

Białystok, dnia 26 marca 2018 r.

BSW.0003.2.2018



Pani

Elżbieta Kaufman-Suszko

Radna Województwa Podlaskiego

Odpowiadając na interpelację złożoną przez Panią w dniu 12 marca 2018 r. uprzejmie informuję, że nagrody, premie i dodatki specjalne pracowników Urzędu Marszałkowskiego Województwa Podlaskiego w Białymstoku wypłacone w latach 2014 – 2018 przyznawane były na podstawie obowiązujących przepisów prawnych, tj.:

- Ustawy z dnia 21 listopada 2008 r. o pracownikach samorządowych (Dz. U. 2016, poz. 902 ze zm.);
- Rozporządzenia Rady Ministrów z dnia 18 marca 2009 r. w sprawie wynagradzania pracowników samorządowych (Dz. U. 2014, poz. 1786 ze zm.),
- Zarządzenia nr 36/2009 Marszałka Województwa Podlaskiego z dnia 16 kwietnia 2009 r. w sprawie wprowadzenia regulaminu wynagradzania pracowników samorządowych zatrudnionych w Urzędzie Marszałkowskim Województwa Podlaskiego w Białymstoku, a następnie Zarządzenia nr 132/2017 Marszałka Województwa Podlaskiego z dnia 1 grudnia 2017 r. w sprawie regulaminu wynagradzania pracowników samorządowych zatrudnionych w Urzędzie Marszałkowskim Województwa Podlaskiego w Białymstoku.

Łączna kwota brutto nagród, premii i dodatków specjalnych przyznanych pracownikom Urzędu Marszałkowskiego Województwa Podlaskiego w Białymstoku przez Marszałka Województwa Podlaskiego wynosiła jak niżej:

Rok	Liczba osób	Nagrody finansowane ze środków budżetu województwa ok.	Nagrody finansowane ze środków budżetu UE ok.
od 08.12.2014	615	1 028 600,00	1 347 450,00
2015	679	1 276 420,00	3 100 650,00
2016	671	1 910 780,00	2 069 300,00
2017	705	1 652 650,00	2 491 150,00
do 12.03.2018	0	0	0

Nagrody pracowników Urzędu Marszałkowskiego przyznane zostały za szczególne osiągnięcia w pracy zawodowej, przejawianie inicjatywy i podnoszenie jakości pracy zgodnie z zapisami obowiązującego regulaminu wynagradzania pracowników samorządowych zatrudnionych w Urzędzie Marszałkowskim Województwa Podlaskiego w Białymstoku, a zwłaszcza za:

- wykonywanie dodatkowych zadań nie mieszczących się w zakresie obowiązków,
- wzorowe, sumienne i bezstronne wypełnianie obowiązków służbowych,
- złożoność wykonywanych zadań, realizację priorytetowych zadań i programów Urzędu,
- doskonalenie sposobu wykonania pracy, poszukiwanie nowych rozwiązań organizacyjnych i prawnych usprawniających pracę,
- rozwijanie własnej wiedzy i umiejętności zawodowych,
- umiejętność współpracy, zdolność do pracy pod presją czasu, zaangażowanie, inicjatywę i samodzielność.

Nagrody przyznawane są przez Marszałka Województwa na podstawie umotywowanego wniosku dyrektora właściwego merytorycznie departamentu, Sekretarza Województwa lub z własnej inicjatywy Marszałka.

Rok	Liczba osób	Premie finansowane ze środków budżetu województwa ok.	Premie finansowane ze środków budżetu UE ok.
od 08.12.2014	47	25 778,98	5 740,00
2015	56	411 451,75	89 085,28
2016	56	497 205,54	79 765,57
2017	64	574 234,93	82 782,18
do 12.03.2018	58	113 275,52	13 569,81

Premie regulaminowe przyznawane były pracownikom zatrudnionym na stanowiskach pomocniczych i obsługi za dokładne i sumienne wykonywanie obowiązków służbowych wynikających z zakresu czynności pracownika. O wypłatę premii wnioskował dyrektor właściwego departamentu/biura.

Rok	Liczba osób	Dodatki specjalne ze środków budżetu województwa ok.	Dodatki specjalne ze środków budżetu UE ok.
od 08.12.2014	60	17 958,67	28 069,16
2015	89	500 291,00	253 038,58
2016	83	509 115,63	334 879,58
2017	110	665 023,94	478 591,93
do 12.03.2018	104	135 667,05	97 712,79

Dodatki specjalne przyznane zostały pracownikom Urzędu z tytułu okresowego zwiększenia obowiązków służbowych wykonywanych poza zadaniami określonymi zakresem czynności, wynikającymi między innymi z zastępstwa nieobecnego pracownika przebywającego na długotrwałym zwolnieniu lekarskim, urlopie macierzyńskim, urlopie rodzicielskim, urlopie wychowawczym, urlopie bezpłatnym oraz innej usprawiedliwionej nieobecności w pracy lub z tytułu okresowego powierzenia dodatkowych zadań o wysokim stopniu złożoności oraz odpowiedzialności.

Dodatki specjalne przyznaje się na czas określony, nie dłuższy niż jeden rok, w kwocie nie przekraczającej 40% łącznie wynagrodzenia zasadniczego i dodatku funkcyjnego pracownika.

Informacje, o które wnioskuje Pani w swojej interpelacji, za wyjątkiem danych zbiorczych dotyczących kosztów poszczególnych składników wynagrodzeń (nagród, premii oraz dodatków specjalnych) wkraczają w sferę prawnie chronioną przez przepisy ustawy o danych osobowych oraz kodeksu cywilnego. Informacja o wysokości wynagrodzenia (składnika wynagrodzenia) konkretnego pracownika ma charakter danych osobowych na gruncie przepisów Ustawy z dnia 29 sierpnia 1997 r. o ochronie danych osobowych (Dz.U. z 2016 r., poz. 922 z późn. zm.) i podlega reżimowi tej ustawy. Przetwarzanie tych danych możliwe jest w świetle art. 23 ust. 1 Ustawy, m.in. na podstawie zgody pracownika lub wyraźnego zezwolenia wynikającego z przepisów prawa. Sąd Najwyższy w uchwale z dnia 16 lipca 1993 r. sygn. akt I PZP 28/93 wyraźnie wskazał, iż ujawnienie przez pracodawcę, bez zgody pracownika, wysokości jego wynagrodzenia może stanowić naruszenie dobra osobistego w rozumieniu art. 23 i 24 kc. Stanowisko to podtrzymuje Ustawodawca na mocy ustawy z dnia 11 stycznia 2018 r. o zmianie niektórych ustaw w celu zwiększenia udziału obywateli w procesie wybierania, funkcjonowania i kontrolowania niektórych organów publicznych (Dz. U. z 2018 r., poz. 130), który dodał do art. 23 ustawy o samorządzie województwa ust. 3b. Zgodnie z brzmieniem art. 23 ust. 3b radny ma prawo, jeżeli nie narusza to dóbr osobistych innych osób, m.in. do wglądu w działalność urzędu marszałkowskiego, spółek z udziałem samorządu województwa, spółek handlowych z udziałem wojewódzkich osób prawnych, wojewódzkich osób prawnych, wojewódzkich samorządowych jednostek organizacyjnych oraz zakładów i przedsiębiorstw samorządowych. Mając na uwadze, że przedmiotowa regulacja, zgodnie z art. 15 ustawy o zmianie niektórych ustaw w celu zwiększenia udziału obywateli w procesie wybierania, funkcjonowania i kontrolowania niektórych organów publicznych, ma zastosowanie do kadencji organów jednostek samorządu terytorialnego następujących po kadencji, w czasie której niniejsza ustawa weszła w życie, stąd w obowiązującym stanie prawnym brak jest przedmiotowych uprawnień związanych z wykonywaniem mandatu radnego na dzień składania interpelacji. Co więcej, Ustawodawca, pomimo przyznania tym przepisem szerokich kompetencji radnym, wskazał jednocześnie istotne ograniczenie w ich realizacji – o ile nie naruszają dóbr osobistych innych osób.

Wydatki na sfinansowanie wynagrodzeń pracowników zatrudnionych w UMWP w latach 2014-2018 podyktowane były koniecznością realizacji zadań nałożonych na samorząd województwa, jak również uchwaleniem Rozporządzenia Rady Ministrów z dnia 7 sierpnia 2017 r. zmieniającego rozporządzenie w sprawie wynagradzania pracowników samorządowych, które podwyższyło stawkę miesięcznego minimalnego poziomu wynagrodzenia zasadniczego dla pracowników samorządowych zatrudnionych na podstawie umowy o pracę w I kategorii zaszerogowania z 1100 zł. do 1700 zł., a w odniesieniu do regulacji wewnętrznych urzędu spowodowało konieczność zmiany stawki dodatku funkcyjnego określonego w pierwszej kategorii zaszerogowania z procentowej na kwotową. Zmiana ww. rozporządzenia wprowadziła regulacyjny wzrost wynagrodzeń, który przy poszanowaniu kodeksowej zasady równego traktowania w zatrudnieniu objął także grupy pracowników nie posiadających dodatku funkcyjnego.

Z uwagi na szeroki zakres zadań realizowanych przez samorząd województwa, wdrażanie nowej perspektywy Regionalnego Programu Operacyjnego Województwa Podlaskiego na lata 2014-2020, istnieje ciągła potrzeba dostosowywania administracji do nowoczesnego, efektywnego, terminowego działania, rzetelnej obsługi każdego klienta Urzędu, przy uwzględnieniu złożoności spraw, współpracy z jednostkami samorządowymi (gminą, powiatem, Wojewodą), a także szczególnego zaangażowania w rozwój gospodarczy Województwa, przy jednoczesnym wspieraniu przedsiębiorczości, kultury, oświaty, zdrowia itp. Zadania te wymagają powzięcia szeregu czynności, poszukiwania nowych rozwiązań, doskonalenia zawodowego oraz wprowadzania nowoczesnych technologii. Powyższa praca realizowana jest przy ciągłym monitorowaniu zmieniających się przepisów prawnych. W celu realizacji zadań nałożonych na samorząd województwa, Urząd zatrudniać musi wykwalifikowaną kadrę urzędniczą mającą szeroką wiedzę z zakresu, m.in. prawa zamówień publicznych, wykorzystywania środków Unii Europejskiej, informatyki itp. Sama realizacja nowej perspektywy RPOWP na lata 2014-2020 wymusiła konieczność dość znacznego zwiększenia zatrudnienia w departamentach realizujących zadania unijne. Konkurowanie na rynku pracy z prywatnym sektorem nie jest łatwe. Narzędzie motywujące w postaci wynagrodzenia, jakie Urząd może zaproponować kandydatowi do zatrudnienia, jest niekiedy zbyt niskie w stosunku do oczekiwań specjalistów. Ponadto szereg ograniczeń związanych z pracą na stanowisku urzędniczym nie zawsze jest akceptowany przez wykwalifikowanego pracownika. Rynek pracy w ostatnich latach ulega zmianom i stopniowo przeistacza się z „ryнку pracodawcy” w „rynek pracownika”. Wykwalifikowany pracownik zaczyna wyznaczać kryteria, po spełnieniu których podejmuje pracę. Taka sytuacja odczuwalna jest w urzędach. Wiele konkursów nie zostało rozstrzygniętych z powodu braku złożonych ofert. Występowały sytuacje, w których kandydat, po rozstrzygnięciu konkursu, rezygnował z podjęcia zatrudnienia oczekując godnego wynagrodzenia, a na najbardziej specjalistyczne oferty pracy zgłaszali się pojedynczy kandydaci. Często pracodawca był zmuszony inwestować w pracowników bez doświadczenia zawodowego bezpośrednio po studiach z myślą o obowiązku ich dalszego edukowania i doskonalenia. Przy tym miał świadomość dysponowania specjalistami z odpowiednią wiedzą i doświadczeniem, którzy nowego pracownika fachowo rozwiną i wdrożą do pracy. Wynagrodzenia, nagrody, premie i dodatki specjalne wypłacane przez Urząd są niezbędne do zapewnienia realizacji zadań samorządu województwa, docenienia obecnego zaangażowania pracowników, utrzymania ich na dotychczasowym stanowisku i dalszego motywowania do efektywnej i sprawnej pracy. W porównaniu do innych urzędów marszałkowskich w Polsce, nie są wygórowane. Niejednokrotnie w Urzędzie Marszałkowskim Województwa Podlaskiego w Białymstoku te same zadania realizuje mniejsza liczba pracowników. Praca urzędnika samorządowego przy złożoności zadań, ich skomplikowaniu, wielości i niejasności przepisów prawnych, a co za tym idzie i odpowiedzialności, jest pracą ciężką, wymagającą oddania, poświęcenia, obciążenia stresem. Pracownicy, aby spełnić wymagania i nałożone przez pracodawcę obowiązki, muszą wykazywać się dużą wiedzą, kompetencją, dyspozycyjnością i zaangażowaniem.

Podkreślić należy, że przyznane premie i nagrody w latach 2014-2018 nie zostały zaplanowane w budżecie Województwa i uzależnione były od wysokości oszczędności jakie powstały z tytułu zwolnień pracowników, zastępstw, usprawiedliwionych nieobecności pracowników przebywających na urloпах macierzyńskich, rodzicielskich, wychowawczych, bezpłatnych, długotrwałych zwolnieniach lekarskich, świadczeniach rehabilitacyjnych.

Reasumując, przyznawane wynagrodzenia, nagrody, premie i dodatki specjalne są narzędziami dającymi możliwość doceniania i skutecznego motywowania pracowników przez pracodawcę. Rada Ministrów zmianą rozporządzenia w sprawie wynagradzania pracowników samorządowych z dnia 7 sierpnia 2017 roku, nie wykazała woli wycofania premii, nagród i dodatków specjalnych, a nawet nie wprowadziła ograniczeń co do wysokości i ilości ich wypłat. O celowości ich przyznania decyduje zawsze pracodawca, który kompetencjami nadanymi mu przez przepisy prawa odpowiada za prowadzenie własnej polityki kadrowej i płacowej.

Ponadto uprzejmie informuję, że odpowiedź na punkt B Pani interpelacji zostanie przekazana w późniejszym terminie, z uwagi na potrzebę zebrania i przetworzenia danych.

MARSZAŁEK WOJEWÓDZTWA

Jerzy Leszczyński