

DODATEK DLA KAŻDEGO	5
NOWE ZASADY PRYZYNAWANIA DODATKÓW FUNKCYJNYCH	
ILE PŁACIĆ URZĘDNIKOWI	7
KSZTAŁTOWANIE WYNAGRODZEŃ W URZĘDACH	
ADMINISTRACJA PŁACI LEPIEJ	11
W 2008 R. WZROSŁY ZAROBKI URZĘDNIKÓW	
ZARZĄDZANIE ZAMIAST ADMINISTROWANIA	13
RELACJA Z V KONFERENCJI NOWOCZEŚNI Z URZĘDU	
EKSPERT RADZI	15
ZASADY ZWALNIANIA PRACOWNIKÓW MIANOWANYCH W SAMORZĄDACH W ŚWIELE NOWYCH PRZEPISÓW	
SŁUŻBA PRZYGOTOWAWCZA PRACOWNIKÓW ZATRUDNIANYCH NA ZASTĘPSTWO PO ZAKOŃCZENIU UMOWY	
SPECJALIŚCI OD ZAGROZEŃ	18
NOWA SPECJALNOŚĆ DLA URZĘDNIKÓW	
SOCJALNIE, TO NIE ZNACZY RÓWNO	19
ZASADY PRYZYNAWANIA ŚWIADCZEŃ SOCJALNYCH	
BEZPIECZNI, BO UBEZPIECZENI	21
UDZIELANIE ZAMÓWIEŃ NA PRACOWNICZE GRUPOWE UBEZPIECZENIA NA ŻYCIE	
KIEDY ZMIENIĆ PENSJĘ BURMISTRZOWI	23
OBNIŻENIE WYNAGRODZENIA BURMISTRZA NIE WYMAGA JEGO ZGODY	
KADROWY W ROLI GŁÓWNEJ	25
DOBÓR PRACOWNIKÓW DO ZESPOŁU PROJEKTOWEGO	
OSTATNIO NA FORUM	27
DO STARTU GOTOWI	28
RUSZA KONKURS NA PROJEKTY SZKOLENIOWE	
WARTO ODPOCZAĆ PO KAŻDEJ PRACY	30
ROZMOWA Z PROF. DR HAB. JANEM F. TERELAKIEM	
WOJEWODOWIE NIE WYKORZYSTUJĄ ETATÓW ...33	
WYNIKI KONTROLI NIK	



Wszystkie fot. na stronie 3: sxc.hu

DODATEK DLA KAŻDEGO

NOWE ZASADY PRYZNAWANIA DODATKÓW FUNKCYJNYCH

W kwestii dodatków funkcyjnych pracowników samorządowych zatrudnionych na podstawie umowy o pracę pozostawiono pracodawcom dużą swobodę. W zależności od prowadzonej polityki kadrowej i wysokości posiadanych środków określają oni mniejszy lub szerszy zakres stanowisk, w przypadku których przysługuje dodatek funkcyjny oraz maksymalny ich poziom.

dr Jarosław Czerw

Nowa ustawa z 21 listopada 2008 r. o pracownikach samorządowych (dalej: ustawa o pracownikach samorządowych), a wraz z nią rozporządzenie Rady Ministrów z 18 marca 2009 r. w sprawie wynagradzania pracowników samorządowych niosą ze sobą obowiązki uregulowania na nowo obowiązujących dotąd zasad wynagradzania pracowników samorządowych.

RÓŻNE ZADANIA,

RÓŻNE STAWKI DODATKU

Wśród uprawnień pracowników samorządowych wymienionych w rozdziale 4 ustawy ustawodawca wymienia prawo do dodatku funkcyjnego, stanowiąc w art. 36 ust. 4 ustawy, że pracownikowi samorządowemu może zostać przyznany dodatek funkcyjny. W odniesieniu do niektórych grup pracowników samorządowych kwestie dotyczące dodatku funkcyjnego reguluje rozporządzenie. Określa ono:

- maksymalny poziom dodatku funkcyjnego przysługującego pracownikom samorządowym zatrudnionym na podstawie wyboru [są to: marszałek województwa, wicemarszałek oraz pozostali członkowie zarządu województwa - jeżeli statut województwa tak stanowi, starosta, wicestarosta oraz pozostali członkowie zarządu powiatu - jeżeli statut powiatu tak stanowi, wójt (burmistrz, prezydent miasta), przewodniczący zarządu związku i pozostali członkowie zarządu - jeżeli statut związku tak stanowi],
- maksymalny poziom dodatku funkcyjnego przysługującego pracownikom samorządowym zatrudnionym na podstawie powołania [są to: zastępca

wójta (burmistrza, prezydenta miasta), skarbnik gminy, skarbnik powiatu, skarbnik województwa].

DODATEK ZGODNIE

Z ROZPORZĄDZENIEM

Załącznik nr 2 do rozporządzenia zawiera tabelę stawek dodatku funkcyjnego dla pracowników samorządowych zatrudnionych na podstawie wyboru i powołania. Przewidziane jest tu dziewięć stawek dodatku funkcyjnego, którego wysokość uzależniona jest od stawki. I tak przy pierwszej stawce dodatek funkcyjny wynosi do 40 proc. najniższego wynagrodzenia zasadniczego (od 1 stycznia 2009 roku jest to 1276 zł brutto), zaś przy stawce dziewiątej (najwyższej) dodatek funkcyjny wynosi do 250 proc. najniższego wynagrodzenia zasadniczego.

W załączniku nr 3 do rozporządzenia określone zostały między innymi:

- maksymalny poziom dodatku funkcyjnego przysługującego pracownikom samorządowym zatrudnionym na podstawie wyboru,
- maksymalny poziom dodatku funkcyjnego przysługującego pracownikom samorządowym zatrudnionym na podstawie powołania.

W tabeli I określono m.in. maksymalny poziom dodatku funkcyjnego wójtów (burmistrzów, prezydentów miast), starostów i marszałków województw. Dodatki te określone zostały poprzez podanie kwoty w złotych. I tak przykładowo maksymalny poziom dodatku funkcyjnego prezydenta miasta (miasta na

Więcej w wersji drukowanej. Zamów prenumeratę!

BEZPIECZNI, BO UBEZPIECZENI

UDZIELANIE ZAMÓWIEŃ NA PRACOWNICZE

GRUPOWE UBEZPIECZENIA NA ŻYCIE

Jeśli kwota składek na grupowe ubezpieczenie na życie dla pracowników przekroczy 14 tys. euro należy przeprowadzić postępowanie przetargowe – uważa Urząd Zamówień Publicznych, który wydał w tej sprawie specjalną opinię prawną.

oprac. Ewa Byrda

Według interpretacji Urzędu Zamówień Publicznych (nr UZP/DP/O-RJE/245379/3329/09) konieczność organizowania przetargów wynika z faktu, że taką umowę zawiera podmiot objęty procedurą zamówień publicznych. Nie ma znaczenia w tym przypadku, że ubezpieczenia grupowe kupowane są ze środków potrącanych z wynagrodzeń pracowników, a nie pieniędzy publicznych.

Jak tłumaczy w opinii UZP, zgodnie z art. 2 pkt 13 ustawy Prawo zamówień publicznych przez zamówienia publiczne należy rozumieć odpłatną umowę zawieraną między zamawiającym a wykonawcą, której przedmiotem są usługi, dostawy lub roboty budowlane. W świetle zacytowanego przepisu, udzieleniem zamówienia publicznego jest zawarcie umowy, która spełnia łącznie następujące przesłanki:

- jej stronami są zamawiający i wykonawca,
- przedmiotem tej umowy są usługi, dostawy lub roboty budowlane,
- umowa powinna mieć odpłatny charakter.

W doktrynie prawa cywilnego przyjmuje się, że umową odpłatną jest wzajemne, dowolne świadczenie, mieszczące się w ramach odpłatnych czynności prawnych, tj. czynności, w których każda ze stron uzyskuje jakąś korzyść majątkową. Zatem odwołując się do definicji zamówienia publicznego można

stwierdzić, iż jest ono umową zawieraną między zamawiającym a wykonawcą, w wykonaniu której korzyść majątkową otrzymuje zarówno zamawiający – w postaci wykonanej usługi, dostawy lub roboty budowlanej, jak i wykonawca – najczęściej w postaci zapłaty lub innej, niekoniecznie pieniężnej, postaci (usługi, rzeczy, wierzytelności) podlegającej ocenie pieniężnej.

UZP w swojej opinii podkreśla, iż ustawa Pzp nie rozróżnia, kto uiszcza wynagrodzenie wykonawcy oraz na czyją rzecz jest on zobowiązany spełnić przedmiot umowy. W doktrynie Prawa zamówień publicznych wskazuje się, iż przepisami tej ustawy objęte są również sytuacje, gdy płatność za usługę realizowana jest nie przez zamawiającego, ale przez osobę trzecią. Stąd należy przyjąć, iż *lege non distinguente* płatność może być dokonana przez podmiot trzeci i na jego rzecz może być wykonane świadczenie stanowiące przedmiot umowy w sprawie zamówienia publicznego.

Według UZP z sytuacją opisaną powyżej mamy do czynienia w przypadku grupowych umów ubezpieczeń na życie zawieranych z zakładem ubezpieczeniowym przez pracodawcę, zobowiązanym do stosowania ustawy Prawo zamówień publicznych na rzecz jego pracowników. W zaistniałych okolicznościach z punktu widzenia przedmiotowej ustawy,

OPINIE | UBEZPIECZENIA PRACOWNICZE

pracodawca jest zamawiającym, a zakład ubezpieczeń wykonawcą. Umowa dotyczy usługi. Wskazuje na to nomenklatura zawarta we Wspólnym Słowniku Zamówień CPV. Zalicza on zamówienia obejmujące pracownicze ubezpieczenie grupowe do usług opisanych kodami 66511000-3 (usługi ubezpieczeń na życie), 66512100-3 (usługi ubezpieczeń od następstw nieszczęśliwych wypadków), 66512210-7 (usługi dobrowolnego ubezpieczenia zdrowotnego), 66512220-0 (usługi ubezpieczenia medycznego). Usługa ta jest świadczona przez zakład ubezpieczeń na rzecz pracowników zamawiającego. UZP zwraca uwagę jednak, iż korzyści z tytułu zawarcia przedmiotowej usługi uzyskuje również zamawiający pracodawca. Polega ona na tym, iż świadczenie wykonawcy czyni zadość interesowi prawnemu zamawiającego w postaci objęcia ubezpieczeniem grupowym jego pracowników. Nie może też budzić wątpliwości, iż przedmiotowa umowa ma charakter odpłatny. Skład-

ki na ubezpieczenie pracowników w całości będą uiszczać pracodawca na konto wskazane przez zakład ubezpieczeń. Składka na pojedynczego pracownika obciążać będzie jego wynagrodzenie po wcześniejszej akceptacji przez niego dokonania takiego obciążenia. Pracodawca z wynagrodzenia pracowników i za ich zgodą będzie je potrącał i przekazywał zakładowi ubezpieczeń. Jak zauważa UZP roszczenie o zapłatę składki może być kierowane przez zakład ubezpieczeń wyłącznie przeciwko ubezpieczającemu zakładowi pracy, a nie ubezpieczonym pracownikom.

W konsekwencji powyższych rozważań należy przyjąć, iż udzieleniem zamówienia publicznego jest zawarcie z zakładem ubezpieczeń przez pracodawcę, zobowiązanym do stosowania ustawy Pzp, na rzecz pracowników grupowych umów ubezpieczenia na życie. ■

Opinia jest dostępna na stronie internetowej UZP pod adresem: www.uzp.gov.pl/zagadnienia-merytoryczne/prawo-polskie/opinie-prawne/aktualne/zal-opinia-prawna-prac-grup-ubezyp-28-05-09

Zapraszamy na studia w PAŁACU KULTURY I NAUKI

Collegium Civitas

STUDIA SPOŁECZNE I POLITYCZNE

STUDIA PODYPLOMOWE COLLEGIUM CIVITAS I TYGODNIKA POLITYKA:

- SZKOŁA FILOZOFICZNA TADEUSZA GADACZA - NOWOŚĆ

STUDIA PODYPLOMOWE COLLEGIUM CIVITAS I DOMU SPOTKAŃ Z HISTORIA:

- STUDIA PODYPLOMOWE Z HISTORII NAJNOWSZEJ - NOWOŚĆ

STUDIA PODYPLOMOWE COLLEGIUM CIVITAS POD PATRONATEM

POLSKIEGO STOWARZYSZENIA ZARZĄDZANIA KADRAMI:

- KAPITAŁ LUDZKI W PRZEDSIĘBIORSTWIE - NOWOŚĆ

STUDIA PODYPLOMOWE COLLEGIUM CIVITAS:

- PSYCHOLOGIA I FILOZOFIA W PRAKTYCE SPOŁECZNEJ - NOWOŚĆ
- ANALIZA BEZPIECZEŃSTWA I ZAGROZEŃ TERRORYSTYCZNYCH
- ZARZĄDZANIE PRZYSZŁOŚCIĄ. FORESIGHT I PLANOWANIE STRATEGICZNE - NOWOŚĆ

STUDIA PODYPLOMOWE COLLEGIUM CIVITAS I INSTYTUTU ADAMA MICKIEWICZA:

- DYPLOMACJA KULTURALNA

STUDIA PODYPLOMOWE COLLEGIUM CIVITAS I INSTYTUTU SZTUKI PAN:

- HISTORIA SZTUKI. PERSPEKTYWA SPOŁECZNA I POLITYCZNA

STUDIA PODYPLOMOWE COLLEGIUM CIVITAS I INSTYTUTU STUDIÓW POLITYCZNYCH PAN:

- STOSUNKI MIĘDZYNARODOWE I DYPLOMACJA
- ZARZĄDZANIE ORGANIZACJAMI POZARZĄDOWYMI

STUDIA PODYPLOMOWE COLLEGIUM CIVITAS I MUZEUM POWSTANIA WARSZAWSKIEGO:

- POLITYKA TOŻSAMOŚCI LOKALNEJ. STUDIUM WIEDZY O WARSZAWIE I AGLOMERACJI WARSZAWSKIEJ - NOWOŚĆ

Więcej informacji:

www.civitas.edu.pl, rekrutacja@collegium.edu.pl, tel. (22) 656 71 89. 00-901 Warszawa, Plac Defilad 1, Pałac Kultury i Nauki, XII piętro.

Zapraszam
na studia
podyplomowe

prof. Edmund Wnuk-Lipiński

WOJEWODOWIE NIE WYKORZYSTUJĄ ETATÓW

WYNIKI KONTROLI NIK

Administracja rządowa nie opracowała jednolitych standardów zatrudniania i wynagradzania pracowników. W urzędach wojewódzkich pracuje mniej osób niż przewidują to limity. Nadwyżki z funduszu płac wojewodowie traktują jako sposób na podniesienie zarobków osobom już pracującym. Awanse i nagrody przyznają według niejasnych zasad.

Oprac. Ewa Byrda

NIK w 13 urzędach wojewódzkich zbadała, jak wojewodowie zatrudniają i wynagradzają pracowników (od 2006 roku do końca września 2008). Raport w tej sprawie opublikowano w maju br. Wynika z niego, że pracownik urzędu wojewódzkiego, będący członkiem służby cywilnej, w 2007 roku zarabiał przeciętnie 2 978 zł brutto. Było to o 287 zł więcej niż w gospodarce narodowej i o 413 zł więcej niż w sektorze prywatnym, ale o 795 zł mniej niż w urzędach marszałkowskich.

Do końca 2009 roku przestaną obowiązywać limity zatrudnienia w urzędach wojewódzkich. Ale nadal nierozwiązany pozostanie główny problem – braku standardów zatrudnienia i wynagradzania pracowników w całej administracji rządowej. Bez określenia zasad ustalania potrzeb kadrowych oraz dostosowania ich do wykonywanych zadań, niemożliwa jest poprawa wykorzystania funduszy na wynagrodzenia.

Obecnie urzędy wojewódzkie nie wykorzystują wszystkich zaplanowanych etatów. We wszystkich urzędach zatrudnionych jest o 1800 osób mniej niż zakładano. Konsekwencją są niedostatki kadrowe i brak elastyczności przy reagowaniu na pojawiające

się nowe zadania. Z nadwyżek funduszu płac wojewodowie zapewniają pieniądze na wyższe wynagrodzenia dla pracowników.

Mimo wezwań Ministerstwa Finansów do urealnienia planu zatrudnienia większość urzędów nie zmieniła tej sytuacji. Wojewodowie niesłusznie obawiali się ograniczenia środków na wynagrodzenia. Przewidywali, że specjaliści odpłyną do konkurencyjnych placówek w administracji samorządowej lub do sektora prywatnego.



For: sxc.hu

Nieodpowiedni, zdaniem NIK, jest system awansowania i nagradzania pracowników. Ustawa o służbie cywilnej wymaga, aby nagradzać za szczególne osiągnięcia w pracy. W praktyce nagrody stały się sposobem na podwyżkę wynagrodzenia. System taki traci swój cel motywacyjny. Zbyt ogólne przepisy umożliwiały zatrudnienie dowolnej liczby doradców i pełnomocników wojewody bez wskazania zakresów ich obowiązków.

NIK zaapelowała do rządu o podjęcie prac nad określeniem standardów dotyczących zatrudnienia oraz wynagrodzeń w wojewódzkiej administracji rządowej. Ponadto proponuje określenie w przepisach dotyczących zatrudnienia na stanowiskach pełnomocników i doradców osób zajmujących kierownicze stanowiska państwowe maksymalnej liczby osób oraz dziedzin, w których można zatrudniać doradców, a także zasad zatrudniania i wynagradzania pełnomocników.

Natomiast wojewodowie zdaniem NIK powinni ustalić lub dokonać przeglądu pod względem zgodności z obowiązującymi przepisami procedur wewnętrznych dotyczących procesu nagradzania, awansowania, oceniania i doskonalenia zawodowego pracowników urzędu. Powinni także dokonywać stałych ocen zgodności i wiarygodności ustanowionych procedur zarówno przez audytorów wewnętrznych, jak i kontrolę wewnętrzną; przeprowadzać analizy stanu zatrudnienia i identyfikować zapotrzebowania poszczególnych jednostek organizacyjnych na pracowników w celu kształtowania efektywnej struktury zatrudnienia, odpowiedniej do wykonywania zadań administracji rządowej.

Najwyższa Izba Kontroli ocenia pozytywnie, pomimo stwierdzonych nieprawidłowości, proces zatrudniania pracowników oraz legalność, celowość i gospodarność wydatków na wynagrodzenia w kontrolowanych urzędach wojewódzkich. Negatywnie oceniono rzetelność planowania limitów zatrudnienia w urzędach wojewódzkich i jednostkach podległych wojewodom. ■

APEXnet Centrum Szkoleń Administracji Publicznej s.c.

Plac Czerwca 1976 r. 1B
02-495 Warszawa
tel.: 022 312 30 00
faks: 022 312 30 01
info@apexnet.pl



• Prawo zamówień publicznych Intensywny kurs uwzględniający nowelizację PZP

Wykładowca: Grzegorz Czaban
Terminy: 17-21 sierpnia 2009 r., Zakopane **Cena:** 3590 zł/2890 zł

• Prawo zamówień publicznych Intensywny kurs uwzględniający nowelizację PZP

Wykładowca: Grzegorz Czaban
Terminy: 24-28 sierpnia 2009 r., Jastrzębia Góra **Cena:** 2440 zł/1950 zł

• Zamówienia publiczne dla Zawodowców

Wykładowca: Grzegorz Czaban
Termin: 25-26 sierpnia 2009 r., Warszawa **Cena:** 890 zł

• Wybrane aspekty udzielania zamówień publicznych w ramach EFS dla Ośrodków Pomocy Społecznej

Wykładowca: Grzegorz Czaban
Termin: 27-28 sierpnia 2009 r., Warszawa **Cena:** 890 zł

• Jak zarządzać Działem Zamówień Publicznych?

Wykładowca: Elżbieta Zdanowicz
Terminy: 24-25 sierpnia 2009 r., Warszawa **Cena:** 890 zł

• Jak prawidłowo opisać przedmiot zamówienia?

Wykładowca: Elżbieta Zdanowicz
Terminy: 26 sierpnia 2009 r., Warszawa **Cena:** 590 zł

• Koordynator projektów unijnych Zadania, odpowiedzialność i profity tej funkcji

Wykładowca: Ingrid Szrajer
Termin: 18-19 sierpnia 2009 r., Warszawa **Cena:** 890 zł

• Kwalifikowalność i pomoc publiczna w projektach inwestycyjnych finansowanych z funduszy UE

Wykładowca: Michał Rutkowski
Termin: 19-20 sierpnia 2009 r., Warszawa **Cena:** 890 zł

• Proces inwestycyjny zgodnie z prawem budowlanym i planowaniem i zagospodarowaniem przestrzennym

Wykładowca: Mariola Berdysz
Termin: 21 sierpnia 2009, Warszawa **Cena:** 490 zł

• Jak zarządzać Działem Zamówień Publicznych?

Wykładowca: Elżbieta Zdanowicz
Termin: 24-25 sierpnia 2009 r., Warszawa **Cena:** 890 zł

www.apexnet.pl

www.publiczni.pl/szkolenia/firma/113