



PREZYDENT MIASTA PRZEMYŚLA

37-700 Przemyśl, Rynek 1, tel. +48 16 675 21 52, fax +48 16 678 64 49
www.przemysl.pl kancelaria@um.przemysl.pl

SPO.8120.1.127.2019

D. Motew
16.01.2020

Przemyśl, dnia 13.01.2020r.

Biuro Rady Miejskiej i Współpracy z Zarządami Osiedli	
Wpł. dnia:	16. 01. 2020
L.dz.

Pan
Maciej Kamiński
Wiceprzewodniczący
Rady Miejskiej w Przemyślu

W odpowiedzi na Pana interpelację z dnia 18.12.2019r. w załączeniu przekazuję odpowiedź Dyrektora Miejskiego Ośrodka Pomocy Społecznej w Przemyślu na zadane pytania.

PREZYDENT
MIASTA PRZEMYŚLA
Wojciech Bakun
Wojciech Bakun

Otrzymują:

1. Adresat
2. Biuro Rady Miejskiej i Współpracy z Zarządami Osiedli w/m
3. a/a



Przemyśl, dnia 09.01.2020 r.

A.LK.0614.1.20

**Pan
Wojciech Bakun
Prezydent Miasta Przemyśla**

W odpowiedzi na interpelację / zapytanie przedkładaam następującą odpowiedź:

1. Wysokość zmiany wynagrodzenia zasadniczego, która została dokonana w październiku 2019 r. w Miejskim Ośrodku Pomocy Społecznej w Przemyślu wahała się w granicach od 50 do 150 zł brutto. Podstawą prawną zmiany wynagrodzenia był art. 36 ustawy z dnia 21 listopada 2008 r. o pracownikach samorządowych (Dz.U. z 2019 r., poz. 1282) oraz Zarządzenie Nr 25/2019 Dyrektora Miejskiego Ośrodka Pomocy Społecznej w Przemyślu z dnia 4 czerwca 2019 r. w sprawie ustanowienia Regulaminu wynagradzania pracowników samorządowych zatrudnionych w Miejskim Ośrodku Pomocy Społecznej w Przemyślu i w Powiatowym Zespole do Spraw Orzekania o Niepełnosprawności w Przemyślu. Dokonując zmiany wynagrodzenia zasadniczego kierowałem się obiektywnymi oraz sprawiedliwymi w mojej ocenie powodami, z których najważniejsze były dla mnie ocena jakości i efektywności pracy poszczególnych pracowników, a także ocena wysiłku i zaangażowania w wykonywanie obowiązków pracowniczych.
2. Zmiana wynagrodzenia, o której mowa powyżej objęła wszystkich pracowników Ośrodka, z wyjątkiem osób przebywających na urloпах macierzyńskich.
3. Na spotkaniu w dniu 2 października 2019 r. z udziałem Zastępcy Prezydenta Miasta Przemyśla Pana Bogusława Świeżego, przedstawicieli zakładowej organizacji związkowej oraz moim nie składałem deklaracji, o których jest mowa w punkcie nr 3 interpelacji.
4. W zakresie punktu nr 3 Porozumienia z dnia 22 grudnia 2017 r. kończącego postępowanie mediacyjne prowadzone w ramach sporu zbiorowego w MOPS, z moich informacji wynika, że jego pierwsza część została wykonana w ramach

regulacji wynagrodzeń, która miała miejsce w roku 2018 r. Jeśli chodzi o kwestię awansowania pracowników, w dniu 06.08.2019 r. wydałem Zarządzenie nr 26 w sprawie powołania Zespołu ds. opracowania Regulaminu awansowania pracowników Ośrodka oraz Powiatowego Zespołu ds. Orzekania o Niepełnosprawności. W skład Zespołu wchodzi przedstawiciele poszczególnych działów oraz reprezentanci organizacji związkowych funkcjonujących w MOPS. Moją intencją jest, aby zasady awansowania były jasne, przejrzyste i sprawiedliwe dla wszystkich pracowników, co znalazło swoje odzwierciedlenie w Regulaminie awansowania pracowników Ośrodka oraz Powiatowego Zespołu ds. Orzekania o Niepełnosprawności, który został wprowadzony Zarządzeniem nr 36/2019 Dyrektora Miejskiego Ośrodka Pomocy Społecznej w Przemyślu z dnia 28 listopada 2019 r.

W mojej ocenie przegląd płac w wymiarze, o jakim jest mowa w Porozumieniu, naruszałby przepisy prawa o ochronie danych osobowych. Zgodnie z opinią Inspektora ochrony danych Ośrodka, Zakładowa organizacja związkowa ma prawo zwrócić się do pracodawcy w sprawie informacji służbowych, w tym dotyczących zasad wynagradzania obowiązujących w jednostce wraz z podaniem stawek zaszerogowania poszczególnych grup pracowniczych. Jednak nie jest możliwe ujawnienie indywidualnych zapisów wynikających z umów o pracę, a dotyczących sfery wynagrodzeń, bez zgody poszczególnych pracowników

Indywidualne wynagrodzenie za pracę podlega ochronie na podstawie przepisów dotyczących ochrony danych osobowych oraz dóbr osobistych pracowników.

5. Skierowania wydawane przez Miejski Ośrodek Pomocy Społecznej w Przemyślu zgodnie z art. 229 § 4a ustawy z dnia 26 czerwca 1974r. Kodeks Pracy (Dz.U. z 2019 r. poz. 1040) zawierają wskazanie, na jaki rodzaj badań lekarskich pracownik jest kierowany (wstępne, okresowe lub kontrolne). Skierowania na badania wskazują także stanowisko pracy danego pracownika oraz opis warunków pracy uwzględniający informacje o występowaniu na stanowisku lub stanowiskach pracy, czynników niebezpiecznych, szkodliwych dla zdrowia lub czynników uciążliwych i innych wynikających ze sposobu wykonywania pracy.
6. Według stanu na dzień 09.01.2020 r. żaden z pracowników Ośrodka nie korzysta z ryczałtu za używanie samochodu prywatnego do celów służbowych.

Dyrektor Ośrodka nie wprowadził żadnych zmian w Regulaminie Wynagradzania Ośrodka, ponieważ zgodnie z art. 39 ustawy z dnia 21 listopada 2008 r.

o pracownikach samorządowych (Dz.U. z 2019 r., poz. 1282) Regulamin Wynagradzania powinien określać:

- a) wymagania kwalifikacyjne pracowników samorządowych;
- b) szczegółowe warunki wynagradzania, w tym maksymalny poziom wynagrodzenia zasadniczego;
- c) warunki przyznawania oraz warunki i sposób wypłacania premii i nagród innych niż nagroda jubileuszowa;
- d) warunki i sposób przyznawania dodatków, o których mowa w art. 36 ust. 4 i 5 oraz innych dodatków.

Na podstawie wyżej wymienionych przepisów w dniu 4 czerwca 2019 r. Zarządzeniem nr 25 Dyrektora Miejskiego Ośrodka Pomocy Społecznej w Przemysłu został przyjęty Regulamin wynagradzania pracowników samorządowych zatrudnionych w Miejskim Ośrodku Pomocy Społecznej w Przemysłu i w Powiatowym Zespole do Spraw Orzekania o Niepełnosprawności w Przemysłu. Zgodnie z § 1 ust. 3, Regulamin ustala w szczególności:

- o wykaz stanowisk oraz wymagania kwalifikacyjne niezbędne do wykonywania pracy na poszczególnych stanowiskach,
- o szczegółowe warunki wynagradzania pracowników obejmujące zasady:
 - ustalania wynagrodzenia zasadniczego,
 - przyznawania i wypłacania dodatku za wieloletnią pracę,
 - przyznawania dodatku funkcyjnego,
 - przyznawania dodatku specjalnego,
 - przyznawania dodatku przedemerytalnego,
- o warunki ustalania prawa do nagrody jubileuszowej i jej wypłacania,
- o warunki ustalania prawa do jednorazowej odprawy w związku z przejściem na emeryturę lub rentę z tytułu niezdolności do pracy i jej wypłacania,
- o zasady przyznawania oraz warunki i sposób wypłacania pracownikom nagród innych niż jubileuszowa,
- o warunki awansowania pracowników,
- o zasady wypłacania wynagrodzenia za pracę.

Reasumując powyższe, nie zaistniała potrzeba zmiany Regulaminu wynagradzania Ośrodka w związku z rozwiązaniem umów za używanie samochodu prywatnego do celów służbowych.

7. Z chwilą rozwiązania umów dotyczących ryczału za używanie samochodu prywatnego do celów służbowych wszystkim pracownikom zapewniono bilety miesięczne uprawniające do korzystania autobusów Miejskiego Zakładu Komunikacji w Przemyślu.
8. Miejski Ośrodek Pomocy Społecznej w Przemyślu w 2019 roku dokonał zakupu elektronicznych rejestratorów czasu pracy wraz z oprogramowaniem. Całkowity koszt zakupu systemu wyniósł 6371,40 zł brutto. Zakup urządzeń we wcześniejszym terminie był podyktowany znanym z góry okresem wdrożenia takiego systemu do eksploatacji. Etap technicznego wdrożenia trwa nadal, polega m. in na fizycznej instalacji urządzeń w budynkach Ośrodka, która została już dokonana. Natomiast sporo czasu pochłania obecnie przypisanie kart elektronicznych poszczególnym pracownikom oraz konfiguracja systemu elektronicznego, który musi zawierać szereg informacji m. in o wymiarze czasu poszczególnych pracowników, o godzinach rozpoczynania i kończenia pracy, o sposobie korzystania z przerw, o których jest mowa w art. 187 ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks Pracy (Dz.U. z 2019 r. poz. 1040), a także o schemacie wyjść służbowych pracowników socjalnych w teren.
9. Działając na podstawie §1 ust.8 Zarządzenia Nr 14/2016 Dyrektora Miejskiego Ośrodka Pomocy Społecznej w Przemyślu z dnia 19 maja 2016 r. pismem z dnia 21.11.2019 r. Dyrektor MOPS przedłożył do akceptacji organizacjom związkowym działającym w Ośrodku protokół z propozycją nowych kwot ekwiwalentów za używanie własnej odzieży i obuwia roboczego oraz za pranie odzieży roboczej - spełniających wymagania BHP określone w Polskich normach zgodnie z art.237⁷ Kp. Do przedmiotowego pisma dołączono załącznik zawierający wykaz stanowisk pracy, na których będą przysługiwały ekwiwalenty dodatkowo wraz nazwą odzieży, okresami używalności, wartością odzieży i obuwia oraz kwotą ekwiwalentu.
W dniu 21.11.2019 r. upoważnieni przedstawiciele obu działających w MOPS zakładowych organizacji związkowych podpisali protokół wraz z załącznikiem akceptując w ten sposób zarówno wykaz stanowisk na których będą przysługiwały ekwiwalenty, jak też ich wysokość.
Z uwagi na powyższe po stronie Dyrektora MOPS nie nastąpiły żadne uchybienia odnośnie wykonania dyspozycji zapisów zarządzenia, o którym mowa w zapytaniu opisanym w pkt 9.

10. Obecnie jest przygotowywany projekt nowego Regulaminu pracy, który zostanie dostarczony wszystkim organizacjom związkowym w terminie do końca lutego 2020 r.

11. Najważniejsze kierunki rozwoju jednostki dotyczą:

- wprowadzenia nowego Regulaminu pracy Ośrodka,
- poprawy warunków pracy pracowników,
- zintensyfikowania procesu szkoleń oraz doskonalenia zawodowego,
- superwizji dla pracowników socjalnych,
- analizy pracy poszczególnych działów oraz stanowisk pracy,
- przeniesienia wszystkich komórek organizacyjnych MOPS do jednego budynku.

Powyższe zagadnienia oceniam obecnie, jako priorytetowe.

DYREKTOR
mgr Piotr Hryniszyn

Otrzymują:

1. Adresat
2. Biuro Rady Miejskiej i Współpracy z Zarządami Osiedli w/m
3. A/a