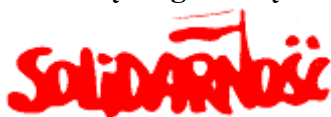


**Komisja Zakładowa
Niezależnego Samorządnego Związku Zawodowego**



**Agencji Restrukturyzacji i Modernizacji Rolnictwa
Z siedzibą we Wrocławiu**

Wrocław 28.10.2014r.

**Pani
Wioletta Kandziak
p.o.Dyrektora DZZL
ARiMR**

W odpowiedzi na e-maila z dnia 24.10.2014 w sprawie projektu *Zarządzenia zmieniającego zarządzenie w sprawie wprowadzenia regulaminu wynagradzania pracowników ARiMR* informujemy, iż jesteśmy przeciwni wprowadzeniu go w formie, która została nam przedstawiona.

W uzasadnieniu projektu zawarte jest stwierdzenie, że zmiany regulaminu wynagradzania są konieczne w celu umożliwienia Pracodawcy zatrzymania bądź pozyskania wysokiej klasy specjalistów. Jednocześnie Pracodawca twierdzi, iż „zmiany te nie wpłyną na budżet wynagrodzeń dla pracowników ARiMR. Mając, więc na uwadze powyższe nasuwa się pytanie, po co te zmiany skoro i tak Pracodawca nie posiada środków do wprowadzenia ich w życie. W naszej ocenie taka sytuacja budzi wątpliwości, co do zasadności zmian i stwarza bardzo duże możliwości doceniania grupy **uprzywilejowanych pracowników**.”

Kolejnym stwierdzeniem Pracodawcy zawartym w uzasadnieniu projektu regulaminu, na które nie wyrażamy zgody jest „*Wprowadzone zmiany do Regulaminu wynagradzania pracowników Agencji Restrukturyzacji i Modernizacji Rolnictwa zostały skonsultowane z zakładowymi organizacjami związkowymi*”. Zapis w tej formie jest wybiegiem socjotechnicznym, mającym na celu wprowadzenie odbiorcy w błąd. Zapis ten sugeruje, iż wszystkie związki zawodowe zaakceptowały zmiany do regulaminu. W związku z tym wnosimy żeby konkretnie było napisane, który związek zaopiniował projekt regulaminu pozytywnie a który negatywnie.

Tymczasem należy zwrócić uwagę, iż nasze wcześniejsze postulaty dotyczące zasad wynagradzania nie znalazły żadnego odzwierciedlenia w projekcie regulaminu wynagradzania.

Poniżej przedstawiamy nasze uwagi do projektu regulaminu:

1. W projekcie podnosi się zrównanie stawek zaszeregowania pracowników, tymczasem wciąż utrzymywany jest – niemający żadnego uzasadnienia i wielokrotnie krytykowany przez związki – inny system wynagradzania pracowników Centrali i pracowników OR i BP. W nowej tabeli po raz kolejny pracownikom Centrali zostały przypisane wyższe zaszeregowania, a co za tym idzie wyższe możliwości zarobkowania niż pracownikom OR i BP pracujących na tych samych stanowiskach, co pracownicy Centrali. Jednakże wymaga się od nich takich samych kwalifikacji.

Podnosząc w projekcie górne stawki w poszczególnych kategoriach zaszeregowania Pracodawca pozostawił praktycznie bez zmian dolne progi wynagrodzeń lub je obniżył, jak w przypadku specjalisty. W naszej ocenie wprowadzenie tak znacznych rozpiętości na widełkach dla poszczególnych kategorii zaszeregowania pracowników stanowi duży problem, gdyż po pierwsze dyskryminuje pracowników, a po drugie umożliwia Pracodawcy po cichu docenienie „uprzywilejowanej grupy pracowników „ bez zmiany stanowiska.

Należy zauważyć, że równe traktowanie nie odbywa się tylko poprzez scalenie dwóch tabel wynagrodzeń w jedną odnoszącą się do wszystkich pracowników.

Zgodnie Art. 18^{3c} [Kodeksu pracy](#) pracownicy mają prawo do jednakowego wynagrodzenia za jednakową pracę lub za pracę o jednakowej wartości.

Pracodawca narusza tę zasadę, jeśli różnicuje wynagrodzenia bez obiektywnego i rozsądnego powodu, a więc stosuje kryterium dowolne, które nie służy realizacji uzasadnionego celu albo nie jest proporcjonalne do realizacji takiego celu.

Reasumując nie dopuszczalne jest wystąpienie takiej sytuacji, w której osoby zajmujące to samo stanowisko, mające takie same kwalifikacje i **zakresy obowiązków będą** zarabiały jak w przypadku np.: Główny Specjalista jeden 2500 zł drugi 6600 zł. **Jest to przejaw jawnej dyskryminacji.**

2. Naszym zdaniem wprowadzenie po raz kolejny mało efektywnego regulaminu wynagradzania nie wpłynie na motywację pracowników a tym bardziej na zatrzymanie wysokiej klasy specjalistów. Zmiany, które do tej pory wprowadzał Pracodawca doprowadziły do sytuacji, że zarówno w OR, jak i BP wynagrodzenie wielu pracowników bliskie jest płacy minimalnej. Brak podwyżek strukturalnych, waloryzacji wynagrodzeń przy jednoczesnym zmniejszeniu zatrudnienia w ARiMR w ciągu ostatnich lat spowodował, że za zwiększony zakres obowiązków pracownicy otrzymują płace, której realna wartość jest dużo niższa niż przed laty.
3. W projekcie zapisano, że nowy system wynagradzania nie wpłynie na budżet wynagrodzeń ARiMR ani w tym roku, ani w latach następnych. W jaki zatem sposób sfinansowane zostaną ewentualne podwyżki?

W naszej ocenie bardzo dużo jest sprzeczności w proponowanym projekcie wynagradzania. Z jednej strony Pracodawca podnosi górną granicę wynagrodzenia dla poszczególnych kategorii zaszeregowania pracowników z drugiej strony twierdzi, że nie ma pieniędzy na podwyżki. To niby samo

podniesienie wynagrodzenia na widełkach w nowym regulaminie ma zmotywować do lepszej pracy na rzecz, ARiMR, czy też zatrzymać tych wybitnych specjalistów. Wątpliwe są argumenty Pracodawcy.

4. Kolejny punktem budzącym nasze wątpliwości jest zmiana dotycząca wysokości nagród indywidualnych wypłacanych pracownikowi w ciągu roku, do tej pory nagroda taka nie mogła przekraczać czterokrotności miesięcznego wynagrodzenia zasadniczego, dodatku funkcyjnego. W zaproponowanej zmianie regulaminu Pracodawca chce zwiększyć możliwość przyznania nagród kwartalnych do sześciokrotności miesięcznego wynagrodzenia zasadniczego, dodatku funkcyjnego. Mając ten fakt na uwadze stwierdzić należy z całą stanowczością, iż w ARiMR są osoby, które otrzymują tak wysokie nagrody kwartalne, że przekraczało to ich czterokrotność wynagrodzenia. Zmiana ta ma tylko i wyłącznie na celu umożliwienie przyznawanie jeszcze większych nagród tylko nasuwa się pytanie, komu? Większości pracowników suma nagród kwartalnych nie przekracza jednokrotności miesięcznego wynagrodzenia.

Zaproponowane zmiany do regulaminu opiniujemy negatywnie. Liczymy, że Pracodawca wykaże odrobinę dobrej woli i uda nam się wspólnie w porozumieniu z innymi związkami wypracować wspólne stanowisko. My również uważamy, że zmiany są potrzebne jesteśmy za nimi, ale na zasadach równego traktowania a nie dyskryminacji.