



OR-ZU-II.0003.1.184.2021

Lublin, 16 sierpnia 2021 r.

Pani Małgorzata Suchanowska
Radna Rady Miasta Lublin
za pośrednictwem
Pana Jarosława Pakuły
Przewodniczącego Rady Miasta Lublin

Do sprawy: BRM-II.0003.1.184.2021

Szanowna Pani Radna,

odpowiadając na Pani ponowną interpelację z dnia 3 sierpnia br. dotyczącą możliwości podwyższenia wynagrodzeń pracownikom Miejskiego Ośrodka Pomocy Rodzinie w Lublinie uprzejmie informuję, że z analizy budżetowej przedstawionej przez kierownictwo MOPR w Lublinie wynika, iż przyznanie podwyżki wynagrodzenia zasadniczego w zakresie oczekiwanym przez organizacje związkowe, tj. w kwocie 500,00 zł brutto od lipca 2021 r. do grudnia 2021 r. będzie generowało konieczność zwiększenia środków w budżecie Ośrodka o kwotę około 2 094 583,29 zł. Natomiast kolejne oczekiwane podwyższenie wynagrodzenia o 500,00 zł brutto od stycznia 2022 r. spowoduje roczny wzrost wydatków na wynagrodzenia na poziomie około 8 400 000,00 zł. Tymczasem obecne środki finansowe, jakie ma do dyspozycji Ośrodek, umożliwiają regulację wynagrodzeń średnio o około 40 zł brutto. Powyższe dotyczy kadry finansowanej ze środków własnych Miasta Lublin, tj. 416,25 etatów. Inna sytuacja ma miejsce w odniesieniu do personelu Ośrodka realizującego zadania zlecone z budżetu państwa. W tym przypadku wynagrodzenia pracowników finansowane są ze środków przekazywanych z budżetu państwa na obsługę poszczególnych zadań. Jak wskazało kierownictwo MOPR, przekazywane środki finansowe umożliwiłyby regulację wynagrodzeń tej grupy pracowników o około 50 zł brutto, natomiast w przypadku 17 etatów obsługujących Fundusz Alimentacyjny brak jakichkolwiek oszczędności, a zatem regulacja nie byłaby możliwa.

W tym miejscu należy wskazać, że w ciągu ostatnich dwóch lat systematycznie podejmowane były działania w kierunku poprawy warunków wynagradzania pracowników Miejskiego Ośrodka Pomocy Rodzinie w Lublinie. Zarówno w 2019 r., jak i w 2020 r. kadra Ośrodka otrzymała podwyżki wynagrodzeń o kwotę 300,00 zł brutto. Kontynuację przyjętej wówczas polityki płacowej istotnie utrudnia jednak spadek dochodów Miasta spowodowany pandemią, jak i zmianami przepisów prawa w zakresie podatków PIT. Zapewniam jednak, że nieustannie podejmowane są starania w kierunku poszukiwania nowych możliwości i źródeł finansowania na rzecz zapewnienia właściwych i bezpiecznych warunków pracy służbom społecznym.

Odnosząc się do pozostałych kwestii poruszonych przez związki zawodowe działające w Miejskim Ośrodku Pomocy Rodzinie w Lublinie uprzejmie informuję, że dyrekcja Ośrodka



przedłożyła szczegółowe wyjaśnienia, w tym odnośnie procedowania nowego regulaminu wynagradzania i premiowania. Wynika z nich, że przewlekłość procedowania przywołanego dokumentu spowodowana jest brakiem porozumienia pomiędzy wszystkimi organizacjami związkowymi działającymi w Miejskim Ośrodku Pomocy Rodzinie w Lublinie, nie jest zaś przejawem złej woli ze strony pracodawcy. Podkreślić przy tym należy, że brak porozumienia pomiędzy organizacjami związkowymi oznacza wyczerpanie procedur i możliwości określonych w art. 30 ustawy o związkach zawodowych, a zatem daje możliwość przyjęcia dokumentu w kształcie opracowanym przez pracodawcę. Kierownictwo Ośrodka jest nadal otwarte na dialog ze stroną związkową, o czym świadczy wola spotkania się w dniu 13 sierpnia br.

Odnosząc się do kwestii Regulaminu premiowania kierownictwo MOPR wskazało, iż zaproponowany przez stronę związkową zapis „premia regulaminowa” rodzi konsekwencję zapewnienia w budżecie Ośrodka dodatkowych środków finansowych, na dany rok budżetowy i kolejne lata obowiązywania Regulaminu na poziomie 20% wynagrodzenia zasadniczego pracowników wraz z dodatkiem stażowym. Na chwilę obecną (bez podwyżek wynagrodzenia) wzrost wydatków na wynagrodzenia oraz pochodne wyniósłby 5 909 737,18 zł.

Kierownictwo MOPR proponowało w projekcie przedstawionym związkom zawodowym (który podlegał wielomiesięcznym negocjacjom) premię uznaniową w wysokości do 100% wynagrodzenia, pod następującymi warunkami:

„Przy przyznawaniu i ustalaniu premii bierze się pod uwagę:

- 1) sumienne wykonywanie powierzonych obowiązków;
- 2) kierowanie się bezstronnością w swojej pracy;
- 3) umiejętne stosowanie przepisów niezbędnych do właściwego wykonywania obowiązków wynikających z opisu stanowiska pracy;
- 4) efektywne planowanie i organizowanie powierzonych obowiązków;
- 5) efektywne wykorzystywanie czasu pracy;
- 6) postępowanie zgodne z etyką zawodową;
- 7) wyróżniającą postawę w wykonywaniu obowiązków pracowniczych, w szczególności poprzez współpracę z bezpośrednim przełożonym w zakresie organizacji harmonogramu pracy w komórce organizacyjnej, z uwzględnieniem uzasadnionych potrzeb wszystkich pracowników;
- 8) zaangażowanie i wkład w pracę Ośrodka, w szczególności poprzez udział w przedsięwzięciach wykraczających poza zadania realizowane w ramach podstawowych obowiązków służbowych;
- 9) prezentowanie postawy zasługującej na szczególne uznanie w kontaktach ze współpracownikami, świadczeniobiorcami i osobami wnioskującymi o przyznanie świadczeń wynikających z przepisów prawnych regulujących powierzone Ośrodkowi zadania;
- 10) dążenie w pracy do uzyskania jak najlepszych wyników.”

Odnosząc się do postulatu pozostawienia na dotychczasowym poziomie dodatków funkcyjnych i przyznania dodatków funkcyjnych dla pracowników z powierzeniem koordynowania sekcji pracy socjalnej w wysokości minimum 400,00 zł uprzejmie informuję, że z wyjaśnień Pani Dyrektor Miejskiego Ośrodka Pomocy Rodzinie w Lublinie wynika, iż dodatki funkcyjne dla pracowników zajmujących stanowiska kierownicze nie były zmieniane od wielu lat. Liczba zadań i odpowiedzialność, a także wzrost minimalnego wynagrodzenia



nakazuje rozważenie także tej kwestii. Co istotne, zaproponowany przez pracodawcę w regulaminie wynagradzania zapis nie wiązał się z obligatoryjnym wzrostem wypłacanych dodatków, jednakże w przypadku posiadania środków finansowych dawałby pracodawcy taką możliwość. Natomiast w przedmiocie dodatków funkcyjnych dla pracowników socjalnych, którym powierzono dodatkowy zakres obowiązków z tytułu koordynacji sekcji pracy socjalnej informuję, iż osoby te nie zajmują stanowisk funkcyjnych, a zatem nie spełniają kwalifikacji do otrzymywania dodatku funkcyjnego. Niemniej z tytułu powierzenia dodatkowych zadań wskazani pracownicy otrzymują dodatek specjalny, obecnie w wysokości 300,00 zł brutto.

W nawiązaniu do wniosku strony związkowej dotyczącego pozostawienia na dotychczasowym poziomie wysokości maksymalnych stawek miesięcznego wynagrodzenia zasadniczego w poszczególnych kategoriach zaszeregowania pracowników Miejskiego Ośrodka Pomocy Rodzinie w Lublinie należy wskazać, że proponowany przez Dyrektora MOPR wzrost maksymalnych stawek wynagrodzenia wynika z faktu, iż część pracowników aktualnie osiągnęła maksymalny poziom wynagrodzenia w swojej kategorii zaszeregowania, a podniesienie stawek pozwoli na ewentualne objęcie ich podwyżkami.

Postulat dotyczący przyznania uprawnień pracownikom socjalnym, asystentom rodziny oraz koordynatorom rodzinnej pieczy zastępczej do zwrotu kosztów poniesionych na zakup okularów korygujących wzrok został także poddany analizie przez Dyрекcję Miejskiego Ośrodka Pomocy Rodzinie w Lublinie. Nadmieniam, że pracodawca ma obowiązek zapewnić pracownikom korzystającym w pracy z monitorów ekranowych okulary korygujące wzrok (co na ogół następuje poprzez refundację zakupu tych okularów), jeżeli konieczność ich stosowania wynika z zalecenia lekarza medycyny pracy wydanego w związku z przeprowadzaniem badań profilaktycznych. Taki obowiązek określa § 8 rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej w sprawie bezpieczeństwa i higieny pracy na stanowiskach wyposażonych w monitory ekranowe (Dz. U. z 1998 r. nr 148, poz. 973). Do skorzystania z refundacji wymagane jest, aby użytkowanie w czasie pracy monitora ekranowego trwało co najmniej połowę dobowego wymiaru czasu pracy.

Z wyjaśnień Dyrekcji Miejskiego Ośrodka Pomocy Rodzinie w Lublinie wynika, że zobowiązano kierowników poszczególnych komórek organizacyjnych do przeprowadzenia analizy dobowego czasu pracy pracowników socjalnych, wykonujących pracę przy monitorze ekranowym, uwzględniając łączny czas pracy pracownika w dobie roboczej, celem podjęcia dalszych decyzji w tym zakresie, zgodnych z obowiązującymi przepisami.

Z kolei kwestie związane z uprawnieniami do korzystania z ekwiwalentu za odzież używaną w czasie pracy oraz pranie tychże ubrań reguluje rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 26 września 1997 r. w sprawie ogólnych przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy, określając przy tym rodzaje prac, przy których wymagane jest stosowanie środków ochrony indywidualnej (tabela nr 2). Co istotne, wykaz rodzajów prac nie zawiera żadnych czynności odpowiadających pracy wychowawcy. Niemniej kierownictwo Ośrodka rozważy inne możliwości, celem ewentualnego zabezpieczenia odzieży wychowawców podczas realizacji zadań służbowych.

Odnosząc się do braku odpowiedzi na pisma strony związkowej, kierownictwo Ośrodka wyjaśniło, że korespondencja z dnia 21 maja br. dotycząca regulaminu wynagradzania nie stanowiła wspólnego stanowiska wszystkich organizacji związkowych (o które zgodnie z obowiązującymi przepisami wielokrotnie proszono), a jedynie, po raz kolejny stanowisko tylko dwóch związków działających w Ośrodku. Tego rodzaju postępowanie nie służy sprawnemu opracowaniu kluczowych dla pracowników regulacji. Pomimo wyczerpania



procedur określonych przepisami ustawy o związkach zawodowych kierownictwo Ośrodka, będąc otwarte na współpracę, zorganizowało w dniu 13 sierpnia br. kolejne spotkanie ze stroną związkową celem wypracowania wspólnych stanowisk. Z kolei korespondencja z dnia 18 czerwca 2021 r. odnosiła się do spraw związanych z ewentualnym przejęciem przez ZUS postępowań z zakresu świadczenia wychowawczego. Z informacji przekazanych przez MOPR w Lublinie wynika, że Dyrektor Ośrodka nawiązał kontakt ze stroną związkową, wskazując że zorganizuje spotkanie, kiedy tylko poweźmie wiążące informacje w tym zakresie.

Jednocześnie pragnę podziękować Pani Radnej za troskę o warunki pracy pracowników Miejskiego Ośrodka Pomocy Rodzinie w Lublinie i wyrażam nadzieję, że niniejsza odpowiedź jest dla Pani wyczerpująca.

z up. Prezydenta Miasta Lublin
Sekretarz Miasta Lublin

Andrzej Wojewódzki

(dokument w postaci elektronicznej podpisany
kwalifikowanym podpisem elektronicznym)