



URZĄD MIASTA KOBYŁKA

adres: 05-230 Kobyłka, ul. Wołomińska 1 tel: (22) 760 70 08, 760 70 45 fax: (22) 760 70 55
e-mail: urząd@kobyłka.pl strona: www.kobyłka.pl

Kobyłka, dnia 16.04.2024 r.

Pani
Barbara Filpczak
Radna
Rady Miasta Kobyłka

za pośrednictwem
Pani Sylwii Jaźwińskiej
Przewodnicząca
Rady Miasta Kobyłka
w/m

Mimo, że zakres objęty Pani interpelacją nie wypełnia wymogów wskazanych w art. 24 ust. 2 i 3 ustawy o samorządzie gminnym (szczegółowe uzasadnienie poniżej) przekazujemy informacje w zakresie wynagrodzeń. Niemniej jednak pragnę przypomnieć, że zgodnie z art. 24 ust. 3 ustawy o samorządzie gminnym, interpelacja dotyczy spraw o istotnym znaczeniu dla gminy, a więc takich, które mają wpływ na wspólnotę mieszkańców lub realizację zadań własnych gminy. Zgłoszony przez Panią wniosek obejmuje bardzo szeroki i szczegółowy zakres danych kadrowych oraz płacowych dotyczących poszczególnych pracowników urzędu, co ma charakter mikroanalizy wewnętrznej działalności administracyjnej, a nie sprawy publicznej istotnej dla lokalnej wspólnoty.

Niezależnie od powyższego przekazuję poniższe informację, zachęcam jednak do zwrócenia uwagi, że dokonywanie szczegółowych analiz (oraz dochowania ustawowego terminu dwóch tygodni) wymaga dużo czasu od pracowników Urzędu Miasta Kobyłka poniższe dane są zatem przybliżone i nie wyczerpują w pełni Pani wniosku.

Zestawienie wynagrodzeń w latach 2018-2025:

Burmistrz Miasta Kobyłka : 12 480 zł - 18 774 zł

Zastępcy Miasta Kobyłka : 11 274 zł - 22 007 zł

Sekretarz Miasta Kobyłka : 10 510 zł - 22 001 zł

Skarbnik Miasta Kobyłka : 10 510 zł - 22 004 zł

Procentowa i kwotowa wysokość podwyżek ww. stanowisk 2018-2024

Skarbnik- **25,43%**- 4 054,00 brutto

Sekretarz- **25,43%** - 4 054,00 brutto

Nagrody dla Skarbnik i Sekretarz i Zastępcy w latach trwania kadencji 2018-2024 przyznawane w okresie: maj i grudzień oraz koszty delegacji i szkoleń:

2018 (Skarbnik, Sekretarz, I Zastępca, II Zastępca)

16 000 + 16 000 + 14 300 + 16 000 = **62 300 brutto**

delegacje/szkolenia 5 400

2019 (Skarbnik, Sekretarz, Zastępca)

13 500 + 11 000 + 13 100 = **37 600 brutto**

delegacje/szkolenia 12 810

2020 (Skarbnik, Sekretarz, Zastępca)

25 500 + 25 500 + 2 000 = **53 000 brutto**

delegacje/szkolenia 10 810

2021 (Skarbnik, Sekretarz, Zastępca)

17 500 + 17 500 + 16 000 = **51 000 brutto**

delegacje/szkolenia 4 170

2022 (Skarbnik, Sekretarz, Zastępca)

19 500 + 19 500 + 19 500 = **58 000 brutto**

delegacje/szkolenia 11 080

2023 (Skarbnik, Sekretarz, Zastępca)

$29\ 500 + 29\ 500 + 4\ 000 = 63\ 000$ brutto

delegacje/szkolenia 14 520

2024 (Skarbnik, Sekretarz, I Zastępca, II Zastępca)

$20\ 600 + 4\ 000 + 38\ 600 = 63\ 200$ brutto

delegacje/szkolenia 2 100

Zestawienie procentowe podwyżek za lata 2018-2025:

Zakresy podwyżek w innych latach:

Stanowiska Kierownicze: od 0% do 24%

Główni Specjaliści - od 0% do 56%

Inspektorzy - od 0% do 40%

Podinspektorzy - od 0% do 20%

radcy prawni – od 0% do 8%

referent - od 0% do 18%

pomoc administracyjna - od 0% do 23%

robotnik gospodarczy - od 0% do 12%

najwyższe wynagrodzenie tj. 22 007 zł

najniższe wynagrodzenie tj. 4 910 zł

Podstawą obniżenia w 2024 roku wynagrodzenia był art. 29 § 4 Kodeksu pracy (t. j. Dz. U. z 2023 r., poz. 1465 z późn. zm.) w związku z art. 43 ustawy z dnia 21 listopada 2008 r. o pracownikach samorządowych (Dz. U. z 2022 r., poz. 530 z późn. zm.) z powodu nieuzasadnionej ekonomicznie podwyżki płac dokonanej bezpośrednio przed odejściem z Urzędu przez Burmistrz Edytę Zbieć oraz koniecznością dostosowania wysokości wynagrodzenia do zakresu faktycznie świadczonych obowiązków pracowniczych.

średnia liczba zatrudnionych pracowników w latach 2018-2024

2018 r. - 67 pracowników, 2019 r.- 75 pracowników , 2020 r. - 80 pracowników,
2021 r. - 92 pracowników , 2022 r. - 96 pracowników, 2023 r. - 103 pracowników,
2024 r. - 107 pracowników.

liczba pracowników, którzy odeszli w latach 2018- 2024 r. tj 99 osób

rozwiązanie umowy o pracę przez oświadczenie jednej ze stron z zachowaniem okresu wypowiedzenia (za wypowiedzeniem) art 30 § 1 pkt 2 Kodeksu Pracy:

- przez pracodawcę – 6 osób
- przez pracownika – 29 osób

rozwiązanie umowy o pracę na mocy porozumienia stron art 30 § 1 pkt 1 Kodeksu Pracy (w tym również osoby w związku z odejściem na emeryturę) – 54 osoby

rozwiązanie umowy o pracę z upływem czasu na jaki została zawarta art 30 § 1 pkt 4 Kodeksu Pracy- 10 osób.

- Brak wydatków poniesionych na odprawy dla zwalnianych pracowników
- Średni staż pracy w urzędzie pracowników, którzy odeszli tj. 6 miesięcy do 30 lat
- Średnia liczba wakatów w 2018 – 2024 tj.

Obecnie nie ma żadnego pracownika w okresie wypowiedzenia.

W Urzędzie Miasta Kobyłka jest zatrudnionych 70 kobiet i 37 mężczyzn.

UZASADNIENIE NIEUDOSTĘPNIENIA SZCZEGÓŁOWYCH DANYCH

Należy zwrócić uwagę, że Rada Miasta nie posiada kompetencji określania wynagrodzeń pracowników urzędu (o takiej inicjatywie uchwałodawczej wspomina Pani w uzasadnieniu interpelacji). Przepis art. 18 ust. 2 ustawy o samorządzie gminnym jasno określa, co należy do wyłącznej właściwości kompetencji gminy.

Należy tu przywołać wyrok Wojewódzkiego Sądu Administracyjnego we Wrocławiu z dnia 11 kwietnia 2013 r., sygn. akt III SA/Wr 560/13

„Przepis art. 18 ust. 2 ustawy o samorządzie gminnym wymienia sprawy, które należą do wyłącznej kompetencji rady gminy. Są to sprawy, w których rada gminy może podejmować uchwały. Zakres tych kompetencji nie może być interpretowany rozszerzająco, gdyż oznaczałoby to naruszenie zasady legalizmu, zgodnie z którą organy władzy publicznej działają na podstawie i w granicach prawa.”

To art. 33 ww. ustawy daje wójtowi (burmistrzowi) kompetencje regulowania wynagrodzeń

w urzędzie. Zgodnie z obowiązującymi przepisami:

wysokość wynagrodzenia Burmistrza ustala Rada Miasta w drodze uchwały,

natomiast polityka kadrowa i wynagrodzeniowa wobec pozostałych pracowników urzędu należy do wyłącznej kompetencji Burmistrza jako pracodawcy, działającego na podstawie przepisów ustawy o pracownikach samorządowych oraz Kodeksu pracy.

W związku z tym zapowiedź przygotowania projektu uchwały „w sprawie polityki płacowej lub zarządzania kadrami” jest pozbawiona podstawy prawnej. Rada Miasta nie posiada kompetencji do uchwalania ogólnych wytycznych lub szczegółowych zasad w tym zakresie – jakiegokolwiek działania w tym kierunku mogłyby być uznane za naruszenie zasady legalizmu i ingerencję w kompetencje organu wykonawczego.