

Projekt

na sesję Rady Miasta 1080/18

z dnia 16 czerwca 2018 r.

Zatwierdzony przez

Radni

18.06.2018

[Signature]

**UCHWAŁA NR
RADY MIASTA OŚWIĘCIM**

z dnia 2018 r.

w sprawie: ustalenia wynagrodzenia Prezydenta Miasta Oświęcim

Na podstawie art. 18 ust. 2 pkt 2 ustawy z dnia 8 marca 1990 r. o samorządzie gminnym (Dz. U. 2018 poz. 994 j.t. z p. zm.), art. 4 ust. 1 pkt. 1 c, art. 8 ust. 2 i art. 36 ust. 3 ustawy z dnia 21 listopada 2008 r. o pracownikach samorządowych (Dz. U. 2016 poz. 902 j.t. z p. zm.), § 1 pkt. 3 i § 6 rozporządzenia Rady Ministrów z dnia 15 maja 2018 r. w sprawie wynagradzania pracowników samorządowych (Dz. U. 2018 poz. 936) – Rada Miasta Oświęcim postanawia:

§ 1. Ustalić Panu Januszowi Chwierutowi, Prezydentowi Miasta Oświęcim wynagrodzenie miesięczne w wysokości 10.940,00. zł (słownie złotych: dziesięć tysięcy dziewięćset czterdzieści 00/100), na które składa się:

- 1) wynagrodzenie zasadnicze w wysokości: 5.000,00 zł
- 2) dodatek funkcyjny w wysokości: 2.100,00 zł
- 3) dodatek za wysługę lat w wysokości: 1.000,00 zł
- 4) dodatek specjalny w wysokości: 2.840,00 zł.

§ 2. Wynagrodzenie, o którym mowa w § 1 ustala się od dnia 1 lipca 2018 r.

§ 3. Wykonanie uchwały zleca się Przewodniczącemu Rady Miasta Oświęcim.

§ 4. Uchwała wchodzi w życie z dniem podjęcia.

Zatwierdzam

(data, pieczęć i podpis prezydenta)

Przekazano do Rady Miasta w dniu 19.06.18

Poz. centralnego rejestru projektów uchwał

Rady Miasta 421/18

[Signature]
(podpis pracownika Wydz. OR)

Radca Prawny

Paweł Głównia

Wnoszę o ujęcie przedmiotowego projektu uchwały w porządku obrad sesji RM w dniu 27.06.18

Przekazano radnym na tablety 20.06.18.

UZASADNIENIE

Rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 15 maja 2018 r. w sprawie wynagradzania pracowników samorządowych (Dz. U. 2018, poz. 936), na mocy którego zostały ustalone nowe kwoty wynagrodzenia zasadniczego dla pracowników samorządowych zatrudnionych na podstawie wyboru nakłada na gminy obowiązek ustalenia wynagrodzenia Prezydenta Miasta dostosowanego do stawek określonych w w/w rozporządzeniu. Dotychczasowe wynagrodzenie zostało przyznane uchwałą Rady Miasta Oświęcim Nr I/4/14 z dnia 27.11.2014 r., zmienionej uchwałą Rady Miasta Nr III/12/14 z dnia 22.12.2014 r. oraz uchwałą Rady Miasta Nr XXXI/619/17 z dnia 22.02.2017 r. w wysokości brutto 12.525,00 zł. Na mocy nowego rozporządzenia proponuje się ustalenie wynagrodzenia zasadniczego w wysokości – 5.000,00 zł, dodatku specjalnego w wysokości 2.840,00 zł, dodatku za wysługę lat w wysokości 20% wynagrodzenia zasadniczego, dodatku funkcyjnego w wysokości 2.100,00 zł od dnia 1 lipca 2018 r. Wynagrodzenie brutto wyniesie 10.940,00 zł.

Określenie wynagrodzenia wójta, burmistrza, prezydenta miasta należy do wyłącznej właściwości Rady Miasta, która ustala je w drodze uchwały. Zmiana wysokości wynagrodzenia wymaga zmiany uchwały.

Zgodnie z opinią prawną wykonaną na zlecenie Związku Miast Polskich przez Kancelarię Prawną Dr Krystian Ziemiński & Partners na temat zgodności z prawem - a w szczególności z Konstytucją RP, Europejską Kartą Samorządu Lokalnego (EKSL) oraz ustawą o pracownikach samorządowych – rozporządzenie Rady Ministrów z 15 maja 2018 roku w sprawie wynagradzania pracowników samorządowych w zakresie obniżania wysokości minimalnego i maksymalnego wynagrodzenia zasadniczego wybranych grup pracowników samorządowych zatrudnionych na podstawie wyboru lub powołania:

- 1) jest niezgodne z delegacją zawartą w art. 37 ust. 1 ustawy o pracownikach samorządowych, co narusza postanowienie art. 92 Konstytucji RP,
- 2) jest niezgodne z zasadami ustalania wynagrodzeń pracowników samorządowych, określonymi w art. 1 oraz art. 37 ust. 2 i 3 ustawy o pracownikach samorządowych,
- 3) jest niezgodne z zasadami określonymi w art. 6 Europejskiej Karty Samorządu Lokalnego, a przez to także z art. 9 Konstytucji RP,
- 4) powoduje bez żadnego merytorycznego uzasadnienia radykalne pogorszenie sytuacji płacowej pracowników przy niezmienionym zakresie ich obowiązków i odpowiedzialności, co jest niezgodne z art. 24 Konstytucji RP,

5) zostało wydane w sposób niezgodny z przepisami ustawy o Komisji Wspólnej Rządu i Samorządu Terytorialnego, regulującymi tryb jej pracy, co stanowi równocześnie naruszenie art. 4 ust. 6 Europejskiej Karty Samorządu Lokalnego.

Na w/w podstawie Strona Samorządowa Komisji Wspólnej Rządu i Samorządu Terytorialnego wystąpiła do Prezydenta Rzeczypospolitej Polskiej o skierowanie w trybie art. 191 ust. 1 pkt. 1, w związku z art. 188 pkt. 3 Konstytucji RP do Trybunału Konstytucyjnego wniosku o zbadanie zgodności z Konstytucją, Europejską Kartą Samorządu lokalnego, ustawą o pracownikach samorządowych oraz ustawą o Komisji Wspólnej Rządu i Samorządu Terytorialnego rozporządzenia rady ministrów z dnia 15 maja br. w sprawie wynagradzania pracowników samorządowych.

Główne tezy wydanej przez w/w Kancelarię prawną opinii są następujące:

1) Przepisy ustawy o pracownikach samorządowych stanowiące podstawę do wydania rozporządzenia płacowego należy interpretować w kontekście całej ustawy z uwzględnieniem przepisów Konstytucji RP oraz EKSL, jako aktów mających wyższą pozycję w hierarchii źródeł prawa powszechnie obowiązującego.

2) Obniżenie wysokości minimalnego i maksymalnego wynagrodzenia zasadniczego wybranych grup pracowników samorządowych zatrudnionych na podstawie wyboru lub powołania uznać należy za niezgodne z ustawą o pracownikach samorządowych, zwłaszcza w kontekście Konstytucji RP i EKSL.

3) Obniżenie wysokości minimalnego i maksymalnego wynagrodzenia zasadniczego wybranych grup pracowników samorządowych zatrudnionych na podstawie wyboru lub powołania może stanowić formę cenzusu majątkowego utrudniającego dostęp do funkcji publicznych.

4) Za niezgodny z ustawą o Komisji Wspólnej Rządu i Samorządu Terytorialnego – zwłaszcza w kontekście zasad wynikających z preambuły Konstytucji RP – uznać należy tryb, w jakim wydano rozporządzenie płacowe.

5) Istotne zmiany wprowadzone do pierwotnego projektu rozporządzenia dotyczące obniżenia wysokości wynagrodzenia zasadniczego wybranych grup pracowników samorządowych – nie będące przedmiotem dyskusji na wcześniejszym etapie prac – obliżowały do ponowienia konsultacji i uzgodnień oraz uzyskania ponownej opinii KWRiST. Obowiązek ten dotyczył nowej wersji projektu aktu normatywnego, a nie jego elementów (np. załączników przedstawianych do opiniowania w oderwaniu od całości danego aktu normatywnego).

6) Brak rzeczywistych konsultacji propozycji zmian wysokości minimalnego i maksymalnego wynagrodzenia zasadniczego wybranych grup pracowników samorządowych ze stroną samorządową KWRiST pozostaje w sprzeczności z EKSL.

Kontrowersyjny tryb obiegowy

9 maja 2018 roku (tj. na 10 dni przed utratą mocy obowiązującej dotychczasowego rozporządzenia) sekretarz stanu w MSWiA skierował do sekretarza KWRiST całkowicie nowe projekty załącznika nr 1 i nr 2

do projektu rozporządzenia RM w sprawie wynagradzania pracowników samorządowych. Załączniki te zawierały niższe od dotychczasowych wysokości minimalnego i maksymalnego wynagrodzenia zasadniczego. Do pisma załączono „uzasadnienie”, w którym wskazano, iż zaproponowane zmiany są odpowiedzią „na powszechne oczekiwania społeczne związane z pełnieniem funkcji publicznych”. Na zajęcie stanowiska wyznaczono stronie samorządowej de facto jeden cały dzień roboczy (tj. 10 maja). Stronie samorządowej nie przedstawiono nowego (zmienionego) projektu rozporządzenia, a jedynie dwa załączniki do niego. 10 maja strona samorządowa poinformowała o braku zgody na zaopiniowanie nowych projektów załączników do rozporządzenia płacowego w trybie obiegowym, podkreślając konieczność zajęcia w tej sprawie stanowiska w standardowym trybie, tj. na posiedzeniu plenarnym. 15 maja zmieniony projekt – pomimo braku opinii KWRiST – został przyjęty przez Komitet Stały Rady Ministrów, który je przyjęła tego samego dnia.

W nowym rozporządzeniu płacowym nie zamieszczono przepisów przejściowych związanych z ww. zmianami mającymi znaleźć zastosowanie od 1 lipca 2018 roku. W szczególności nie określono wpływu nowego rozporządzenia płacowego na dotychczasowe stosunki pracownicze nawiązane na podstawie wyboru lub powołania na gruncie dotychczas obowiązujących przepisów.

Rozporządzenia w polskim systemie prawnym są wydawane w celu wykonania ustawy, na podstawie szczegółowego upoważnienia, które określać musi m.in. zakres spraw przekazanych do uregulowania. Rozporządzenie może regulować wyłącznie kwestie wprost (jednoznacznie) określone przez ustawodawcę.

Podstawowym celem ustawy o pracownikach samorządowych jest zapewnienie zawodowego, rzetelnego i bezstronnego wykonywania zadań publicznych przez samorząd terytorialny.

Rozporządzenie płacowe ma określać:

- warunki i sposób wynagradzania pracowników samorządowych (w tym minimalny poziom wynagrodzenia zasadniczego);
- warunki i sposób wynagradzania pracowników samorządowych zatrudnionych na podstawie wyboru oraz maksymalny poziom dodatku funkcyjnego;
- maksymalny poziom wynagrodzenia zasadniczego pracowników zatrudnionych na podstawie powołania oraz maksymalny poziom dodatku funkcyjnego.

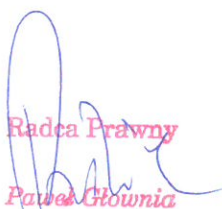
W ustawie o pracownikach samorządowych nie ma upoważnienia do określania maksymalnego poziomu wynagradzania zasadniczego pracowników samorządowych zatrudnionych na podstawie wyboru. W przypadku tych pracowników ograniczenie wysokości wynagrodzenia wynika wprost z ustawy (art. 37 ust. 3). Ustawodawca w tym artykule zastrzegł, że maksymalne wynagrodzenie nie może przekroczyć w okresie miesiąca siedmiokrotności kwoty bazowej określonej w ustawie budżetowej. Ustawodawca, upoważniając RM do wydania rozporządzenia płacowego wskazał, że jedynie w przypadku pracowników

samorządowych zatrudnionych na podstawie umowy o pracę warunki i sposób wynagradzania mają obejmować obligatoryjnie także minimalny poziom wynagrodzenia zasadniczego.

Rozporządzenie płacowe wykracza zatem w przedmiotowym zakresie w materię, którą ustawodawca uregulował samodzielnie, nie udzielając w tym zakresie upoważnienia Radzie Ministrów, a wręcz przeciwnie – wykluczył możliwość regulacji w drodze aktu wykonawczego.

Zgodnie z art. 6 ust. 2 Europejskiej Karty Samorządu Lokalnego status pracowników samorządowych powinien umożliwiać zatrudnianie pracowników wysoko wykwalifikowanych, w oparciu o kryterium umiejętności i kompetencji; w tym celu należy przewidzieć odpowiednie zasady szkolenia, wynagradzania oraz możliwości awansu zawodowego.

Rada Ministrów, wydając nowe rozporządzenie płacowe, była zobowiązana wziąć pod uwagę te okoliczności, w szczególności dotyczące obniżania wynagrodzenia zasadniczego wybranych grup pracowników samorządowych. Drastyczne zmiany w tym zakresie nie znajdują żadnego merytorycznego uzasadnienia. Pozostają w całkowitym oderwaniu od rodzaju realizowanych zadań i charakteru czynności wykonywanych na stanowiskach objętych obniżaniem wynagrodzenia, zakresu ograniczeń związanych z pełnieniem określonych funkcji publicznych (w trakcie ich pełnienia oraz po ich zakończeniu) – kwestie te bowiem nie uległy zmianie. Nie uległy zmianie zasady odpowiedzialności pracowników samorządowych związanych z wykonywaniem pracy na tych stanowiskach. Tym samym wybrane grupy pracowników samorządowych – wykonując takie same czynności jak dotychczas, i ponosząc w tym zakresie taką samą odpowiedzialność – bez zaistnienia jakichkolwiek przesłanek merytorycznych mają otrzymywać niższe niż dotychczas wynagrodzenie, pomimo powszechnego wzrostu minimalnego i średniego wynagrodzenia, zarówno w sektorze prywatnym, jak i publicznym, jak również pomimo stale występującej inflacji.


Radca Prawny
Paweł Głównia