

Olsztyn, 19.12.2019 r.

Komisja Zakładowa Związku Zawodowego
Pracowników Administracji Samorządowej
Urzędu Miasta w Olsztynie

Pan Stanisław Gorczyca
Sekretarz Miasta Olsztyna

W odpowiedzi na wniosek z dnia 20 listopada 2019 r. dotyczący zmian w Regulaminie wynagradzania pracowników Urzędu Miasta w Olsztynie, który będzie obowiązywał w przyszłym roku, poniżej przedstawiamy uwagi, które winny być przedmiotem dalszych negocjacji z Pracodawcą.

W przedłożonym projekcie w §4 z uwagi na obowiązujące przepisy Rozporządzenia Rady Ministrów z 15 maja 2018 r. w sprawie wynagradzania pracowników samorządowych /Dz.U. z 2018 poz. 936/ należałoby pominąć zapis najniższego wynagrodzenia.

W §8 tegoż projektu należałoby ustalić tabelę maksymalnej stawki wynagrodzenia zasadniczego dla każdej kategorii zaszeregowania tym samym pomijając minimalną stawkę. Naszym zdaniem, załącznik nr 1 do regulaminu powoduje dowolność w ustalaniu wynagrodzeń pracowników co skutkuje tym, iż pracownicy wykonujący te same zadania mają inną płacę zasadniczą. Ustalenie poziomu maksymalnych wynagrodzeń winno być przedmiotem negocjacji ze Związkami Zawodowymi.

W odniesieniu zaś do §11 pkt 1 ppkt 2 regulaminu, Związek wnosi o wyjaśnienie terminu „na porównywalnych stanowiskach” oraz „dokonywania indywidualnej oceny przydatności i efektywności pracy”(rozdział III szczegółowe zasady ustalania wynagrodzenia zasadniczego).

Regulamin należałoby uzupełnić o zapis dotyczący awansowania pracownika poprzez zmianę stanowiska służbowego na wyższe lub zmianę zaszeregowania. Awansem w zakresie stanowiska służbowego lub zaszeregowania winni być objęci pracownicy, którzy w okresie ostatnich 12 miesięcy nie byli karani przez pracodawcę. Ponadto niezbędnym byłoby uwzględnienie w regulaminie awansowania na stanowiska kierownicze w pierwszej kolejności pracowników zatrudnionych w Urzędzie. Awansowanie pracownika bezwzględnie winno wiązać się z podwyższeniem wynagrodzenia. Nagminnie w Urzędzie odmawia się zmiany stanowiska służbowego, a przy tym wielokrotnie pomimo awansu, nie proponuje się wzrostu wynagrodzenia. Powyższe jest normą w Urzędzie.

W odniesieniu do §12 regulaminu należałoby w pkt. 3 sprecyzować ilość pracowników i stopień trudności powierzonych zadań. Obecnie w dowolny sposób niczym nie poparty określa się wysokość przyznawanego dodatku funkcyjnego.

W §14 pkt. 3 należy skreślić zapis „w zależności od posiadanych środków na wynagrodzenia”. Nadto w miejsce „nie przekraczającej „50%” wpisać 20%, natomiast

w miejsce nie przekraczającej 60% wpisać 30% obligatoryjnie. W pkt. 4 proponuje się zapis „dodatek specjalny przyznaje za okres wykonywania obowiązków nieobecnego pracownika” (rozdział VI dodatek specjalny).

Należałoby dodać pkt 5 w §14, iż dodatek specjalny jest wypłacany w pełnej wysokości za okres nieobecności w pracy spowodowanej urlopem wypoczynkowym oraz korzystaniem ze zwolnień od pracy, których kierownik zakładu pracy ma obowiązek udzielić z zachowaniem prawa do wynagrodzenia na podstawie kodeksu pracy i jego przepisów wykonawczych. Nadto w pkt. 4 należałoby obligatoryjnie przyznać dodatek specjalny za okres wykonywania obowiązków nieobecnego pracownika.

Jeśli chodzi o Rozdział VII proponuje się następujące zapisy odnośnie załącznika nr 7:

- §2 premia przysługuje w wysokości od 20%-30% miesięcznego wynagrodzenia zasadniczego pracownika w miesiącu poprzedzającym przyznanie premii;
- §3 winien być zapis odnośnie utraty prawa do premii tj.:
 - ukaranie pracownika karą porządkową,
 - nieusprawiedliwiona nieobecność w pracy,
 - samowolne opuszczenie stanowiska pracy,
 - stawienie się do pracy w stanie nietrzeźwym, spożywanie alkoholu w czasie pracy, wniesienie alkoholu na teren urzędu,
 - stawienie się do pracy po zażyciu środków odurzających, zażywanie środków odurzających, wniesienie środków odurzających na teren urzędu,
 - wyrządzenie pracodawcy szkody z winy umyślnej, rozwiązanie stosunku pracy bez wypowiedzenia z winy pracownika.

Pozbawienie pracownika w części lub całości premii winno być uzasadnione na piśmie.

W ocenie Komisji Zakładowej §5 winien być skreślony w całości. W zamian winien być zapis regulujący wysokość przyznawanej premii w przypadku usprawiedliwionej nieobecności w pracy i proponujemy następujące rozwiązanie: premia przysługuje pracownikowi proporcjonalnie do obecności w pracy natomiast za czas nieobecności różnicę otrzymuje pracownik zastępujący.

Jednocześnie proponuje się zapis, który rekompensowałby ustawiczny wzrost kosztów utrzymania poprzez wprowadzenie wskaźników wzrostu wynagrodzenia i ustalenia ich poprzez negocjację ze Związkami.

W odniesieniu do rozdziału V dotyczącego nagród Związek Zawodowy proponuje obniżenie funduszu nagród do 0,5%, a zaoszczędzone środki przeznaczyć na podwyżki płac.

Ponadto proponujemy wprowadzenie zapisu, kiedy nie przysługuje nagroda na podobnej zasadzie jak w załączniku 7 dot. przyznawania premii. Naszym zdaniem zasadnym jest wprowadzenie zmiany poprzez wprowadzenia zapisu, że przyznana nagroda nie podlega zmniejszeniu za okres pobierania przez pracownika świadczenia za czas choroby oraz innych usprawiedliwionych nieobecności w pracy, chyba, że zwolnienia są długotrwałe i częste. Część nagrody winna być przyznana osobom zastępującym, które za czas jej nieobecności nie pobierają dodatku specjalnego. Nadto wpływ na wysokość indywidualnej nagrody winien mieć bezpośredni przełożony. W chwili obecnej praktyką jest to, iż nagrody dzielą dyrektorzy wydziałów bez konsultacji z kierownikami. Zasadą winno stać się to, iż wysokość przyznawanych nagród konsultowana jest ze Związkami.

Niezrozumiałym jest zasada awansowania co niektórych pracowników na głównych specjalistów. W związku z tym należy ją sprecyzować w uzgodnieniu ze Związkami Zawodowymi.

Jednocześnie prosimy o wyjaśnienie przyczyny wprowadzenia do tabeli IV – stanowiska urzędnicze starszego specjalisty ds. BHP i głównego specjalisty d/s BHP

co sugeruje utworzenia dodatkowego stanowiska pomimo, że przepisy w tym zakresie nie wymagają zwiększenia obsady do tych zadań.

Uważamy również, że w regulaminie w postanowieniach ogólnych powinien się znaleźć zapis dotyczący organizacji związkowej w urzędzie.

W związku z powyższym Związek Zawodowy nie może pozytywnie zaopiniować przedłożonego projektu dlatego oczekuje negocjacji w tym temacie.

Ponadto w nawiązując się do pisma z dnia 20.11.2019 r. wnosimy o przedstawienie w liczbach (kwotach) w jaki sposób zmiana wysokości minimalnego wynagrodzenia do 2600 zł. wpłynie na fundusz płac i wynagrodzenia osobowe pracowników z rozbiem na etaty.

Na zakończenie prosimy również o wyjaśnienie nie wypłacania (tj. podania podstawy prawnej) dodatku specjalnego za czas usprawiedliwionej nieobecności w pracy. Zgodnie z Zarządzeniem Prezydenta Olsztyna nr 150 z 05 kwietnia br. wykreślono ust 5 §14 w regulaminie wynagrodzenia pracowników Urzędu Miasta Olsztyna.

Miełkiewicz Łukasz
Zuk Konrad
Ew. Pyle
Krzysztof Zidek
Jacek Czachowski