



Warszawa, dnia 30.07.2014 r.

Pan
Marek Pawłęga
Dyrektor
Ośrodka Pomocy Społecznej
Dzielnicy Ursynów
m.st. Warszawy
w miejscu

Związek Zawodowy Pracowników Ośrodka Pomocy Społecznej Dzielnicy Ursynów m.st. Warszawy, w odpowiedzi na pismo OPS.DA.2000.4273.1.MTW z dnia 03.07.2014 r. w sprawie przedłożonego projektu procedury awansu zawodowego w OPS Ursynów, zgłasza następujące uwagi i postulaty do dokumentu:

- 1. Bezwzględny warunkiem wprowadzenia Procedury, jest jej umiejscowienie jako załącznik do Regulaminu pracy. Dopuszczamy także możliwość wprowadzenia Procedury jako część Regulaminu wynagradzania pracowników OPS Ursynów, gdyż ten zawiera już uregulowania i opisy dotyczące warunku wykształcenia oraz stażu pracy, które są proponowane jako główne przesłanki do awansu, zarówno przez Pracodawcę, jak i stronę związkową w przedstawionych przez siebie projektach.**

Zauważamy tym samym, iż dokument mylnie zatytułowany przez Pana „procedurą postępowania w przypadku wniosku o awans zawodowy w Ośrodku Pomocy Społecznej Dzielnicy Ursynów m.st. Warszawy”, jest w rzeczywistości „procedurą awansu zawodowego”, na co w sposób niebudzący wątpliwości, wskazuje jego treść. Proponowane przepisy wprost bowiem odnoszą się do obowiązków i uprawnień pracowniczych związanych z zasadami awansu zawodowego, a więc wyczerpują przesłanki określone w art. 104 § 1 Kodeksu pracy, a co za tym idzie wymagają ich wprowadzenia w Regulaminie pracy, jako podstawowym wewnątrzzakładowym źródle prawa pracy.

Na powyższe wskazuje również treść Pana pisma w ww. sprawie, w którym pojęcia „procedura awansu zawodowego” oraz „procedura postępowania w przypadku wniosku o awans zawodowy” stosuje się zamiennie. Ponadto, w sprawie prowadzonej obecnie przez Związek, a dotyczącej odmowy przyznania awansu zawodowego dla jednego z pracowników – uzasadniając swoją negatywną decyzję w tym względzie, posługuje się Pan warunkami określonymi w Regulaminie wynagradzania, który wprowadzał Pan zarządzeniem, a więc już wtedy – jak mniemamy – uznawał za właściwe określenie tych zasad w jednym z regulaminów.

Nie bez znaczenia jest, jak zapewne Panu wiadomo, iż oba Regulaminy i ich zapisy podlegają procedurze negocjacji pracowniczych (związkowych), co w przypadku wprowadzania reguł mających bezpośrednie przełożenie na prawa i obowiązki pracowników – ma kluczowe i istotne znaczenie.

Związek Zawodowy Pracowników
Ośrodka Pomocy Społecznej
Dzielnicy Ursynów m.st. Warszawy

ul. Jana Cybisa 7
02-784 Warszawa
KRS 0000384553 REGON 142945555 NIP 9512342487
e-mail: opsursynowzpp@gmail.com
strona internetowa: www.opsursynow-zpp.waw.pl



Postulujemy zatem, oprócz umieszczenia procedury w jednym z wymienionych regulaminów, dokonanie stosownej korekty w jej nazwie zgodnie z faktycznym i merytorycznym zakresem, a także wprowadzenie stosownej zmiany w § 1 dokumentu.

- W § 3 ust. 1 projektu postulujemy zastąpienie zdania: „Pracownicy zatrudnieni w Ośrodku mogą zostać awansowani na wyższe stanowisko (...)” sformułowaniem: „Pracownicy zatrudnieni w Ośrodku mają prawo zostać awansowani na wyższe stanowisko (...)”.**

Wprowadzenie szeregu warunków (staż pracy, wykształcenie, pozytywna ocena okresowa na którą z kolei składa się dodatkowych kilkanaście kryteriów), jest w opinii związku zawodowego – wystarczającym mechanizmem zabezpieczającym decyzyjność pracodawcy w ocenianiu pracownika, a także pozwala w dalszej kolejności na obiektywne, swobodne i adekwatne podjęcie decyzji w przedmiocie awansu zawodowego. Logiczną konsekwencją stawiania warunków (obowiązków) pracownikowi, jest wprowadzenie uprawnień dla pracowników, którzy opisane wymogi spełnią. Zachowanie równowagi pomiędzy wymaganiami, a uprawnieniami – stanowi w zarządzaniu firmą jeden z istotnych czynników motywujących pracowników do efektywnej pracy. Wprowadzenie jasnych powiązań pomiędzy powinnościami, a nabyciem określonych uprawnień – powoduje, że pracownicy mają przekonanie o obowiązywaniu czytelnych reguł, a także równym traktowaniu w dostępie do tych samych praw, po spełnieniu tych samych warunków. Zapis w brzmieniu proponowanym przez Pana oznacza nadal, iż nawet po spełnieniu rygorystycznych warunków, decyzja pracodawcy w przedmiocie awansu może być dla jednego pracownika pozytywna, a dla innego w analogicznej sytuacji – negatywna. Przeczy to w sposób oczywisty idei wprowadzania niniejszej procedury.

- W § 3 ust. 3 projektu proponujemy skreślenie słowa „niezbędne” w zdaniu pierwszym oraz wykreślenie w całości pkt. 2 i 3, jako bezprzedmiotowych.**

Warunki obligatoryjne (konieczne, niezbędne) do awansu zawodowego zostały zawarte w § 3 ust. 3 propozycji dokumentu (staż pracy, wykształcenie, pozytywna ocena okresowa). Wymienione w § 3 ust. 3 warunki zostały z kolei przez Pana określone jako fakultatywne (dodatkowe, pozostawione do wyboru, opcjonalne, niekonieczne). Zatem użycie słowa „niezbędne” jako sprzecznego z ww. pojęciem, wprowadza niejasność dla pracowników w przedmiocie konieczności lub możliwości ich spełnienia.

Postulujemy również wykreślenie warunków zawartych w pkt. 2 i 3 wskazanego paragrafu, z uwagi na fakt, iż oba stanowią powtórzenie kryteriów zawartych w okresowej ocenie pracowników z procedury o tej samej nazwie. I tak przykładowo: warunek organizacji pracy (pkt. 2 projektu) w całości wyczerpują, a nawet przekraczają, kryteria z arkusza oceny pracownika samorządowego (nr 1, 2, 4, 5). Z kolei warunek wysokiej jakości pracy (pkt. 3 projektu) w szerszym zakresie został uwzględniony w kryteriach nr 3, 6, 7, 9 i 19 powołanego arkusza oceny okresowej. Z uwagi na fakt, iż pozytywna ocena okresowa stanowi warunek konieczny (obligatoryjny) awansu zawodowego, znaczenie kryteriów zawartych w arkuszu oceny, zdaje się być silniej umocowane, niż jego powtarzanie w warunkach fakultatywnych.

Na marginesie zauważamy, iż wskazane przez Pana warunki zawarte jako przykładowe w pkt. 2 i 3 przedmiotowego paragrafu tj. brak uwag w trakcie kontroli oraz brak ukarania karą porządkową w okresie ostatnich 12 miesięcy – należy uznać za wyjątkowo



rygorystyczne i w praktyce zamykające drogę do awansu. Uchybienia, nawet o niewielkim znaczeniu, a także takie, które wpisywane są do protokołów pokontrolnych przez przełożonych pomimo braku czytelnych reguł w danym zakresie – zdarzają się bowiem każdemu pracownikowi i trudno oczekiwać by w rozbudowanym systemie szczegółowych wymogów i takiej też kontroli, uwagi takie nie miały miejsca. Z kolei warunek braku kary porządkowej w okresie ostatniego roku, rozumiany dosłownie, może oznaczać iż nawet kara porządkowa (upomnienie, nagana), uchylona przez pracodawcę lub sąd wskutek skutecznego wniesienia zażalenia, nadal może pozostać podstawą do ograniczenia drogi awansu.

- 4. W § 4 ust. 2 oraz ust. 3 projektu postulujemy rozszerzenie podmiotów uprawnionych odpowiednio do: wystąpienia z wnioskiem o awans zawodowy, sporządzenia opinii do wniosku o awans zawodowy o organizację związkową reprezentującą pracownika i na jego wniosek.**

Powyższy postulat wynika wprost z przepisów nadrzędnych tj. ustawy o związkach zawodowych. Zaznaczyć należy, iż wprowadzenie możliwości złożenia wniosku o nadanie awansu zawodowego oraz wypowiedzenia się na wniosek lub za zgodą pracownika w kwestii tegoż awansu przez związek zawodowy, nie stanowi próby wprowadzenia dodatkowych uprawnień dla organizacji związkowej, a jedynie potwierdzenie praw określonych w ww. ustawie. Tak więc związek zawodowy, na każdym etapie i w każdej kwestii pracowniczej, za zgodą zatrudnionej osoby, może przedstawić własne stanowisko i wnioski.

- 5. W § 5 ust. 1 projektu procedury postulujemy zastąpienie sformułowania „awans zawodowy może wiązać się z podwyższeniem wynagrodzenia” stwierdzeniem - „awans zawodowy powinien wiązać się z podwyższeniem wynagrodzenia w pierwszym możliwym terminie”.**

Rozumiejąc, iż kwestia podwyższenia wynagrodzenia, nie zależy wyłącznie od woli pracodawcy, ale również od możliwości oraz kondycji finansowej Ośrodka – postulujemy by w projektowanej procedurze w sposób bardziej jednoznaczny powiązać awans zawodowy ze zwiększeniem wynagrodzenia, a jednocześnie pozostawić decyzję o terminie powiększenia uposażenia w gestii samego pracodawcy. Przyjmując powyższy zapis – pracodawca nadal dysponowałby swobodą w zakresie wysokości podwyżki, a także pewnym marginesem czasowym w terminie jej przyznania, jednakże – co istotne – tak sformułowany przepis (w odróżnieniu od proponowanego przez Pana), nie narażałby pracodawcy na ewentualny zarzut nierównego traktowania awansowanych pracowników w dostępie do podwyżki.

- 6. W § 4 ust. 6 projektu procedury postulujemy dopisanie do obecnego brzmienia-zdania - „ (...) wraz z określeniem wymogów, od których spełnienia - będzie zależało nadanie awansu zawodowego”.**

Postulujemy by oprócz określenia powodów dotyczących negatywnej decyzji w sprawie nadania awansu zawodowego, pisemna informacja dla pracownika zawierała również wskazania, które z wymogów winien on spełnić w przyszłości oraz jakie elementy jego pracy wymagają poprawy, by awans ten został nadany.



Powyższa propozycja i uwagi zakładowej organizacji związkowej mają charakter kompromisowy, gdyż – jak zapewne Pan zauważył – nie zawierają szeregu elementów proponowanych przez Związek we własnym projekcie procedury. Niemniej jednak, uznając znaczenie dokumentu dla pracowników oraz dążąc do wypracowania porozumienia – zwracamy uwagę jedynie na najistotniejsze kwestie w tym zakresie bez których przyjęcia - procedura stałaby się jedynie kolejnym dokumentem obligującym osoby zatrudnione do określonych zachowań, nie gwarantując im jednakże w zamian jednoznacznie uprawnień. Wprowadzania tego typu dokumentów staramy się unikać. Jednocześnie, wychodząc naprzeciw potrzebom samego pracodawcy, bardzo istotną i kluczową dla nas kwestię zawierania umów na czas nieokreślony z pracownikami zatrudnionymi w oparciu o umowy czasowe, nie rezygnując z przedstawionego postulatu, gotowi jesteśmy przenieść do odrębnej dyskusji.

W przypadku braku Pana zgody na jakąkolwiek z powyższych uwag Związku, wnosimy o ustalenie terminu spotkania celem prowadzenia dalszych rozmów w tym zakresie.

Otrzymują:

1. Adresat
2. a/a