

Protokół Nr 6 /2014

z posiedzenia Komisji Rewizyjnej odbytego w dniu 24 kwietnia 2014 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 MCK – p. Elżbieta Baran.

Porządek posiedzenia:

- 1. Polityka kadrowa i płacowa w Miejskim Centrum Kultury.**
- 2. Sprawy różne.**

Do punktu 1 -go

W/w temat posiedzenia Komisji Rewizyjnej wynika z rocznego planu kontroli zatwierdzonego uchwałami: Nr XLVII/163/2013 Rady Miasta Ostrowca Świętokrzyskiego z dnia 18 listopada 2013 r. i Nr L/196/2013 Rady Miasta Ostrowca Świętokrzyskiego z dnia 20 grudnia 2013 r.

Przewodniczący Komisji Rewizyjnej zwrócił się do Dyrektora MCK z wnioskiem z dnia 4 kwietnia 2014 r. o przedstawienie pisemnej informacji dotyczącej:

- stanu zatrudnienia w MOSiR (w rozbiciu na poszczególne komórki organizacyjne)
- poziomu wykształcenia pracowników
- pozyskania nowych miejsc pracy
- wynagrodzenia brutto na etat w poszczególnych komórkach organizacyjnych – zgodnie ze schematem organizacyjnym
- wynagrodzenia brutto na etat kadry kierowniczej
- wynagrodzenia brutto na etat w MOSiR.

W odpowiedzi na w/w wniosek Dyrektor MCK p.E.Baran przedłożyła stosowną pisemną informację (w załączeniu do protokołu).

Członek Komisji p.R.Martynowski zwrócił się z pytaniem do Dyrektora MCK o podstawy i kryteria obowiązujące przy zatrudnianiu pracowników.

Pani E.Baran stwierdziła iż w minimalnym zakresie te wymagania określone są w regulaminie wynagradzania obowiązującym w MCK. Obecnie obowiązująca ustawa o prowadzeniu działalności kulturalnej nie przewiduje żadnych wymagań w stosunku do pracowników kultury, za wyjątkiem pracowników bibliotek. Wymagania takie można zawrzeć jedynie w regulaminie wynagradzania. Takie właśnie wymagania zostały zachowane w ich regulaminie wynagradzania, a dotyczą one np. wymaganego stażu pracy, wykształcenia by móc awansować na wyższe stanowisko. Ponadto w rozporządzeniu Ministra Kultury i Dziedzictwa Narodowego lista stanowisk została potraktowana skrótowo. W w/w rozporządzeniu podano jedynie wysokość płacy minimalnej(1050 zł). Regulamin wynagradzania MCK został dostosowany do wymogów nowej ustawy o prowadzeniu działalności kulturalnej przy pozostawieniu pewnych obwarowań. Zdaniem Dyrektora MCK wcześniejsze przepisy nie przystawały do rzeczywistości. Obecnie obowiązujące są bardziej elastyczne, dają większą swobodę dyrektorowi, ale jednocześnie przewidują większą odpowiedzialność po jego stronie.

Pan R.Martynowski zapytał czy w związku z wejściem w życie nowego regulaminu były jakieś uwagi ze strony pracowników.

Dyrektor MCK poinformowała zebranych, że żadnych uwag nie było. Wprowadzenie tego regulaminu poprzedzone było długimi rozmowami z pracownikami. W regulaminie wprowadzony został nowy system premiowania. Zmniejszeniu uległa wysokość premii – 10% wysokości premii zostało włączone do wynagrodzenia zasadniczego. A fundusz premiiowy został zmniejszony do 40%.

Przewodniczący Komisji p.S.Choinka stwierdził iż z analizy przedłożonych materiałów wynika, że wynagrodzenia pracowników kina Etiuda zdecydowanie zaniżają średnią wynagrodzenia w MCK.

Zdaniem p.E.Baran średnie wynagrodzenie pracowników kina zaniżają wynagrodzenia dwóch sprzątaczek oraz obsługi kasy. Pensje w/w pracowników rosną, ale jest to wzrost minimalny. Obsada kadrowa w MCK pozwala na wzajemne się uzupełnianie. W 1989 r. liczba zatrudnionych wynosiła 17 osób. W chwili obecnej zatrudnionych jest 25 osób, z tym że od 1998 r. w strukturze ich jednostki mieści się również kino Etiuda. Czynią starania by umiejętności i wiedza pracowników była wykorzystywana w sposób optymalny. Każdy z pracowników oprócz swojego merytorycznego zakresu obowiązków ma przypisane inne zajęć do wykonania. Ponadto w przypadku nieobecności któregoś z pracowników są inni, którzy potrafią go zastąpić. Jest to niezbędne biorąc pod uwagę, że w ciągu roku MCK jest organizatorem około 100 imprez. Najczęściej w takim przypadku wszyscy pracownicy są wykorzystywani do pomocy w organizacji imprez,. Nie otrzymują za to dodatkowego wynagrodzenia.

Członek Komisji p.E.Kunat zwrócił się z zapytaniem do p.E.Baran czy występowała o dodatkowe środki na działalność MCK.

W/w odpowiedziała, że owszem ubiegała się o większe środki niż te, które przydzielone zostały w budżecie Gminy. Mają dużo potrzeb. Jednakże muszą swoją działalność dostosować do polityki oszczędnościowej prowadzonej w Gminie. Czynią starania by samodzielnie wypracować dodatkowe środki. Jako placówka chcieliby mieć więcej środków na cele inwestycyjne.

Pan H.Roźnowski zapytał czy MCK zarabia na organizowanych imprezach, koncertach.

Pani E.Baran stwierdziła, że są imprezy, do których nie muszą dokładać – przykładem był spektakl Teatru 6 Piętro. Niekiedy pomocna jest dobra współpraca, która pozwala za niewielkim wsparciem finansowym ze strony MCK zorganizować ciekawy spektakl, a przykładem tego może być opera „Nabucco” wystawiana przez Operę Śląską. Ich jednostka stara się wypełnić niszę w działalności kulturalnej miasta. Są organizatorami i prowadzą nieodpłatne zajęcia i kółka zainteresowań dla dzieci i dorosłych.

Przewodniczący Komisji p. S.Choinka zwrócił się z zapytaniem do członków Komisji czy mają jeszcze jakieś pytania lub uwag do materiałów przedstawionych przez Dyrektora MCK lub odpowiedzi na zadane jej pytania.

Na powyższe pytanie członkowie Komisji Rewizyjnej nie zgłosili kolejnych pytań.

Członkowie Komisji Rewizyjnej jednogłośnie przyjęli wniosek, że przedłożone im pisemne materiały oraz wyjaśnienia złożone przez Dyrektora MCK przyjmują do wiadomości. Komisja nie wnosi żadnych uwag do polityki kadrowej i płacowej prowadzonej w MCK.

Do punktu 2 – go

Przewodniczący Komisji Rewizyjnej zapoznał zebranych z notatką z dnia 4 kwietnia 2014 r. sporządzoną przez trzech członków Komisji Rewizyjnej na okoliczność weryfikacji list obecności uczestników wycieczek. W/w notatka w załączeniu do protokołu. W dalszej części posiedzenia odczytał zebrany pismo Dyrektora MOSiR z dnia 7.04.2014 r., w którym wyjaśnia dlaczego listy obecności uczestników wycieczki zostały skorygowane przez pracownika działu kadr. Pismo w załączeniu do protokołu.

Pan P.Mrugala stwierdził iż podobną odpowiedź usłyszał już podczas pobytu w siedzibie MOSiR. W wyjaśnieniach Dyrektora MOSiR nie wyszczególniono osób, których podpisy skorygowano oraz dni, których ta korekta dotyczyła. Jego zdaniem każda odpowiedź w tej sprawie jest nieracjonalna i nie ma sensu dalej ciągnąć tego tematu.

Członek Komisji mp.R.Martynowski zaproponował wniosek kończący ten temat o treści:

„Kierownik jednostki opracuje procedurę dotyczącą potwierdzania list obecności, przeszkoli pracowników w tym zakresie i będzie ją ściśle przestrzegał od momentu wejścia w życie.” Jego zdaniem dopiero wtedy gdy taka procedura nie będzie przestrzegana należałoby wówczas wyciągnąć. Zaś korekty na listach obecności może dokonywać jedynie pracownik, który ją podpisał.

Członkowie Komisji Rewizyjnej jednogłośnie przyjęli wniosek potrzebie opracowania przez kierownika jednostki procedury dotyczącej potwierdzania listy obecności, przeszkolenia pracowników w tym zakresie i o jej ściśle przestrzeganie od momentu wejścia w życie. Zdaniem Komisji niedopuszczalnym jest aby na listach obecności osoba trzecia dokonywała korekty podpisów pracowników.

Na tym protokół zakończono.

Protokołowała:

Przewodniczył:

G.Okupińska

mgr Stanisław Choinka