

62

28.09.15



Cieszyn, 25.09.2015

Andrzej Bacza
Radny Powiatu Cieszyńskiego

RADA POWIATU
CIESZYŃSKIEGO

wpłynęło

data 25.09.2015

nr BR.0003.1.45.2015

Szanowny Pan**Janusz Król****Starosta Powiatu Cieszyńskiego**

Interpelacja

Szanowny Panie Starosto,

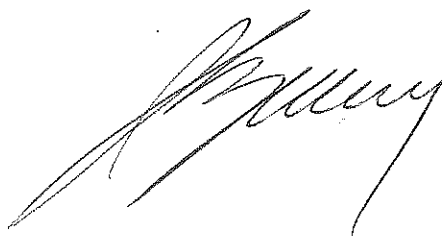
w związku z przeprowadzoną rozmową z przedstawicielami Związku Zawodowego PUP w Cieszynie, dotyczącym poziomu wynagrodzeń urzędników zatrudnionych w tej jednostce.

Nadto jak wskazano w piśmie (w załączeniu) cytuję „różnica między minimalnym wynagrodzeniem a wynagrodzeniem długoletniego pracownika to 50-60 zł brutto”

Trudno się nie zgodzić z sygnatariuszami pisma, iż nie jest to system motywujący do pracy. Znając jednak sytuację budżetu powiatu, uważam iż wskazane byłoby dokonanie audytu poziomu wynagrodzeń w Starostwie oraz wszystkich podległych jednostek budżetowych i wzięcie pod uwagę ponoszonej odpowiedzialności, zakresu obowiązków, wkładu pracy na poszczególnych stanowiskach.

Da to obraz sytuacji oraz pozwoli na dokonanie ew. korekt.

Z poważaniem



Do wiadomości:

1. Związek Zawodowy Pracowników
2. Dyrektor Powiatowego Urzędu Pracy



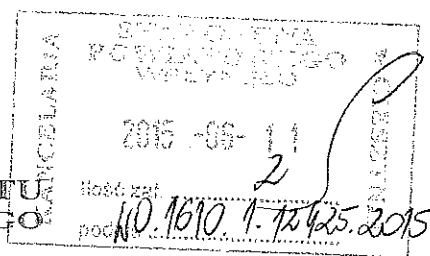
Cieszyn dn. 11 czerwca 2015r.

RADA POWIATU
CIESZYŃSKIEGO

wpłynęło

data 15.06.15

nr BR.0004.26.2015



Szanowny Pan
Andrzej Bacza
Przewodniczący Rady Powiatu
Cieszyńskiego

BB
[Signature]

W nawiązaniu do rozmowy, która odbyła się w dniu 02.06.2015r. Organizacja Związkowa działająca w Powiatowym Urzędzie Pracy w Cieszynie, w imieniu pracowników, pragnie zwrócić uwagę Pana i Rady Powiatu na kilka istotnych problemów pracowników urzędu:

- Unikanie w ostatnich latach podwyżek przy stałym wzroście płacy minimalnej doprowadziło do stworzenia antymotywacyjnego systemu wynagradzania – zatarła się różnica w płacy zasadniczej pomiędzy pracownikiem rozpoczynającym pracę, a mającym ponad 20-sto letni staż pracy (różnica między minimalnym wynagrodzeniem a wynagrodzeniem długoletniego pracownika to 50-60 zł brutto).
- Nieustanne zmiany w przepisach prawnych wymagają od nas nie tylko stałego podnoszenia kwalifikacji i dostosowywania się do nowych wymogów, ale również zmiany zakresu obowiązków (zwiększanie się zakresu obowiązków przy zarobkach pozostających na tym samym poziomie).
- Wraz z postępującą biurokracją i sprawozdawczością nie zwiększa się liczba etatów (w roku 2012 liczba etatów zmniejszyła się o 2).
- Zmiana ustawy w maju 2014r. wymusiła nie tylko reorganizację pracy urzędu ale również znacznie zwiększyła ilość obowiązków pracowników urzędu.
- Wykonywana przez nas praca niesie ze sobą ogromną odpowiedzialność, jak każda praca z klientem, często trudnym. Ponadto spoczywa na nas odpowiedzialność za wydatkowanie środków publicznych.
- Na dzień dzisiejszy liczba klientów urzędu wynosi 6441 osób zarejestrowanych. Pracowników zajmujących się bezpośrednią obsługą klienta jest 18. Dodać należy, że z tej liczby 18 osób odpowiedzialnych za bezpośrednią obsługę klienta tylko 10 zajmuje się tym „całotetowo”. Pozostałe osoby łączą obsługę klienta z innymi obowiązkami wynikającymi z racji zajmowanego stanowiska pracy.
- Obecnie w urzędzie pracy zatrudnianych jest 61 osób, z czego 41 z wykształceniem wyższym. Podkreślić należy wysokie kwalifikacje oraz zaangażowanie pracowników, co przekłada się na wysoki poziom świadczenia usług.
- Codziennie są sytuacje, w których pracodawcy zgłaszają oferty pracy proponujące wynagrodzenia na poziomie takim samym lub wyższym niż pensje urzędników przy jednoczesnym braku wymagań, co do doświadczenia czy kwalifikacji. Z drugiej strony częstą postawą osób zarejestrowanych jest nastawienie „za najniższe wynagrodzenie nie opłaca się pracować”. Pod uwagę można też wziąć poziom zasiłków przyznawanych osobom



korzystającym z pomocy Ośrodków Pomocy Społecznej często na poziomie najniższego wynagrodzenia lub go przewyższającym.

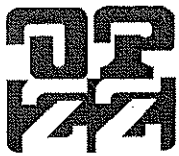
- Problemem jest również pozyskiwanie nowych pracowników z odpowiednimi kwalifikacjami oraz utrzymanie motywacji do długoletniej pracy. Częsta rotacja pracowników, zwłaszcza na stanowiskach kluczowych nie jest sytuacją korzystną ani dla urzędu ani dla klientów.

Dodatkową kwestią podnoszoną przy rozmowach w sprawie wynagrodzeń są dodatki do wynagrodzenia przyznawane na podstawie Rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 14 maja 2014r. w sprawie dodatku do wynagrodzenia dla pracowników publicznych służb zatrudnienia oraz Ochotniczych Hufców Pracy. Według ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy z dn. 20 kwietnia 2004r. oraz wspomnianego rozporządzenia, osobami uprawnionymi do otrzymania dodatku są osoby zatrudnione na stanowiskach: pośrednika pracy, doradcy zawodowego, specjalisty ds. rozwoju zawodowego, specjalisty ds. programów, doradcy EURES i asystenta EURES. Na dzień dzisiejszy uprawnionymi do otrzymywania wspomnianego dodatku jest 17 pracowników urzędu. Rozporządzenie określa górną granicę wysokości dodatku na poziomie 600 zł (jest to kwota maksymalna). Dodatek ma charakter uznaniowy i przyznawany jest raz na trzy miesiące, po uprzedniej ocenie pracownika przez kierownika. Pracownik nabywa prawo do uzyskania dodatku po 12 miesiącach pracy na danym stanowisku (plus kolejne 3 miesiące, za które dokonywana jest ocena – rzeczywiście więc dopiero po 15 miesiącach). Dodatkowo pracownik co najmniej w okresie 12 miesięcy bezpośrednio poprzedzających przyznanie dodatku musi doskonalić kwalifikacje zawodowe wymagane na stanowisku pracy, na którym jest zatrudniony. Zatem wystarczy, że osoba przebywa na dłuższym zwolnieniu lekarskim, urlopie macierzyńskim, wychowawczym, świadczeniu rehabilitacyjnym lub urlopie bezpłatnym, by straciła prawo do dodatku. Również zmiana stanowiska pracy powoduje utratę prawa do dodatku. Jak jasno wynika z przedstawionych informacji mniej niż 1/3 pracowników w ogóle posiada prawo do pobierania dodatku, a i jego wysokość zmienia się de facto co trzy miesiące. Nie jest to stały element wynagrodzenia i środki na jego wypłatę są środkami funduszu pracy.

Podkreślić pragniemy także wyniki osiągnięte przez urząd, gdzie w roku 2014 aktywnymi formami przeciwdziałania bezrobociu objęto 2 460 osób. Na staże skierowano 729 osób, przyznano 281 osobom środki na rozpoczęcie własnej działalności gospodarczej, 646 osób skorzystało ze szkoleń, utworzono 91 nowych stanowisk pracy w ramach środków na stworzenie/doposażenie stanowiska pracy. Łącznie w 2014r. wyrejestrowano 5014 osób z powodu podjęcia pracy. Realizacja powyższych ustawowych zadań wspomaga również rozwój regionu.

Opierając się na przytoczonych powyżej argumentach, jako pracownicy samorządowi, czujemy się niedocenieni. Za naszą pracę chcemy otrzymywać godne, adekwatne do wkładanego wysiłku i osiągniętych rezultatów wynagrodzenie, a nie na poziomie najniższego lub tylko nieznacznie wyższego od minimalnego progu (załącznik nr 1).

Należałoby również zwrócić uwagę na sytuację w naszym kraju, gdzie zalecane jest odkładanie środków na emerytury w ramach własnych oszczędności, z usług służby zdrowia korzysta się głównie prywatnie ze względu na kolejki do specjalistów czy wysoki koszt „wyprawki szkolnej” dla dzieci uczących się.



Zdajemy sobie również sprawę z różnic budżetów gmin i powiatu, jednak załączony artykuł (załącznik nr 2) przedstawiający poziom wynagrodzeń jednostek gminnych ukazuje jaką przepaść finansowa dzieli poziom zarobków w naszym urzędzie i urzędzie miasta. Warto te różnice niwelować a nie pogłębiać.

Związki zawodowe działające w urzędzie pracy dobrze rozumieją sytuację finansową powiatu oraz zakres odpowiedzialności Zarządu. Nie można jednak przechodzić obojętnie obok fatalnej sytuacji materialnej pracowników administracji samorządowej i obciążać grupę najniżej zarabiającą koniecznością oszczędności. Uważamy, że w pierwszej kolejności należy zadbać o poziom zarobków pracowników jednego z największych pracodawców powiatu, czyli Starostwa. Nie zgadzamy się na całkowity brak podwyżek lub podnoszenia do wysokości minimalnego wynagrodzenia za pracę. Liczymy, iż uwzględnione zostaną nasze oczekiwania, co do zmian w polityce płacowej pracowników Powiatowego Urzędu Pracy w Cieszynie poprzez zaplanowanie na rok 2016 co najmniej 20% podwyżki wynagrodzeń (ponad minimalną podstawę na rok 2016) niwelującą dysproporcje w zarobkach na poszczególnych stanowiskach.

W razie pytań lub wątpliwości pozostaję do dyspozycji pod numerem tel. 33 851 49 91 w. 123 lub adresem e-mail: b.szajter@pup.cieszyn.pl.

2 poważanie

za zgodą
Związek Zawodowy Pracowników Adm. Woj. Śl.
OZ w Powiatowym Urzędzie Pracy w Cieszynie
PRZEWODNICZĄCA
Barbara Szajter

Otrzymują:

1. Adresat
2. Dyrektor Powiatowego Urzędu Pracy w Cieszynie
3. a/a

POWIATOWY URZĄD PRACY
Plac Wolności 6
43-400 Cieszyn
DF-075-23-3/AK/2015

Cieszyn, 05.05.2015r.

Związek Zawodowy Pracowników Administracji
Województwa Śląskiego
Organizacja Związkowa
w Powiatowym Urzędzie Pracy w Cieszynie

W nawiązaniu do spotkania w dniu 30.04.2015r. przekazuję informację o średniej wysokości wynagrodzenia zasadniczego pracowników (bez kierownictwa) Powiatowego Urzędu Pracy w Cieszynie, które wynosi obecnie 1.792,65 zł.

DYREKTOR
POWIATOWEGO URZĘDU PRACY

mgr Dorota Bizoni

24672mk Nr 2



gazetacodzienna.pl

Śląsk Cieszyński on-line



W roku 2014 pensje z budżetu Cieszyna otrzymało 1191 osób. fot. mat. pras.



Drukuj



Wyslij



Zakup



Facebook

Lubę to! 10

8+1 0

Cieszyn: Będzie nowy system etatyzacji?

MB

Liczba zatrudnionych w Urzędzie Miejskim i miejskich jednostkach organizacyjnych w Cieszynie w ubiegłym roku wyniosła blisko 1200 osób. Radni powołując się na oszczędności, wnioskuje do burmistrza o przeanalizowanie tej liczby zatrudnień i stworzenia nowego systemu wynagrodzeń.

W roku 2014 pensje z budżetu Cieszyna otrzymało 1191 osób. Wykaz ten informuje o zatrudnionych tylko w Urzędzie Miejskim i miejskich jednostkach organizacyjnych. Dane te nie uwzględniają zatrudnień w spółkach miejskich Cieszyna.

Oczywiście najwięcej zatrudnionych jest w jednostkach oświaty: 292 pracowników szkół podstawowych, 159 pracowników gimnazjów, 162 pracowników przedszkoli i 50 pracowników żłobków. Jednak ponad stu pracowników zatrudnia także Urząd Miejski (140 osób) i Miejski Zarząd Dróg (107 osób). Miejski Ośrodek Sportu i Rekreacji zatrudnia 36 osób, z kolei Straż Miejska - 31 osób. Wśród miejskich jednostek kulturalnych najwięcej pracowników zatrudnia Biblioteka Miejska (25 osób).

Średnia miesięcznych wynagrodzeń brutto w jednostkach oświaty za zeszły rok w zależności od jednostki waha się w przedziale ok. 2 500 zł do ok. 3 900 zł. W Urzędzie Miejskim średnia wynagrodzeń brutto wyniosła ok. 4 200 zł, a w MZD - ok. 3 200 zł. Podobnie w MOSiR - ok. 3 200 zł brutto. Z kolei w Straży Miejskiej średnio wynagrodzenie brutto wyniosło ok. 3 800 zł.

Co ciekawe, Biblioteka Miejska zatrudnia najwięcej pracowników, ale najwyższa średnia wynagrodzeń jest w COK „Dom Narodowy” i wynosi ok. 4 300 zł brutto. Jednocześnie w COK „Dom Narodowy”, który zatrudnia 17 pracowników, jest w ogóle najwyższa średnia wynagrodzeń spośród wszystkich jednostek organizacyjnych w mieście. Z kolei w Teatrze im. Adama Mickiewicza, który zatrudnia 12 osób, średnia wynagrodzeń za ubiegły rok wyniosła blisko 3 500 zł brutto.

Na kwestię zatrudnień w miejskich jednostkach organizacyjnych zwrócił niedawno uwagę radny Krzysztof Herok. - Zwracam się w wnioskiem do pana burmistrza o przeprowadzenie etatyzacji oraz wartościowania stanowisk pracy w Urzędzie Miejskim i podległych jednostkach, opracowania nowego systemu wynagrodzenia oraz polityki personalnej w celu usprawnienia, podnoszenia jakości pracy i kwalifikacji urzędników oraz ograniczenia wydatków budżetu miasta - zawnioskował Herok.

Z kolei z odpowiedzi burmistrza Ryszarda Macury na powyższy wniosek nie wynika konkretnie, by miał powstać nowy system wynagrodzenia i polityki personalnej, ale burmistrz zapewnia, że na bieżąco analizuje te sprawy. Ponadto informuje, że „podobny obowiązek powinni realizować kierownicy miejskich jednostek organizacyjnych”, na co burmistrz, jak podkreśla, zwraca szczególną uwagę. Jest jeszcze trzeci sposób kontroli. - Także każde zadanie audytowe realizowane w ramach czynności kontrolnych i doradczych audytora wewnętrznego urzędu, co do zasady obejmuje szczegółową analizę zbieżną z powyższą pragmatyką - wskazuje burmistrz.

W odpowiedzi burmistrz informuje także o potrzebie stałego zwiększania obowiązków i kompetencji poszczególnych pracowników. - Zmiany przepisów niestety nakładają na samorządy gminne nowe obowiązki - mówi burmistrz. - Podobnie realizowane lub wdrażane miejskie programy, strategie, konsultacje itp. dodatkowo obciążają zakresy czynności pracowników