

Dv. BRM + KS

.12

Dv. BRM + Pve
6.12.22

RADA MIEJSKIEJ
w Elblągu

D. T. B
12.12.2022

Otrzymałem
12.12.2022
Baj

Elbląg, 2022-11-28

otr-06.12.2022
N. K.

BIURO RADY MIEJSKIEJ
W P Ł Y N Ę Ł O
2022 - 11 - 29
L. dz.
podpis

Szanowny Pan

Antoni Czyżyk

Przewodniczący Rady Miejskiej w Elblągu

REKTOR
BIURA RADY MIEJSKIEJ

Magdalena Kotodvńska

EOD UM Elbląg
Rejestr pism i spraw
PISMO PRZYCHODZĄCE



Numer pisma: 108483/2022
wpłynęło: 2022-11-29

Szanowny Panie Przewodniczący

W związku z dramatyczną sytuacją gospodarczą w naszym kraju i gigantycznym wzrostem inflacji - obecnie jest to poziom 18% wg GUS - zwracamy się z prośbą o podjęcie działań zmierzających do uregulowania wynagrodzeń samorządowych, poprzez podwyżki wynagrodzenia zasadniczego, o co najmniej 18% co pozwoli na utrzymanie siły nabywczej wynagrodzeń pracowniczych.

Jest to działanie niezbędne i konieczne o charakterze doraźnym, zapobiegającym ubożeniu pracowników.

Niezbędne jest w naszej ocenie przyjęcie jednolitej polityki wynagradzania pracowników samorządowych będących pracownikami szkół i placówek oświatowych w formie układu zbiorowego. Pragniemy zwrócić uwagę, że obecnie szkoły, przedszkola i instytucje kultury borykają się z brakiem kandydatów do pracy, bardzo niskimi płacami, odpływem pracowników, co wpływa niekorzystnie na funkcjonowanie sektora edukacji.

Wynagrodzenia pracowników obsługi i administracji są żenująco niskie i od wielu lat pozbawione podwyżek (nie mylić z regulacją płac) i długofalowej polityki waloryzacji

wynagrodzeń. Brakuje narzędzi do finansowego motywowania pracowników przez przydzielanie np. premii uznaniowych za uzyskiwane efekty, wprowadzanie innowacji. Proponujemy wprowadzenie stałego dodatku za posiadanie wykształcenia wyższego oraz za każdy kolejny ukończony fakultet, dodatek za znajomość każdego dodatkowego języka obcego wykorzystywanego w pracy.

Proponujemy przyjęcie uchwały o objęciu pracowników szkół publicznych zarządzanych przez samorząd miasta Elbląga układem zbiorowym i uznanie, że pracodawcą jest miasto Elbląg a nie każda szkoła z osobna. Proponujemy również rozwiązania kadrowe na poziomie zmiany nazw stanowiska pracy, wprowadzenia systemu awansu zawodowego, rekrutacji wewnętrznej na wolne stanowiska w ramach jednolitego systemu.

Oprócz działań o charakterze legislacyjnym, finansowym, organizacyjnym postulujemy podjęcie działań w celu utworzenia w każdej szkole komórki ds. IT i przyznanie na ten cel odpowiedniej liczby etatów oraz odpowiednich środków finansowych. W obecnej sytuacji mamy do czynienia z fikcją. Niezbędne prace wykonywane są przez pracownika administracji bez jakiegokolwiek wynagrodzenia. Takie podejście nie zapewnia potrzeb szkół i rozrastającego się środowiska usług IT, systemów informatycznych w szkołach. Dokonane redukcje i cięcia etatów doprowadziły do zwiększania obowiązków i obciążanie innych pracowników pracą.

Wnosimy o ujednoczenie procedur, regulaminów pracy, płacy, ZFŚS, innych aktów prawa wewnętrznego w szkołach i objęcie ich zcentralizowanym nadzorem prawnym w zakresie zgodności. W naszej ocenie pozwoli to zaoszczędzić miastu na kosztach sporów sądowych oraz wypłacanych odszkodowań.

Wnosimy, aby w drodze interpelacji pozyskano dane dotyczące ilości spraw sądowych i kosztów ich obsługi oraz wysokości wypłacanych odszkodowań przez szkoły i placówki oświatowe, inne jednostki organizacyjne, spółki Miasta Elbląga oraz urzędu w latach 2017-2022, z podziałem na rodzaje spraw tj. cywilne, prawa pracy, administracyjne, karne, sposób zakończenia sprawy (wynik), wysokość wypłaconego odszkodowania stronie procesu, koszty obsługi prawnej, podmiot będący stroną procesu (powód lub pozwany), czy zawarto ugodę sądową. Zwracamy uwagę, że te dane stanowią

informację publiczną istotną dla dobra ogółu tj. członków samorządu, czyli wszystkich mieszkańców. Prosimy o przekazanie takich informacji związkowi zawodowemu Oddział w Elblągu. W naszym przekonaniu to kolejne środki, które można zaoszczędzić i przeznaczyć na podwyżki i poprawę warunków pracy.

Przy takiej polityce personalnej, płacowej nie sposób godnie żyć, pracować oraz pozyskiwać i zatrzymywać najlepszych pracowników.

Szuka się oszczędności tam gdzie nie powinno, czyli redukując etaty i „zamrażając” wynagrodzenia pracowników.

Rozporządzenie Rady Ministrów z 25 października 2021 r. w sprawie wynagrodzenia pracowników samorządowych (Dz. U. z 2021 r. poz. 1960) jest fikcją i nie powoduje faktycznego wzrostu wynagrodzeń pracowników obsługi i administracji w szkołach.

Minimalne zasadnicze wynagrodzenie w ww rozporządzeniu kategorii zaszeregowania od I do XVIII jest niższe niż 3010 zł. brutto.

Żywimy nadzieję, że nasze postulaty i uwagi spotkają się ze zrozumieniem oraz, że wdrożone zostaną mechanizmy, które przyjmą za zasadę, iż zasadnicze wynagrodzenie za pracę będzie równe minimalnemu wynagrodzeniu za pracę dla tych kategorii pracowników samorządowych.

Zwracamy uwagę również na fakt, że pracownicy obsługi i administracji w szkołach są równie ważni jak nauczyciele.

Dwukrotna podwyżka minimalnego wynagrodzenia w 2023 roku spowoduje jeszcze większe spłaszczenie płac w samorządach. W efekcie sprzątaczką z 20-letnim stażem w szkole będzie zarabiać niewiele mniej niż urzędnik w gminie albo pracowników samorządowy na kierowniczym stanowisku, który podejmuje i wydaje decyzje.

Apelujemy o zmianę zasad wynagradzania pracowników. Stanowiska kierownicze, specjaliści są bardzo słabo opłacani, dodatki specjalne i funkcyjne nie ulegają zmianie od wielu lat i są bardzo niskie.

Na problem niskich wynagrodzeń pracowników samorządowych wskazuje również Związek Powiatów Polskich oraz Forum Związków Zawodowych. W tym roku sytuacja pogorszyła się jeszcze bardziej z uwagi na wysoki wskaźnik inflacji.

Przedstawiciele ZPP wskazują, że kiedy w 2009 roku weszło w życie pierwsze rozporządzenie o minimalnym wynagrodzeniu za pracę nowoprzyjętej wówczas ustawy o pracownikach samorządowych, minimalne wynagrodzenie za pracę wynosiło 1276 zł. przeciętne wynagrodzenie 3103 zł., minimalne wynagrodzenie pracownika samorządowego w:

I kat. zaszeregowania wynosiło 1100 zł.

w XXII (najwyższej) 3000 zł.

W 2022 minimalne wynagrodzenie za pracę wynosi 3010 zł., przeciętne wynagrodzenie w II kwartale 2022 r. wyniosło 6156,25 zł.

Tymczasem stawki z rozporządzenia przedstawiają się następująco:

I kat.zaszeregowania – 2150 zł.

XXII kat.zaszeregowania – 3600 zł.

Tabela zaszeregowania nie nadaża za pensją minimalną.

Podwyżki minimalnego wynagrodzenia w okresie od stycznia do lipca 2023r. wyniosą 3490 zł. a od lipca 2023 r. 3600 zł. Podwyżka minimalnego wynagrodzenia spowoduje, że sprzątaczką lub konserwator w szkole z 20-letnim stażem będzie zarabiał zaledwie o kilkaset złotych mniej niż osoby na wyższych, średnich, kierowniczych stanowiskach.

Hierarchia wynagrodzeń w gminach zaczyna się walić. Dochodzi do dramatycznego spłaszczenia wysokości minimalnego wynagrodzenia pomiędzy pracownikami o najniższych kwalifikacjach. To wszystko powoduje frustrację pracowników i działa demotywująco.

Rozporządzenie w sprawie wynagradzania pracowników samorządowych od kilku lat w zasadzie nie pełni funkcji regulacji zasad wynagradzania tychże pracowników i niczego nie ułatwia, a wręcz przeciwnie – szkodzi w prowadzeniu polityki kadrowej. Po podwyżce minimalnego wynagrodzenia tylko ostatnia z kategorii zaszeregowania będzie wyższa od wynagrodzenia minimalnego.

Ministerstwo Rodziny i Pracy Społecznej poinformowało, że obecnie przygotowany jest projekt zmiany rozporządzenia w sprawie zasad wynagradzania pracowników samorządowych pod względem stawek wynagrodzeń, wymagań kwalifikacyjnych oraz ujednoczenia stanowisk w samych urządach gmin, powiatów jak i ich jednostkach pomocniczych. Projekt i jego założenia mają zostać upublicznione w listopadzie.

Podejmowane w ostatnim czasie działania przez władze miasta Elbląga w zakresie wynagradzania pracowników samorządowych w szkołach tj administracji i obsługi, zasługują na uznanie jednak nie są wystarczające w mojej ocenie. Zdecydowanie potrzebne są działania o charakterze systemowym na poziomie całego samorządu.

Bez wątpienia wszystkie opisane i postulowane działania w zakresie poprawy efektywności, uproszczenia procedur pracy przyniosą wymierne korzyści zarówno pracownikom, urzędnikom oraz pracodawcom.

Naszym moralnym i prawnym obowiązkiem jest upominanie się o prawa pracowników.

Z poważaniem

