**Analiza danych zbiorczych uzyskanych z przeprowadzonego przez KSPAiO badania ankietowego dotyczącego wynagradzania pracowników samorządowych**

**zatrudnionych w systemie oświaty i pieczy zastępczej**

Na badanie ankietowe objęło:

* 535 oddziałów,
* 14 okręgów ZNP
* 7 338 placówek,
* 84 331 pracowników.

Z uzyskanych odpowiedzi nasuwają się wnioski:

Podniesienie wynagrodzenia do wysokości płacy minimalnej jest regulacją wynikającą z ustawy o minimalnym wynagrodzeniu a nie podwyżką wynagrodzenia. Dlatego pytanie ankietowe odnosiło się do regulacji płacy do poziomu płacy minimalnej jak też podwyżki wynagrodzenia czyli powyżej tego minimum.

Trudno nazwać podwyżką podniesienie wynagrodzenia o procent lub kwotę dostosowującą wynagrodzenie do wysokości płacy minimalnej. Jeżeli wykazano w ankiecie wzrost wynagrodzenia w stosunku do płacy minimalnej z roku 2021 (tj. 2800,-zł) to znaczy, że dokonano regulacji do wysokości płacy minimalnej obowiązującej w roku 2022 (tj. kwoty 3010 zł.)

2/3 oddziałów biorących udział w badaniu zaznaczyło, że wprowadzono tylko regulacje płac do poziomu wynagrodzenia minimalnego, w pozostałych podwyżki kształtowały się od 10,-zł do 1000,- zł.

Funkcjonujące w regulaminach wynagradzania dodatkowe składniki wynagrodzenia, typu: premia, dodatek funkcyjny, dodatek specjalny jak też inne występujące lokalnie dodatki (za pełnienie funkcji SIP, dodatek spedycyjny dla kierowców, dodatek funkcyjny dla szefów kuchni) zazwyczaj są wliczane do wynagrodzenia minimalnego pracownika. Nie spełniają więc one roli, jaką miały wypełniać, czyli być dodatkowym wynagrodzeniem za dodatkowe zadania (obowiązki) czy pełnione funkcje.

Wliczanie tych składników do wynagrodzenia minimalnego wpływa także na obniżenie całości wynagrodzenia pracownika, dlatego że nie są one uwzględniane przy wyliczaniu dodatku za wysługę lat czy pracę w porze nocnej.

Kolejnym problemem, który pokazało badanie są nieprawidłowości w kwalifikowaniu stanowisk i kategorii zaszeregowania pracowników. Wbrew zapisom rozporządzenia nierzadko występuje całkowita dowolność w ustalaniu kategorii zaszeregowania, np. stanowisko sprzątaczki rozporządzenie jednoznacznie kwalifikuje do kategorii III, natomiast z dołączonych do ankiet tabel zaszeregowania pracowników wynika, że przypisane są tego stanowiska kategorie I, IV, od IV do VI a nawet XVII, nie przekłada się to jednak na wysokość wynagrodzenia tych pracowników, bowiem i tak jest ono skalkulowane w taki sposób, aby osiągnąć ustawową wysokość płacy minimalnej.

W dalszym ciągu dość powszechnie funkcjonują dodatki wyrównawcze do płacy minimalnej, są one bardzo zróżnicowane i wynoszą od 10 do nawet 630 zł. Wypłacanie dodatku wyrównawczego pracownikowi wpływa na obniżenie otrzymywanego przez niego zasiłku chorobowego, średniego wynagrodzenia urlopowego, tzw. 13-pensji, dodatek nie jest również zaliczany jako składnik wynagrodzenia przy naliczaniu emerytury.

Znaczący wzrost płacy minimalnej w ciągu ostatnich 4 lat łącznie o 810 zł (w 2019 r. o 150 zł, w 2020 r. o 350 zł, w 2021 r. o 200 zł, w 2022 r. o 210 zł), w grupie pracowników samorządowych przekładał się jedynie na wyrównywanie wynagrodzenia do poziomu płacy minimalnej. Sytuacja ta spowodowała spłaszczenie, zrównanie płac pracowników administracji i obsługi.

Dołączone do ankiet tabele wynagrodzeń na poszczególnych stanowiskach potwierdzają zrównanie wynagrodzeń, bądź niewielkie, często kilkudziesięciozłotowe różnice między kategoriami zaszeregowania.

Podsumowując, mimo trudności, które występowały w uzyskaniu danych w oddziałach i okręgach ZNP (krytyczne uwagi dotyczyły krótkiego terminu na zebranie danych, zdarzało się też, że mylono regulację wynagrodzenia z podwyżką, przez co ankieta stawała się niezrozumiała). badanie poziomu wynagradzania spotkało się z bardzo pozytywnym odbiorem ze strony pracowników niepedagogicznych. Bez względu na to, czy należą do ZNP czy nie, wyrażali podziękowanie i zadowolenie, że ktoś dostrzegł i zajął się ich sytuacją związaną z warunkami płacowymi.

Te opinie potwierdzają, że badanie było bardzo potrzebne, a jego zasięg pozwala na stwierdzenie, że uzyskane dane są reprezentatywne, wiarygodne i rzetelnie obrazują sytuację pracowników niepedagogicznych.

W oparciu o zebrane informacje Prezydium KSPAiO przygotuje stanowisko adresowane do resortu pracy, wskazujące na konieczność podjęcia rozwiązań na szczeblu krajowym w celu zmiany przepisów regulujących wynagrodzenia pracowników niepedagogicznych szkół i placówek. Prezydium KSPAiO zwraca się również do Koleżanek i Kolegów Prezesów Okręgów oraz Przewodniczących Okręgowych Sekcji o dokonanie weryfikacji uzgadnianych z pracodawcami na szczeblu oddziałów regulaminów wynagradzania pracowników samorządowych i dostosowanie ich do obowiązujących zapisów rozporządzenia.

W imieniu Prezydium KSPAiO

 Przewodnicząca

*(-) Bożena Dwornik*

Warszawa, 25 marca 2022r