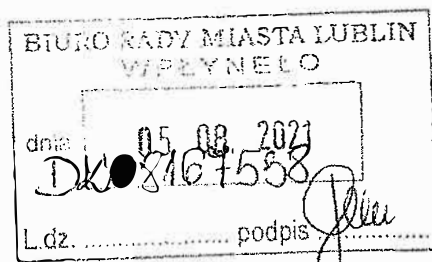


Małgorzata Suchanowska
Radna Rady Miasta Lublin

Lublin 03.08.2021



Pan Krzysztof Żuk
Prezydent Miasta Lublin
Za pośrednictwem Jarosława Pakuły
Przewodniczącego Rady Miasta Lublin

INTERPELACJA

Szanowny Panie Prezydencie

Ponownie zwracam się do Pana z uprzejmą prośbą w sprawie rozważenia możliwości regulacji płac w MOPR Lublin.

Pragnę poinformować Pana Prezydenta, że otrzymałam pismo ZZPPS skierowane do Pani Dyrektor MOPR Lublin z dnia 27.07.202 r. Proszę o konkrety w sprawie, ponieważ wiem, iż dyrektor MOPR powinien posiadać dyspozycję i środki finansowe przekazane od Pana Prezydenta, które umieszczone w budżecie i zatwierdzone przez Radę Miasta Lublin umożliwią regulację płac w MOPR od stycznia 2022 r.

Zważywszy na udzieloną mi odpowiedź na poprzednią moją interpelację niewnoszącą żadnych konkretów w sprawie regulacji płac w MOPR Lublin. Proszę ponownie Pana Prezydenta, popierając postulaty ZZPPS w Lublinie przedstawione w zał. nr 1 niniejszej interpelacji o rzeczową odpowiedź i ustosunkowanie się na każdy z nich.

Z wyrazami szacunku

Suchanowska
Małgorzata Suchanowska

Do wiadomości za pośrednictwem Przewodniczącego Rady Miasta Lublin do ZZPPS
w Lublinie ul. M. Koryznowej 2B.

Lublin dn. 27.07.2021 r.



Pani
Katarzyna Fus
Dyrektor
Miejskiego Ośrodka Pomocy
Rodzinie w Lublinie
ul. Marii Koryznowej 2d
20-137 Lublin

Szanowna Pani Dyrektor,

Związek Zawodowy Pracowników Pomocy Społecznej w Lublinie działając na podstawie uchwały Zarządu oraz na podstawie art. 7 ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o rozwiązywaniu sporów zbiorowych w związku z w związku z § 10 i § 11 Statutu Związku Zawodowego Pracowników Pomocy Społecznej w Lublinie jak również wobec bezskuteczności porozumienia ws. pracowniczych, żąda:

1. Przyznania podwyżki wynagrodzenia zasadniczego w kwocie 500,00 zł brutto od 1 lipca 2021 r. oraz w kwocie 500,00 zł brutto od 1 stycznia 2022 r. dla pracowników w ten sposób, że uwzględniona zostanie regulacja wynagrodzeń w MOPR Lublin.
2. Wprowadzenia nowych i szczegółowych praw pracowników związanych z ich wynagradzaniem, w brzmieniu zgodnym z załącznikiem nr 1 do niniejszego pisma (projekt Regulaminu premiowania) oraz zmian dotyczących Regulaminu wynagradzania w brzmieniu zgodnym z załącznikiem nr 2.
3. Pozostawienia na dotychczasowym poziomie stawek dodatków funkcyjnych i przyznanie dodatków funkcyjnych dla pracowników z powierzeniem koordynowania sekcją pracy socjalnej w wysokości minimum 400,00 zł.
4. Pozostawienia na dotychczasowym poziomie wysokości maksymalnych stawek miesięcznego wynagrodzenia zasadniczego w poszczególnych kategoriach zaszerzgowania.
5. Przyznania uprawnień pracownikom socjalnym, asystentom rodziny, koordynatorom rodzinnej pieczy zastępczej do zwrotu kosztów poniesionych na zakup okularów korygujących wzrok w związku ze zmianą organizacji pracy i zmianą wyposażenia stanowisk pracy wskazanych powyżej grup pracowników Ośrodka oraz podwyższenie kwoty refundacji do 600,00 zł.
6. Nadanie uprawnień do korzystania z ekwiwalentu za odzież używaną w czasie pracy oraz pranie tychże ubrań dla wychowawców zatrudnionych w MOPR w Lublinie.

Nieuwzględnienie naszych żądań w terminie do dnia 31.08.2021 r. traktować będziemy jako wszczęcie sporu zbiorowego. W takiej sytuacji w oparciu o art. 8 cyt. ustawy wnosimy o zawiadomienie Okręgowego Inspektora Pracy o wszczętym sporze zbiorowym. Ponadto w przypadku nieuwzględnienia naszych żądań zastrzegamy sobie prawo do przeprowadzenia akcji protestacyjnej.

Nadmieniamy, iż nasze stanowisko dotyczące propozycji Regulaminu Wynagradzania było przedstawiane wielokrotnie i obowiązującym terminie. Ostatnie pismo z dnia 21.05.2021 r. z prośbą o spotkanie w w.w sprawie pozostało bez odpowiedzi. Strona związkowa nie otrzymała również odpowiedzi na pismo z dnia 18.06.2021 r, które również dotyczyło prośby o wyznaczenie terminu spotkania.

Otrzymują:

1. Adresat
2. Pan Krzysztof Żuk Prezydent Miasta Lublin
3. Rada Miasta Lublin
4. A/a

2 poverenem
Przewodniczący
Związku Zawodowego Pracowników
Pomocy Społecznej
Grzegorz Orłowski

Z-ca Przewodniczącego
Związku Zawodowego Pracowników
Pomocy Społecznej
Izabella Piak

Regulamin premiowania pracowników Miejskiego Ośrodka Pomocy Rodzinie w Lublinie

§ 1

1. Fundusz premiowy tworzy się w ramach posiadanych środków na wynagrodzenia z przeznaczeniem na wypłatę premii regulaminowej dla wszystkich pracowników.
2. Dyrektor MOPR w porozumieniu z Głównym Księgowym, do dnia 20 każdego miesiąca ustala wysokość wskaźnika procentowego premii oraz określa wysokość środków jakimi dysponuje Ośrodek w danym okresie rozliczeniowym i pisemnie informuje o tym fakcie wszystkie organizacje związkowe działające w MOPR.
3. Fundusz premiowy uruchamiany jest za zgodą wszystkich organizacji związkowych działających w MOPR, a podział środków na poszczególne komórki organizacyjne, jest dokonywany proporcjonalnie do ilości zatrudnionych w nich pracowników.

§ 2

1. Wysokość premii regulaminowej dla zatrudnionych pracowników ustala się w wysokości do 20% wynagrodzenia zasadniczego pracownika wraz z dodatkiem stażowym, otrzymywanego przez pracownika za miesiąc, którego dotyczy.
2. Pracownicy otrzymują premię regulaminową za:
 - a) sumienne wykonywanie zadań wynikających z ich zakresu czynności,
 - b) wywiązywanie się w sposób należyty z powierzonych im obowiązków,
 - c) przestrzeganie przepisów o dyscyplinie pracy oraz dotyczących bezpieczeństwa i higieny pracy,
 - d) postępowanie zgodnie z etyką zawodową,
 - e) zachowanie wysokiej kultury osobistej w stosunku do współpracowników i interesantów.
3. Za dni nieobecności w pracy z powodu niezdolności do pracy wskutek choroby, bądź konieczności osobistego sprawowania opieki nad dzieckiem lub chorym członkiem rodziny oraz urlopu macierzyńskiego, rodzicielskiego, za które pracownik otrzymuje z tego tytułu wynagrodzenie chorobowe lub zasiłek chorobowy, zasiłek macierzyński z ubezpieczenia społecznego premia regulaminowa nie przysługuje.
4. Premia regulaminowa może ulec obniżeniu w następujących przypadkach:
 - a) niespełnienia przez pracownika któregośkolwiek z wymogów ust. 2 – premia ulega obniżeniu o 10% - 15%.
 - b) spóźniania się pracownika do pracy lub wcześniejszego opuszczenia miejsca pracy – premia ulega obniżeniu o 5%.
5. Pracownik może być pozbawiony premii regulaminowej za:
 - a) zagarnięcie mienia lub spowodowanie szkody w mieniu pracodawcy.
 - b) rażące naruszenia przepisów dyscypliny pracy, bezpieczeństwa i higieny pracy oraz przeciwpożarowych.
 - c) otrzymanie kary porządkowej.
6. Pracownikowi może zostać przyznana premia regulaminowa w zwiększonej wysokości do 40% w następujących przypadkach:
 - a) okresowego zwiększenia zakresu obowiązków służbowych lub okresowego powierzenia dodatkowych zadań, w sytuacji kiedy pracownik nie otrzymał z tego tytułu dodatku specjalnego,

27.07.2024
K. G. + 2020

- b) wyróżniającą postawę w wykonywaniu obowiązków pracowniczych,
- c) charakter i stopień złożoności oraz trudności wykonywanych zadań,
- d) dyspozycyjność i odpowiedzialność pracownika w zakresie wykonywania ważnych i pilnych zadań objętych zakresem obowiązków.

7. Premię regulaminową wypłaca się w rozliczeniu miesięcznym wraz z wynagrodzeniem za pracę, z wyjątkiem premii Dyrektora MOPR, wypłacanej wg odrębnych przepisów.
8. Premia za miesiąc grudzień wypłacana jest do ostatniego dnia roboczego tego miesiąca.
9. Premia finansowana ze środków unijnych lub z budżetu państwa może zostać wypłacona w terminie wynikającym z umowy o finansowanie realizacji zadania, a organizacje związkowe działające w Ośrodku otrzymują na piśmie informację w tym zakresie.

§ 3

1. Decyzję w sprawie przyznania pracownikowi premii regulaminowej w określonej wysokości procentowej podejmuje Dyrektor MOPR z własnej inicjatywy lub na pisemny wniosek bezpośredniego przełożonego.
2. Pracownikowi przysługuje prawo uzyskania informacji dotyczącej wysokości przyznanej premii regulaminowej. O pozbawieniu lub obniżeniu premii regulaminowej pracownik jest informowany na piśmie.
3. Decyzję o przyznaniu premii Dyrektorowi MOPR podejmuje Prezydent Miasta Lublin.

22.07.2024
(10.00.12.24)

Załącznik nr 2

1. Dyrektor MOPR w porozumieniu z Głównym Księgowym tworzy w ramach posiadanych środków na wynagrodzenia fundusz nagród, określa wysokość środków jakimi dysponuje Ośrodek i pisemnie informuje o tym fakcie wszystkie organizacje związkowe działające w MOPR.
2. Fundusz nagród uruchamiany jest za zgodą wszystkich organizacji związkowych działających w MOPR, a podział środków na poszczególne komórki organizacyjne, jest dokonywany proporcjonalnie do ilości zatrudnionych w nich pracowników.
3. Decyzję w sprawie przyznania pracownikowi nagrody w określonej wysokości podejmuje Dyrektor MOPR z własnej inicjatywy lub na pisemny wniosek bezpośredniego przełożonego.
4. Pracownikowi przysługuje prawo uzyskania informacji dotyczącej wysokości przyznanej mu nagrody i jej uzasadnienia. O powodach nieprzyznania nagrody pracownik jest informowany na piśmie.
5. Nagroda może zostać pracownikowi zatrudnionemu w Ośrodku co najmniej 6 miesięcy.
6. Pracownikowi może zostać przyznana nagroda za szczególne osiągnięcia w pracy z uwzględnieniem:
 - oceny uzyskanych wyników pracy zawodowej,
 - charakteru i stopnia złożoności oraz trudności wykonywanych zadań,
 - dyspozycyjności i odpowiedzialności pracownika w zakresie wykonywania ważnych i pilnych zadań objętych zakresem obowiązków,
 - działań usprawniających na stanowisku pracy,
 - przejawiania inicjatywy i samodzielności (innowacyjności).
 - wzorowego wypełnianie obowiązków,
 - zaangażowania i wkładu w pracę Ośrodka, w szczególności poprzez udział w przedsięwzięciach wykraczający poza zadania realizowane w ramach podstawowych obowiązków służbowych, w tym aktywny udział w realizowanych przez Ośrodek działaniach na rzecz mieszkańców i społeczności lokalnych,
 - wyróżniającego się stosunku do współpracowników i interesantów.

27.02.2021 r.
Główny Księgowy

Analiza wypłaconych nagród w 2020 roku

Nazwa	Łączna liczba zatrudnionych osób	Liczba osób, które otrzymały nagrodę	Liczba osób, które nie otrzymały nagrody	Procent wyróżnionych pracowników
Dyrektor oraz podlegli pracownicy w tym Dział ds. analiz i sprawozdawczości oraz Dział ds. kontroli	22	15	7	68,18
Dział ds. finansowo-księgowych	32	20	12	62,5
Dział ds. organizacyjnych	22	13	9	59,09
Wydział pomocy środowiskowej	260	132	128	50,77
Wydział wsparcia społecznego	26	15	11	57,69
Wydział pieczy zastępczej i wspierania rodziny	57	30	27	52,63
Wydział świadczeń socjalnych	92	43	49	46,74
Razem	511	268	243	52,45

Nazwa	Łączna liczba osób	Liczba osób, które otrzymały nagrodę	Liczba osób, które nie otrzymały nagrody	Procent wyróżnionych pracowników
Liczba osób pobierających dodatek funkcyjny	79	62	17	78,48
Liczba osób pobierających dodatek specjalny	56	47	9	83,93
Liczba osób nie pobierających dodatków funkcyjnych i specjalnych	412	170	242	41,26