Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 30 kwietnia 2008 r. w sprawie warunków wynagradzania za pracę i przyznawania innych świadczeń związanych z pracą dla pracowników niebędących nauczycielami, zatrudnionych w szkołach i placówkach oświatowych prowadzonych przez organy administracji rządowej oraz w niektórych innych jednostkach organizacyjnych (Dz. U. z 2017 r. poz. 770), m.in. w zakresie kompleksowego uporządkowania stawek wynagrodzenia zasadniczego określonych w tabelach, mogą zostać podjęte na wniosek właściwych ministrów nadzorujących jednostki objęte zakresem przedmiotowego rozporządzenia oraz po uzyskaniu informacji od jednostek odnośnie skutków finansowych.

Z poważaniem
Stanisław Szwał