

Solidarność apeluje o odmrożenie wynagrodzeń w administracji rządowej



29 maja 2018 r. w siedzibie Komisji Krajowej NSZZ „Solidarność” w Warszawie odbyło się spotkanie organizacji związkowych zrzeszonych w NSZZ „Solidarność” w urzędach wojewódzkich. Wspólne spotkanie było efektem pogarszającej się od wielu lat sytuacji materialnej pracowników terenowej administracji rządowej.

Urzednicy zwrócili się do Premiera Mateusza Morawieckiego z apelem o:

- odmrożenie funduszu wynagrodzeń w państwowej sferze budżetowej i wzrostu wynagrodzeń jeszcze w tym roku dla wszystkich grup zawodowych;
- odmrożenie od 2019 r. kwoty bazowej w korpusie służby cywilnej i zwiększenie jej co najmniej do poziomu płacy minimalnej;
- corocznej waloryzacji kwoty bazowej;
- odmrożenie odpisu podstawowego na zakładowy fundusz świadczeń socjalnych.

Wystąpienie związkowców do premiera spowodowane jest rosnącą frustracją pracowników i coraz słabszym zainteresowaniem pracą w służbie cywilnej, wynikającym z niskiej konkurencyjności wynagrodzeń w rządowej administracji terenowej oraz bardzo słabej dynamice wzrostu wynagrodzeń.

Rozgoryczeni pracownicy zwracają uwagę, że kwota bazowa stanowiąca podstawę wynagrodzeń w korpusie służby cywilnej od 2009 r. pozostaje na niezmiennym poziomie mimo stale rosnących kosztów utrzymania. O degradacji wynagrodzeń świadczy fakt, że kwota bazowa w 2008 r. wynosiła 1.873,84 zł i stanowiła 163 % płacy minimalnej, w 2017 r. - 94 %, a w 2018 - już tylko 89 % płacy minimalnej.

Zdaniem związkowców urzędy wojewódzkie, a także powiatowa, wo-

jewódzka administracja zespolona i niezespolona stanowią o sile i skuteczności państwa na terenie całego kraju, a instytucje te wykonują ciągłe rozszerzający się wachlarz zadań.

Tymczasem dramatycznie wzrasta liczba vacatów - z 2.757 w połowie roku 2016 do 4.309 na przełomie 2017/2018.

Ponadto dynamicznie wzrasta różnica między wynagrodzeniami w służbie cywilnej i w sektorze prywatnym. Wręcz miążdzące jest porównanie wynagrodzeń urzędników korpusu służby cywilnej do płac w „Lidlu” i „Biedronce”. Około 64% z nich, tj. 83.135 osób ma wynagrodzenie zasadnicze niższe od minimalnego wynagrodzenia w „Lidlu”. Niekorzystne tendencje narastają, a brak odpowiedniego systemowego wzrostu wynagrodzeń nie sprzyja utrzymaniu doświadczonej kadry - argumentują związkowcy.

Dlatego zdaniem NSZZ „Solidarność” wykreowanie polityki płacowej w sektorze administracji rządowej jest niezbędne, a działania rządu dotyczące podniesienia niskich wynagrodzeń pracowników winny być zdecydowane i konkretne.

Z ramienia Regionu Rzeszowskiego apel popisali członkowie Komisji Zakładowej NSZZ „Solidarność” pracowników Urzędu Wojewódzkiego w Rzeszowie Łukasz Rzepka i Mieczysław Płoch oraz Marta Gilarska z Komisji Zakładowej NSZZ „Solidarność” pracowników Wojewódzkiego Inspektoratu Ochrony Roślin i Nasiennictwa w Rzeszowie.

16 czerwca WZD Regionu Rzeszowskiego „S” przyjęło stanowisko ws. polityki płacowej pracowników sfery budżetowej, które zostało skierowane do premiera, ministra finansów oraz ministra rodziny i polityki społecznej.

Prawnik informuje

Warte przypomnienia

PRZEPISY O URLOPACH

Sezon urlopowy rozpoczęty, warto wiedzieć jakie informacje o urloпах zawiera kodeks pracy.

Przypominam, że pracodawca nie musi ustalać planu urlopow, jeśli zgodzą się na to związki zawodowe. Sam może z tego zrezygnować jeśli nie działają u niego związki zawodowe, wówczas plan urlopow ustala się indywidualnie z każdym pracownikiem.

Jeśli pracodawca nie uzyska zgody związków zawodowych na rezygnację z planu to nie musi, jak to było dawniej, konsultować z nimi jego treści, pod uwagę weźmie jedynie wnioski pracowników oraz konieczność zapewnienia normalnej pracy zakładu.

Zgodnie z przepisem art.1542 § 1 k.p. pracodawca udziela pracownikowi urlopu na dni pracy pracownika, zgodnie z obowiązującym go rozkładem czasu pracy. Urlop może być udzielany także na niedziele lub święta, jeśli z harmonogramu pracy wynika, że pracownik ma pracować w te dni.

W § 2 tego artykułu przyjęto zasadę, że jeden dzień urlopu jest równy 8 godzinom pracy. Urlop liczony jest więc w godzinach. Ten sposób ma ułatwić wyliczenia urlopu osobom zatrudnionym w systemie wydłużonego czasu pracy.

Obecnie obowiązują dwa progi urlopu wypoczynkowego:

- 20 dni, po zatrudnieniu krótszym niż 10 lat,
- 26 dni, przy zatrudnieniu co najmniej dziesięcioletnim.

Pracownikowi przysługują 4 dni tzw. urlopu na żądanie, w wybranym przez siebie terminie, w danym roku kalendarzowym. Pracodawca nie może odmówić udzielenia tego urlopu. Żądanie udzielenia urlopu pracownik winien zgłosić najpóźniej w dniu jego udzielenia. Może to zrobić w dowolny sposób, powinien zadbać o potwierdzenie tego faktu. Tych 4 dni nie uwzględnia się w planie urlopow.

Urlop dla osoby zatrudnionej w niepełnym wymiarze czasu pracy ustala się proporcjonalnie do wymiaru czasu pracy. Np. osoba zatrudniona na pół etatu będzie mieć w zależności od okresu zatrudnienia urlop 10 lub 13 dniowy. Niepełny dzień urlopu zawsze zaokrągla się w górę.

W stosunku do osób zatrudnionych u kilku pracodawców zgodnie z art.1541 § 2 k.p. do okresu zatrudnienia, od którego uzależnione jest prawo do urlopu wliczeniu podlega

także okres poprzedniego niezakończzonego zatrudnienia, w części przypadającej przed nawiązaniem drugiego lub kolejnego stosunku pracy.

Na wniosek pracownika urlop może być dzielony na części, przynajmniej jedna część urlopu powinna trwać nieprzerwanie 14 kalendarzowych - art. 162 k.p.

Przepis ten oznacza, że w zasadzie urlop powinien być wykorzystywany w całości, jedynie na wniosek pracownika może być podzielony.

Warto przypomnieć, że pracodawca nie jest związany wnioskiem o udzielenie urlopu złożonym przez pracownika.

Od zasady tej są wyjątki. Pracodawca musi uwzględnić wnioski:

- pracownicy, która wnioskuje o udzielenie urlopu wypoczynkowego bezpośrednio po wychowawczym, pracownika,
- ojca wychowującego dziecko w takiej samej sytuacji,
- młodocianego pracownika, uczęszczającego do szkoły, który wnioskuje o udzielenie urlopu w okresie ferii szkolnych.

Możliwa jest zmiana terminu urlopu. Następuje na zasadzie porozumienia pracodawcy i pracownika. Urlop może być także przesunięty na wniosek pracownika umotywowany ważnymi przyczynami.

Pracodawca może przesunąć termin urlopu jeśli nieobecność pracownika spowodowałaby poważne zakłócenie toku pracy.

Jeśli pracownik nie może rozpocząć urlopu w terminie z powodu usprawiedliwionej nieobecności pracodawca musi przesunąć jego termin. Tą usprawiedliwioną nieobecnością może być: chorobowe, urlop macierzyński, powołanie na ćwiczenia wojskowe.

Jeżeli pracownik w czasie urlopu zachoruje, będzie odbywał ćwiczenia wojskowe, korzystał z urlopu macierzyńskiego to urlop ulegnie przerwaniu na czas istnienia tych przyczyn.

W przypadku, gdy okoliczności nieprzewidziane w chwili rozpoczęcia urlopu wymagają obecności pracownika w zakładzie pracy pracodawca może odwołać pracownika z urlopu. Pracodawca winien pokryć koszty związane z odwołaniem go z urlopu.

Od kilku lat kodeks pracy przewiduje, iż zaległy urlop należy wykorzystać do końca września roku następnego.

Monika Wojak