

MINISTERSTWO PRACY I POLITYKI SPOŁECZNEJ

DEPARTAMENT PRAWA PRACY

ul. Nowogrodzka 1/3/5, 00-513 Warszawa, tel. +48 22 661 15 52(53), fax +48 22 661 15 54
www.mpips.gov.pl

Warszawa, 31 marca 2011 r.

DPR-V-42111-20-BW/MŻ/2011 (4102-228)

NSZZ
Solidarność
KMA EDU 5-04-2011
Michał K...

NSZZ „Solidarność”

Komisja Międzyzakładowa

Pracowników Oświaty i Wychowania

ul. Sokolska 26

40-086 Katowice

20/2 33/K/11

W związku z pismem z dnia 23 marca br., l.dz. 18/K/11, w sprawie minimalnego wynagrodzenia za pracę, Departament Prawa Pracy przedstawia następujące informacje.

1. Minimalne gwarancje w odniesieniu do wynagrodzenia za pracę określają przepisy ustawy z dnia 10 października 2002 r. o minimalnym wynagrodzeniu za pracę (Dz. U. Nr 200, poz. 1679, z późn. zm.).

Ustalona na podstawie tej ustawy kwota minimalnego wynagrodzenia wyznacza dolną granicę wysokości wynagrodzenia przysługującego każdemu pracownikowi zatrudnionemu w pełnym miesięcznym wymiarze czasu pracy niezależnie od posiadanych kwalifikacji, zaszeregowania osobistego, składników wynagrodzenia, systemu i rozkładu czasu pracy stosowanych u danego pracodawcy, jak również szczególnych właściwości i warunków pracy.

Z kwotą tą porównuje się wynagrodzenie pracownika ujmujące wszystkie przysługujące mu składniki wynagrodzenia i inne świadczenia wynikające ze stosunku pracy, które według zasad statystyki zatrudnienia i wynagrodzeń określonych przez Główny Urząd Statystyczny zaliczane są do wynagrodzeń osobowych, z wyjątkiem: nagrody jubileuszowej, odprawy pieniężnej przysługującej pracownikowi w związku z przejściem na emeryturę lub rentę z tytułu niezdolności do pracy oraz wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych (art. 6 ust. 4 i 5 ustawy). Odesłanie do kategorii wynagrodzeń osobowych oznacza, że przy porównaniu wynagrodzenia pracownika z wysokością minimalnego wynagrodzenia nie uwzględnia się także wypłat z tytułu udziału w zysku lub w nadwyżce bilansowej oraz dodatkowego wynagrodzenia rocznego dla pracowników jednostek sfery budżetowej. Wylądzone składniki, z wyjątkiem wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych, mają charakter świadczeń pieniężnych wypłacanych okazjonalnie.

W 2011 r. minimalne wynagrodzenie za pracę wynosi 1386 zł (rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 5 października 2010 r. w sprawie wysokości minimalnego wynagrodzenia za pracę w 2011 r. – Dz. U. Nr 194, poz. 1288).

2. Warunki wynagradzania pracowników samorządowych regulują przepisy:
- ustawy z dnia 21 listopada 2008 r. o pracownikach samorządowych (Dz. U. Nr 223, poz. 1458, z późn. zm.),
 - rozporządzenia Rady Ministrów z dnia 18 marca 2009 r. w sprawie wynagradzania pracowników samorządowych (Dz. U. Nr 50, poz. 398, z późn. zm.) oraz
 - regulaminu wynagradzania wydanego zgodnie z przepisami art. 39 ustawy o pracownikach samorządowych.

Warunki wynagradzania określone w zakładowym regulaminie wynagradzania pracowników samorządowych powinny gwarantować ustalenie wynagrodzenia miesięcznego pracownika zatrudnionego w pełnym wymiarze czasu pracy na poziomie co najmniej minimalnego wynagrodzenia za pracę, tj. 1386 zł w br.

3. Zgodnie z art. 5 ust. 1 ustawy z dnia 12 grudnia 1997 r. o dodatkowym wynagrodzeniu rocznym dla pracowników jednostek sfery budżetowej (Dz. U. Nr 160, poz. 1080, z późn. zm.) wynagrodzenie roczne jest wypłacane z wyodrębnionych na ten cel środków na wynagrodzenia.

Departament nadmienia, że organem ustawowo uprawnionym do nadzoru i kontroli przestrzegania prawa pracy przez pracodawcę jest Państwowa Inspekcja Pracy (art. 1 i 10 ust. 1 pkt 1 oraz pkt 7 lit. e ustawy z dnia 13 kwietnia 2007 r. o Państwowej Inspekcji Pracy – Dz. U. Nr 89, poz. 589, z późn. zm.). Przedmiotem zainteresowania Państwowej Inspekcji Pracy jest m.in. problematyka prawidłowego i rzetelnego ustalania i wypłacania wynagrodzeń pracowniczych.

ZASTĘPCA DYREKTORA
Departamentu Prawa Pracy

Anita Gwarek
Anita Gwarek