

LRM. 0003. 97. 2019

WPLYNEŁO
Kancelaria Rady Miejskiej

19. 06. 2019
422/2019

ilość załączników
podpis

Tarnów, dnia 4 czerwca 2019 r. 1

a/a

Piotr Sak
Dawid Solak
Radni Rady Miejskiej w Tarnowie

URZĄD MIASTA TARNOWA
KANCELARIA GŁÓWNA
W WYDZIALE ORGANIZACYJNYM

Wpł. dn. 21. 06. 2019

Znak/Nr
Zał. podpis

Szanowny Pan
Roman Ciepiela

Prezydent Miasta Tarnowa
ul. Mickiewicza 2
33-100 Tarnów

Szanowny Prezencie

Działając jako radni Rady Miejskiej w Tarnowie na podstawie art. 23 ust. 1 ustawy z dnia 8 marca 1990 r. o samorządzie gminnym oraz § 16 pkt 2 lit. e Statutu Gminy Miasta Tarnowa, w nawiązaniu do otrzymanej anonimowej korespondencji datowanej na dzień 10 kwietnia 2019 r., niniejszym zwracamy się do Pana Prezydenta o zweryfikowanie wszelkich aspektów poruszonych w treści niniejszego pisma oraz o wszechstronne ustosunkowanie się do poruszonych w nim kwestii. W załączeniu przedkładamy pismo z dnia 10 kwietnia 2019 r.

Wprawdzie do treści anonimowych należy podchodzić z dużą ostrożnością i dozą rezerwy, jednakowoż z uwagi na ciężar sygnalizowanych potencjalnych nieprawidłowości oraz dobre rozeznanie osób ekspediujących korespondencję, nie można zbagatelizować tegoż pisma, a tym samym jesteśmy zobligowani podjąć temat celem rozwiania wszelkich nasuwających się wątpliwości i niepokojących informacji, w szczególności mechanizmów zatrudniania pracowników, sztucznego kreowania stanowisk pracy, asymetrycznego zakresu zadań pracowników, kwestii związanych z zatrudnieniem, zasad przyznawania nagród, występujących nieporozumień pomiędzy pracownikami w sferze warunków pracy, form przeprowadzania procesu rekrutacji, jak również nierówności i dyskryminacji w traktowaniu pracowników zatrudnionych na poszczególnych stanowiskach pracy oraz aspektów związanych z szkoleniami i podnoszeniem kwalifikacji zawodowych przez pracowników.

Niepokojące potencjalne nieprawidłowości opisane w przedmiotowym piśmie mogą doprowadzić do narastania poziomu frustracji urzędników Urzędu Miasta Tarnowa, co w konsekwencji może implikować pogorszenie się atmosfery w środowisku pracy, a tym samym przedkładać się na jakość świadczonej pracy w kierowanym przez Pana Prezydenta urzędzie na rzecz mieszkańców.

Wobec powyższego wnioskujemy o dokonanie dogłębnej analizy i poruszonej problematyki, w szczególności udzielenia informacji o przyznawanych nagrodach dla pracowników, przyczyn, które legły u podstaw nagradzania poszczególnych pracowników; udzielenia informacji o kontroli zarządczej funkcjonującej w urzędzie; sposobu kwalifikowania pracowników na szkolenia i kursy; udzielenia informacji o utworzeniu nowych kierowniczych stanowisk pracy, w szczególności funkcji zastępców dyrektorów; udzielenia informacji czy istnieją dysproporcje w zarobkach podinspektorów, inspektorów i głównych specjalistów i czy rzeczywiście niektórzy podinspektorzy zarabiają więcej aniżeli inspektorzy, a także czy niektórzy inspektorzy zarabiają więcej aniżeli główni specjaliści.

Ponadto uprzejmie prosimy o udzielenie informacji na temat ewentualnych, dotychczasowych działań podejmowanych przez kierownictwo Urzędu Miasta Tarnowa mających na celu badanie opinii pracowników magistratu na temat relacji z przełożonymi, sposobu załatwiania spraw, systemu nagradzania, możliwości awansu zawodowego, warunków i standardów pracy; a także o informacje na temat działań podejmowanych w celu uwzględnienia opinii pracowników w funkcjonowaniu urzędu.

Niezależnie od konieczności uzyskania informacji, o które indagujemy w treści naszego pisma, zwracamy się z prośbą o rozważenie możliwości zorganizowania i przeprowadzenia anonimowej ankiety ukierunkowanej na uzyskanie rzetelnych opinii wśród pracowników o ich codziennym środowisku pracy. Przeprowadzenie ankiety pozwoli na zdiagnozowanie sytuacji oraz umożliwi każdemu zainteresowanemu urzędnikowi przedstawienia własnego i niezależnego stanowisko bez zbędnej obawy o swoje zatrudnienie i dalsze losy w urzędzie. Zakres tematyczny poruszony w ankiecie powinien wyczerpywać wszelkie znamiona sygnalizowanych nieprawidłowości, co pozwoliłoby nam w jaśniejszym świetle zidentyfikować faktycznie istniejące problemy. Ankieta powinna dać możliwość swobodnej wypowiedzi każdemu pracownikowi oraz szansę na przedstawienie konkretnych propozycji zmian ze strony urzędników.

Wobec powyższego jako radni Rady Miejskiej w Tarnowie na podstawie przedmiotowego pisma oraz biorąc pod uwagę możliwość rzeczywistego występowania potencjalnych nieprawidłowości w wewnętrznym środowisku pracy Urzędu Miasta Tarnowa, zwracamy się z prośbą do Pana Prezydenta o rozważenie wysuniętych przez nas propozycji rozwiązań oraz o ustosunkowanie się do niniejszego pisma.

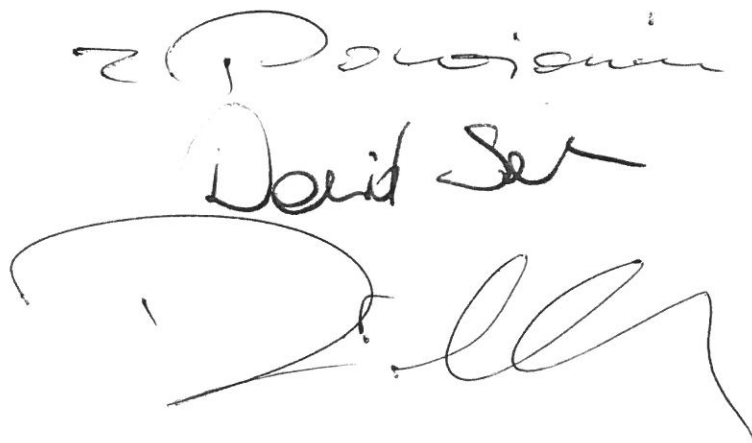
Załącznik:

- kserokopia pismo z dnia 10 kwietnia 2019 r.

Otrzymują:

1 x Adresat

1 x a/a





Prezydent Tarnowa
Roman Ciepiela



Pan Dawid Solak
Pan Piotr Sak
Radni Rady Miejskiej w Tarnowie

WOR-ROR.003.99.2019
Tarnów, dnia 10.07.2019r.

W odpowiedzi na pismo znak: KRM.0003.97.2019, z dnia 4 czerwca 2019 r. wyrażające Panów zaniepokojenie funkcjonowaniem w Urzędzie Miasta Tarnowa procesu Zarządzania Zasobami Ludzkimi, w oparciu o załączoną anonimową korespondencję, w której nie zostały powołane żadne fakty ani też konkretne sytuacje lub zdarzenia - uprzejmie informuję, iż nie mogę się odnieść do postawionych przez Panów Radnych potencjalnych zarzutów w precyzyjny i bezpośredni sposób.

Rozumiejąc jednak i dzieląc Panów troskę o zapewnienie pracownikom samorządowym optymalnego, szeroko rozumianego środowiska pracy i rozwoju - pozwolę sobie przedstawić Panom w ogólnym zakresie, zasady i tryb prowadzenia w Urzędzie Miasta Tarnowa tzw. polityki kadrowej. I tak:

Obowiązujący w Urzędzie Miasta Tarnowa proces zarządzania kadrami opiera się wyłącznie o procedury prawne, określone w następujących przepisach prawa i dokumentach:

- 1) ustawie z dnia 21 listopada 2008 r. o pracownikach samorządowych (Dz.U. z 2018 r., poz. 1260),
- 2) ustawie z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy (Dz.U. z 2019 r., poz. 1040),
- 3) rozporządzeniu Rady Ministrów z dnia 15 maja 2018 r. w sprawie wynagradzania pracowników samorządowych (Dz.U. z 2018 r., poz. 936 z późn. zm.),
- 4) zarządzeniu Nr 145/2016 Prezydenta Miasta Tarnowa z dnia 25 kwietnia 2016 r. w sprawie Regulaminu zatrudniania pracowników na wolne stanowiska urzędnicze w Urzędzie Miasta Tarnowa (z późn. zm.),
- 5) zarządzeniu Nr 149/2009 Prezydenta Miasta Tarnowa z dnia 06 maja 2009 r. w sprawie okresowej oceny pracowników zatrudnionych w Urzędzie Miasta Tarnowa,
- 6) zarządzeniu Nr 322/2011 Prezydenta Miasta Tarnowa z dnia 11 sierpnia 2011 r. w sprawie określenia szczegółowych zasad i warunków przyznawania dodatkowych świadczeń pracownikom Urzędu Miasta Tarnowa podnoszącym kwalifikacje zawodowe,
- 7) zarządzeniu Nr 249/2018 Prezydenta Miasta Tarnowa z dnia 27 czerwca 2018 r. w sprawie Regulaminu wynagradzania pracowników Urzędu Miasta Tarnowa,



- 8) zarządzeniu Nr 95/2019 Prezydenta Miasta Tarnobrzeg z dnia 28 lutego 2019 r. w sprawie Regulaminu Pracy Urzędu Miasta Tarnobrzeg,
- 9) zarządzeniu Nr 318/2017 Prezydenta Miasta Tarnobrzeg z dnia 5 lipca 2017 r. w sprawie ogłoszenia tekstu jednolitego Regulaminu Organizacyjnego Urzędu Miasta Tarnobrzeg (z późn. zm.).
- 10) zarządzeniu Nr 04/2019 Prezydenta Miasta Tarnobrzeg z dnia 07 stycznia 2019r. w sprawie wprowadzenia Regulaminu Kontroli Zarządczej w Gminie Miasta Tarnobrzeg.

Kwestie dotyczące naborów na wolne stanowiska urzędnicze, awansowania pracowników, przyznawania dodatków specjalnych i nagród oraz regulacji wynagrodzeń, a także możliwości podnoszenia kwalifikacji przez pracowników Urzędu w szczególny sposób zostały określone we wskazanych powyżej zarządzeniach i stanowią spójną, jednolitą i transparentną całość stanowiącą podstawę do realizowania uprawnień kierownika urzędu.

Zgodnie z obowiązującą w urzędzie kontrolą zarządczą, systemem zarządzania jakością i zasadą decentralizacji uprawnień - ocena jakości i efektywności wykonywanej przez pracownika pracy należy do dyrektora wydziału. To dyrektor ustala cele i zadania, formułuje zakresy czynności, nadzoruje i motywuje pracowników. Konsekwencją natomiast oceny pracownika jest stosowanie narzędzia motywacyjnego w postaci nagrody, dodatku specjalnego, awansu zawodowego lub pozapłacowych form wyróżnień.

Należy mieć jednak na względzie, że pracownicy Urzędu w różnym stopniu profesjonalizmu i zaangażowania realizują powierzone im zadania, co w konsekwencji ma przełożenie na poziom ich wynagrodzeń, czy też fakt i wysokość przyznawanych im ewentualnych nagród lub dodatków specjalnych. Awansowani na wyższe stanowiska urzędnicze są wyłącznie pracownicy wyróżniający się posiadaną wiedzą i doświadczeniem, którzy w wysokim stopniu zaangażowania realizują powierzone im zadania. Cały system motywacyjny opiera się na możliwości budżetu przeznaczanego w danym roku na wynagrodzenia, w związku z powyższym wnioski dyrektorów realizowane są w zależności od możliwości finansowych Urzędu.

Ponadto pracownicy mają możliwość podnoszenia kwalifikacji uczestnicząc w szkoleniach – nie jest mi znany przypadek, aby pracownikowi odmówiono udziału w danym szkoleniu, po wcześniejszym wniosku dyrektora.

Jedynymi ograniczeniami udziału w szkoleniu dotyczą sytuacji, gdy w jednym szkoleniu chce wziąć udział kilka osób z danego wydziału – wówczas w szkoleniu bierze udział jedna osoba z obowiązkiem przeszkolenia po powrocie pozostałych pracowników danego wydziału. Ponadto pracownicy mają możliwość podnoszenia swoich kwalifikacji w ramach środków z Krajowego Funduszu Szkoleniowego lub w ramach przyznawania dodatkowych świadczeń pracownikom Urzędu Miasta Tarnobrzeg podnoszącymi kwalifikacje zawodowe. Pracowników obowiązuje również samokształcenie i dlatego każdy pracownik ma możliwość dostępu do systemu informacji prawnej LEX.



Jednocześnie pragnę podkreślić, iż proces Zarządzania Zasobami Ludzkimi w Urzędzie podlega stałemu monitoringowi i ocenie w ramach funkcjonującego Systemu Zarządzania Jakością w oparciu o normę PN-EN ISO 9001:2015 oraz standardów kontroli zarządczej. Wszystkie procesy funkcjonujące w Urzędzie, w tym proces Zarządzania Zasobami Ludzkimi (a w szczególności dostępność niezbędnych zasobów i szkolenia) są szczegółowo omawiane na corocznych Przeglądach SZJ (ostatni w m-cu lutym 2019 r). Analiza wyników nie budzi obaw co do prawidłowości realizacji poszczególnych sekwencji tego procesu. Fakt ten znajduje potwierdzenie w niezależnej, zewnętrznej – corocznej ocenie jednostki certyfikującej system, w ramach audytu nadzoru. Wymagana przez SZJ oraz standardy kontroli zarządczej okresowa (co 6 m-cy), udokumentowana analiza ryzyka – dokonywana przez dyrektorów wydziałów nie definiuje większych zagrożeń w tym obszarze.

Odnosząc się do Panów wniosku dotyczącego przeprowadzenia w UMT badania cyt. „rzetelnych opinii wśród pracowników o ich codziennym środowisku pracy” informuję, iż każdy urząd gminy, który wdrożył i certyfikował system zarządzania jakością przeprowadza okresowe badania zadowolenia Klienta i satysfakcji pracownika, a ich wyniki wykorzystuje do wprowadzania mechanizmów doskonalenia tego obszaru.

Najlepszym dowodem takiego działania jest fakt, iż w latach 2017 – 2018 zadbałem o to, aby najmniej zarabiający pracownicy Urzędu Miasta Tarnowa i pracownicy wszystkich jednostek organizacyjnych Gminy Miasta Tarnowa otrzymali podwyżki swoich wynagrodzeń.

Moja decyzja była wynikiem wnikliwej analizy wyników badania zadowolenia pracownika – przeprowadzonego w styczniu 2017 r. Pomiar przeprowadzono metodą ankiety anonimowej z wykorzystaniem standaryzowanego kwestionariusza, przy pomocy jedno i wielozmiennej statystycznej analizy danych. Udział w badaniu był dobrowolny. Do wzięcia udziału w badaniu zaproszono wszystkich pracowników UMT. Zwrot wyniósł 89 wypełnionych kwestionariuszy. Projekt badawczy objął następujące cele: określenie poziomu zadowolenia z pracy, identyfikacja kluczowych czynników zadowolenia, analiza porównawcza wybranych wskaźników za lata 2016 i 2017, doskonalenie procesu i instrumentu pomiarowego. Wyniki wskazywały, iż od czasu ostatniego badania w styczniu 2016 r., wskaźnik zadowolenia deklarowanego (nieważonego) obniżył się (z 5,2 w 7 pkt. skali) i w styczniu 2017r. wyniósł 4,8 (niski poziom zadowolenia). Wskaźnik ważony także obniżył się w 2017 r. do poziomu 4,5 z 4,8 w 2016 (*niski poziomu zadowolenia*).

Pracownicy w anonimowych ankietach wskazywali na niski poziom zadowolenia m.inn. z wynagrodzenia. Szczegółowa analiza wyników ankiety we wszystkich obszarach omówiona została na Przeglądzie Systemu Zarządzania Jakością w m-cu lutym 2017r., a następnie dyskutowana na specjalnie poświęconej temu tematowi naradzie dyrektorów. Z kolei dyrektorzy zostali zobowiązani do omówienia wyników wewnętrznie, z pracownikami.



Prezydent Tarnowa
Roman Ciepiela

Następnie w m-cu czerwcu 2017 r. zorganizowałem spotkanie z pracownikami jednostek organizacyjnych Urzędu i Gminy Miasta Tarnowa, podczas których osobiście przedstawiłem najważniejsze założenia procesu podwyżek.

Na spotkaniu każdy pracownik mógł zadać mi konkretne pytania lub zgłosić swoje uwagi, do których się odniosłem.

Regulacje wynagrodzeń w latach 2017 - 2018 dotyczyły nie tylko pracowników Urzędu Miasta Tarnowa, ale też pracowników wszystkich jednostek organizacyjnych Miasta. Głównymi założeniami konstruowania procesu regulacji wynagrodzeń było założenie, że miały one dotyczyć głównie grupy pracowników zarabiających minimalne wynagrodzenie oraz pracowników, którzy wynagrodzenie nie przekracza kwoty 4.000 zł brutto. W skali całego Miasta było to 2.425 osób, skutki finansowe dla budżetu Miasta tej regulacji w 2017 r. wyniosły ponad 1,5 mln złotych, natomiast w 2018 r. 14,5 mln zł. Na podwyżki Miasto nie otrzymało żadnej dotacji lub dofinansowania ze źródeł zewnętrznych. W październiku 2017 r. na jednego pracownika przypadła średnio kwota 140 zł brutto do wynagrodzenia zasadniczego, natomiast od kwietnia 2018 r. kwota 290 zł brutto. Łącznie na jednego pracownika przypadła kwota w wysokości 430 zł brutto do wynagrodzenia zasadniczego (plus posiadana wysługa lat pracy). Poleciałem również, aby dyrektorzy jednostek organizacyjnych Urzędu i Miasta dokonali podziału przyznaných środków pomiędzy swoich pracowników, mając na względzie przedstawione przeze mnie założenia.

Podobne badania ankietowe przeprowadzone zostały w m-cu styczniu 2018r. Ich wynik wskazywał na nieznaczny wzrost zadowolenia w obszarze płacowym. Następne badania satysfakcji pracowników odbywać się będą w cyklu dwuletnim.

Pragnę również zaznaczyć, iż pracownicy Urzędu na bieżąco, po uprzednim umówieniu w sekretariacie mają możliwość bezpośredniego kontaktu z Kierownictwem Urzędu i z tej możliwości korzystają.

Reasumując powyższe pozwolę sobie zwrócić uwagę, iż sugerowane w Panów oraz anonimowym piśmie potencjalne nieprawidłowości nie mają miejsca.

Uważam, iż zaplanowana w m-cu wrześniu br. kontrola problemowa Komisji Rewizyjnej w zakresie polityki kadrowej Urzędu rozwieje wszelkie wątpliwości w tym zakresie.

Otrzymują:

1. Adresaci
2. KRM
3. a/a

PREZYDENT MIASTA

Roman Ciepiela