

URZĄD MIEJSKI
Al. Zwycięstwa 20
41-200 SOSNOWIEC
REGON: 000515885

Sosnowiec, dnia 12 kwietnia 2023 roku

WSP-I.0003.1.2023

URZĄD MIEJSKI w SOSNOWCU
BIURO RADY MIEJSKIEJ

wpłynęło 13. 04. 2023

L.dz.zał.

Podpis

PREZYDENT
ARKADIUSZ CHŁEPIŃSKI
13.04.2023

Szanowny Pan

Wojciech Nitwinko

Przewodniczący Komisji Rewizyjnej
Rady Miejskiej w Sosnowcu

W załączeniu przekazuję materiał na posiedzenie Komisji Rewizyjnej w dniu 17 kwietnia 2023 roku w ramach punktu tematu: „Pracownik Samorządowy UM w Sosnowcu: charakterystyka kadr pod względem statystycznym, rotacja zatrudnienia, potrzeby kadrowe, poziom wynagrodzeń dla poszczególnych stanowisk na tle innych miast, pracownicy niepełnosprawni”.

SEKRETARZ MIASTA

mgr Krzysztof Prugalski

P.O. NACZELNIKA WYDZIAŁU
SPRAW PRACOWNICZYCH

Anna Pawłowska
Anna Pawłowska

Sosnowiec, dnia 12 kwietnia 2023 roku

Materiał na posiedzenie Komisji Rewizyjnej
Rady Miejskiej w Sosnowcu w dniu 17 kwietnia 2023 roku

Temat posiedzenia:

Pracownik samorządowy UM w Sosnowcu: charakterystyka kadr pod względem statystycznym, rotacja zatrudnienia, potrzeby kadrowe, poziom wynagrodzeń dla poszczególnych stanowisk na tle innych miast, pracownicy niepełnosprawni.

Informacje wstępne

Polityka kadrowa (personalna) – jest jednym z elementów strategii organizacji, niezależnie od tego czy jest to przedsiębiorstwo, czy jednostka budżetowa, na którą składają się procedury i zwyczaje dotyczące postępowania z pracownikami. Powinna ona zapewniać zaspokojenie potrzeb, ambicji i aspiracji zawodowych, jednocześnie realizując cele i zadania organizacji.

Podstawowe elementy polityki kadrowej to:

- określenie pożądanego poziomu zatrudnienia,
- faktyczny stan i struktura zatrudnienia,
- tworzenie kadrowej bazy danych,
 - ✓ rekrutacja pracowników,
 - ✓ ocena pracy pracownika,
 - ✓ szkolenie pracowników,
- zasady wynagradzania pracowników,
- integracja załogi.

Prawne podstawy polityki kadrowej w Urzędzie Miejskim w Sosnowcu to:

- ustawa z dnia 21 listopada 2008 roku o pracownikach samorządowych (Dz.U. z 2022 roku, poz. 530 tekst jednolity),
- rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 25 października 2021 roku w sprawie wynagradzania pracowników samorządowych (Dz.U. z 2021 roku, poz. 1960 tekst jednolity),
- ustawa z dnia 26 czerwca 1974 roku Kodeks pracy (Dz.U. z 2022 roku, poz. 1510 – tekst jednolity z późn.zm),
- oraz wewnętrzne – zakładowe źródła prawa, tj.:
 - ✓ Regulamin pracy pracowników Urzędu Miejskiego w Sosnowcu wprowadzony Zarządzeniem Nr 848 Prezydenta Miasta Sosnowca z dnia 17 grudnia 2019 roku,

- ✓ Regulamin wynagradzania pracowników Urzędu Miejskiego w Sosnowcu wprowadzony Zarządzeniem Nr 843 Prezydenta Miasta Sosnowca z dnia 16 grudnia 2019 roku z późn. zm.,
- ✓ Regulamin oceny okresowej pracowników Urzędu Miejskiego w Sosnowcu wprowadzony Zarządzeniem Nr 384 Prezydenta Miasta Sosnowca z dnia 10 maja 2017 roku z późn. zm.,
- ✓ Regulamin służby przygotowawczej w Urzędzie Miejskim w Sosnowcu wprowadzony Zarządzeniem Nr 72 Prezydenta Miasta Sosnowca z dnia 27 stycznia 2016 roku,
- ✓ Regulamin naboru kandydatów na wolne urzędnicze oraz kierownicze urzędnicze stanowiska pracy w Urzędzie Miejskim w Sosnowcu wprowadzony Zarządzeniem Nr 1023 Prezydenta Miasta Sosnowca z dnia 28 listopada 2011 roku z późn. zm.,

Określenie pożądanego poziomu zatrudnienia odzwierciedla zarządzenie Prezydenta Miasta Sosnowca w sprawie organizacji wewnętrznej Urzędu Miasta.

Zarządzenie ustala :

- podporządkowanie poszczególnych komórek organizacyjnych Urzędu Prezydentowi Miasta oraz pozostałym członkom kierownictwa Urzędu,
- nazwy referatów w komórkach organizacyjnych, w których został wprowadzony podział na referaty,
- ilość etatów oraz strukturę stanowisk w ramach tych etatów w poszczególnych komórkach organizacyjnych w tym ilość etatów przypisanych do poszczególnych referatów.

Zarządzenie, o którym mowa powyżej, jest zasadniczo powiązane z regulaminem organizacyjnym Urzędu określającym zakres merytoryczny działania poszczególnych komórek organizacyjnych. W kontekście tego ostatniego dokumentu, biorąc pod uwagę rodzaj zadań realizowanych przez poszczególne wydziały, ich ciężar gatunkowy, ilość interesantów obsługiwanych przez wydział i tym podobne przesłanki, określa się pożądaną ilość etatów i ich strukturę (podział na stanowiska) na poziomie, który będzie gwarantował odpowiednio wysoką jakość i terminowość pracy.

Działania kierownictwa Urzędu oraz naczelników i kierowników poszczególnych komórek organizacyjnych zmierzają do tego, aby faktyczny stan zatrudnienia był taki, jak przewiduje zarządzenie w sprawie organizacji wewnętrznej Urzędu. Z uwagi jednak na występowanie różnych okoliczności mających wpływ na kształtowanie się poziomu zatrudnienia takich jak:

- realizacja zadań o charakterze czasowym (np. realizacja projektów),
- spiętrzenie zadań w określonym przedziale czasu,

- konieczność realizacji nowych zadań wynikających ze zmiany przepisów prawa lub zaistnienia innych nieprzewidzianych okoliczności (np. pandemia),
- zatrudnianie pracowników w ramach umów o zastępstwo za pracowników przebywających na długotrwałych zwolnieniach lekarskich,
- trudności w obsadzeniu wolnych stanowisk pracy,

faktyczne zatrudnienie może być okresowo wyższe lub niższe od poziomu określonego w zarządzeniu.

Dane statystyczne - zatrudnienie w liczbach:

Stan zatrudnienia w Urzędzie Miejskim w Sosnowcu na dzień 28 lutego 2023 roku wynosił 632 osoby (łącznie liczba etatów z zarządzenia to 669), w tym na stanowiskach urzędniczych zatrudnionych było 499 osób, na stanowiskach pomocniczych i obsługi 127 osób oraz 6 osób kierownictwa.

Poziom zatrudnienia był mniejszy w stosunku do ilości etatów określonych w zarządzeniu w sprawie organizacji wewnętrznej Urzędu, dodatkowo w ogólnej liczbie zatrudnionych na dzień 28 lutego 2023 roku, 20 osób zatrudnionych było w ramach umowy o zastępstwo. Należy pamiętać, iż z chwilą powrotu do pracy pracownika, który jest zastępowany, umowa o zastępstwo ulega rozwiązaniu.

- 1) załącznik nr 1 – zestawienie ogólnej liczby zatrudnionych w podziale na płeć,
- 2) załącznik nr 2 – zestawienie ogólnej liczby zatrudnionych w podziale na wiek pracowników,
- 3) załącznik nr 3 – zestawienie ogólnej liczby zatrudnionych w podziale na poziom wykształcenia,
- 4) załącznik nr 4 – zestawienie ogólnej liczby zatrudnionych w podziale na podstawę nawiązania stosunku pracy.

Analiza zestawień prowadzi do następujących wniosków:

- Mimo zmieniających się na przestrzeni lat warunków na rynku pracy, praca w administracji jest nadal bardzo mocno sfeminizowana. Może to prowadzić do wniosku, że w dalszym ciągu dla mężczyzn praca ta jest zbyt mało atrakcyjna zarówno w zakresie rozwoju osobistego, możliwości awansu, a przede wszystkim poziomu wynagrodzenia, wobec czego mężczyźni szukają zatrudnienia w innych obszarach gospodarki.
- Na ogólną liczbę zatrudnionych aż 73% załogi ma mniej niż 49 lat, a tylko niespełna 27% ma powyżej 50 lat. Zestawiając te dane z danymi obrazującymi wykształcenie (80% pracowników legitymuje się wykształceniem wyższym) jednoznacznie można stwierdzić, że pracownicy Urzędu to w przeważającej mierze ludzie młodzi i bardzo dobrze wykształceni. Nasuwa się wniosek, iż młodzi ludzie, również ci o wysokich kwalifikacjach, poszukują stabilnej

pracy gwarantującej im legalność zatrudnienia, pewność wynagrodzenia, respektowanie i ochronę praw pracowniczych.

- Stabilność zatrudnienia potwierdza również analiza zestawienia z załącznika nr 4. Aż 84% wszystkich zawartych umów o pracę to umowy na czas nieokreślony. Ten rodzaj umowy jest najbardziej pożądany przez pracowników. Niewielki procent umów zawieranych na czas określony to skutek obowiązku stosowania przepisów ustawy o pracownikach samorządowych oraz zatrudnianie osób do prac krótkookresowych (głównie prace pomocnicze) jak również w ramach umów o zastępstwo. Należy jednak pamiętać, iż zgodnie z przepisami prawa pracy pracodawca ma obecnie możliwość zatrudnienia pracownika w ramach trzech umów o pracę na czas określony na okres nieprzekraczający 33 miesięcy.

W zakresie danych liczbowych należy również podać dane dotyczące zatrudnienia osób niepełnosprawnych, które w obecnej chwili kształtuje się na następującym poziomie (stan na 28.02.2023 r.):

- ogółem 41 osób niepełnosprawnych w tym:
 - ✓ 5 osób ze znacznym stopniem niepełnosprawności,
 - ✓ 27 osób z umiarkowanym stopniem niepełnosprawności,
 - ✓ 9 osób z lekkim stopniem niepełnosprawności.

Pracownicy z orzeczonym stopniem niepełnosprawności korzystają z uprawnień określonych w ustawie o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych między innym w zakresie czasu pracy i wypoczynku.

Zatrudnienie osób niepełnosprawnych, tak jak i zatrudnienie ogółem, to dane zmienne. Zmienność tych danych spowodowała, że w całym poprzednim roku oraz w bieżącym roku przez okres 3 ostatnich miesięcy osiągnęliśmy wskaźnik zatrudnienia osób niepełnosprawnych powyżej 6% w stosunku do ogólnej liczby zatrudnionych. Osiągnięcie tego wskaźnika skutkuje zwolnieniem podmiotu z obowiązkowych wpłat na Państwowy Fundusz Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych przez ten okres.

Rotacja zatrudnienia i potrzeby kadrowe.

Rotacja zatrudnienia jest znaczna, co przedstawiają dane zestawione dla porównania za ubiegły i bieżący rok:

	2022 rok	2023 rok stan na 28 lutego 2023
Przyjęci:		
ogółem	65 osób	11 osób
Zwolnieni:		
ogółem	61 osób	18 osób
w tym		
przejsięcie na emeryturę	18 osób	10 osób

Jeśli chodzi o pracowników zwolnionych, to głównymi przyczynami rozwiązania stosunku pracy jest porozumienie stron (w tym w związku z przejściem na emeryturę), upływ czasu na jaki umowa została zawarta oraz wypowiedzenie umowy o pracę ze strony pracownika.

Kolejnym elementem polityki kadrowej jest rekrutacja kandydatów na wolne stanowiska pracy. Regulacje w tym zakresie zawiera ustawa o pracownikach samorządowych, a doprecyzowuje je wewnętrzny regulamin naboru kandydatów na wolne urzędnicze stanowiska pracy.

Celem stosowania tych procedur jest organizowanie otwartych i konkurencyjnych naborów na stanowiska urzędnicze w tym kierownicze stanowiska urzędnicze. Ustawa w obecnym brzmieniu dopuszcza możliwość awansu wewnętrznego w ramach stanowisk urzędniczych oraz przenoszenie pracowników zatrudnionych na stanowiskach urzędniczych w ramach pracodawców samorządowych.

Osoby, które podejmują zatrudnienie w administracji samorządowej na stanowiskach urzędniczych pierwszy raz mogą być zatrudnione tylko w ramach umowy na czas określony nie dłuższej niż 6 miesięcy. W tym okresie czasu są zobligowane odbyć służbę przygotowawczą, zakończoną egzaminem, co warunkuje dalsze zatrudnienie. Kolejna umowa może być zawarta, zgodnie z oceną pracy pracownika, na czas określony lub na czas nieokreślony.

Poniżej przedstawiam informacje dotyczące rekrutacji za ubiegły i bieżący rok.

	2022 rok	2023 rok (stan na 20.03.2023 r.)
Ilość przeprowadzonych konkursów	55	2 (10 konkursów w toku)
Ilość konkursów gdzie dokonano wyboru kandydata	30	1
Ilość konkursów gdzie wybrany kandydat zrezygnował z zatrudnienia	3	0
Ilość konkursów gdzie nie wpłynęła żadna oferta	12	0
Ilość konkursów gdzie żadna ze złożonych ofert nie spełniała wymogów lub nie uzyskała wymaganej ilości punktów lub kandydat nie przystąpił do dalszego etapu	10	1

Niewątpliwie na przestrzeni ostatnich lat zauważalne było malejące zainteresowanie pracą w administracji, zwłaszcza osób, które posiadają specjalistyczne wykształcenie, wysokie umiejętności oraz doświadczenie zawodowe w konkretnym obszarze.

Problem z pozyskaniem pracowników ma miejsce głównie w obszarze stanowisk z zakresu informatyki, budownictwa i nadzoru budowlanego oraz kierunków pokrewnych, jak również, coraz częściej z obszaru finansów, księgowości, podatków i prawa. Z problemem niedoboru kadry specjalistów borykają się również inne jednostki samorządu. Jest to wynikiem spadku stopy bezrobocia, co z kolei przekłada się na większą ilość ofert pracy na rynku, zwłaszcza dla osób o specjalistycznym wykształceniu i określonym doświadczeniu zawodowym.

Obecnie wydaje się, że zainteresowanie pracą w administracji jest nieco większe z uwagi na to, że wiele miejsc pracy w okresie pandemii zostało zlikwidowanych wobec czego jest więcej osób poszukujących pracy stabilnej, dającej gwarancję zatrudnienia w dłuższej perspektywie czasowej.

Wynagrodzenia pracowników

Ostatnią częścią materiału są informacje na temat wynagrodzeń pracowników Urzędu.

Wynagrodzenia pracowników samorządowych są uregulowane w przepisach ustawy o pracownikach samorządowych, rozporządzeniu Rady Ministrów w sprawie

wynagradzania pracowników samorządowych oraz w regulaminie wynagradzania pracowników przyjętym odrębnie dla każdego pracodawcy samorządowego.

Zgodnie z ustawą, pracownikowi samorządowemu przysługuje wynagrodzenie stosowne do zajmowanego stanowiska oraz posiadanych kwalifikacji zawodowych.

Pracownikowi samorządowemu przysługuje wynagrodzenie zasadnicze, dodatek za wieloletnią pracę, nagroda jubileuszowa oraz jednorazowa odprawa w związku z przejściem na emeryturę lub rentę z tytułu niezdolności do pracy oraz dodatkowe wynagrodzenie roczne tzw. „13”. Po spełnieniu określonych przesłanek pracownikowi może być przyznany dodatek funkcyjny oraz dodatek specjalny, a także inne świadczenia, których zasady przyznawania i wypłaty zostały określone w regulaminie wynagradzania i innych przepisach szczególnych. Dodatkowo pracownikom zatrudnionym na stanowiskach pomocniczych przysługuje miesięczna premia regulaminowa, a pracownikom zatrudnionym na stanowiskach urzędniczych premia kwartalna.

W związku z koniecznością dokonania porównania poziomu wynagrodzeń pracowników Urzędu Miejskiego w Sosnowcu z pracownikami innych jednostek wystąpiliśmy do ośmiu urzędów z prośbą o udostępnienie informacji w tym zakresie (wystąpienie do urzędów miast: Katowice, Ruda Śląska, Chorzów, Dąbrowa Górnicza, Gliwice, Siemianowice Śląskie, Bytom i Zabrze). Urząd Miasta Bytom i Urząd Miasta Zabrze nie udzieliły odpowiedzi.

W celu pozyskania jednolitych danych występując o informacje poprosiliśmy aby do średniego wynagrodzenia na poszczególnych stanowiskach pracy przyjąć stałe miesięczne składniki wynagrodzenia bez dodatku za staż pracy oraz dodatkowo prosiliśmy również o informacje czy pracownikom są wypłacane inne składniki wynagrodzenia (np. premie, nagrody) przewidziane w obowiązujących regulaminach wynagradzania.

Średnie wynagrodzenia na poszczególnych stanowiskach pracy z innych miast, w porównaniu ze średnim wynagrodzeniem na tych samych stanowiskach pracy w Urzędzie Miejskim w Sosnowcu prezentuje tabela stanowiąca załącznik nr 5.

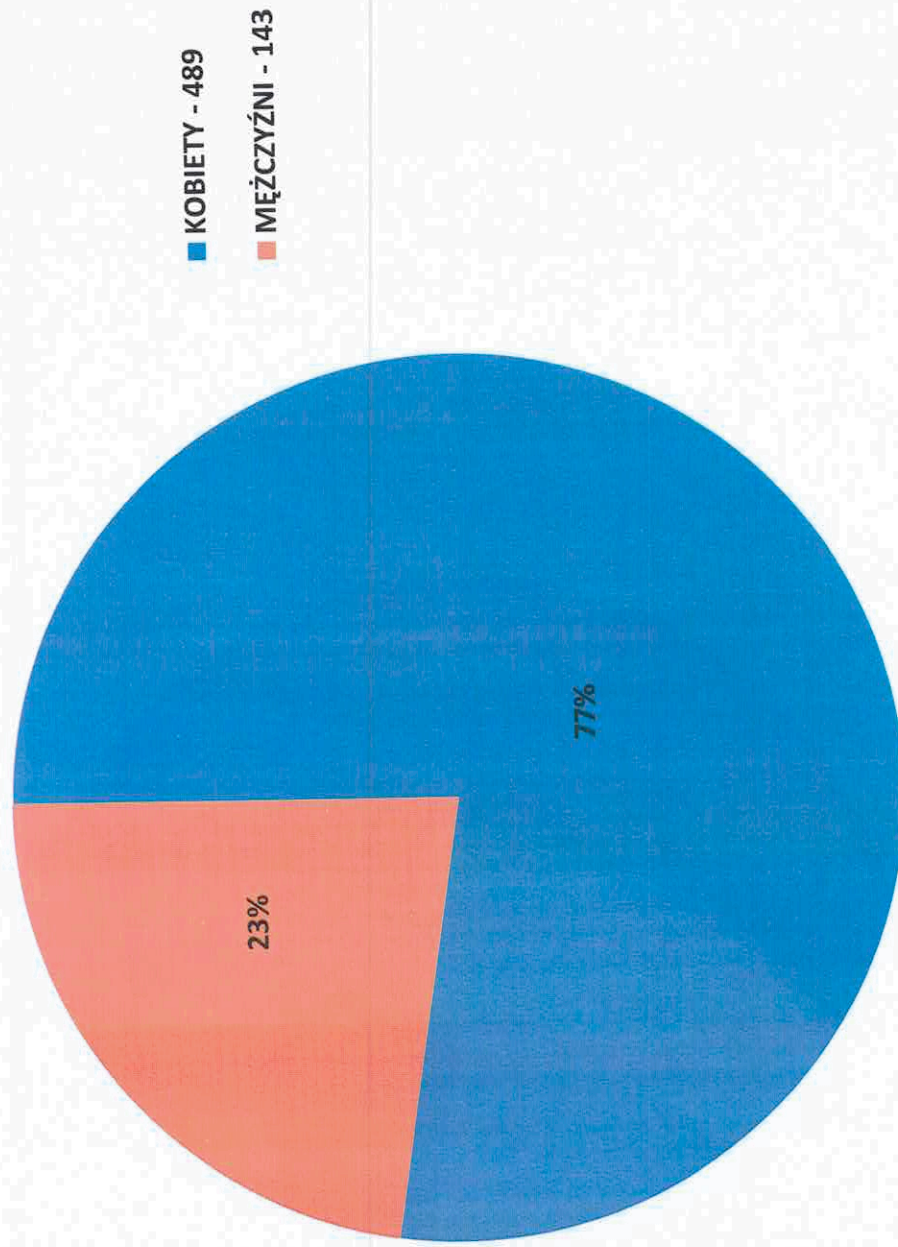
Dodatkowo z pozyskanych informacji wynika, iż we wszystkich jednostkach są wypłacane pracownikom inne składniki wynagrodzenia takie jak premie regulaminowe i uznaniowe oraz nagrody indywidualne i uznaniowe. Składniki te są wypłacane w różnej wysokości, z częstotliwością miesięczną lub kwartalną, w miarę posiadanych przez jednostkę środków. W niektórych urzędach wypłacany jest jeszcze dodatek motywacyjny oraz dodatek szkoleniowy, w przypadku, gdy szkolenie pracowników przeprowadza pracownik własnej jednostki.

P.O. NACZELNIKA WYDZIAŁU
SPRAW PRACOWNICZYCH

Anna Pawłowska

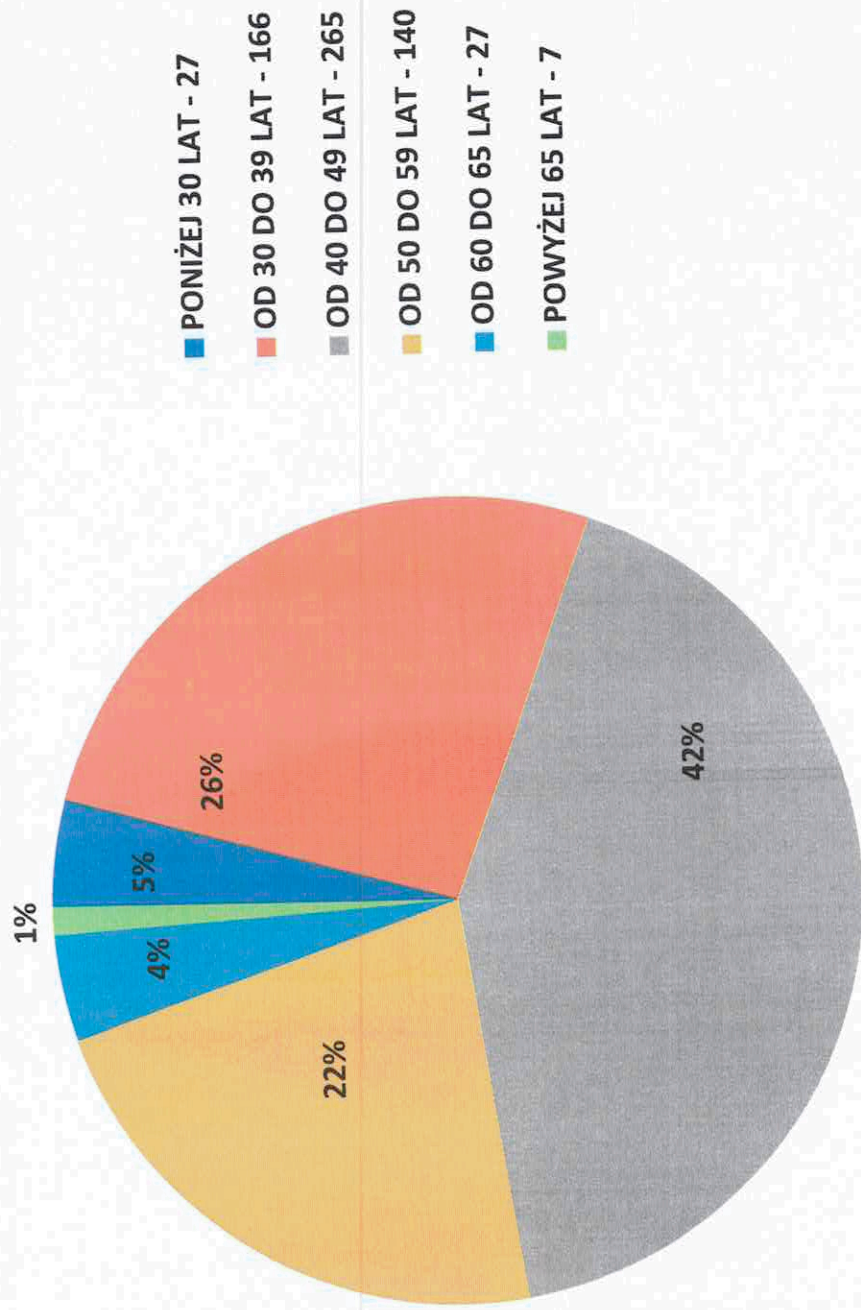
Załącznik 1

STRUKTURA ZATRUDNIENIA WEDŁUG PŁCI



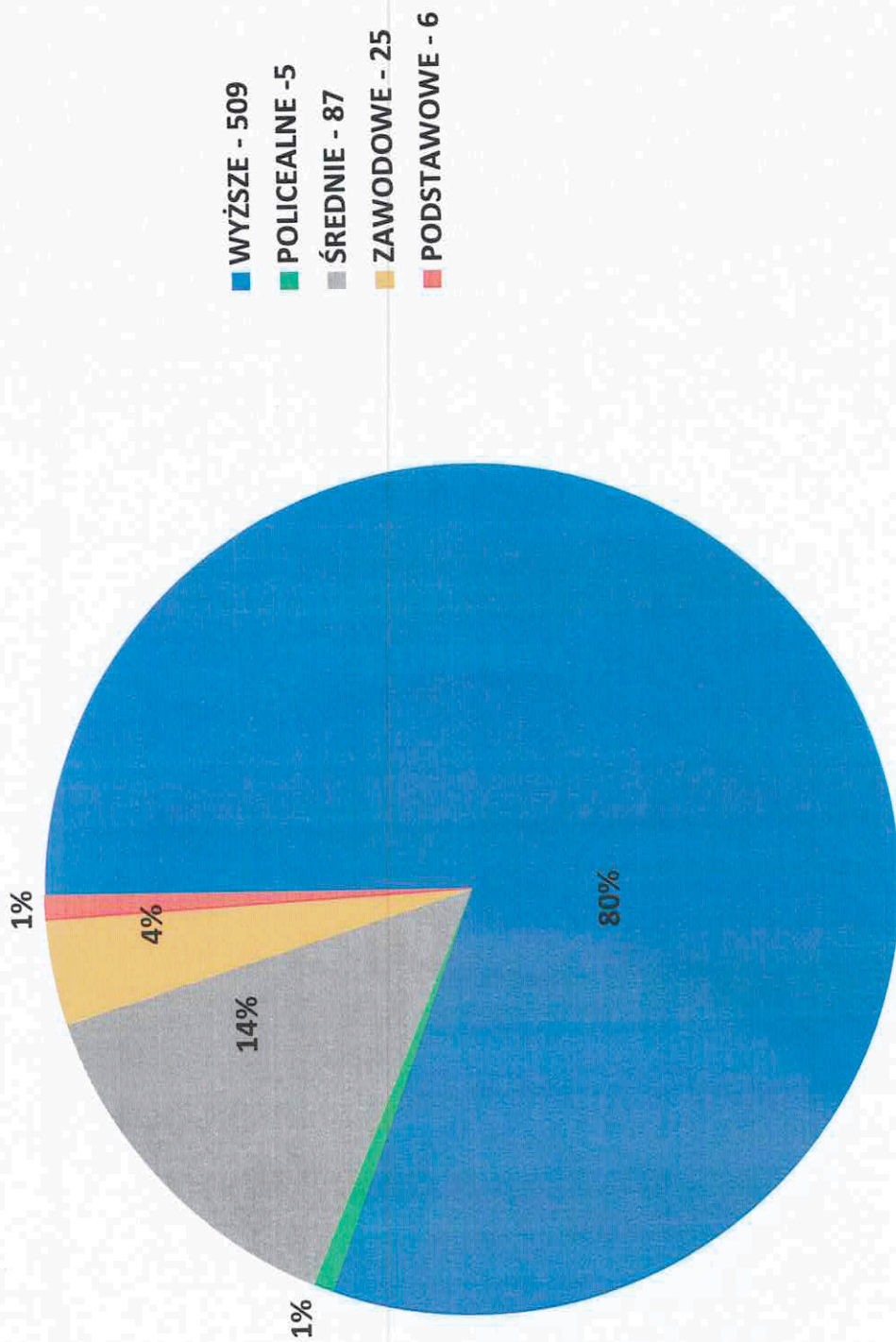
Załącznik 2

STRUKTURA ZATRUDNIENIA WEDŁUG WIEKU



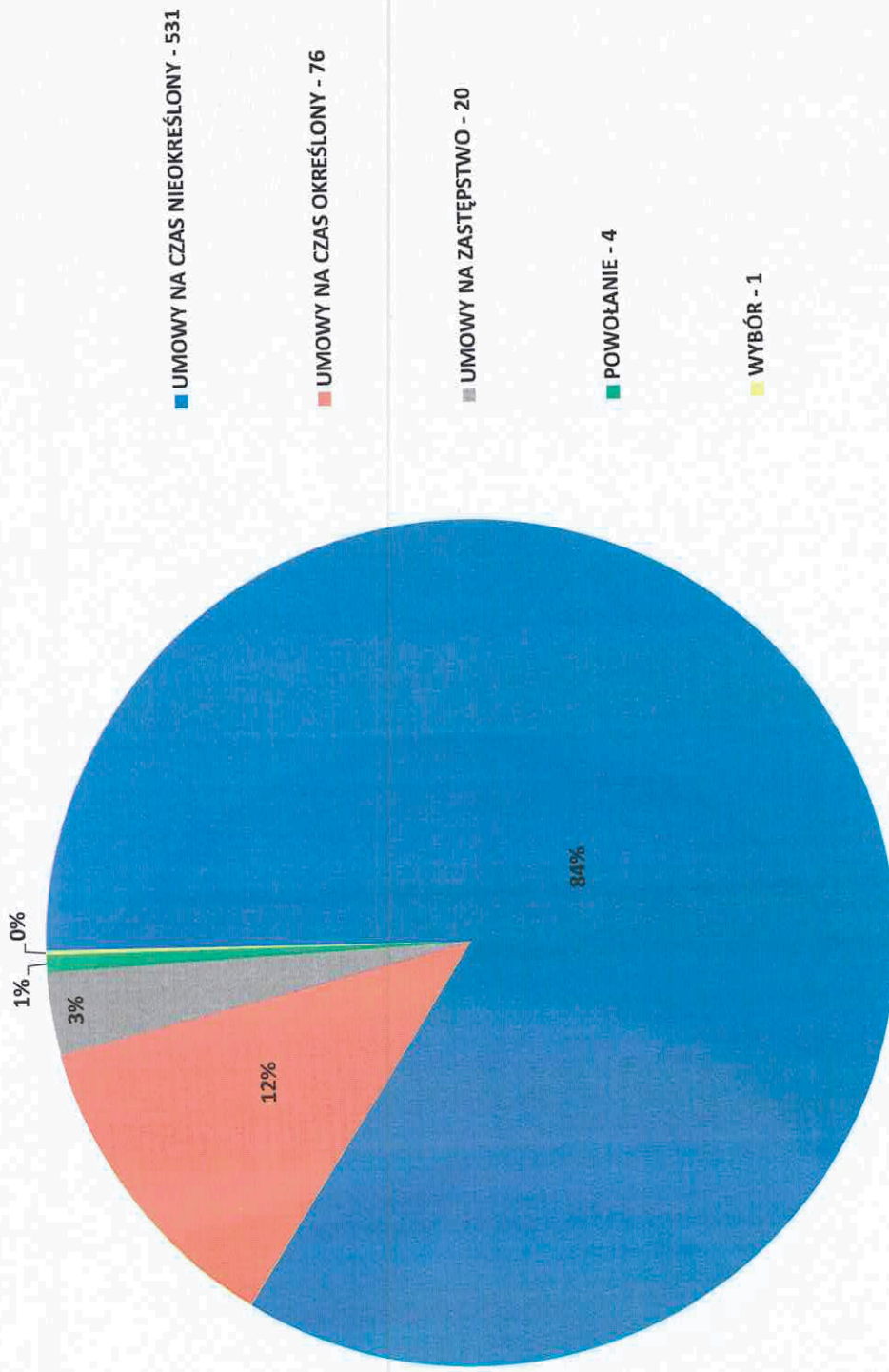
STRUKTURA ZATRUDNIENIA WEDŁUG POZIOMU WYKSZTAŁCENIA

Zał. 3



Załącznik 4

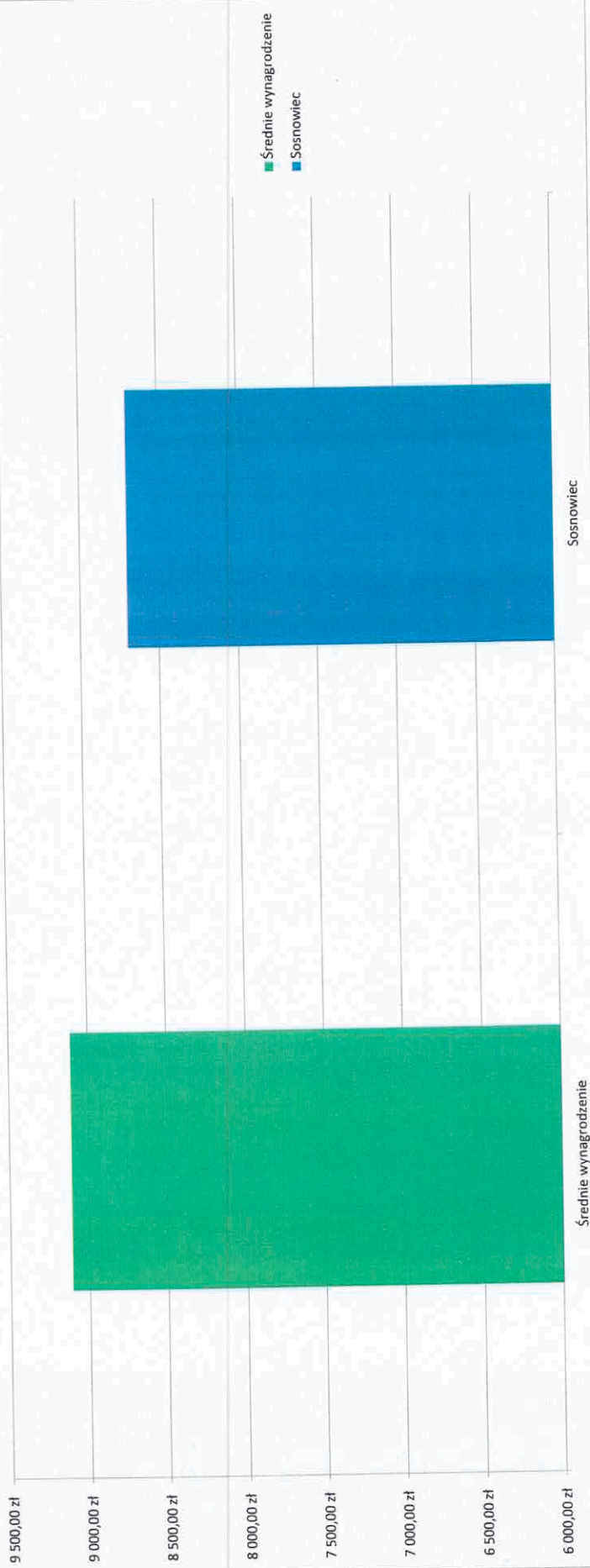
STRUKTURA ZATRUDNIENIA WEDŁUG PODSTAWY NAWIĄZANIA STOSUNKU PRACY



Zestawienie średnich miesięcznych wynagrodzeń na poszczególnych stanowiskach pracy.

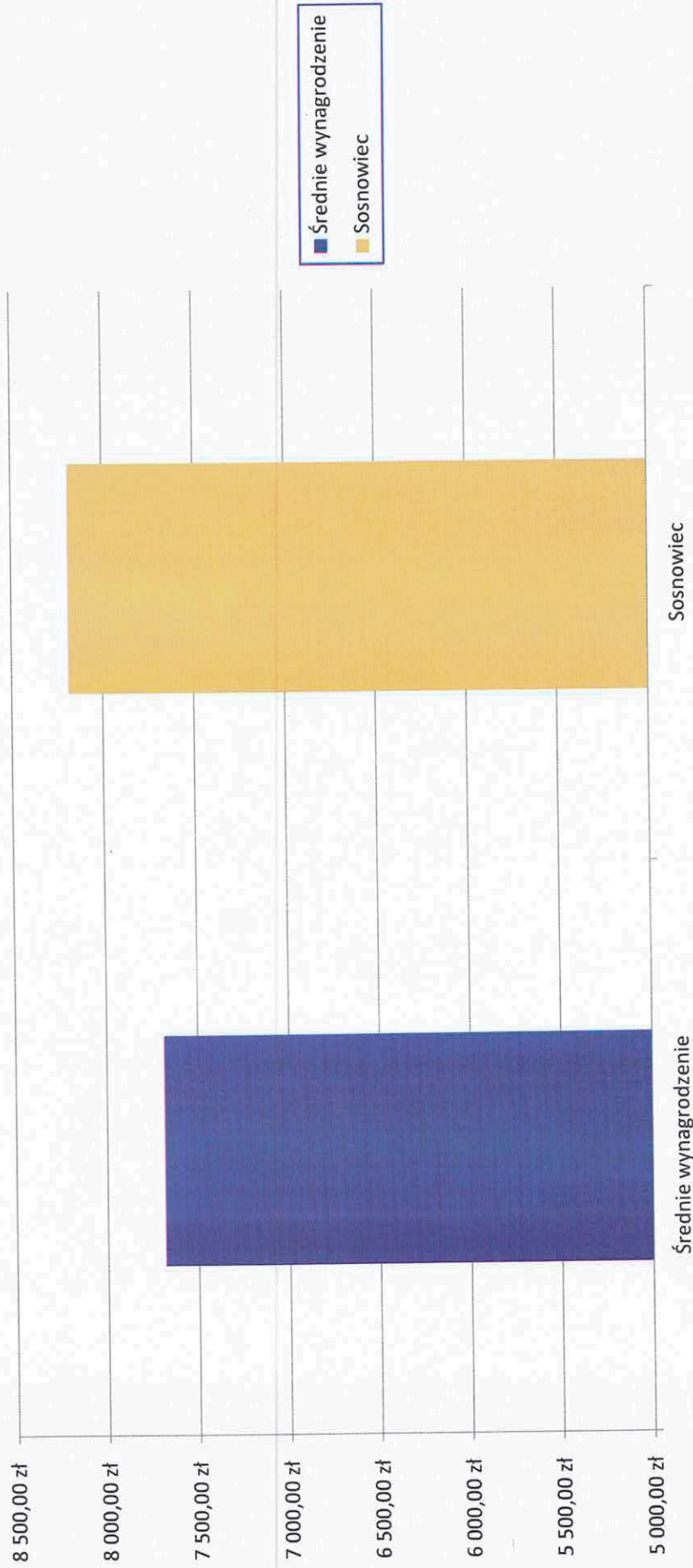
	Sosnowiec		Średnie wynagrodzenie	UWAGI
STANOWISKO				
naczelnik wydziału	8 704,30 zł		9 110,54 zł	
zastępca naczelnika wydziału	8 187,04 zł		7 685,00 zł	
kierownik referatu	7 293,22 zł		6 955,92 zł	
główny specjalista	5 838,23 zł		5 731,52 zł	
inspektor	4 960,39 zł		4 725,63 zł	
podinspektor	4 437,14 zł		4 263,40 zł	
pomoc administracyjna	3 909,77 zł		3 878,51 zł	
pozostałe stanowiska pomocnicze	4 033,95 zł		4 555,45 zł	

naczelnik wydziału

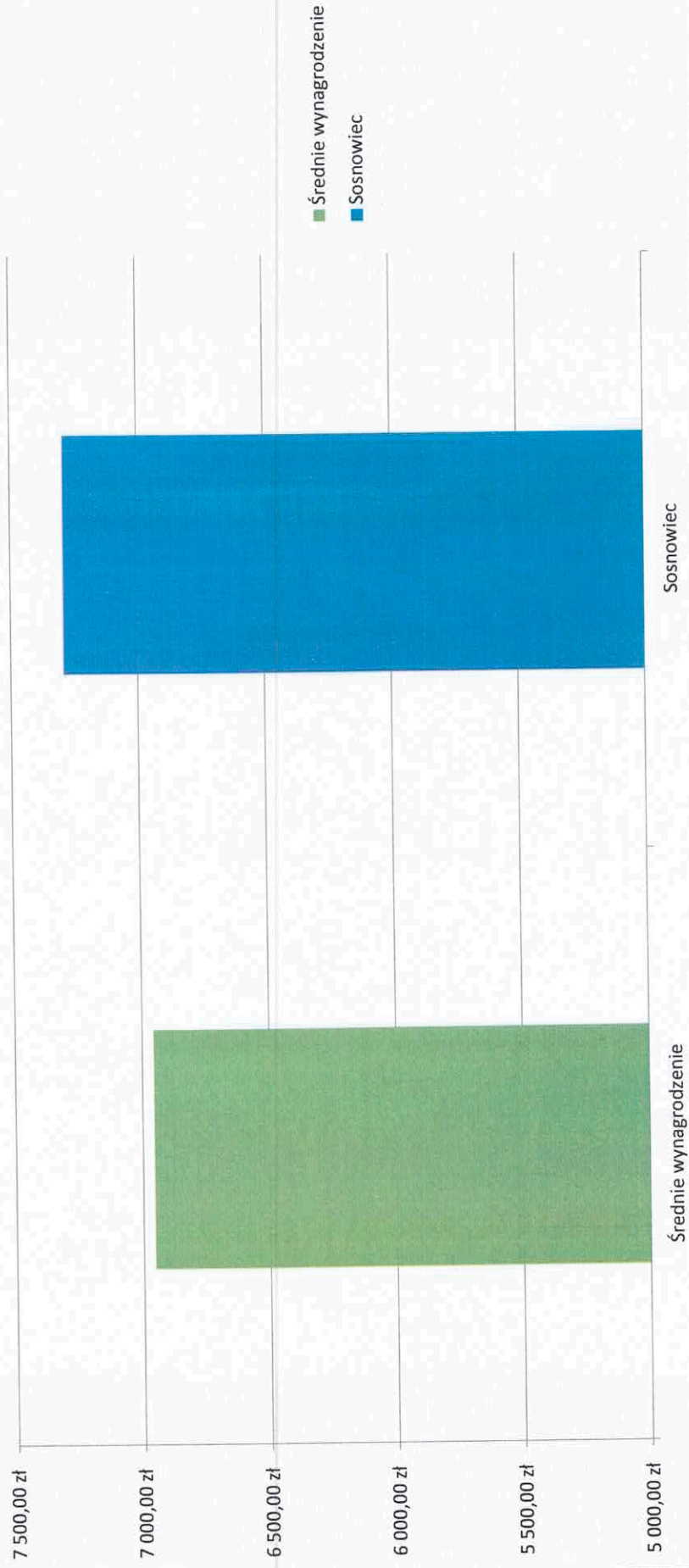


Załącznik 5.2

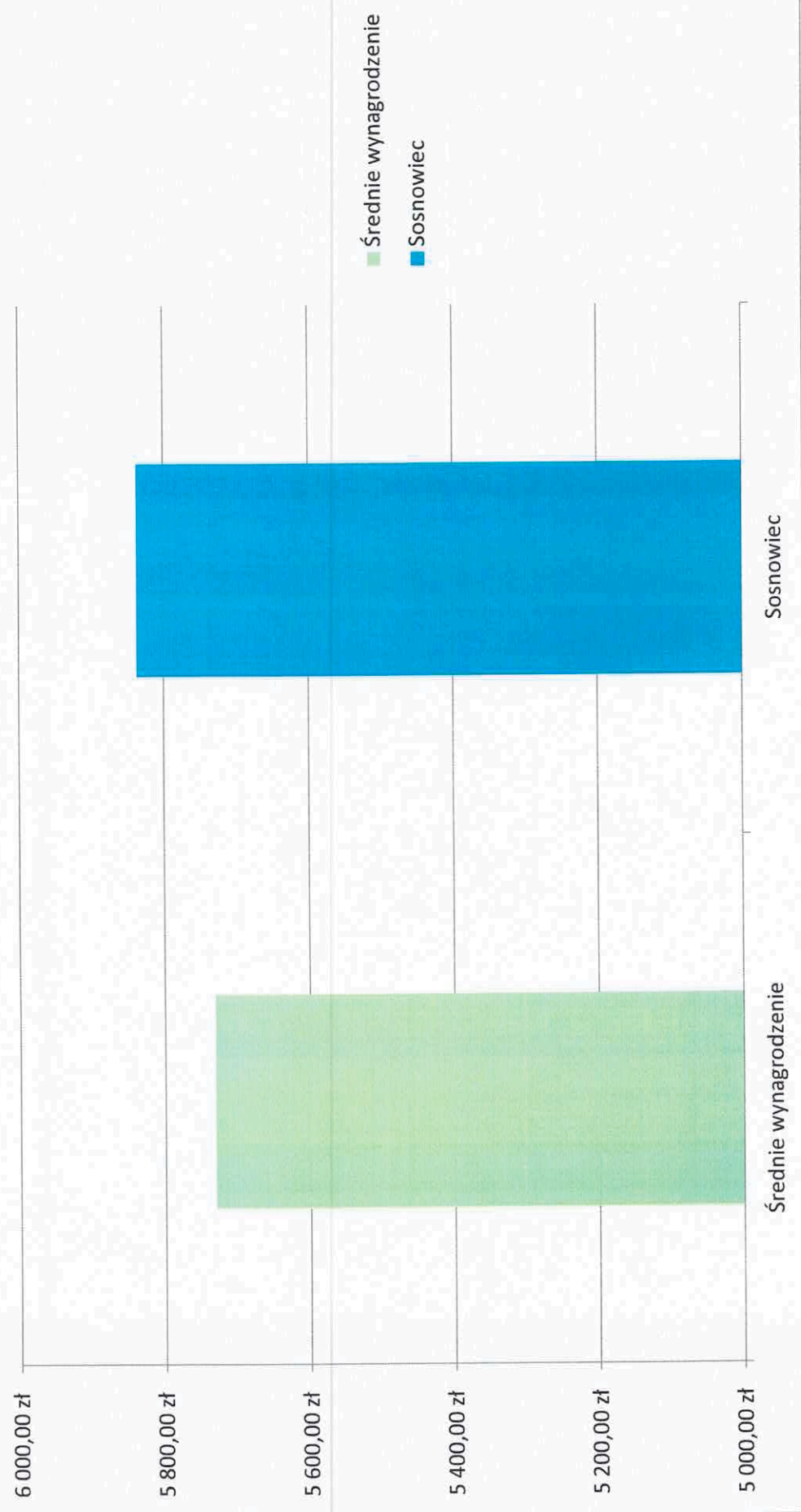
zastępca naczelnika wydziału



kierownik referatu

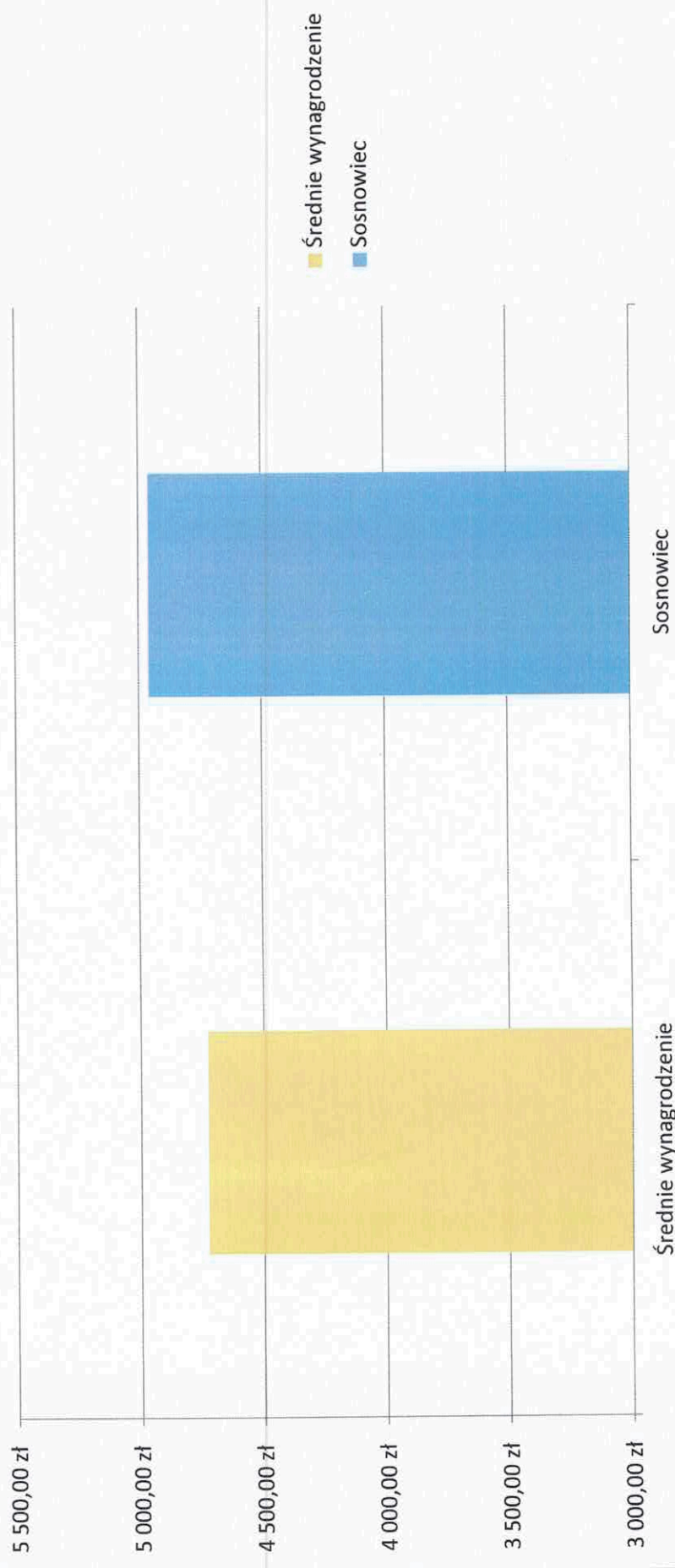


główny specjalista



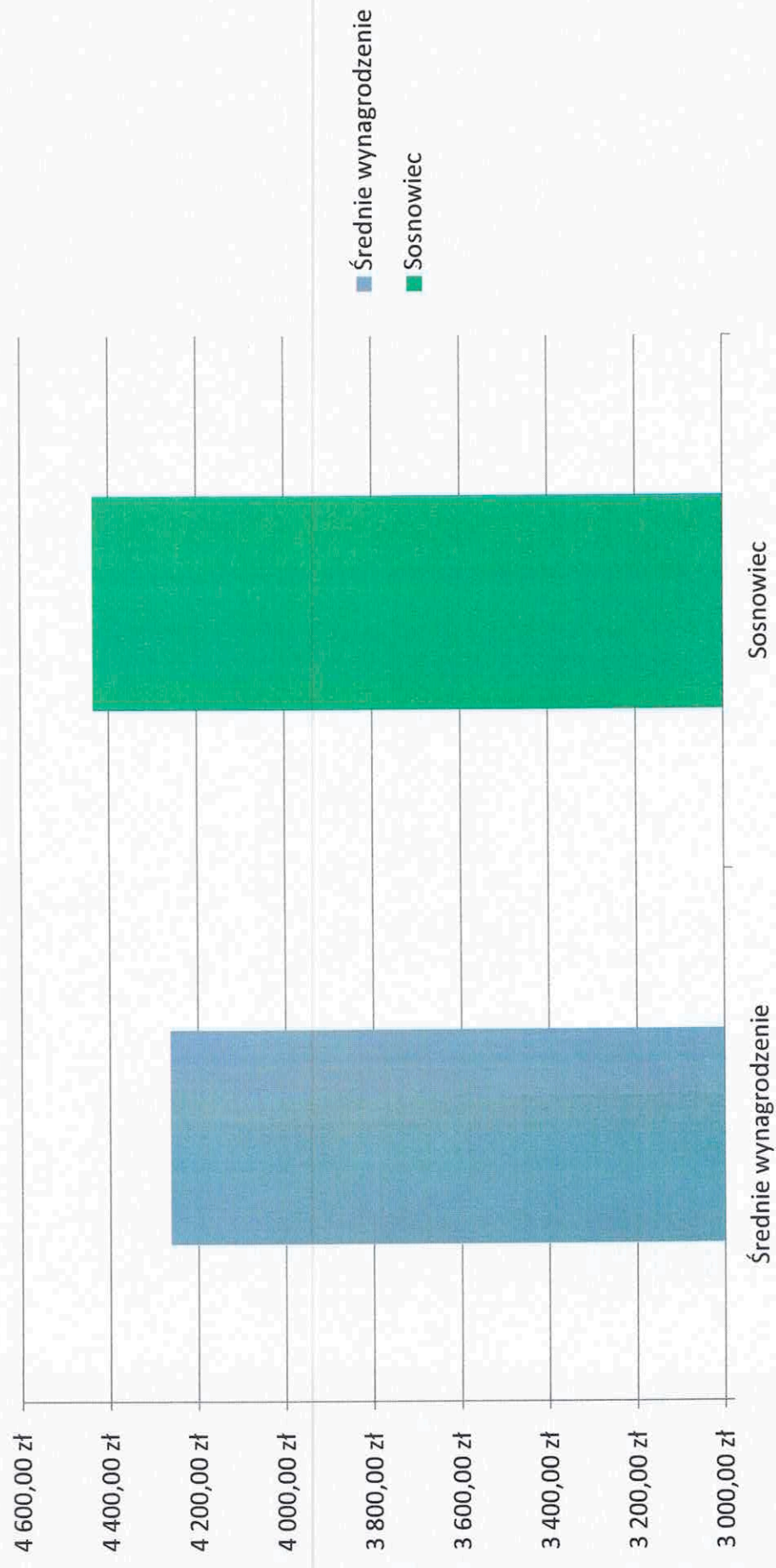
Załącznik 5.5

inspektor



Załącznik 5.6

podinspektor

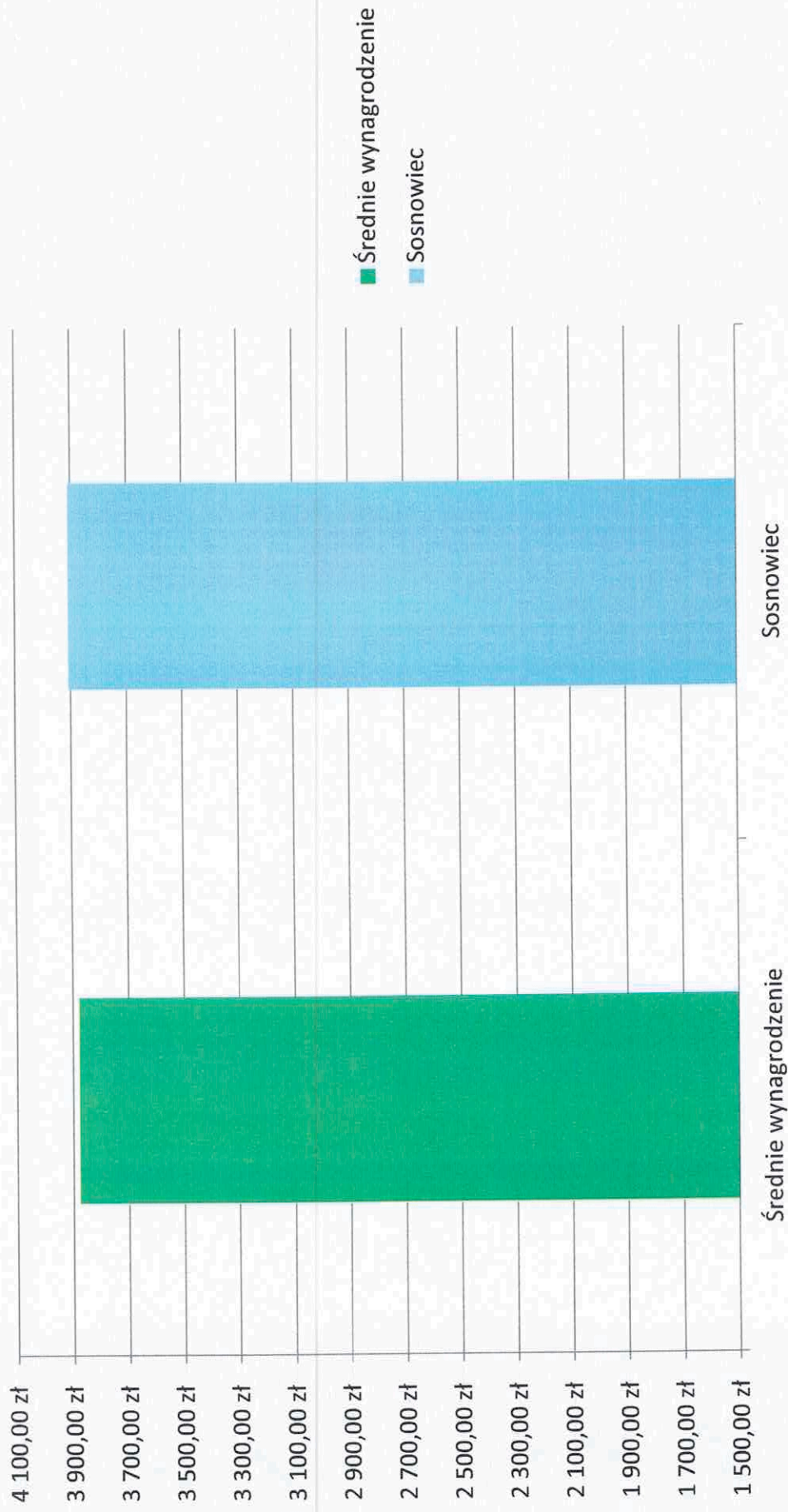


Średnie wynagrodzenie
Sosnowiec

Średnie wynagrodzenie

Sosnowiec

pomoc administracyjna



pozostałe stanowiska pomocnicze

Załącznik 5.8

