

ZWIĄZEK ZAWODOWY PRACOWNIKÓW
ADMINISTRACJI SAMORZĄDOWEJ
URZĘDU MIASTA OLSZTYNA
Pl. Jana Pawła II 1, 10-101 Olsztyn
NIP 7393594830 REGON 511371844

URZĄD MIASTA OLSZTYNA Olsztyn, 19.10.2021 r.
Biuro Rady Miasta

Wpł. 2021-10-20
dnia

Radni Rady Miasta Olsztyna

Nr..... podpis.....

Szanowni Państwo Radni

Zwracamy się do Państwa z apelem o wnikliwe przyjrzenie się sytuacji finansowej pracowników Urzędu Miasta w Olsztynie, która jest na poziomie ubóstwa. To kolejny rok kiedy są zamrożone nasze wynagrodzenia. Niestety w dniu 13 stycznia 2021 roku została przyjęta uchwała nr XXIX/496/21 w sprawie wieloletniej prognozy finansowej Olsztyna, w której wydatki na wynagrodzenia i składki od nich naliczone pozostaną na aktualnym poziomie.

W 2008 r., kiedy rządy w naszym mieście objął Pan Piotr Grzymowicz pensja szeregowego urzędnika kształtowała się na poziomie 2,5 krotnego najniższego wynagrodzenia i oscylowała w granicach przeciętnego wynagrodzenia w gospodarce narodowej. Przeanalizujemy zatem jak wpłynęła na płace jedyna oficjalna podwyżka, która miała miejsce w lipcu 2018 r., a na którą powołał się Prezydent Olsztyna w trakcie sesji Rady Miasta w kwietniu 2019 r., kiedy Radni, przedstawiciele ugrupowania PIS wystąpili o podniesienie wynagrodzeń pracownikom magistratu. Przeważająca większość pracowników otrzymała wówczas o 170 zł brutto więcej, co stanowiło od 3 do 5% wynagrodzenia zasadniczego. W tym czasie nastąpił wzrost minimalnego wynagrodzenia w gospodarce narodowej o ok. 48 %, najniższej emerytury o 83 %, a najniższego wynagrodzenia o 86% . Pamiętajmy, że wciąż mówimy o 2018 r., ponieważ w chwili obecnej ten wzrost jest dużo wyższy. Tak więc ta podkreślana regulacja nie dała realnego wzrostu - nie wspominając o inflacji - a nasze wynagrodzenia mówiąc lapidarnie pikowały. Od 2018 r. nie było żadnych oficjalnych regulacji płac. Wielokrotnie nawet awanse np. z podinspektora na inspektora, nie łączyły się z podwyżką.

Sytuacja diametralnie się zmieniła kiedy jesienią 2019 r. nastąpiła zmiana zarządu organizacji związkowej. Widząc frustrację pracowników, komisja związkowa na podstawie ustawy o związkach zawodowych wystąpiła do Kierownictwa Urzędu o informacje dotyczące poziomu wynagrodzenia na poszczególnych stanowiskach w urzędzie. Z uwagi na uszczuplone dane, które nie pozwoliły na analizę siatki płac, organizacja związkowa skorzystała z dobrodziejstwa ustawy o dostępie do informacji publicznej. Po walkach przed sądami administracyjnymi organ został przymuszony do udzielenia żądanych informacji. Z uwagi na to, że organ nie udostępnia informacji na stronie BIP, związek zawodowy publikuje dane na stronie związkowej zpz-umo.olsztyn.eu. Zebrane na chwilę obecną informacje pozwoliły na częściową analizę jak kształtują się zarobki na stanowiskach urzędniczych. Okazało się, że o wysokości wynagrodzeń nie decyduje staż, kwalifikacje, kategoria zaszeregowania, zajmowane stanowisko czy realizowane zadania. Inspektor z wieloletnim stażem, wyższą kategorią zaszeregowania może zarabiać mniej niż jego kolega na niższym stanowisku, z niższą kategorią zaszeregowania i krótszym stażem pracy. Przykładów takich można mnożyć wiele, nie ma żadnego logicznego uzasadnienia dla osiąganych wynagrodzeń. Można powiedzieć wprost: nie ma polityki płacowej, brak jasno określonych reguł awansowania, przyznawania dodatków funkcyjnych czy specjalnych. Dodatek funkcyjny przyznawany jest inspektorom, chociaż nie uwzględnia to regulamin wynagrodzeń. Na wysokość dodatków funkcyjnych dyrektorów i kierowników nie ma wpływu liczba podległych pracowników czy waga zadań. Kwota niezależna jest od stażu pracy na kierowniczym stanowisku czy kategorii zaszeregowania.

Nie chcemy zarzucać Państwa szeregiem danych dlatego, zachęcamy do odwiedzenia naszej związkowej strony.

Jakiś czas temu w Ratuszu pojawiły się informacje o podwyżkach wynagrodzeń, które miały miejsce w 2020 i bieżącym roku. W związku z powyższym, organizacja związkowa, na podstawie art. 28 ust. 1 ustawy o związkach zawodowych, wystąpiła z zapytaniem do Sekretarza Miasta. Faktycznie podwyżki pojawiły się w Urzędzie, ale objęły pracowników tylko niektórych wydziałów i wielokrotnie nie wiązały się z awansem. Taki stan rzeczy pogłębił różnice płacowe.

Po przestudiowaniu wszystkich dostępnych nam informacji, organizacja związkowa wystąpiła do Prezydenta Olsztyna z pismem w sprawie regulacji płac, w tym kolejno: wyeliminowania nierównego traktowania pracowników oraz podwyżek wynagrodzeń. Załączamy nasze wystąpienie wraz z odpowiedzią Prezydenta.

Nie możemy pogodzić się z wypowiedzią naszego pracodawcy, a w szczególności z zarzutami, że wystąpienie Komisji Zakładowej pozbawione jest logiki, jest niezrozumiałe, a w części irracjonalne. Prezydent Olsztyna stwierdza m.in., że treść naszego regulaminu wynagrodzenia nie odbiega od podobnych w innych urzędach. Zarzut organizacji związkowej nie dotyczy jednak samej jego treści, a nieprzejrzystego i niesprawiedliwego systemu wynagradzania, braku spójności regulaminu z praktykami stosowanymi w urzędzie.

Dalej podnosi, że dokumenty opisujące zakresy czynności, odzwierciedlają "radosną twórczość" komórek organizacyjnych urzędu, przy czym zapomina, że to do obowiązków pracodawcy należy dopasowanie treści opisów stanowisk i wykonywanych zakresów czynności oraz ich bieżąca aktualizacja. Pracodawca nie zgadza się "iż pracownicy wykonujący podobne lub tożsame prace powinni być jednakowo wynagradzani" i tym samym zaprzecza zapisom art. 18^{3c} Kodeksu pracy, który stanowi, że pracownicy mają prawo do jednakowego wynagrodzenia za jednakową pracę lub za pracę o jednakowej wartości oraz art. 11² kodeksu pracy, który przewiduje, że pracownicy mają równe prawa z tytułu wypełniania takich samych obowiązków. Pan Prezydent podważa również zasadę przyjętą w Regulaminie wynagradzania pracowników Urzędu Miasta Olsztyna powołanym Jego zarządzeniem Nr 28 z dn. 20.01.2020 r, której treść brzmi "Wynagrodzenie zasadnicze pracownika jest ustalane z uwzględnieniem wysokości stawek płac zasadniczych pracowników na porównywalnych stanowiskach" (Rozdział III § 11 ust. 1 pkt 2).

Prezydent Olsztyna wskazuje na praktykę, gdzie osoby pracujące na identycznych stanowiskach angażują się w różnym stopniu, np. obsługują mniej klientów. Organizacja związkowa nie zaprzecza, że tak może być i odsyła zaniepokojonego pracodawcę do akt osobowych pracownika, w których znajduje się, sporządzany co dwa lata przez bezpośredniego przełożonego, arkusz oceny okresowej pracownika. Dokument uwzględnia różne kompetencje zatrudnionego, w tym również inicjatywę i zaangażowanie. W naszym odczuciu obawy pracodawcy są więc bezpodstawne, chyba, że przy ustalaniu awansów bądź podwyżek nie korzysta się z narzędzia jakim jest ocena pracownika.

Istotnym aspektem wypowiedzi pracodawcy jest udowadnianie pracownikom, że podwyżki występowały w merytorycznie uzasadnionych przypadkach na podstawie odpowiednio umotywowanych wniosków dyrektorów komórek organizacyjnych. Rozumiemy, że motywacja pozostałych wniosków nie była tak doniosła. Powszechna zasada w naszym zakładzie to brak odpowiedzi na składane wnioski. Ponadto wielu przełożonych przyjmuje postawę zachowawczą i takich wniosków nie składa, natomiast pracodawca odpowiada za wszystkich pracowników i powinien dbać o sprawiedliwy system wynagrodzeń. Nie sposób pominąć faktu, że w komórkach organizacyjnych podległych bezpośrednio Sekretarzowi

i Skarbnikowi, w tym samym czasie awansuje się pracowników ze zmianą stawki gaży oraz przyznaje się podwyżki (już bez awansu).

Z list przedstawionych organizacji związkowej wynika, że niektórzy pracownicy w 2021 r. otrzymali podwyżki dwukrotnie. Awanse pracowników w Wydziale Organizacji i Kadr miały miejsce we wrześniu, w czasie gdy Pan Prezydent pisał do organizacji związkowej o braku funduszy na podwyżki. Teraz się mówi o systemowej podwyżce rzędu 4% (przy inflacji - na chwilę obecną - na poziomie 5,9%), przy zarobkach 3000 zł (płaca zasadnicza) to kwota 120 zł, przy czym podwyżki, o których mowa wyżej sięgały nawet 700 zł. W Urzędzie stała się powszechna praktyka awansowania inspektora na głównego specjalistę (brak jasnych zasad) w celu podniesienia mu wynagrodzenia i jednocześnie uniknięcia roszczeń pozostałych pracowników. Zdarza się również, jak np. w Wydziale Finansów, kiedy ogłasza się nabór na głównego specjalistę i wymaga się tylko 4 letniego stażu pracy niekoniecznie kierunkowego. Przy czym, zadania mu powierzone niczym nie różnią się od wykonywanych dotychczas przez inspektora z 20 letnim stażem pracy (co jednoznacznie wynika z regulaminu organizacyjnego wydziału). Oczywiście płaca zasadnicza tego pracownika zasadniczo odbiega od pozostałych. Podsumowując: Konia z rzędem temu, kto rozgryzie zasady ustalania płacy i awansów w Urzędzie Miasta Olsztyna.

Pan Prezydent w drugim akapicie swojego pisma uzasadnia przyznane podwyżki powołując się przy tym, m.in. na duży ciężar gatunkowy i związaną z tym odpowiedzialność. Jest to subiektywne zdanie pracodawcy nie mające żadnego odbicia w rzeczywistości. Związek zawodowy przypomina, że w naszym urzędzie zaniechano wartościowania stanowisk pracy, które powinno stanowić narzędzie służące do określenia wpływu wartości wykonywanej pracy na danym stanowisku na wysokość realnej płacy zasadniczej pracownika samorządowego.

Wracając do określenia „duży ciężar gatunkowy realizowanych zadań”, organizacja i pracownicy tego urzędu mają pytanie:

Czy przygotowywanie przetargów, czuwanie nad ich przebiegiem i finalizacją, zawieranie aktów notarialnych z umocowania Prezydenta, sprzedaż nieruchomości, reprezentowanie Prezydenta przed organami administracyjnym, Sądami, wydawanie decyzji administracyjnych, należą do tych zadań, czy też nie? Przypominamy, że w myśl przepisów ustawy o odpowiedzialności majątkowej funkcjonariuszy publicznych, urzędnik w przypadku naruszenia prawa wskutek błędnej decyzji, ponosi odpowiedzialność majątkową do 12,5 krotnego wynagrodzenia, a w związku z tym, często ubezpiecza się od tej odpowiedzialności z własnych środków. Wreszcie rejestracja pojazdów, naliczanie wszelkiego rodzaju opłat, wykonywanie prac zleconych dotowanych przez środki z budżetu państwa, to również jest nieistotne ?

Nie bez przyczyny przywołaliśmy tego typu zadania, bo urzędnicy na tych właśnie stanowiskach wpływają na kształt budżetu. Związek zawodowy nie pomniejsza pracy naszych kolegów z niektórych wydziałów, którzy znaleźli się w grupie uprzywilejowanych. Krytykuje pracodawcę, który ponosi pełną odpowiedzialność za realizowaną - tutaj - własną politykę płacową.

Listę podwyżek znajdziecie Państwo na stronie związku, która na bieżąco jest modyfikowana.

A teraz coś z pogranicza groteski, przy okazji analizy wynagrodzeń pracowników okazało się, że są pracownicy, którzy otrzymali podwyżkę rzędu 10 zł brutto (np. inspektor z 15 letnim stażem pracy), w celu spełnienia ustawowego minimum. Jak to się ma do wyżej wspomnianych podwyżek i awansów z podinspektorów na inspektorów. Mamy też inspektorów, którzy po 30 latach pracy otrzymują wynagrodzenie zasadnicze w wys. 3000 zł,

czy również w przyszłym roku czeka ich ekstremalna podwyżka, tj. 10 zł ? Wygląda na to, że tak, ponieważ najniższe wynagrodzenie w przyszłym roku wyniesie 3010 zł. W tym miejscu należy podkreślić, że angaż nowozatrudnionych podinspektorów (bez doświadczenia) oscyluje w wys. 3000 zł brutto, a inspektorów 3 200 zł. I w takiej sytuacji mówi się o faworyzowaniu urzędników kosztem pracowników innych jednostek. Nie wspominamy o wymaganiach jakie stawia się kandydatowi.

Jeżeli Państwo są zainteresowani to służymy dalszą pogłębioną analizą. Na podstawie obecnie posiadanych informacji w sprawie, okazało się, że podwyżki (bez awansu) dotyczyły w 2020 r. 4 % załogi, a w 2021 r. 6 % wg stanu na dzień 30.06.2021r.

Pozostaje jeszcze jeden aspekt, przyznawania nagród. Prezydent pomówił autorów pisma o irracjonalizm. Finalnie jednak przyznał się, że nie jest w stanie odnieść się do wątpliwości komisji.

Zadaniem związku jest dbałość o sprawiedliwy podział środków funduszu płacowego. Jeżeli pracownicy informują o nieprawidłowościach, jest zobowiązany do reakcji. W tym też celu komisja zakładowa zwróciła się o dokonanie kontroli, co uzasadniła. Związek nie ma instrumentów pozwalających na weryfikacje doniesień. Jednak są one w posiadaniu pracodawcy, który odmówił kontroli. Pracodawca, przy tym, zażądał konkretnych przykładów, co mogłoby pozwolić na identyfikację osób dotkniętych tą sytuacją. Na co oczywiście związek nie mógł pozwolić.

Zdajemy sobie sprawę, że w Państwa odczuciu obszerna polemika, którą przeprowadziliśmy w tym liście może wydawać się zbędna, ale z naszej perspektywy jest ona bardzo istotna. Po raz pierwszy pracownicy tego urzędu podjęli nierówną walkę o swoje prawa pracownicze. Celem tego wystąpienia jest nie tylko ukazanie jak marnie zarabia znacząca większość urzędników, ale również jaka jest skala nieprawidłowości w zarządzaniu funduszem płac. Ze strony pracowników oraz członków organizacji związkowej nie ma przyzwolenia na całkowity brak podwyżek lub ograniczania ich do podnoszenia do wysokości minimalnego wynagrodzenia za pracę czy też podnoszenia zarobków wybranym osobom.

Obowiązkiem pracodawcy jest dbanie aby wynagrodzenie pracowników było dostosowane do realiów ekonomicznych. Uważamy, że w swoim wystąpieniu do Prezydenta z dn. 26 sierpnia bieżącego roku oraz w liście otwartym do Państwa, powołując szereg wskaźników udowodniliśmy, że pomimo pełnej troski pracodawcy - jak pisze - o nasze dobro, nie zrobił nic w tej kwestii. Odkąd sięgamy pamięcią planowane inwestycje były nadrzędne nad potrzeby pracownika, chociaż nie każdego. Ile lat to może trwać? Ile może wytrzymać budżet, jeżeli nie uwzględnia się wskaźników rosnących kosztów, w tym również utrzymania pracownika. Gdyby na przestrzeni tych 13 lat waloryzowano wynagrodzenia przynajmniej o wskaźnik inflacji, sprawiedliwie ustalano płace, sytuacja nie byłaby tak dramatyczna.

Teraz Kierownictwo Urzędu przerzuca odpowiedzialność za istniejący stan rzeczy, na wszystkie możliwe okoliczności, poza nimi. Naszym zdaniem, zmiany wprowadzone przez rząd (płaca minimalna) odsłoniły problem niskich wynagrodzeń w urzędzie.

Od momentu objęcia prezydentury przez Pana Piotra Grzymowicza, słyszymy o trudnym budżecie. Ostatnio ta narracja nasiliła się. Pan Prezydent również w piśmie, które cytujemy powołuje się m.in.: na niskie wpływy do kasy miasta z podatków PIT, opłat, zaniżonych subwencji oświatowych. Jak to się ma do bieżących dochodów gminy? Od 2016 r. wspomniane wielkości rosły systematycznie, chociaż może poniżej oczekiwań, a ich udział w strukturze dochodów utrzymywał się na porównywalnym poziomie. Włodarz pochylił się również nad mniejszymi wpływami z tytułu opłat skarbowych, których udział w dochodach bieżących to raptem 0,37 %, a od 2016 r. do 2020 r. wpływy z tego tytułu wzrosły o 33%.

Przy tak częstym powtarzaniu o konieczności oszczędzania przejdźmy do analizy niektórych wydatków w ramach płac, w tym bardzo popularnego składnika wynagrodzenia Kierownictwa Urzędu i wielu dyrektorów, tzw. dodatku specjalnego. Wysokość tego dodatku przekracza nawet 3000 zł miesięcznie, a wypłacany jest przez lata.

W myśl przepisów ustawy o pracownikach samorządowych (Dz.U.2019.1282 t.j.) dodatek specjalny pracownikowi samorządowemu może zostać przyznany z tytułu okresowego zwiększenia obowiązków służbowych lub powierzenia dodatkowych zadań. Cechą charakterystyczną dodatku jest jego okresowość i obowiązek szczegółowego uzasadnienia, jedynie prezydentowi miasta przysługuje na stałe.

Pan Piotr Grzymowicz stwierdził, że zarabiamy na poziomie innych urzędów miast wojewódzkich.

Z ankiety przeprowadzonej w 2019 r. w 11 miastach wojewódzkich najniższa średnia pensja pracownika brutto (wraz z kadrą kierowniczą) dotyczyła naszego Ratusza, a najwyższa Torunia. Natomiast najlepiej zarabiającym Prezydentem okazał się szef olsztyńskiego magistratu (źródło Serwis Samorządowy PAP - 16.01.2020 r.). Zbadaliśmy również poziom wynagrodzeń w niektórych gminach ościennych, czy w urzędach w Olsztynie. Zachęcamy do lektury i tak np. w Nidzicy zarobki podinspektora zaczynają się od 3 300 zł, a inspektora od 3 600 zł, urzędnik gminny w Dobrym Mieście na stanowisku inspektora zarabia od 3 700 zł wzwyż, podobnie jest w Barczewie. Mówimy tu wciąż o płacy zasadniczej. Inny przykład, urzędnik Wydziału Komunikacji Starostwa Powiatu Olsztyńskiego, z 8 letnim stażem pracy zarabia na poziomie 4000 zł, u nas 2800 zł. We wskazanych urzędach raczej nie ma problemu ze wzrostem minimalnego wynagrodzenia.

Praktyka unikania podwyżek, wieloletnie zaniedbania przy stałym podnoszeniu płacy minimalnej w efekcie doprowadziła do stworzenia antymotywacyjnego systemu wynagradzania, którego słabość polega na:

1. spłaszczaniu wynagrodzeń doprowadzających do całkowitego zacierania się różnic w płacy zasadniczej zarówno w strukturze poziomej jak i pionowej,
2. zacieraniu różnic w płacy zasadniczej pomiędzy pracownikiem zaczynającym pracę, a mającym wieloletni staż pracy,
3. nieuzasadnionym różnicowaniu pracowników merytorycznych,
3. zatrudnianiu z wyższym wynagrodzeniem, w celu uzupełnienia kadr, aniżeli dotychczas zatrudnieni,
4. rosnącej liczbie pracowników, którym wypłaca się wyrównanie do najniższego.

Z dotychczas otrzymanych danych wynika, że w 16 wydziałach urzędu 149 pracownikom merytorycznym, w przyszłym roku, należy podnieść wynagrodzenie do minimalnego i tak np. w Wydziale Geodezji i Gospodarki Nieruchomościami dotyczy to 49% załogi (bez kadry kierowniczej), w Wydziale Finansów 56%, w BOK-u i w Wydziale Komunikacji 88%, a w Urzędzie Stanu Cywilnego 80%. Należy pamiętać, że wielkości te ulegną zwiększeniu, ponieważ czekamy na dane z innych wydziałów.

Pozostaje jeszcze temat pracowników obsługi, którym odmówiono podwyżek, argumentując taki stan rzeczy niskimi płacami pracowników merytorycznych. Jednocześnie co miesiąc wypłaca im się dodatek wyrównawczy.

Na końcu naszego listu chcielibyśmy podkreślić, że środki funduszu płacowego w jednostkach administracji samorządowej są środkami publicznymi i ich podział powinien być przejrzysty, jawny i sprawiedliwy. I tego właśnie oczekujemy.

Jesteście Państwo na etapie ustalania budżetu na przyszły rok. Organizacja związkowa i pracownicy urzędu proszą o uwzględnienie konieczność zwiększenia funduszu płac.

Reasumując zwracamy Państwu uwagę, na fakt, że Prezydent Olsztyna nie przystępuje do rzeczowej dyskusji z przedstawicielami pracowników urzędu w sprawie budżetu miasta, funduszu płac, funkcjonującego systemu wynagradzania. Nie uważa za istotne podjęcie dialogu społecznego, a ton jego wypowiedzi jest obraźliwy. Nie do przyjęcia również jest to, że oskarża interlokutorów o sianie zamętu.

Na koniec przypominamy słowa piosenki i spotu , z jakimi szło ugrupowanie Polskiego Stronnictwa Ludowego w czasie kampanii wyborczej " Człowiek jest najważniejszy".

z poważaniem

Komisja Zakładowa

EWP Dyba
Karolina Łok

Załączniki:

wystąpienie Związku Zawodowego Pracowników Administracji
Samorządowej Urzędu Miasta Olsztyna wraz z odpowiedzią Prezydenta Olsztyną