



BIP
Żelasko 08.06.21



OA.054.1.1.AK.2021



PP/P.0016268.2021
2021-08-07
Starostwo Powiatowe w Płońsku



Płońsk, dnia 7 czerwca 2021 r.

op. A. U. 07.06.2021
p.p. H. S. 08.06.2021

Pan

Dariusz Żelasko

Przewodniczący

Rady Powiatu

H.S. 08.06.2021

W odpowiedzi na pismo znak: **OP.0003.4.2021 z dnia 28 maja 2021 r.** dotyczące udzielenia informacji na zapytanie Pana Jacka Rzyńskiego - Radnego Rady Powiatu Płońskiego uprzejmie informuję, że Pracownicy Powiatowego Urzędu Pracy w Płońsku dzięki swojemu zaangażowaniu rozdysponowali środki dla lokalnych przedsiębiorców w wysokości: **26 985 952,35 zł** dla podmiotów gospodarczych. W tym okresie czasu urząd rozpatrzył: **5 524 dokumentów** i wypracował **600 godzin poza ustawowym czasem pracy.** Zadania w ramach Tarczy Antykryzysowej były realizowane w oparciu o dotychczasowe zasoby kadrowe równolegle realizując zadania podstawowe Urzędu.

Powyższy fakt bezpośrednio wpłynął na wysokość środków Funduszu Pracy na finansowanie kosztów obsługi. Na uwagę zasługuje fakt, że są to dodatkowe środki Urzędu Pracy ponad środki ujęte w budżecie na realizację podstawowych zadań. Stanowią rekompensatę w związku ze zwiększonymi nakładami pracy z tytułu obsługi zadań nałożonych na PUP ustawą z dnia 2 marca 2020 roku o szczególnych rozwiązaniach związanych z zapobieganiem, przeciwdziałaniem i zwalczaniem COVID-19, innych chorób zakaźnych oraz wywołanych nimi sytuacji kryzysowych (Dz. U. 2020 poz. 1842 z późn. zm.)

Uwzględniając powyższe, środki zostały rozdysponowane pośród 31 pracowników zajmujących się obsługą zadań w ramach Tarczy Antykryzysowej i oscylowały w przedziale od 500,00 zł do 12 000,00 zł. Jednocześnie pragnę zaznaczyć, że w procesie rozdysponowania kwot dla poszczególnych pracowników (zgodnie z podległością służbową) decydujące zdanie mieli bezpośredni przełożeni.

Ponadto pragnę zauważyć, że w myśl art. 11 (1) Kodeksu pracy pracodawca jest obowiązany szanować godność i inne dobra osobiste pracownika. Informacja o wysokości wynagrodzenia zatrudnionej osoby należy do sfery dóbr osobistych, podlegających ochronie na mocy art. 23 i 24



Kodeksu cywilnego. O obowiązku zachowania przez pracodawcę tajemnicy wynagrodzeń pracowników niejednokrotnie wypowiedział się Sąd Najwyższy. W uchwale 7 sędziów z 16 lipca 1993 r. (sygn. akt I PZP 28/93, OSNCP 1994/1/2) stwierdzono, że ujawnienie przez pracodawcę, bez zgody zainteresowanego, wysokości jego wynagrodzenia może stanowić naruszenie dobra osobistego w rozumieniu przepisów Kodeksu cywilnego. Do zachowania w tajemnicy wynagrodzeń pracowników zobowiązani są wszyscy, którzy mają dostęp do takich danych. Powyższe oznacza, że dokumenty zawierające informacje o wysokości wynagrodzenia pracownika, co do zasady powinny być udostępniane do wglądu tylko jemu i uprawnionym do tego instytucjom takim jak np. komornik, urząd skarbowy, sąd itd. Należy uznać, iż powyższe zasady dotyczą nie tylko wynagrodzenia zasadniczego, ale także innych świadczeń pieniężnych wypłacanych przez pracodawcę w związku ze świadczoną przez pracownika pracą (premie, nagrody itp.). Zgodnie z obowiązującym prawem naruszenie powyższych zasad może skutkować odpowiedzialnością cywilną pracodawcy względem pracownika za naruszenie dóbr osobistych (odszkodowanie, zadośćuczynienie).

Na uwagę zasługuje fakt, że zgodnie z art. 20 ust. 11 w zw. z ust. 10 ustawy z dnia 5.06.1998 r. o samorządzie powiatowym (Dz.U. z 2020 r., poz. 920) „Zapytania składa się w sprawach aktualnych problemów powiatu, a także w celu uzyskania informacji o konkretnym stanie faktycznym. Przepis ust. 10 zdanie drugie stosuje się odpowiednio.” Oznacza to, że zapytanie powinno zawierać krótkie przedstawienie stanu faktycznego będącego jego przedmiotem oraz wynikające z niego pytania. **Pana pismo z dnia 26 maja 2021r. nie zawiera krótkiego przedstawienia stanu faktycznego będącego przedmiotem zapytania.** Nie należy doszukiwać się istnienia jakichkolwiek problemów w PUP. Wszystkie zadania realizowane są na bieżąco, zachowana jest ciągłość pracy we wszystkich komórkach oraz terminy wyznaczone w zakresie poszczególnych zadań. Uwzględniając budżet wydatkowanych środków w 2020 r. na rzecz przedsiębiorców z powiatu płońskiego zapytanie radnego w sprawie wysokości nagród nie przyczyni się w istotny sposób do realizacji interesu publicznego. Nasuwa się zatem przemyślenie: czy jest Pan w stanie uczynić z pozyskanej informacji użytek dla dobra ogółu w taki sposób, który będzie przeważał szczególny interes publiczny? Czy przedmiotowa informacja w sposób realny wpłynie na poprawę funkcjonowania naszej jednostki? Czy istnieją indywidualne, realne i konkretne możliwości wykorzystania powyższych danych o które Pan zawniósł dla dobra ogółu i uczynienia z niej użytku dla dobra ogółu w taki sposób, który nie jest dostępny dla każdego? W myśl prawodawcy samorządowa instytucja zapytań radnych jest ze wszech miar pozytywnym uprawnieniem stosowanym przez pojedynczego radnego, klub radnych lub grupę radnych służącym do uzyskiwania informacji dotyczących polityk, strategii, planów oraz spraw o charakterze bieżącym,



wykonywanych przez organ wykonawczy, natomiast nie powinna ona być wykorzystywana jako instrument tzw. robienia polityki w radzie. **W mojej ocenie jako Kierownika jednostki sprawy kadrowe nie powinny być przedmiotem dyskusji społecznej, jeżeli nie są wywołane przez konkretnego pracownika lub grupę. Za każdą z takich informacji stoi człowiek, który w wielu przypadkach angażując się w realizację zadań zawodowych rezygnował ze swojego czasu prywatnego.**

Kierowane zapytania powinny dotyczyć polityki aktywizacji bezrobotnych, strategii, planów mających istotny wpływ na lokalny rynek pracy, zmierzać do wprowadzenia mechanizmów racjonalnych usprawnień w obszarach zatrudnienia.

Pracując na rzecz rozwoju lokalnego rynku pracy PUP chętnie przystąpi do współpracy w zakresie inicjatyw zgłoszonych przez Pana w obszarze usprawnienia aktywizacji lokalnego rynku pracy. Tutejszy Urząd czeka na sugestie i inicjatywy, które będą dobrze służyć przyszłej pracy merytorycznej dla dobra ogółu mieszkańców powiatu.

Pragnę poinformować, że wysokość dodatkowych środków uzyskanych z tytułu nagród dla kierownika jednostki wyniosła 26 500, 00 zł przy wypracowanych 199 godzinach nadliczbowych przy odpowiedzialności za prawidłowe wydatkowanie i rozliczenie środków w wysokości: 34 801 389,28 zł. co stanowi 0,07% wydatkowanych środków, zatem klasyfikuje do niskiego progu procentowego w stosunku do nagród przyznanych przez Starostę w poprzedniej kadencji.

W poprzednich latach dyrektorzy otrzymywali nagrody realizując tylko ustawowe zadania Powiatowego Urzędu Pracy (z innych źródeł) na poniżej wykazanych poziomach:

rok	kwota nagrody	budżet na aktywne formy wsparcia	wartość procentowa
2014	10 300,00 zł	12 204 686,51 zł	0,08
2016	20 530,00 zł	13 050 186,68 zł	0,15
2017	12 963,00 zł	13 952 328,11 zł	0,09
2018	6 832,00 zł	12 237 588,36 zł	0,05
2019	3 550,00 zł	6 615 481,69 zł	0,05



Wszystkie wypłacone kwoty są zgodne z Regulaminem wynagradzania pracowników zatrudnionych w Powiatowym Urzędzie Pracy.

Z poważaniem
DYREKTOR URZĘDU

Agnieszka Nec

Otrzymują:

- 1) Pan Jacek Rzyziński, Rady Powiatu Płońskiego;
- 2) Pani Elżbieta Wiśniewska Starosta Płoński;
- 3) a/a