

Decyzja
Prezydium KK
nr 28/24

ws. opinii o projekcie rozporządzenia Rady Ministrów zmieniającego rozporządzenie w sprawie zasad wynagradzania pracowników niebędących członkami korpusu służby cywilnej zatrudnionych w urzędach administracji rządowej i pracowników innych jednostek

Prezydium Komisji Krajowej NSZZ „Solidarność” zgłasza uwagi do projektu rozporządzenia Rady Ministrów zmieniającego rozporządzenie w sprawie zasad wynagradzania pracowników niebędących członkami korpusu służby cywilnej zatrudnionych w urzędach administracji rządowej i pracowników innych jednostek.

Projekt rozporządzenia obejmuje podniesienie przede wszystkim górnych widełek wynagrodzeń zasadniczych pracowników Kasy Rolniczego Ubezpieczenia Społecznego. Jednak zaproponowany w projekcie rozporządzenia wzrost widełek wynagrodzeń zasadniczych nie gwarantuje wzrostu wynagrodzeń pracowników KRUS.

- I. Wzrosty miesięcznych stawek zaszeregowania w dolnej granicy widełek rozpoczynają się dopiero od VIII kategorii zaszeregowania i kończą w XVII. Skala tych wzrostów jest symboliczna i wynosi od 1,33% do 12,96%. Należy jednoznacznie krytycznie ocenić fakt, że dopiero XX kategoria zaszeregowania przewiduje gwarancję uzyskania wynagrodzenia zasadniczego na poziomie płacy minimalnej, która obowiązuje w 2024 roku. Jeżeli w proponowanych kategoriach zaszeregowania dominująca ich część (od I do XIX) zaczyna się w dolnym przedziale od kwot mniejszych od płacy minimalnej (w tym w kategoriach od I do XVIII znacząco poniżej płacy minimalnej), to oznacza, że z góry przyjmuje się, iż te dolne przedziały faktycznie nie znajdują zastosowania. Oznacza to również, że tak ustalone wynagrodzenie zasadnicze musi zostać uzupełnione z pozostałych składników wynagrodzenia, aby uzyskać poziom minimalnego wynagrodzenia za pracę. Stawia to pod znakiem zapytania system motywacyjny Kasy Rolniczego Ubezpieczenia Społecznego.

Tak ukształtowany system wynagradzania powoduje, iż nawet wysokie wzrosty w górnej granicy widełek nie gwarantują wcale wzrostu wynagrodzenia. Jednocześnie górne przedziały w kategoriach od I do XII nieznacznie tylko przekraczają płacę minimalną, co oznacza, że w niedługim okresie czasu konieczna będzie kolejna zmiana tego rozporządzenia.

Mając powyższe na względzie proponujemy:

1. wprowadzenie zmian w kategoriach zaszeregowania od I do XIX poprzez wprowadzenie w dolnych przedziałach kwot wyższych (lub nie niższych) od płacy minimalnej.
2. wprowadzenie zmian w kategoriach zaszeregowania od I do XII poprzez wprowadzenie w górnych przedziałach kwot wyższych od proponowanych.

Naszym zdaniem, projekt rozporządzenia Rady Ministrów jest przykładem powielania złych rozwiązań, gdyż zaproponowane zmiany mają na celu wyłącznie prowizoryczne dostosowanie istniejących tabel wynagrodzenia do obowiązującej od 1 stycznia 2024 r. płacy minimalnej, jednak bez jakiegokolwiek próby racjonalnej ich przebudowy.

- II.** Struktury NSZZ „Solidarność” wielokrotnie sygnalizowały wady istniejącego systemu wynagradzania w KRUS, który w niektórych jego obszarach może nawet zostać uznany za dyskryminujący (dyskryminacja pośrednia).

W zakresie wynagradzania pracowników KRUS występują dwie odrębne tabele zaszeregowania tj. dla pracowników Centrali oraz dla pracowników Oddziałów Regionalnych i Placówek Terenowych mimo, że w świetle prawa pracodawcą wszystkich pracowników tej instytucji jest KRUS. Taka sytuacja powoduje nieuzasadnione różnicowanie wynagrodzeń pracowników, w zależności od lokalizacji miejsca pracy, np.:

- pracownik zatrudniony w Centrali KRUS na stanowisku głównego specjalisty (ostatnie stanowisko przed kierownikiem) umieszczony jest w grupie XVI-XVII kategorii zaszeregowania, natomiast główny specjalista zatrudniony w Oddziale Regionalnym lub Placówce Terenowej w grupie XIII-XV,

- starszy specjalista zatrudniony w Centrali KRUS umieszczony jest w grupie zaszeregowania XV-XVI, a starszy specjalista zatrudniony w Oddziale Regionalnym lub Placówce Terenowej w grupie XII-XIV kategorii zaszeregowania,

- referent w Centrali KRUS w grupie IX-X, a w Oddziale Regionalnym lub Placówce Terenowej w grupie VIII-IX.

Samodzielny inspektor w Centrali KRUS w grupie XIV-XV, a w Oddziale Regionalnym lub Placówce terenowej w grupie XI-XIII.

Ponadto na uwagę zasługuje umieszczenie kilku stanowisk w jednej kategorii zaszeregowania, co powoduje brak jasnej ścieżki awansów poziomych i pionowych i jest demotywujące.

Kategorie zaszeregowania wskazane w tabeli E mają bezpośrednie odzwierciedlenie w tabeli XI załącznika nr 3 do rozporządzenia dotyczącego pracowników KRUS. Jeśli chodzi o tabelę (II) dotyczącą pracowników Oddziałów Regionalnych i Placówek Terenowych, to wskazujemy na absurd, które są powszechne na stanowiskach tj.: grupa pracowników, których można nazwać liderami (odpowiedzialni za podejmowanie decyzji np. wypłata świadczeń, zarządzający działaniami grupy, mają największe doświadczenie oraz najwyższe kompetencje) tj. aprobant, starszy aprobant, starszy specjalista, główny specjalista, a nawet kierownik referatu), ujęci są w tej samej kategorii XII-XIII, co pracownicy niższego szczebla, od których nie wymaga się wyższego wykształcenia np. samodzielny inspektor.

Przykład

Samodzielny inspektor kat. zasz. XIII — może otrzymać wynagrodzenie 6200 zł.

Główny specjalista kat. zasz. XIII — może otrzymać 3300 zł.

Podkreślamy, że pracownik niższego szczebla może zarabiać więcej od pracownika wyższego szczebla. Brak spójnej polityki finansowo-kadrowej między Oddziałami Regionalnymi powoduje chaos w wynagrodzeniach i dysproporcje na poszczególnych stanowiskach, zwłaszcza między Oddziałami Regionalnymi, a Centralą KRUS.

Dwie oddzielne siatki zaszeregowania u jednego pracodawcy (Oddziały, Centrala) dla takich samych stanowisk pracy, a także rozpiętość w zakresie wynagrodzeń przyczyniają się do tworzenia nieuzasadnionych dysproporcji w wynagrodzeniach.

- III.** Mimo, iż pozostaje to poza zakresem zmian zawartych w projekcie opiniowanego rozporządzenia, Prezydium KK wskazuje, że Rozporządzenie Ministra reguluje również wypłatę dodatków funkcyjnych, które otrzymują pracownicy zatrudnieni na stanowiskach począwszy od głównego specjalisty i wyższych. Zapis rozporządzenia uzależnia wysokość dodatku funkcyjnego od stawki (załącznik nr 2). W tym przypadku należy również zaznaczyć różnicę między Oddziałami Regionalnymi, gdzie wysokość dodatku funkcyjnego może wynosić do 85 % wynagrodzenia zasadniczego, a Centralą KRUS gdzie ten sam dodatek może wynosić od 110 % do 150 % wynagrodzenia zasadniczego. Wysokość dodatku funkcyjnego przyznaje Dyrektor wg uznania.

Przykład

Pracownik zatrudniony w Oddziale X na stanowisku głównego specjalisty może zarabiać wg. tabeli (XIII kat. zaszeregowania) 3300 zł + 100 zł dodatku funkcyjnego.

Pracownik zatrudniony w Oddziale Y na stanowisku głównego specjalisty może zarabiać 6200 zł + 1500 zł dodatku funkcyjnego.

Pracownik w Centrali KRUS zatrudniony na podobnym stanowisku jest zaszeregowany wyżej, więc otrzymuje wyższe wynagrodzenie oraz wyższy dodatek specjalny.

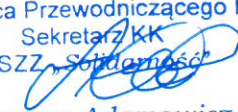
Przedstawione absurdy powodują, że nierzadko pracownicy KRUS odchodzą na emeryturę po 40 latach pracy z wynagrodzeniem na poziomie wynagrodzenia minimalnego.

Prezydium KK wnosi o ponowne przebudowanie dołączonej do rozporządzenia tabeli, zgodnie z zawartymi powyżej propozycjami oraz o ujednoczenie zasad wynagradzania w KRUS.

Gdańsk, 14 lutego 2024 r.

Prezydium KK

NSZZ „Solidarność”

Zastępca Przewodniczącego KK
Sekretarz KK
NSZZ „Solidarność”

Grzegorz Adamowicz