

Czerwonak, 08.08.2019 r.

DR-061-6/2019.M.W.

09.08.2019.

WO

09.08.2019

URZĄD GMINY CZERWONAK	
DATA WPŁYWU	09. 08. 2019
L. dz. 0.16842.2-18	zaf. (6)

Pan

Marcin Wojtkowiak

Wójt Gminy Czerwonak

W nawiązaniu do protokołu wstępnego nr 1/2019 z kontroli Komisji Rewizyjnej z dnia 26 lipca 2019 r. przekazuję swoje stanowisko.

Odnosząc się do zapisów zawartych w protokole chciałabym zwrócić uwagę, że kontrola przeprowadzona została w siedzibie Ośrodka przez Komisję Rewizyjną w dniu 30.01.2019 r., natomiast w protokole na str. 1 znajduje się zapis: „kontrolę przeprowadzono w dniach: 30 stycznia, 5 lutego, 23 lutego, 12 kwietnia, 25 kwietnia, 11 maja oraz 12 lipca”, co może sugerować, że we wszystkich tych dniach członkowie zespołu kontrolnego prowadzili czynności w jego siedzibie.

W przekazanych „uwagach” str. 3 protokołu znajduje się zarzut co do niespójnych danych przedstawionych w piśmie DR-062-1/2019.M.W z dnia 10.05.2019 r. w kwestii zatrudnionych pracowników socjalnych w liczbie 11 etatów pracownika socjalnego, w protokole wskazana jest liczba „8”. Zgodnie z załącznikiem nr 1 wskazaliśmy 9 pracowników socjalnych w poszczególnych Sekcjach, ponadto 2 pracowników socjalnych przebywa na urlopie wychowawczym, łącznie 11 pracowników socjalnych.

Zespół kontrolny w protokole na str. 4 zwraca uwagę na znaczące różnice w wynagrodzeniu dot. stanowisk Sekcji Usług Opiekuńczych i Pomocy Instytucjonalnej. W skład tej Sekcji wchodzi: kierownik, (2) pracowników socjalnych oraz (8) opiekunek środowiskowych. Pragnę podkreślić raz jeszcze, że wynagrodzenie za pracę powinno być tak ustalone aby odpowiadało w szczególności rodzajowi wykonywanej pracy i kwalifikacjom wymaganym przy jej wykonywaniu. Wysokość wynagrodzenia ustalana jest przede wszystkim w zależności od rodzaju wykonywanej pracy przez pracownika. To dlatego pierwszym kryterium, które różnicuje wysokość wynagrodzenia, jest obejmowane przez niego stanowisko. Tak więc w mojej ocenie zasadnym jest porównywanie wynagrodzenia pracowników, którzy wykonują taką samą lub porównywalną pracę, a nie zupełnie różną. Natomiast odnosząc się do zarzutu, że „drugą grupą pracowników najniżej zarabiających w GOPS w Czerwonaku są pracownicy Sekcji Wsparcia Rodzin z Dziećmi i Osób

Niepełnosprawnych” – pragnę wyjaśnić kolejny raz (w trakcie kontroli w dniu 30.01.2019 r. wyjaśnień w tym zakresie udzielała Pani Danuta Kiziorek – zastępca Dyrektora oraz Pani Marta Celka – główny księgowy), że pracownicy wskazanej Sekcji (zgodnie z przekazanym pismem nr DR-062-1/2019/M.W z dnia 10.05.2019 r. załącznik nr 1), realizują zadania zlecone z zakresu zadań administracji rządowej: świadczenia rodzinne, świadczenia wychowawcze, świadczenia z funduszu alimentacyjnego, świadczenia „dobry start” oraz postępowanie wobec dłużników alimentacyjnych. Gminie przysługiwał odpis na koszt obsługi (wynagrodzenia, opłaty pocztowe, zakupy, szkolenia oraz pozostałe wydatki) w wysokości 1,5% wydatków na świadczenia wychowawcze, 3% wydatków na realizację świadczeń rodzinnych i świadczeń z funduszu alimentacyjnego. Koszt obsługi „dobry start” wynosi 10 zł na każde dziecko, któremu zostało przyznane świadczenie. Koszty obsługi, które przysługują gminie do odpisu wystarczają na pokrycie wynagrodzeń z pochodnymi, oraz opłaty pocztowe i niezbędne zakupy art. biurowych. Koszty obsługi zadań zleconych gminie nie są wystarczające i nie pozwalają na zabezpieczenie dodatkowych środków na nagrody dla pracowników zatrudnionych w w/w Sekcji.

Odnosząc się do zapisu w protokole str. 4 „duże dysproporcje w nagrodach”, pragnę przede wszystkim podkreślić, że kwestia nagród dla asystentów rodziny, była wyjaśniana członkom Komisji Rewizyjnej podczas kontroli w dniu 30.01.2019 r. w siedzibie naszego Ośrodka przez dyrektora, zastępcę dyrektora i głównego księgowego, że środki finansowe przeznaczone na nagrody dla pracowników GOPS w ciągu roku, wynikają z planów finansowych na dany rok budżetowy w określonych działach. Dodatkowym źródłem finansowania nagród są środki finansowe zaoszczędzone z nieobecności pracowników w poszczególnych działach. Ogromne znaczenie ma ilość pracowników otrzymujących wynagrodzenie z poszczególnego działu, to także powoduje różnice np. dział 85219 – utrzymanie ośrodka, wchodzi: m.in. pracownicy socjalni, opiekunki środowiskowe, księgowość, administracja – stanowi to ponad 30 etatów, natomiast dział 85504 wspieranie rodziny, w którego wchodzi tylko asystenci rodziny - 1,5 etatu. Stąd różnica jest znacząca. Ponadto pragnę nadmienić kolejny raz, iż w 2018 roku wszyscy pracownicy Ośrodka wyrazili zgodę na połączenie funduszu nagród w wysokości 3% i 2,4% funduszu podwyżki wynagrodzeń. Uzyskałam zgodę organizacji związkowej reprezentujących pracowników GOPS na podwyżki w wysokości 5,4%. W związku z powyższym pracownicy zostali poinformowani, że istnieje ryzyko nie otrzymania nagrody finansowej z okazji Dnia Pracownika Socjalnego, w zależności od uzbieranych środków finansowych. Wszyscy pracownicy w tym także asystenci rodziny wyrazili zgodę na takie rozwiązanie.

Ponadto zapisano w protokole str. 4, że „dwóch pracowników socjalnych” nie otrzymało nagrody finansowej, stwierdzenie to jest nieprawdziwe, ponieważ nagrody nie otrzymał tylko jeden pracownik socjalny przebywający na urlopie wychowawczym od 2016 roku do chwili obecnej, natomiast drugi pracownik socjalny przebywający na urlopie wychowawczym otrzymał nagrodę

przyznaną proporcjonalnie do przepracowanego okresu czasu w 2018 roku. O zasadach przyznawania nagród również ustnie informowałyśmy zespół kontrolny.

Pragnę wyjaśnić niespójność, która znajduje się w protokole str. 5 dotyczy – „nabór na stanowisko ds. księgowości – 0,5 etatu. W pkt 4 „zatrudnienie pracowników”, wskazano nabór na stanowisko inspektora ds. księgowości – 0,5 etatu, następnie wskazano, że pracownik został przesunięty z zajmowanego wcześniej stanowiska obsługi sekretariatu, co jest nieprawdą. Pracownik przystąpił do konkursu, a ponieważ jest to stanowisko urzędnicze nie mógł zostać przesunięty. Pracownik wygrał konkurs i jest zatrudniony na 0,5 etatu w Sekcji Finansowo-księgowej, oraz na 0,5 etatu przy obsłudze sekretariatu. Pracownik, który wykonuje obowiązki obsługi sekretariatu – 0,5 etatu i inspektora ds. księgowości w systemie kadrowo-płacowym znajduje się pod tym samym symbolem. W związku z powyższym jest możliwość wprowadzenia 1 stanowiska. Wprowadzone zostało tylko 1 stanowisko: inspektor ds. księgowości, w tym programie nie ma możliwości dzielenia stanowiska. Stąd też na wydrukach znajduje się tylko stanowisko ds. księgowości ponieważ nie ma innej możliwości technicznej w obsłudze tego programu. Informatyk jest zatrudniony na jednym stanowisku a nie jak wskazano w protokole str. 5 „na dwóch stanowiskach”

We „wnioskach II” – w protokole str. 5, zespół kontrolny zwrócił szczególną uwagę na niskie wynagrodzenie opiekunek środowiskowych i rekomenduje podwyższenie wynagrodzenia. Ponadto zupełnie nie zrozumiałe jest dla mnie, że zespół kontrolny nawiązuje do kontroli w 2017 roku w zakresie usług opiekuńczych realizowanych przez GOPS i rekomendowanej podwyżki wynagrodzenia dla opiekunek środowiskowych, które do tej pory nie uległy „większej zmianie”. Kontrola w sprawie usług opiekuńczych rozpoczęła się 26 czerwca 2017 roku zgodnie z pismem nr BR.0015.6.2017 z dnia 14 czerwca 2017 r. jednak z informacji uzyskanych z Biura Rady kontrola nie została zakończona, nie otrzymałam protokołu z kontroli do dnia dzisiejszego, a także nie otrzymałam rekomendacji na które powołuje się zespół kontrolny. Ponadto w trakcie kontroli poinformowano, że sytuacja opiekunek środowiskowych kształtowała się następująco w poszczególnych latach. W roku 2017 opiekunki środowiskowe jako jedyna grupa zawodowa w Ośrodku otrzymały podwyżki wynagrodzeń, wynikało to z postulatów ówczesnej Komisji Zdrowia i Polityki Społecznej z 2016 r. Podwyżki wynagrodzeń otrzymały panie opiekunki środowiskowe również w 2018 i 2019 roku. Wzrost wynagrodzenia opiekunek środowiskowych zatrudnionych przed 2016 r. (i wcześniej) nastąpił w przedziale finansowym od 450 zł do 748 zł w latach 2017-2019. Niektórzy pracownicy socjalni mimo wymaganych na tym stanowisku wyższych kwalifikacji i kompetencji, posiadają wynagrodzenia w wysokości 2 791 zł i 2 611 zł, których praca jest również wyjątkowo trudna i obciążona wieloma zadaniami. Reasumując praca opiekunek środowiskowych z pewnością nie należy do łatwych, wymaga ogromnego zaangażowania ze strony pracowników i z pewnością powinna być odpowiednio wynagradzana do czego zmiierzają opisane systematyczne działania. Wynagrodzenia opiekunek od 2017 wzrastały co roku w miarę otrzymanych środków



finansowych. W tym miejscu pragnę nadmienić, że jesteśmy jedną z nielicznych gmin, która realizuje to zadanie utrzymując bezpośrednie zatrudnienie opiekunek środowiskowych co generuje koszty finansowe związane z utrzymaniem ich etatów, natomiast większość gmin w ostatnim okresie czasu wybiera możliwość zmniejszenia kosztów, zlecając to zadanie firmie zewnętrznej.

Gminny Ośrodek Pomocy Społecznej w Czerwonaku pracuje w sposób otwarty i transparentny, maksymalnie dopuszczony przepisami prawa, jednocześnie możliwie blisko klientów oraz przedstawicieli organów gminy sprawujących nadzór nad naszą pracą. W moim odczuciu pracownicy GOPS współpracowali podczas przeprowadzanej kontroli, udzielając wszystkich informacji i wyjaśnień, o które zwracał się zespół kontrolny w ramach zakresu sprawowanej kontroli, w oparciu o obowiązujące przepisy prawa.

*Z Boniewicz*

DYREKTOR  
Gminnego Ośrodka Pomocy Społecznej  
w Czerwonaku

*Włodzisław Włodzisławski*