



URZĄD MIASTA KOBYŁKA

adres: 05-230 Kobyłka, ul. Wołomińska 1 tel: (22) 760 70 08, 760 70 45 fax: (22) 760 70 55
e-mail: urząd@kobyłka.pl strona: www.kobyłka.pl

WKP.2421.4 .2023

Kobyłka, dnia 23.11.2023 r.

RADA MIASTA KOBYŁKA

wpłynęło dn. 24.11.2023

Pan Konrad Kostrzewa
Przewodniczący
Rady Miasta Kobyłka
w/m

Szanowny Panie Przewodniczący,

rzeczywiście, tak jak Pan wspomniał, sprawy kadrowe nie powinny leżeć w gestii zainteresowania Rady Miasta ani nie należą do jej kompetencji. Jak już wcześniej Pana informowałam, to Burmistrz zarządza urzędem oraz wykonuje funkcję przełożonego służbowego wobec jego pracowników (art. 33 ustawy z dnia 8 marca 1990 r. o samorządzie gminnym Dz. U. z 2023 r. poz. 40 z późn.zm.).

Jednak zdecydowałam się odpowiedzieć na Pana pismo, by nie pozostawić bez odpowiedzi pewnych nieprawdziwych kwestii w nim zawartych. Nie jest prawdą, że zmiany personalne w Wydziałach, o których Pan wspomina, mają wpływ na wyniki pracy, czy realizację zadań. Nie odnotowaliśmy, cytuję „przedłużania się wielu zadań wykonywanych przez Urząd Miasta”. Wręcz przeciwnie, podsumowaliśmy ostatnio osiągnięcia i byliśmy pozytywnie zbudowani różnicami pomiędzy realizacją zadań związanych z infrastrukturą Miasta w obecnej kadencji, a w poprzedniej. Dla przykładu:

- 3 km bieżących nowych dróg w latach 2015-2018 versus prawie 20 km w latach 2019-2023.
- 5,1 km bieżących nowych chodników w latach 2015-2019 versus 15,6 km w latach 2019-2023.
- 4,3 km bieżących kanalizacji deszczowej w latach 2015-2018 versus prawie 11,5 km w latach 2019-2023.
- 1,4 km bieżących nowych ścieżek rowerowych w latach 2015-2018 versus prawie 20,5 km w latach 2019-2023.

Te liczby najlepiej pokazują sprawność działania pracowników, tym bardziej, że liczba Mieszkańców w Kobyłce wzrosła w porównaniu z rokiem 2018, kiedy kończyliście Państwo kadencję, o prawie 3 tys. osób. To są osoby, dla których pracujemy i których potrzeby i oczekiwania musimy na bieżąco realizować w każdym z Wydziałów. Biorąc pod uwagę wskazane powyżej działania należy uznać, że Pana sformułowanie nt. „przestojów” i „przedłużania się wielu zadań” brzmi w kontekście wykazanych wyników deprecjonująco i obraźliwie dla osób, które te wyniki osiągają. Poza tym postawiliśmy na jakość, a nie na ilość.

Nie zauważyliśmy również opóźnień w kwestiach leżących w gestii Wydziałów, o których Pan wspomina, czyli realizowanych przez Wydziały Infrastruktury czy Oświaty. Zatrudniamy kompetentnych, wykształconych, doświadczonych i zmotywowanych pracowników, którzy samodzielnie potrafią realizować zadania na czas i zapewnić ciągłość pracy Wydziału. Nie bez znaczenia jest również fakt, że zarówno Burmistrz, jak i Sekretarz Miasta, a obecnie również Zastępca Burmistrza, znają zakres prac danego Wydziału i służą wsparciem i pomocą, nie tylko w kwestii decyzyjności, ale również sposobu wykonania danego zadania. Żadna z tych osób nie pełni wyłącznie funkcji reprezentacyjnej, ale wykonuje koncepcyjną pracę, przygotowując również

dokumenty itp. Należy jeszcze dodać, że pracownicy Wydziału Oświaty mają znacznie więcej spraw niż w poprzedniej kadencji – ma to związek ze stale zwiększającą się liczbą Mieszkańców, a co za tym idzie, uczniów szkół i przedszkoli. W 2018 roku było ich o prawie 600 mniej niż obecnie.

Odnosząc się jeszcze do sformułowania „częstych zmian kadrowych”, sugerującego istnienie jakiegoś problemu związanego z polityką kadrową, leżącego po stronie Burmistrza czy Urzędu. Rotacja pracowników jest zupełnie zwyczajnym zjawiskiem, mającym miejsce w każdym miejscu pracy. W Urzędzie Miasta Kobyłka średni poziom rotacji pracowników wynosi 15%, a według danych Monitora Rynku Pracy, przygotowanych przez Randstad, średni poziom rotacji wśród polskich pracowników w ciągu ostatniego roku (od trzeciego kwartału 2018 roku do drugiego kwartału 2019 roku) wyniósł 22 proc. Tymczasem od kilku lat Polska znajduje się w ścisłej czołówce państw Unii Europejskiej, w których wskaźniki fluktuacji pracowników są najwyższe.

Pyt. 1 W Urzędzie Miasta Kobyłka od roku 2019 do 20 listopada 2023 roku zostały zawarte 84 umowy o pracę oraz 468 umów zleceń.

Ad.2. Rozwiązania umowy o pracę od 2019 r. - 2023 r.:

a) rozwiązanie umowy o pracę przez oświadczenie jednej ze stron z zachowaniem okresu wypowiedzenia (za wypowiedzeniem) art 30 § 1 pkt 2 Kodeksu pracy:

- przez pracodawcę - 6 osób
- przez pracownika - 19 osób

b) rozwiązanie umowy o pracę na mocy porozumienia stron art 30 § 1 pkt 1 Kodeksu pracy - 48 osób;

c) rozwiązanie umowy o pracę z upływem czasu na została zawarta art 30 § 1 pkt 4 Kodeksu pracy - 3 osoby.

W zakresie umów zleceń - każda umowa zlecenie jest zawierana na okres nie dłuższy niż rok budżetowy.

Jak Panu zapewne wiadomo, zmiana pracy odbywa się z różnych przyczyn. Z naszej wiedzy wynika, że najczęstszą przyczyną jest uzyskanie oferty na znacznie wyższym poziomie wynagrodzenia – nie dla wszystkich poczucie realizacji misji jest czynnikiem długotrwale przywiązującym pracownika do pracodawcy. Z danych GUS zresztą wynika, że w odniesieniu do stopy bezrobocia Polska bardzo dobrze plasuje się na tle innych krajów. Według aktualnych danych Eurostatu stopa bezrobocia – dla krajów członkowskich Unii Europejskiej (UE-27) w lutym 2022 r. – wyniosła 6,2%, a dla strefy euro (UE-19) – 6,8%. Również w obszarze wynagrodzeń widać znaczną poprawę. Z danych GUS wynika, że przeciętne miesięczne wynagrodzenie ogółem (brutto) w sektorze przedsiębiorstw w marcu 2022 r. wzrosło aż o 12,4% w porównaniu do roku poprzedniego. Według badań ManpowerGroup, wyższe wynagrodzenie jest najczęstszym powodem zmiany pracy. Pracownicy bardzo ambitnie podchodzą do rozwijania swoich kompetencji. Niemal wszystkim zależy na rozwoju zawodowym przynajmniej w małym stopniu (98%), przy czym w dużym lub bardzo dużym zależy ponad połowie (57%). Najczęściej wymienianymi powodami, dla których zatrudnieni chcą się rozwijać, jest własna satysfakcja (48%) oraz szansa na wyższe wynagrodzenie (44%).

Należy również zauważyć, że w poprzedniej kadencji (trzeciej z kolei poprzedniego Burmistrza), trwającej krócej niż obecna (4 lata versus 5 lat) z Urzędu Miasta Kobyłka odeszło 50 osób.

Pyt. 3 Stan zatrudnienia na 1 stycznia 2019 r. wynosił 103 pracowników, natomiast na dzień dzisiejszy tj. 23 listopada 2023 r. liczba osób zatrudnionych wynosi 108 osób (w tym 6 osób jest zatrudnionych na umowę na zastępstwo w związku z usprawiedliwioną nieobecnością pracowników).

Pyt. 4 W roku 2023 w Wydziale Infrastruktury zostało zatrudnionych dwóch kierowników, czyli zostały zawarte dwie umowy o pracę na to stanowisko. Przy okazji warto wspomnieć, że jednym z

powodów trudności w zatrudnieniu osób na stanowiska kierownicze w Urzędzie jest trudna współpraca z Radą Miasta. Kilka osób wymieniało właśnie ten powód jako przyczynę odejścia z pracy. Jak uzasadniali – nie chcą być „przesłuchiwani” przez kilkanaście wrogo nastawionych osób, spędzać długich godzin na sesjach czy nadmiernie stresować się tym, jak mogą być potraktowani. Mieszkańcy oglądają sesje Rady Miasta i kilka osób, zachęcanych do złożenia dokumentów aplikacyjnych w jednym z konkursów odpowiedziało, że nie ma zamiaru być traktowanym w ten sposób i żadne pieniądze nie są w stanie zrekompensować takiego ryzyka.

Pyt. 5. Jak już Państwa informowaliśmy, obsadzenie przedmiotowego stanowiska nastąpi w stosownym czasie oraz formie. W chwili obecnej pracownik któremu powierzono dodatkowe zadania polegające na koordynacji zadań Wydziału Ochrony Środowiska jest dobrym organizatorem i wywiązuje się z powierzonych dodatkowych zadań.

Pyt. 6. Oprócz oczywistych działań, typu szkolenia BHP, czy wdrożenie nowego pracownika przez kierownika Wydziału stawiamy na zapewnienie dobrej atmosfery w pracy. Burmistrz i Wiceburmistrz są dostępne dla każdego pracownika. Obowiązuje u nas polityka otwartych drzwi. Nie przestrzegamy zasad hierarchii, tak jak bywa to w niektórych Urzędach. Każdy z pracowników wie, że może przyjść i porozmawiać o swoich trudnościach, poprosić o wyjaśnienie oczekiwań. Nie dzielimy pracowników ze względu na stanowiska czy staż pracy. Nowi pracownicy nie zgłaszają zastrzeżeń, związanych z brakiem odpowiednich informacji na temat swojego stanowiska, jak sugeruje Pan w piśmie.

Ad.7. W Wydziałach Infrastruktury i Oświaty sytuacja kadrowa jest unormowana.

Jednocześnie prosimy o nierozpowszechnianie nieprawdziwych i tendencyjnych informacji o sytuacji kadrowej w Urzędzie Miasta Kobyłka. Jest to obraźliwe zarówno dla Pracodawcy, jak i dla Pracowników.

BURMISTRZ

Edyta Zbiec