

**Pan Paweł Danilewicz**  
**Nadinspektor Pracy**

W odpowiedzi na Wystąpienie pokontrolne Państwowej Inspekcji Pracy z dnia 29 marca 2021 roku, zgodnie z art. 36 ust. 2 ustawy z dnia 13 kwietnia 2007 o Państwowej Inspekcji Pracy, przedkładam informację o wykonaniu wniosków pokontrolnych ujętych w Wystąpieniu:

1. Przekazanie zakresów obowiązków wskazanym w Wystąpieniu pracownikom.

Zgodnie z moim poleceniem, dokonano szczegółowej analizy zadań i obowiązków wykonywanych przez wszystkich funkcjonariuszy Straży Miejskiej na stanowiskach pracy, a następnie zaktualizowano zakresy czynności poszczególnych pracowników, ujmując w nich także wykonywanie przez funkcjonariuszy dodatkowych zadań z uwzględnieniem posiadanych przez nich uprawnień oraz kwalifikacji. Zaktualizowane zakresy obowiązków przekazano następnie wszystkim pracownikom Straży Miejskiej, w tym pracownikom wskazanym imiennie w Wystąpieniu PIP.

2. Dokonanie analizy wysokości wynagrodzeń zasadniczych przyznanych pracownikom zatrudnionym w Straży Miejskiej i podjęcie działań zmierzających do wyrównania poziomu wynagrodzeń za pracę strażnikom miejskim zatrudnionym na takim samym stanowisku pracy i wykonujących takie same obowiązki.

Na moje polecenie, zgodnie z wnioskiem pokontrolnym PIP, dokonano ponownej analizy wysokości wynagrodzeń zasadniczych przyznanych pracownikom zatrudnionym w Straży Miejskiej, w tym pracownikom wskazanym imiennie w Wystąpieniu. W wyniku analizy ustalono, że każdorazowo wynagrodzenie zasadnicze funkcjonariuszy mieściło się w granicach stawek ustalonych dla danej kategorii zaszeregowania wynikającej z Regulaminu wynagradzania pracowników zatrudnionych w Urzędzie Miejskim w Koszalinie stanowiącego Załącznik nr 1 do Zarządzenia wewnętrznego nr 37/19 Prezydenta Miasta Koszalin z dnia 1 kwietnia 2019 r z późn. zm. Z dokonanej na wniosek PIP analizy wynagrodzeń wynika, że stawki wynagrodzenia zasadniczego poszczególnych funkcjonariuszy, w tym funkcjonariuszy wskazanych imiennie w Wystąpieniu, odzwierciedlały ocenę sposobu wykonywania przez nich obowiązków służbowych dokonywaną przez przełożonych. Wśród czynników mających wpływ na poziom przyznanego wynagrodzenia zasadniczego znajdowały się między innymi: wykonywanie dodatkowych zadań, doświadczenie zawodowe mierzone nie tylko w stażu pracy w ogóle, ale przede wszystkim w stażu pracy w określonym środowisku, znajomość specjalistycznego oprogramowania, samodzielność w wykonywaniu obowiązków służbowych, aktualizowanie swojej wiedzy poprzez śledzenie zmian w przepisach prawa oraz zaangażowanie w wykonywane obowiązki służbowe, które ma przełożenie na ilości ujawnionych wykroczeń i przejawia się w podejmowaniu nie tylko interwencji zleconych przez przełożonych czy dyżurnych, ale także z własnej inicjatywy. Należy podkreślić, że wobec braku systemu premiowania pracowników w zależności od oceny jakości świadczonej przez nich pracy, wynagrodzenie zasadnicze pozostaje jedynym stałym składnikiem wynagrodzenia, pozwalającym przełożonym na zróżnicowanie stawek w zależności od jakości wykonywanej pracy.

W wyniku analizy powierzonych pracownikom zakresów czynności z uwzględnieniem posiadanych przez nich kwalifikacji, a także analizy poziomu wynagrodzeń w Straży Miejskiej, w przypadku jednego z pracowników wskazanych imiennie w Wystąpieniu pokontrolnym PIP, dokonano zmiany zajmowanego

stanowiska pracy, zmiany zakresu czynności, a w konsekwencji podniesienia poziomu wynagrodzenia zasadniczego.

W odniesieniu do pozostałych pracowników, Komendant Straży Miejskiej podjął decyzję o rozszerzeniu istniejącego dotychczas systemu oceny o dodatkowe elementy bezpośrednio związane z zaangażowaniem pracowników w wykonywane na co dzień czynności służbowe. Na dodatkowe kryteria oceny pracy funkcjonariuszy złożą się szczegółowe dane dotyczące ilości i rodzaju podejmowanych czynności służbowych oraz współpracy z innymi podmiotami. Wprowadzenie ww. parametrów ilościowych, jednolitych dla wszystkich funkcjonariuszy ogniwa patrolowo-interwencyjnego, do ogólnej oceny pracownika, pozwoli w jeszcze większym stopniu zobiektywizować podstawy dokonywanej oceny, a ponadto sprawi, że rzeczywiste zaangażowanie pracowników i jakość świadczonej przez nich pracy oraz włożony wysiłek, zostaną lepiej odzwierciedlone w dokumentacji pracowniczej. Ilościowe parametry oceny pracy funkcjonariusza będą także brane pod uwagę przy okazji przyznawania pracownikom nagród oraz ustalania stawek wynagrodzenia. Przede wszystkim jednak, wprowadzenie tych nowych elementów oceny, pozwoli usprawnić komunikację z pracownikami w kontekście oczekiwań przełożonych w zakresie sposobu realizacji zadań służbowych i wskaże samym pracownikom konkretne wymagania, których spełnienie umożliwi im poprawę jakości świadczonej pracy, a w ślad za tym, możliwość uzyskania podwyżki wynagrodzenia zasadniczego. Przy czym nie należy zapominać, że wszelkie podwyżki wynagrodzeń pracowników Urzędu Miejskiego w Koszalinie są uzależnione od sytuacji budżetowej Miasta oraz środków przeznaczonych na ten cel w danym roku budżetowym. W roku obecnym nie przewiduje się regulacji wynagrodzeń.

Z up. Prezydenta Miasta  
Sekretarz Miasta  
Tomasz Czuczak