



Burmistrz Miasta Cieszyna

Urząd Miejski | Rynek 1, 43-400 Cieszyn | tel.: 33 4794 300 | gstaszkievicz@um.cieszyn.pl



Cieszyn, 31 października 2024 r.

**Szanowny Pan
Janusz Kołder
Przewodniczący
Rady Miejskiej Cieszyna**

ORG.0001.9.2024.WSK

Odpowiadając na wniosek z dnia 26 września 2024 r. BRM.0014.KSS.3.2024 Pani Moniki Szlauer Przewodniczącej Komisji Spraw Społecznych w sprawie zobowiązania przez Burmistrza nowo powołanego kierownika MOPS do zweryfikowania polityki kadrowej w jednostce uprzejmie wyjaśniam, że w związku z podjęciem przez Radę Ministrów Rozporządzenia w sprawie wysokości minimalnego wynagrodzenia za pracę oraz minimalnej stawki godzinowej w 2025 r., w projekcie budżetu na 2025 r. zaplanowano wzrost minimalnego wynagrodzenia pracowników od 1 stycznia 2025 r. do kwoty 4666,00 zł. W związku z powyższym informuję, że od 1 stycznia 2025 roku wynagrodzenia zasadnicze pracowników, którzy nie zarabiają minimalnego wynagrodzenia za pracę, wzrosną o 5%.

Od kilku lat w Miejskim Ośrodku Pomocy Społecznej w Cieszynie realizowane są podwyżki wynagrodzeń pracowników Ośrodka. W ostatnich latach kształtowały się one następująco:

- 2020 r. -5%,
- 2021 r. - 5%,
- styczeń 2022 r. - 5%, lipiec 2022 r. - 5%,
- styczeń 2023 r. - 5% , lipiec 2023 r. -500 zł brutto dla każdego pracownika,
- styczeń 2024 r.- 12% dla każdego pracownika, lipiec 2024 r. - zmiana minimalnego poziomu wynagrodzenia zasadniczego, podwyżki obligatoryjne, nie dla wszystkich pracowników.

Wiem jednak, jak trudna jest sytuacja finansowa pracowników naszych jednostek, dlatego też w trakcie 2025 roku możliwości finansowe Miasta będą na bieżąco analizowane. Jeśli zostaną wygospodarowane dodatkowe środki, przeznaczę je na kolejne zwiększenie wynagrodzeń pracowników.

Odnosząc się do kwestii zweryfikowania polityki kadrowej, polegającej m.in. na przeglądzie opisów stanowisk pracy, zakresów obowiązków i odpowiedzialności pracowników, obciążenia psychicznego, dostępu do szkoleń i superwizji, funkcjonujących systemów motywacyjnych, regulaminu wynagradzania, wartościowania stanowisk pracy informuję, iż dokumentacja dotycząca pracowników zatrudnionych w Zespole ds. wspierania rodziny i pieczy zastępczej, w którym pracują cztery asystentki rodziny (jedna obecnie przebywa na urlopie macierzyńskim/rodzicielskim), jeden pracownik socjalny oraz koordynator, została przeanalizowana przez organ nadzoru podczas kontroli przeprowadzonej przez zespół inspektorów Oddziału ds. Pieczy Zastępczej Wydziału Rodziny i Polityki Społecznej Śląskiego Urzędu Wojewódzkiego w Katowicach w okresie od 15 do 19 kwietnia 2024 r. Powyższa kontrola nie wykazała żadnych nieprawidłowości w tym zakresie.

Podczas kontroli ustalono, że Kierownictwo Miejskiego Ośrodka Pomocy Społecznej w Cieszynie umożliwia asystentom rodziny szkolenia i podnoszenie kwalifikacji zawodowych. Asystenci podnosili swoje kompetencje zawodowe w zakresie pracy z dziećmi i rodziną poprzez uczestnictwo w różnych formach doskonalenia zawodowego.

Obecnie Miejski Ośrodek Pomocy Społecznej w Cieszynie rozpoczyna realizację projektu „Cieszyn(as) rodzina – kompleksowy program wsparcia rodzin”, w którym poza działaniami skierowanymi do rodzin przeżywających trudności w wypełnianiu funkcji opiekuńczo-wychowawczych zaplanowano również spotkania superwizyjne dla asystentów rodziny MOPS w Cieszynie (1 spotkanie 8-godzinne raz w miesiącu w okresie od grudnia 2024 r. do września 2025 r.).

System wynagradzania oraz motywowania finansowego pracowników Miejskiego Ośrodka Pomocy Społecznej w Cieszynie został zawarty w regulaminie wynagradzania pracowników samorządowych. Zgodnie z §4 regulaminu pracownikom przysługuje wynagrodzenie stosownie do zajmowanego stanowiska oraz posiadanych kwalifikacji zawodowych. Do wynagrodzenia przysługują dodatkowe składniki wynagrodzenia, w tym:

- dodatek za wieloletnią pracę zgodnie z ustawą i rozporządzeniem,
- dodatek funkcyjny (otrzymują go Kierownik Ośrodka, Zastępca Kierownika, Główna księgowa, kierownicy działów oraz koordynatorzy zespołów),
- dodatek specjalny (związany z okresowym zwiększeniem obowiązków służbowych lub powierzeniem dodatkowych zadań o wysokim stopniu odpowiedzialności lub złożoności, przysługuje w maksymalnej wysokości do 40% łącznie wynagrodzenia zasadniczego i dodatku funkcyjnego),
- dodatek dla pracownika socjalnego zgodnie z ustawą o pomocy społecznej,
- nagroda (przyznawana jest za indywidualne wyniki pracy pracownika, jego zaangażowanie w pracy, rzetelność, dyspozycyjność, samodzielność, inicjatywę w podejmowaniu działań polepszających organizację pracy placówki, złożoność realizowanych zadań, wykonywanie zadań nie leżących w stałym zakresie obowiązków),
- nagroda jubileuszowa zgodna z ustawą i rozporządzeniem,
- dodatek motywacyjny (to nowe świadczenie wypłacane w ramach rządowego programu „Dofinansowanie wynagrodzeń pracowników jednostek organizacyjnych pomocy społecznej w postaci dodatku motywacyjnego na lata 2024-2027” oraz rządowego programu „Dofinansowanie wynagrodzeń pracowników jednostek wspierania rodziny i systemu pieczy zastępczej na lata 2024-2027”).

Na dzień udzielenia niniejszej odpowiedzi na trzech asystentów rodziny przypada w sumie 27 rodzin. Zgodnie z ustawą o wspieraniu rodziny i systemie pieczy zastępczej, liczba rodzin, z którymi jeden asystent rodziny może w tym samym czasie prowadzić pracę nie może przekroczyć 15. Liczba rodzin przypadająca na jednego asystenta rodziny nie została zatem przekroczona.

Poczucie nadmiernego obciążenia pracowników może wynikać nie tyle z ilości obowiązków, co z charakteru problemów, z którymi asystenci rodziny i pracownicy socjalni spotykają się w swojej pracy. Praca z osobami uzależnionymi od substancji psychoaktywnych i alkoholu, praca z osobami zaburzonymi psychicznie, o obniżonym poziomie intelektualnym, zjawisko przemocy domowej, z którymi ww pracownicy mają do czynienia w swojej pracy przy jednoczesnym braku superwizji czy braku sprawnie działającego systemu wsparcia rodziny, takimi jak terapia uzależ-



Burmistrz Miasta Cieszyna

Urząd Miejski | Rynek 1, 43-400 Cieszyn | tel.: 33 4794 300 | gstaszkiwicz@um.cieszyn.pl

nienia, pomoc psychologiczna, małe zaangażowanie przedstawicieli innych służb może skutkować wypaleniem zawodowym pracowników.

W mojej ocenie warunki pracy pracowników zatrudnionych w Zespole ds. wspierania rodziny i pieczy zastępczej nie odbiegają na niekorzyść od warunków pracy pozostałych pracowników Ośrodka. Niewątpliwie świadczenie pracy na rzecz najuboższych, bezradnych, niepełnosprawnych mieszkańców miasta stanowi swego rodzaju misję i wymaga określonych predyspozycji zawodowych. W wielu sytuacjach jestem pełna podziwu dla profesjonalizmu, empatii i wysokiej kultury osobistej pracowników zatrudnionych w Ośrodku.

Z poważaniem

Z up. Burmistrza Miasta Cieszyna

Krzysztof Kaszuba
I Z-ca Burmistrza Miasta
(1)

Rozdzielnik:

1x Janusz Kołder – Przewodniczący Rady Miejskiej Cieszyna

1x Monika Szlauer – Przewodnicząca Komisji Spraw Społecznych, Zdrowia i Bezpieczeństwa Rady Miejskiej Cieszyna

1x MOPS a/a

