



Ministerstwo Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej

Warszawa, /elektron. znacznik czasu/
DPP-V.0211.19.2025.MD

Pan

Stanisław Jastrzębski
Przewodniczący Zarządu
Związku Gmin Wiejskich
Rzeczypospolitej Polskiej
biuro@zgwrp.pl

Dotyczy: Stanowiska Związku Gmin Wiejskich Rzeczypospolitej Polskiej
w sprawie systemu wynagrodzeń pracowników jednostek samorządu
terytorialnego oraz jego wpływu na jakość usług publicznych

Szanowny Panie Przewodniczący,

w odpowiedzi na Stanowisko Związku Gmin Wiejskich Rzeczypospolitej
Polskiej z dnia 7 stycznia 2026 r. w sprawie systemu wynagrodzeń
pracowników jednostek samorządu terytorialnego oraz jego wpływu na
jakość usług publicznych Departament Prawa Pracy uprzejmie informuję,
że zagadnienia dotyczące wprowadzenia systemowych rozwiązań w
zakresie wynagradzania pracowników samorządowych będą przedmiotem
analiz prowadzonych we współpracy z Komisją Wspólną Rządu i
Samorządu Terytorialnego oraz Ministerstwem Spraw Wewnętrznych
i Administracji, właściwym w zakresie ustawy z dnia 21 października 2024
r. o pracownikach samorządowych (Dz.U z 2024 r. poz. 1135).

Ministerstwo Spraw Wewnętrznych i Administracji w związku
z przedmiotowym Stanowiskiem Związku Gmin Wiejskich Rzeczypospolitej
Polskiej pismem z dnia 29 stycznia 2026 r. przekazało następującą
informację.

Ministerstwo Spraw Wewnętrznych i Administracji jest otwarte na dyskusję na temat propozycji zmian systemowych dotyczących kształtowania wynagrodzeń pracowników samorządowych, w ramach budżetów jednostek samorządu terytorialnego. Zauważyć także należy, że Związek Gmin Wiejskich RP, w swoim Stanowisku nie przedstawił konkretnych propozycji dotyczących systemowych rozwiązań w zakresie wynagradzania pracowników samorządowych, dlatego też trudno odnieść się do zawartych w nim postulatów sformułowanych na wysokim poziomie ogólności.

Jednocześnie, w omawianym kontekście, przypomnienia wymaga, że zgodnie z delegacją zawartą w art. 37 ustawy z dnia 21 listopada 2008 r. o pracownikach samorządowych, rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 25 października 2021 r. w sprawie wynagradzania pracowników samorządowych (Dz. U. z 2024 r. poz. 1638, z późn. zm) określa m.in. warunki i sposób wynagradzania pracowników samorządowych zatrudnionych na podstawie umowy o pracę, w tym minimalny poziom wynagrodzenia zasadniczego na poszczególnych stanowiskach. Słuszne zatem pozostaje spostrzeżenie, że obowiązujące przepisy pozwalają pracodawcom samorządowym na kształtowanie wynagrodzenia ich pracowników, w tym ustalenie jego całkowitej wysokości. Warto także dodać, że uregulowany na gruncie ustawy o pracownikach samorządowych regulamin wynagradzania (art. 39 ustawy) pozwala na ustalenie wyższego minimalnego poziomu wynagrodzenia zasadniczego na poszczególnych stanowiskach, niż określone w rozporządzeniu płacowym, a także pozwala określić maksymalny poziom wynagrodzenia na poszczególnych stanowiskach. Pracodawca we wspomnianym regulaminie może także określić dodatkowe, szczegółowe warunki wynagradzania, w tym m.in. dodatki, premie, nagrody. W ocenie MSWiA ustawa nie stanowi bariery do ustalania przez samorządy stawek wynagrodzeń, adekwatnych do potrzeb

i możliwości pracodawcy i realiów lokalnego rynku pracy. Było to jednym z głównych założeń uchwalenia obowiązującej ustawy o pracownikach samorządowych.

Natomiast Ministerstwo Finansów i Gospodarki wobec Stanowiska Związku Gmin Wiejskich Rzeczypospolitej Polskiej pismem z dnia 16 lutego 2026 r. przekazało następujące stanowisko.

Zadania z zakresu ustalenia i wypłaty wynagrodzeń pracownikom samorządowym zatrudnionym w jednostkach organizacyjnych gminy, powiatu, województwa samorządowego, podobnie jak i inne koszty funkcjonowania tych jednostek, wpisują się w realizację zadań własnych jednostek samorządu terytorialnego. Jednostki samorządu terytorialnego w celu realizacji zadań publicznych, w tym zadań własnych dysponują określonymi ustawowo dochodami, tj. dochodami własnymi, uzupełnianymi subwencją ogólną i dotacjami. Dotacje na zadania z zakresu administracji rządowej są także odpowiednio zwiększane. Część wynagrodzeniowa dotacji kalkulowana jest tak jak dla jednostek rządowych z uwzględnieniem średniorocznego wskaźnika wzrostu wynagrodzeń w państwowej sferze budżetowej. Natomiast w przypadku zadań, dla których wprowadzony został ujednolicony w skali kraju sposób naliczania dotacji, przeliczana jest odpowiednio stawka za tzw. roboczogodzinę. Dla przykładu, w oparciu o powyższe zasady, w kalkulacji części wynagrodzeniowej dotacji uwzględniony został planowany na rok 2026 wzrost wynagrodzeń o 3%.

Jednostki samorządu terytorialnego zgodnie z przepisami ustrojowymi posiadają osobowość prawną, a wykonując zadania publiczne realizują je w imieniu własnym i na własną odpowiedzialność. O przeznaczeniu środków jednostki samorządu terytorialnego decyduje organ stanowiący tej jednostki - w drodze uchwały budżetowej. Tak więc wszelkie sprawy, związane z realizacją zadań jednostki samorządu terytorialnego, a co za tym

idzie wydatkowaniem środków publicznych w ramach uchwalonego budżetu, w tym również na wynagrodzenia, należą do wyłącznej właściwości i suwerennej decyzji jednostki.

Należy zauważyć, iż w roku 2024 wprowadzony został nowy system finansowania jednostek samorządu terytorialnego (Ustawa z dnia 1 października 2024 r. o dochodach jednostek samorządu terytorialnego, Dz. U. z 2024 r. poz. 1572, z późn.zm.), którego celem było wzmocnienie i ustabilizowanie finansów JST poprzez:

- zwiększenie dochodów własnych,
- oparcie zasilania finansowania samorządów na dochodach własnych wynikających z lokalnej bazy podatkowej oraz
- obiektywne i algorytmiczne naliczanie środków finansowych dla każdej JST.

Głównym źródłem dochodów jednostek samorządu terytorialnego są dochody podatkowe. Ustawa zwiększyła dochody własne jednostek samorządu terytorialnego, dochody odzyskały swój podstawowy i stymulacyjny charakter.

System zasilania finansowego został oparty na lokalnej bazie podatników podatku dochodowego od osób fizycznych (PIT) oraz podatników podatku dochodowego od osób prawnych (CIT). Dochody JST z tytułu udziału w podatkach dochodowych (PIT i CIT) są liczone jako procent od dochodów podatników danego podatku z terenu jednostki samorządu terytorialnego (do 2024 r. dochód samorządów z tytułu udziału w podatkach PIT i CIT naliczany był na podstawie podatku należnego). Rozszerzony został również katalog dochodów z PIT, w których samorządy terytorialne partycypują, o podatek PIT pobierany w formie ryczałtu od przychodów ewidencjonowanych.

Realizacja celu reformy finansów samorządu terytorialnego dotyczącego

wzmocnienia i ustabilizowania finansów JST poprzez zwiększenie dochodów

własnych - od których zależą możliwości realizacji zadań i rozwoju samorządów - pozwoliła na większą samodzielność finansową samorządów, które w większym stopniu mogą decydować o tym, ile i na co przeznaczyć dochodów uzyskanych w wyniku zmian systemowych.

Warto podkreślić, iż łączny skutek finansowy wynikający z nowej ustawy jest dla JST pozytywny i oznaczał zwiększenie ich dochodów o 24,8 mld zł w roku 2025 w stosunku do poprzedniego systemu, a w perspektywie najbliższej dekady o ponad 345 mld zł.

Z wyrazami szacunku

dr hab. Krzysztof Stefański
Dyrektor
Departamentu Prawa Pracy
/-kwalifikowany podpis elektroniczny-/