

## Protokół Nr 9/2013

### Z posiedzenia Komisji Rewizyjnej odbytego w dniu 14 października 2013 r. pod przewodnictwem Stanisława Choinki – przewodniczącego Komisji Rewizyjnej.

W posiedzeniu udział wzięli członkowie w/w Komisji - zgodnie z listą obecności dołączoną do niniejszego protokołu na oddzielnym załączniku.

Ponadto w posiedzeniu udział wzięli: Dyrektor MOPS – S.Fiolik, Główna Księgowa w MOPS – M.Zieleń oraz Prezydent Miasta – J.Wilczyński.

#### Temat posiedzenia – polityka kadrowa i płacowa w Miejskim Ośrodku Pomocy Społecznej.

Członkom Komisji Rewizyjnej przedłożono informacje dotyczące:

- stanu zatrudnienia na dzień 31 grudnia 2012 r.
- stanu zatrudnienia na dzień 31 sierpnia 2013 r.
- wynagrodzenia w poszczególnych komórkach organizacyjnych
- poziomu wykształcenia pracowników , szkoleń oraz pozyskiwania nowych miejsc pracy.

W/w informacje w załączeniu do protokołu.

Członek Komisji Rewizyjnej – p.R.Martynowski zapytał czy w MOPS istnieje kryterium, na podstawie którego ustalane jest wynagrodzenie pracowników, czy też jego ustalenie leży w gestii kierownictwa MOPS.

Główna Księgowa MOPS – p. M.Zieleń poinformowała zebranych, że w ich jednostce funkcjonuje regulamin wynagradzania, w którym zostały przyjęte widełki w wynagrodzeniu zasadniczym dla poszczególnych stanowisk (tzn. kwoty od – do). Regulamin ten był uzgadniany ze związkami zawodowymi działającymi w MOPS.

Pan R.Martynowski stwierdził iż z przedstawionych im dokumentów wynika, że wynagrodzenie samodzielnych pracowników jest wyższe od wynagrodzenia kierowników referatów.

Dyrektor MOPS p.S.Fiolik stwierdził iż przedstawiona tabela nie do końca w sposób właściwy odzwierciedla wynagrodzenia w poszczególnych kategoriach. Brak w niej danych mających wpływ na wysokość wynagrodzenia np. stażu pracy pracowników w poszczególnych komórkach organizacyjnych. Trzy lata temu wprowadzono referaty i stanowiska kierowników tych referatów. Pracownicy tam zatrudnieni nie mają wysokich wynagrodzeń, gdyż najczęściej są młodymi pracownikami. Natomiast pracownicy na samodzielnych stanowiskach posiadają dłuższy staż pracy lub tak jak w przypadku informatyków posiadają poszukiwane wykształcenie. W MOPS prężnie działają związki zawodowe i dbają o sprawy pracownicze. Ostatnia podwyżka, która miała miejsce w 2010 r. była wynikiem negocjacji prowadzonych przez te związki z dyrekcją MOPS. Załoga MOPS jest liczna i każda nawet niewielka podwyżka wynagrodzeń skutkuje dużymi kwotami obciążeniowymi dla budżetu Gminy.

Pan R.Martynowski zapytał o to czy istnieje w MOPS polityka motywacyjna wpływająca na dążenie do podwyższania wykształcenia lub kwalifikacji przez pracowników.

Dyrektor S.Fiolik poinformował zebranych, że w MOPS przewidziana jest jednorazowa nagroda w związku z podwyższeniem kwalifikacji przez pracownika np. po ukończeniu studiów podyplomowych. Przez ostatnie 3 lata realia budżetowe nie pozwalały na podwyżkę wynagrodzeń (projekty budżetu Gminy na te lata nie zakładały wzrostu wynagrodzeń). W ostatnich latach obserwuje się wzrost wydatków na realizację zadań w pomocy społecznej. Nie idzie za tym wzrost wynagrodzeń.

Członek Komisji p.H.Sławek podniósł sprawę liczebności działów lub referatów. Z przedstawionych dokumentów wynika, że niektórzy z kierowników mają kilkudziesięciu podległych pracowników. Natomiast innym podlega tylko kilku.

Dyrektor MOPS podkreślił iż w takim przypadku wysokość wynagrodzenia kierowników regulowana jest dodatkiem specjalnym lub wysokością wynagrodzenia zasadniczego.

Pani B.Cudzik stwierdziła iż średnie wynagrodzenie w Dziale Pomocy Środowiskowej wynoszące 2500 zł łącznie z dodatkiem za pracę w terenie jest stanowczo za niskie. Rozumie ona, że zwiększa się zakres zadań i środków na pomoc społeczną. Ale nie może pogodzić się z tym, że wynagrodzenie pracownika socjalnego przy takim wysiłku fizycznym i obciążeniu psychicznym jest takie niskie. Radni mają rozeznanie, że w innych jednostkach gminy wynagrodzenie jest wyższe. Jej zdaniem pracownicy MOPS nie mają żadnej motywacji do pracy.

Pan H.Rożnowski podniósł, że z dokumentów wynika iż ostatnia podwyżka wynagrodzeń miała miejsce w 2010 r. i wynosiła średnio 70 zł na osobę. W/w zapytał czy MOPS składało wniosek do budżetu o większe środki na wynagrodzenia.

Dyrektor MOPS poinformował iż otrzymał pismo od Prezydenta Miasta, z którego wynika iż wynagrodzenia w 2014 r. nie mogą być wyższe niż w roku bieżącym.

Pani B.Cudzik zapytała czy w ślad na nowych zadaniach idą etaty i środki na wynagrodzenia.

Pan S.Fiolik poinformował zebranych, że w przypadku nałożenia na MOPS nowych zadań do realizacji, otrzymywali środki na wynagrodzenia. Ale w planach jest przekazanie kolejnych zadań do wykonania, ale bez dodatkowych środków na płace. Od stycznia 2014 r. prowadzić będą obsługę dodatku energetycznego. Dlatego też będą szukać oszczędności w etatach. W związku ze zmianami prawnymi, które spowodowały znaczne zmniejszenie się osób uprawnionych do pobierania świadczenia pielęgnacyjnego, zmniejszeniu uległa liczba pracowników niezbędnych do wykonywania zadań z tego zakresu. Dlatego też planują przesunięcie części tych pracowników do obsługi dodatku energetycznego. Zdaniem p.S.Fiolika można zaobserwować, że Ministerstwo przekazuje do realizacji zadanie wraz ze środkami na płace, a po pewnym okresie albo wycofuje się z tego zadania, ogranicza jego zakres lub pozostawia do realizacji gminie bez środków na etaty pracownicze. W chwili obecnej MOPS realizuje ministerialny program dotyczący pieczy zastępczej. W ramach konkursu zatrudnia obecnie 5 asystentów rodziny. Na jeden taki etat Ministerstwo przeznaczyło maksimum 2500 zł. Środki te mogą być wykorzystane jedynie dla osób realizujących zadania asystenta. MOPS zatrudnił te osoby, ale nie ma pewności czy w przyszłości będzie otrzymywał środki na ich pensje. Wojewoda natomiast dokłada do wynagrodzeń pracowników socjalnych. Ale z roku na rok środki te przyznawane są w mniejszej wysokości.

Członek Komisji p.H.Rożnowski zapytał Dyrektora MOPS czy struktura zatrudnienia wynika ze schematu organizacyjnego i czy możliwym byłoby poprawienie stanu wynagrodzeń pracowników poprzez redukcję zatrudnienia i przeznaczenia środków przewidzianych na ich wynagrodzenia na podwyżkę wynagrodzeń pozostałych pracowników.

Dyrektor MOPS stwierdził iż w takie działania nie wpłynie na podwyżkę wynagrodzeń, gdyż o te środki w kolejnym roku zostanie pomniejszony budżet MOPS.

Prezydent Miasta J.Wilczyński stwierdził iż przy realizacji katalogu zadań należy patrzeć pod kątem możliwości wykonania ich jak najtaniej. Chodzi tu głównie o zadania zlecone. Jego zdaniem nie po to ktoś wymyślił system pomocy społecznej dla najuboższych by większość tych środków przeznaczać na wynagrodzenia pracowników. W budżecie gminy jest duże obciążenie pracownicze. Najwięcej narzekają ci co wykonują zadania zlecone do realizacji przez Wojewodę. Na pisma o zwiększenie środków na realizację zadań zleconych Wojewoda odpowiada, że to co posiadała już rozdzieliła i przekazała pomiędzy poszczególne gminy. Dlatego też należy poddać analizie zasadność utrzymania poszczególnych stanowisk pracy. Na uwadze należy mieć czynnik ekonomiczny – należy szanować

środki publiczne. Zdaniem Prezydenta Miasta Gmina może się zadłużać np. na realizację inwestycji, ale nie na podwyżkę wynagrodzeń dla pracowników.

Członek Komisji p.H.Rożnowski podniósł ponownie problem wielkości zatrudnienia w MOPS. Zapytał Prezydenta Miasta czy struktura zatrudnienia w tej jednostce jest stała, czy też może ulec zmianie. A głównie chciałby poznać odpowiedź czy w przypadku zwolnień pracowników zaoszczędzone tym sposobem środki pozostaną MOPS i czy będą mogły być przeznaczone na podwyżki wynagrodzeń.

Prezydent Miasta poinformował zebranych, że ewentualne środki finansowe, które pozostają w jednostce po zwolnieniach pracowników, nie powracają do budżetu Gminy. Dla w/w bardziej zasadnym byłoby przeanalizowanie wszystkich zadań realizowanych przez MOPS pod kątem możliwości zlecenia ich prowadzenia organizacjom pozarządowym. Ponadto Ośrodek ten realizuje zadania nie należące do zadań własnych gminy tj. prowadzi Ośrodek Interwencji Kryzysowej. Zadanie to należy do zadań powiatu i tam mogłyby być przekazane. Prezydent Miasta uważa, że trzeba odwagi by takie przedsięwzięcia przeprowadzić. Działania takie pozwoliłyby na zmniejszenie kosztów funkcjonowania MOPS. Z danych MOPS wynika, że najniższe wynagrodzenia mają pracownicy wykonujące zadania zlecane, na które Gmina otrzymuje środki od Wojewody. Jednakże w tym przypadku brak jest możliwości przeznaczenia dodatkowych środków na wynagrodzenia z budżetu Gminy.

Członkowie Komisji Rewizyjnej po zapoznaniu się z przedłożonymi dokumentami oraz wysłuchaniu wyjaśnień Dyrektora i Głównej Księgowej MOPS oraz Prezydenta Miasta uznali, że dotychczasowa ich wiedza o polityce kadrowej i płacowej powinna być uzupełniona o dodatkowe informacje. W związku z powyższym jednogłośnie przyjęli wniosek o przedstawienie pisemnych informacji dotyczących:

- 1) kiedy były wprowadzone kolejne zmiany schematów organizacyjnych w MOPS i czym one były spowodowane
- 2) czy zdaniem Dyrektora MOPS są zadania, które można przekazać do realizacji organizacjom pozarządowym – czy w tym zakresie były podjęte jakiegokolwiek działania lub będą podjęte w najbliższym czasie
- 3) przedstawienia aktualnego schematu organizacyjnego z określeniem funkcji i zakresu obowiązków (dotyczy stanowisk kierowniczych w działach i referatach oraz stanowisk specjalistów).

Po otrzymaniu informacji, o których mowa powyżej zostanie ustalona data kolejnego posiedzenia Komisji Rewizyjnej.

Na tym protokół zakończono.

Protokołowała:

Przewodniczył:

G.Okupińska

mgr Stanisław Choinka