PREZYDENT MIASTA KRAKOWA

OR-03.0003.174.2026

Pan
Łukasz Gibała
Radny Miasta Krakowa

W uzupełnieniu odpowiedzi z 19 marca 2026 r. na Pana interpelację w sprawie poziomu zatrudnienia i wynagrodzeń w poszczególnych Wydziałach Urzędu Miasta Krakowa, przekazaną przez Pana Jakuba Koska, Przewodniczącego Rady Miasta Krakowa 6 marca 2026 r., uprzejmie informuję.

Ad 1-6.

W załączniku przekazuję zestawienia tabelaryczne obrazujące poziom zatrudnienia w Urzędzie Miasta Krakowa z podziałem na komórki organizacyjne UMK funkcjonujące na prawach Wydziału (oraz Dyrektorów Departamentów, którzy funkcjonują poza strukturą wydziałową), według stanu na 7 maja 2024 r., 1 stycznia 2025 r. i 1 marca 2026 r. Stan zatrudnienia podany został w przeliczeniu na etaty (nie obejmuje etatów osób przebywających na urlopach bezpłatnych i wychowawczych, uwzględnia natomiast etaty pracowników zatrudnionych w oparciu o umowy o pracę zawierane na czas zastępstwa).

Przedmiotowe zestawienia tabelaryczne zawierają również informacje o średnim miesięcznym wynagrodzeniu brutto pracowników Urzędu Miasta Krakowa w poszczególnych komórkach organizacyjnych funkcjonujących na prawach Wydziału (oraz Dyrektorów Departamentów, którzy funkcjonują poza strukturą Wydziałów), tj.:

- średnie miesięczne wynagrodzenie brutto pracowników wynikające z umów o pracę, tj. wynagrodzenie zasadnicze, dodatek funkcyjny dla wybranych stanowisk zgodnie z Regulaminem wynagradzania pracowników UMK i dodatek za wieloletnią pracę zgodnie z uprawnieniami pracownika od 5% do 20% wynagrodzenia zasadniczego, oraz
- średnie miesięczne wynagrodzenie brutto pracowników UMK uwzględniające także inne składniki wynagrodzenia przysługujące pracownikom na dany dzień (wynikające z Regulaminu wynagradzania pracowników UMK np. dodatek specjalny, nagroda uznaniowa, wynagrodzenie prowizyjne itp.).

Zgodnie z interpelacją Pana Radnego podane dane obejmują składniki wynagrodzenia przysługujące pracownikom na wskazany w interpelacji dzień, tj. według stanu na 7 maja 2024 r., 1 stycznia 2025 r. i 1 marca 2026 r., nie są średnimi wypłaconymi za okres i nie są pomniejszone o czas choroby pracownika.

Należy podkreślić, że w ustawie z dnia 26 września 2025 r. *o zmianie ustawy – Kodeks pracy oraz niektórych innych ustaw* (Dz. U. z 2025 r. poz. 1423) zapisano szereg nowych rozwiązań prawnych w zakresie wyznaczania stażu pracy. Przewiduje ona m.in. wliczanie do okresu zatrudnienia m.in. okresów prowadzenia działalności gospodarczej oraz pracy na podstawie umów zleceń. Przedmiotowe przepisy dla sektora publicznego weszły w życie 1 stycznia 2026 r. Jakkolwiek pracownik ma 24 miesiące na udokumentowanie dodatkowych okresów wykonywania pracy, to uprawnienia pracownicze wynikające z wliczenia tych okresów do okresu zatrudnienia przysługują już od 1 stycznia 2026 r. Powoduje to, że składniki miesięcznego wynagrodzenia będą mogły dość znacznie zmieniać się w ciągu najbliższych 2 lat, oraz mogą przysługiwać z mocą wsteczną od 1 stycznia 2026 r.

Ponadto w załączniku przekazuję wnioskowane przez Pana Radnego dane dotyczące umów zleceń (tabele według stanu na 7 maja 2024 r., 1 stycznia 2025 r. oraz 1 marca 2026 r.).

Ad 7.

Plan etatyzacji na rok 2026 ustalony został przez Dyrektora Magistratu w uzgodnieniu z Prezydentem Miasta Krakowa. Jest on przyjmowany w oparciu o zgłaszane przez kierujących komórkami organizacyjnymi zapotrzebowanie oraz własne obserwacje Wydziału Organizacji i Nadzoru (Dyrektora Magistratu). W trakcie roku budżetowego kierujący komórkami organizacyjnymi mogą wnioskować do Dyrektora Magistratu o zwiększenie planu, winni przy tym uwzględnić kwestie związane z czasochłonnością realizacji zadań, zmiennością zapotrzebowania na usługi określonego rodzaju w ciągu roku, nowe regulacje prawne wpływające na zakres i sposób wykonywania zadań komórki itp.

W załączniku przekazuję plan etatyzacji w UMK na 2026 r. ze zmianami dokonanymi do dnia przygotowania odpowiedzi na interpelację. Plan etatyzacji nie uwzględnia etatów osób wykonujących pracę na podstawie umów na czas zastępstwa, które z kolei znajdują się w stanie zatrudnienia podanym w zestawieniach tabelarycznych, o które Pan Radny wnioskował.

Ad 8.

Fundusz płac w Urzędzie Miasta Krakowa nie jest planowany w podziale na komórki organizacyjne UMK. Środki na wynagrodzenia pracowników Urzędu Miasta Krakowa są zaplanowane w planie finansowym Wydziału Organizacji i Nadzoru w zadaniu OR/FM1 - Funkcjonowanie Magistratu, dla wszystkich pracowników Urzędu. Kierujący komórkami organizacyjnymi Urzędu nie składają wniosków budżetowych dotyczących funduszu płac. Wysokość niezbędnych środków na wynagrodzenia i pochodne od nich, które planowane są na kolejny rok budżetowy, szacowana jest przez Wydział Organizacji i Nadzoru we wrześniu roku poprzedzającego rok budżetowy (zgodnie z kalendarium opracowania projektu budżetu Miasta Krakowa) na podstawie przewidywanego wykonania danego roku powiększonego o:

- skutki podwyżek wynagrodzeń z danego roku,
- ewentualnych planowanych podwyżek wynagrodzeń w roku następnym,
- ewentualnego zwiększenia poziomu zatrudnienia.

W ciągu roku budżetowego dochodzi niekiedy do zdarzeń wcześniej nieplanowanych, mających wpływ na potrzebę zwiększenia funduszu płac lub nawet znanych, ale takich, których skutków nie dało się na etapie planowania budżetu oszacować (np. wyżej wspomniana zmiana ustawy *Kodeks pracy* skutkująca obowiązkiem zaliczenia do stażu pracy innych niż umowne

formy wykonywania działalności mająca wpływ na różne składniki wynagrodzenia pracowników).

W planie finansowym Wydziału Organizacji i Nadzoru na 2026 rok zaplanowano środki na skutki ubiegłorocznej podwyżki (zrealizowanej od 1 lipca 2025 r.), podwyżkę wynagrodzenia zasadniczego pracowników o kwotę 300 zł brutto/etat od 1 stycznia 2026 r. oraz waloryzację inflacyjną w wysokości 300 zł brutto/etat od 1 kwietnia 2026 r. Nie zaplanowano natomiast - wobec braku możliwości oszacowania - skutków jakie przyniesie od 1 stycznia 2026 r. zmiana ustawy *Kodeks pracy* powodująca zaliczanie do stażu pracy innych niż umowne formy działalności, mająca wpływ na wysokość pobieranego dodatku za wieloletnią pracę, zwiększoną ilość i wartość nagród jubileuszowych, szybsze, uzależnione od stażu pracy zmiany stanowiskowe czy podwyższenie wynagrodzeń zasadniczych osób nabywających prawo do nagród jubileuszowych na podstawie i na warunkach określonych w Regulaminie wynagradzania pracowników UMK.

Ad 9.

W planie finansowym Wydziału Organizacji i Nadzoru Urzędu Miasta Krakowa w zadaniu OR/FM1 – Funkcjonowanie Magistratu zaplanowano środki na fundusz płac dla wszystkich pracowników zatrudnionych w Urzędzie Miasta Krakowa, bez podziału na poszczególne komórki organizacyjne Urzędu, w tym:

- środki na wypłatę czterech nagród kwartalnych,
- środki na wypłatę nagród za realizację kamieni milowych w programach i projektach realizowanych przez pracowników UMK oraz innych nagród specjalnych za realizację dodatkowych zadań o szczególnym znaczeniu dla organizacji.

Łącznie, na wszystkie nagrody zaplanowano kwotę ok. 42 mln zł (ok. 97-98% tej kwoty stanowią środki przeznaczane na nagrody kwartalne). Ostateczna wysokość nagród kwartalnych ustalana jest przez Prezydenta Miasta Krakowa po przeprowadzeniu szczegółowej analizy wykonania funduszu płac w UMK i możliwości finansowych Miasta, w dialogu ze przedstawicielami organizacji związkowych. W Urzędzie Miasta Krakowa nie są wypłacane premie.

Ad 10.

W załączniku przekazuję informacje dotyczące zakupu usług doradczych, eksperckich oraz analiz (dane wynikające z planu Urzędu Miasta Krakowa na 2026 r. w paragrafie 439 - podział na wydziały został wskazany poprzez jednostki realizujące).

z up. PREZYDENTA MIASTA

Stanisław Mazur
Zastępca Prezydenta Miasta Krakowa

Otrzymują:
1. Adresat + załączniki
2. Wydział Organizacji i Nadzoru (OR-07 i OR-14)
3. Wydział Finansowy
4. Biuletyn Informacji Publicznej
5. aa