Sz. P. Damian Szwagierczak

Radny Rady Miasta Tarnobrzega

dotyczy: interpelacji w sprawie zmian w zakresie wynagrodzeń pracowników samorządowych zatrudnionych w jednostkach organizacyjnych Miasta Tarnobrzega, wynikających z wejścia w życie z dniem 1 lipca 2023 r. rozporządzenia Rady Ministrów z dnia 22 maja 2023 r. zmieniającego rozporządzenie w sprawie wynagradzania pracowników samorządowych (Dz. U. poz. 1102).

W odpowiedzi na Pana interpelację na wstępie pragnę wskazać, iż sygnalizowana przez Pana Radnego kwestia corocznego, a nawet dwukrotnego w trakcie roku wzrostu minimalnego wynagrodzenia za pracę, stanowi poważne wyzwanie, zarówno dla przedsiębiorców zatrudniających pracowników, jak i pracodawców sfery budżetowej. Dla przykładu pozwolę sobie przytoczyć stwierdzenie Krajowej Rady Regionalnych Izb Obrachunkowych zawarte w „Sprawozdaniu z działalności regionalnych izb obrachunkowych i wykonania budżetu przez jednostki samorządu terytorialnego w 2022 roku”, a dotyczące trudności związanych z zachowaniem racjonalnej struktury wynagrodzeń w izbach. Jak zatem czytamy: „W związku z systematycznym wzrostem wynagrodzenia minimalnego przy jednoczesnym braku środków na podwyżki dla pozostałych pracowników, problem narasta, wpływając niekorzystnie na politykę wynagrodzeń w izbach”.

Jak słusznie zauważa Pan Radny, w przypadku pracodawców samorządowych wyzwanie związane z zachowaniem racjonalnej struktury wynagrodzeń, tj. uwzględniającej ilość zadań, stopień ich trudności, wymagane kwalifikacje oraz związany z realizowanymi zadaniami zakres odpowiedzialności, jest jeszcze większe. Wynika to z faktu, iż pracodawca samorządowy, prócz rozporządzenia Rady Ministrów w sprawie minimalnego wynagrodzenia za pracę oraz wysokości minimalnej stawki godzinowej w danym roku, przestrzegać również musi rozporządzenia Rady Ministrów z dnia 25 października 2021 r. w sprawie wynagradzania pracowników samorządowych (Dz. U. poz. 1960 z późn. zm.), które m.in. wprowadza kwoty minimalnego miesięcznego poziomu wynagrodzenia zasadniczego ustalonego dla poszczególnych kategorii zaszeregowania. Sprostanie tym wymogom prawnym wymaga nie tylko przeznaczania coraz większych środków finansowych na wynagrodzenia pracowników samorządowych, lecz również – prowadzenia przemyślanej polityki kadrowo - płacowej, która nie doprowadzi do niepożądanego zjawiska określanego jako „spłaszczenie wynagrodzeń”. W efekcie, dążenie do utrzymania racjonalnej struktury wynagrodzeń pracowników samorządowych, przy stale zwiększającej się liczbie zadań realizowanych przez jst, powoduje konieczność przeznaczania coraz większych środków na wynagrodzenia.

Wejście w życie z dniem 1 lipca br. rozporządzenia Rady Ministrów z dnia 22 maja 2023 r. zmieniającego rozporządzenie w sprawie wynagradzania pracowników samorządowych (Dz. U. poz. 1102), któremu towarzyszył drugi w tym roku wzrost płacy minimalnej, w przypadku naszego Miasta spowodowały, iż w budżetach trzech jednostek organizacyjnych, będących jednostkami budżetowymi, powstaną niedobory środków na wynagrodzenia pracowników samorządowych. Taka sytuacja w trakcie bieżącego roku wystąpi zatem w: Miejskim Ośrodku Pomocy Rodzinie w Tarnobrzegu, Domu Pomocy Społecznej w Tarnobrzegu oraz Miejskim Ośrodku Sportu i Rekreacji im. Alfreda Freyera w Tarnobrzegu. Brakujące zaś kwoty wynoszą odpowiednio: 303 000,00 zł, 120 000,00 zł oraz 10 000,00 zł. Celem zabezpieczenia brakujących środków aktualnie nie planuje przesunięć w budżecie Miasta. Chcielibyśmy natomiast przeznaczyć na ten cel część środków finansowych otrzymanych z budżetu państwa (Ministerstwa Finansów), jakie spodziewamy się, jak każda inna gmina, otrzymać w ramach dodatkowych dochodów z tytułu częściowej rekompensaty ubytku dochodów z podatku od osób fizycznych w 2023 roku.

Ponadto pragnę poinformować, iż jak wynika z informacji uzyskanych od poszczególnych pracodawców samorządowych (jednostek organizacyjnych Miasta), aktualnie nie planują oni istotnych redukcji zatrudnienia. W większości z nich podstawą takich decyzji kierowników tych jednostek jest obowiązek prawidłowej i terminowej realizacji zadań. W części z nich, wymóg utrzymania poziomu zatrudnienia na obecnym, zgodnym z przepisami prawa, poziomie wynika z przepisów szczególnych wprowadzających minimalne normy zatrudnienia; w związku z tym, nie ma prawnej możliwości poszukiwania oszczędności w drodze redukcji etatów. Z taką sytuacją prawną mamy do czynienia chociażby w przypadku wspomnianego Domu Pomocy Społecznej w Tarnobrzegu (*vide: § 6 ust. 2 pkt 3 rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 23 sierpnia 2012 r. w sprawie domów pomocy społecznej - t.j. Dz. U. z 2018 r. poz. 734 z późn. zm.)* czy też Środowiskowego Domu Samopomocy w Tarnobrzegu, którego działalność zresztą finansowana jest z budżetu państwa (*vide: § 12 rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 9 grudnia 2010 r. w sprawie środowiskowych domów samopomocy (t.j. Dz. U. z 2020 r. poz. 249).*

Pragnę wskazać również, iż - w związku ze zmianą ww. rozporządzenia oraz spodziewanymi kolejnymi wzrostami wysokości minimalnego wynagrodzenia za pracę w 2024 roku - obecnie we właściwych jednostkach organizacyjnych (jednostkach budżetowych), jak również w Urzędzie Miasta Tarnobrzega, prowadzone są analizy dotyczące wysokości środków pieniężnych na wynagrodzenia pracowników samorządowych zatrudnionych w innych jednostkach niż Urząd Miasta, które miałyby zostać ujęte w budżecie Miasta na 2024 rok. Ostateczna kwota, która zostanie zawarta w projekcie budżetu Miasta na kolejny rok, będzie znana nie wcześniej niż po publikacji w Dzienniku Ustaw rozporządzenia Rady Ministrów w sprawie wysokości minimalnego wynagrodzenia za pracę oraz wysokości minimalnej stawki godzinowej w 2024 roku.

Z poważaniem

Prezydent Miasta

Dariusz Bożek