

Rypin, 09.01.2019r.

MZOO.0701.1.2019

Pan
Paweł Grzybowski
Burmistrz Miasta Rypin

Odpowiedź na interpelację Radnego Pana Jana Waruszewskiego

1. Przywrócenie w zakładach pracy pracownikom administracji i obsługi:
„paczki dla dzieci”

Zasady tworzenia przez pracodawców zakładowego funduszu świadczeń socjalnych, zwanego dalej "Funduszem", i zasady gospodarowania środkami tego Funduszu, przeznaczonego na finansowanie działalności socjalnej organizowanej na rzecz osób uprawnionych do korzystania z Funduszu określa Ustawa z dnia 4 marca 1994 r. o zakładowym funduszu świadczeń socjalnych. (Dz.U.2018.1316 z późn. zm.)

Kryteria przyznawania ulg i świadczeń oraz ustalania wysokości dopłat z Funduszu określa art. 8 w/w ustawy regulując min, w ust 1 , że „Przyznawanie ulgowych usług i świadczeń oraz wysokość dopłat z Funduszu uzależnia się od sytuacji życiowej, rodzinnej i materialnej osoby uprawnionej do korzystania z Funduszu”.

Z kolei ust 2 art. 8 zobowiązuje pracodawcę do określenia zasad i warunków korzystania z usług i świadczeń finansowanych z Funduszu, z uwzględnieniem ust. 1, oraz zasady przeznaczania środków Funduszu na poszczególne cele i rodzaje działalności socjalnej. Regulamin taki powinien być ustalony zgodnie z art. 27 ust. 1 albo z art. 30 ust. 6 ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych (Dz. U. z 2015 r. poz. 1881 oraz z 2018 r. poz. 1608). Pracodawca, u którego nie działa zakładowa organizacja związkowa, uzgadnia regulamin z pracownikiem wybranym przez załogę do reprezentowania jej interesów.

Środkami Funduszu administruje pracodawca – art. 10 w/w ustawy.

Z powyższego wynika , że jak w każdym zakładzie pracy administratorem funduszu jest pracodawca i w przypadku szkoły jest to dyrektor szkoły i to on odpowiada za zgodne z przepisami prawa dysponowanie tym funduszem.

2. Przywrócenie w zakładach pracy pracownikom administracji i obsługi:

„stazowego, funkcyjnego”

Wynagrodzenie, dodatki i nagrody pracowników samorządowych reguluje Ustawa z dnia 21 listopada 2008 r. o pracownikach samorządowych (Dz.U.2018.1260 z późn. zm.). Art. 36. tejże ustawy mówi:

- „ 1. Pracownikowi samorządowemu przysługuje wynagrodzenie stosowne do zajmowanego stanowiska oraz posiadanych kwalifikacji zawodowych.
2. Pracownikowi samorządowemu przysługuje wynagrodzenie zasadnicze, dodatek za wieloletnią pracę, nagroda jubileuszowa oraz jednorazowa odprawa w związku z przejściem na emeryturę lub rentę z tytułu niezdolności do pracy oraz dodatkowe wynagrodzenie roczne na zasadach określonych w odrębnych przepisach.
3. Wójtowi (burmistrzowi, prezydentowi miasta), staroście oraz marszałkowi województwa przysługuje dodatek specjalny.
4. Pracownikowi samorządowemu może zostać przyznany dodatek funkcyjny.
5. Pracownikowi samorządowemu z tytułu okresowego zwiększenia obowiązków służbowych lub powierzenia dodatkowych zadań może zostać przyznany dodatek specjalny.
6. Pracownikowi samorządowemu, o którym mowa w art. 4 ust. 1 pkt 2 i 3, za szczególne osiągnięcia w pracy zawodowej można przyznać nagrodę.”

W art. 37 w ust. 1 ustawodawca daje delegację ustawową Radzie Ministrów do określenia w drodze rozporządzenia:

- „ 1) wykaz stanowisk, z uwzględnieniem podziału na stanowiska kierownicze urzędnicze, urzędnicze, pomocnicze i obsługi;
- 2) minimalne wymagania kwalifikacyjne niezbędne do wykonywania pracy na poszczególnych stanowiskach;
- 3) warunki i sposób wynagradzania pracowników samorządowych, o których mowa w art. 4 ust. 1 pkt 3, w tym minimalny poziom wynagrodzenia zasadniczego na poszczególnych stanowiskach;
- 4) warunki i sposób wynagradzania pracowników samorządowych, o których mowa w art. 4 ust. 1 pkt 1, oraz maksymalny poziom dodatku funkcyjnego;
- 5) maksymalny poziom wynagrodzenia zasadniczego pracowników samorządowych, o których mowa w art. 4 ust. 1 pkt 2, oraz maksymalny poziom dodatku funkcyjnego;
- 6) wysokość dodatku specjalnego dla osób, o których mowa w art. 36 ust. 3;
- 7) warunki przyznawania i wypłacania dodatku za wieloletnią pracę;
- 8) warunki ustalania prawa do nagrody jubileuszowej i jej wypłacania;
- 9) warunki ustalania prawa do jednorazowej odprawy w związku z przejściem na emeryturę lub rentę z tytułu niezdolności do pracy i jej wypłacania.

Wykonaniem tejże delegacji jest Rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 15 maja 2018 r. w sprawie wynagradzania pracowników samorządowych (Dz.U.2018.936 z późn. zm.), które min. w załączniku nr 3 do tegoż rozporządzenia podaje kwoty minimalnego miesięcznego poziomu wynagrodzenia zasadniczego ustalonego w kategoriach zaszeregowania i wykaz stanowisk, minimalny poziom wynagrodzenia zasadniczego ustalony w kategoriach zaszeregowania oraz minimalne wymagania kwalifikacyjne niezbędne do wykonywania pracy na poszczególnych stanowiskach dla pracowników samorządowych zatrudnionych na podstawie umowy o pracę.

Z kolei art. 38. Ustawy określa zasady wypłacania dodatku za wieloletnią pracę. W ust. 1 - tzw. stazowego „ Dodatek za wieloletnią pracę przysługuje po 5 latach pracy w wysokości wynoszącej 5% miesięcznego wynagrodzenia zasadniczego. Dodatek ten wzrasta o 1% za każdy dalszy rok pracy aż do osiągnięcia 20% miesięcznego wynagrodzenia

zasadniczego.” , a w ust. 2 - nagród jubileuszowych: „ Nagroda jubileuszowa przysługuje w wysokości:

- 1) po 20 latach pracy - 75% wynagrodzenia miesięcznego;
- 2) po 25 latach pracy - 100% wynagrodzenia miesięcznego;
- 3) po 30 latach pracy - 150% wynagrodzenia miesięcznego;
- 4) po 35 latach pracy - 200% wynagrodzenia miesięcznego;
- 5) po 40 latach pracy - 300% wynagrodzenia miesięcznego;
- 6) po 45 latach pracy - 400% wynagrodzenia miesięcznego.”

Ponadto art. 39. Ustawy zobowiązuje pracodawcę do określenia Regulaminu wynagradzania w którym to powinny znaleźć się min. szczegółowe warunki wynagradzania, w tym maksymalny poziom wynagrodzenia zasadniczego.

Reasumując: w szkołach i przedszkolach dla których organem prowadzącym jest Gmina Miasta Rypin funkcjonują regulaminy wynagradzania opracowane na podstawie przepisów wyższego rzędu, które uwzględniają zarówno dodatek za wieloletnią pracę jak i dodatki funkcyjne.

3. Przywrócenie w zakładach pracy pracownikom administracji i obsługi:
„herbaty w okresie zimowym, środków piorących i czystości (mydło, proszek, ręcznik, ścierka) , lub ekwiwalentów pieniężnych . ”

Powszechnie obowiązujące przepisy prawa nie zawierają szczególnych uregulowań w tym zakresie, tj. uregulowań odnoszących się wyłącznie do pracowników szkół i placówek oświatowych. W szczególności - przedmiotowe kwestie nie zostały unormowane w przepisach ustawy z dnia 7 września 1991 r. o systemie oświaty (tekst jedn.: Dz. U. z 2004 r. Nr 256, poz. 2572, z późn. zm.) ani w przepisach wydanych na podstawie upoważnień zawartych w tej u.s.o. Wobec powyższego zastosowanie znajdują przepisy ogólne prawa pracy.

Zgodnie z art. 104¹ § 1 pkt 1 ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. - Kodeks pracy (tekst jedn.: Dz. U. 2018.917 z późn. zm)) - dalej k.p., wyposażanie pracowników w środki ochrony indywidualnej i higieny osobistej, może zostać ustalone w regulaminie pracy obowiązującym u danego pracodawcy. Regulamin pracy ustala pracodawca w uzgodnieniu z zakładową organizacją związkową, a w przypadku niezgodnienia treści regulaminu pracy z zakładową organizacją związkową w ustalonym przez strony terminie, a także w przypadku, gdy u danego pracodawcy nie działa zakładowa organizacja związkowa - regulamin pracy ustala pracodawca.

Reasumując: poruszane kwestie regulują więc regulaminy pracy poszczególnych szkół .

Dyrektor Miejskiego Zespołu
Obsługi Oświaty

mgr Małgorzata Świąłska