



OG SEC
BEO

Zielona Góra, 31 lipca 2023 r.

Starosta Nowosolski
Zarząd Powiatu Nowosolskiego
ul. Moniuszki 3b,
67-100 Nowa Sól

Wnioskodawca : Region Zielonogórski NSZZ „Solidarność”
ul. Lisowskiego5, 65-072 Zielona Góra

Petycja

składana w trybie art. 2 Ustawy z dnia 11 lipca 2014 r. o petycjach dotycząca wprowadzenia przez Starostę i Zarząd Powiatu praktyki legislacyjnej polegającej na uwzględnianiu corocznego wzrostu wynagrodzeń dla pracowników jednostek organizacyjnych podległych Starostwu Powiatowemu w Nowej Soli, w tym spółek, co najmniej o wartość inflacji (powyżej gwarantowanego ustawą minimalnego wynagrodzenia) - już na etapie projektowania budżetu, po przeprowadzeniu negocjacji i uzgodnień z reprezentującym ich związkiem zawodowym, w ramach dialogu społecznego.

Szanowna Pani Starosto

mając na uwadze interes ogółu pracowników zatrudnionych we wszelkich jednostkach podległych Starostwu Powiatowemu w Nowej Soli, a także w celu zapewnienia im pewności warunków zatrudnienia; działając jako organizacja związkowa, reprezentatywna w rozumieniu ustawy o Radzie Dialogu Społecznego i innych instytucjach dialogu społecznego z dnia 24 lipca 2015r. (Dz.U. z 2015 r. poz. 1240) na zasadzie art. 63 Konstytucji RP w związku z art.2 Ustawy o petycjach z dnia 11 lipca 2014 r. (Dz.U. z 2014, poz. 1195) z późniejszymi zmianami; składamy wniosek o wprowadzenie przez Starostę i Zarząd Powiatu praktyki legislacyjnej polegającej na tym, że w corocznej uchwale budżetowej (już na etapie jej projektowania) będzie każdorazowo uwzględniany wzrost wynagrodzeń dla pracowników, obejmujący co najmniej inflację za rok poprzedni (powyżej gwarantowanego ustawą minimalnego wynagrodzenia), po przeprowadzeniu negocjacji i uzgodnień z reprezentującym ich związkiem zawodowym, w ramach dialogu społecznego

Dotychczas stosowana praktyka polegająca na tym, że uchwała budżetowa pierwotnie nie obejmuje w pełni takich regulacji wzrostu wynagrodzeń, a te są uchwalane czasami dopiero w trakcie roku w drodze nowelizacji budżetu, jest nie do zaakceptowania gdyż sprawia, że pracownicy nigdy nie mają pewności, czy w danym roku ich płace wzrosną (powyżej minimalnego wynagrodzenia regulowanego ustawą o minimalnym wynagrodzeniu) i w jakiej będą wysokości. Jednocześnie powoduje obniżenie siły nabywczej wynagrodzeń a tym samym brak bezpieczeństwa i stabilizacji dla setek pracowników i ich rodzin zatrudnionych w jednostkach organizacyjnych podległych Starostwu Powiatowemu w Nowej Soli. Pracownicy nie mogą przez to planować

z wyprzedzeniem swoich wydatków, ani w ogóle zarządzać własnym budżetem z dostatecznym rozeznaniem. Dodatkowo należy wskazać, że dotychczasowe postępowanie Pani Starosty jest całkowicie niezrozumiałe dla pracowników, gdyż co roku są oni informowani, że Powiat nie dysponuje odpowiednimi środkami na ich wzrost wynagrodzeń, tymczasem tylko niekiedy dochodzi do nowelizacji budżetu w omawianym zakresie jednak z dużym opóźnieniem. I oznacza to tyle, że znajdują się pieniądze na „jakieś”, najczęściej mało znaczące i zawierające się w ramach wprowadzonego ustawowo minimalnego wynagrodzenia, nazywane przez Panią regulacje/waloryzacje. Dlatego wnosimy aby każdorazowo już na etapie konstruowania budżetu rozdysponowanie środków na ten cel było zaplanowane z odpowiednim wyprzedzeniem, po przeprowadzeniu negocjacji i uzgodnień z reprezentującym ich związkiem zawodowym w ramach dialogu społecznego, a nie dokonywane *ad hoc*. Z uwagi na to, że opisywana wyżej sytuacja ma miejsce w każdym roku można wysnuć tezę, że taki zabieg jest przeprowadzany celowo, tyle że cel ten pozostaje dla nas niejasny, a z całą pewnością jest sprzeczny z dobrze pojętymi interesami pracowników oraz uczciwym dialogiem społecznym. Niepewność warunków zatrudnienia wpływa ujemnie na poczucie bezpieczeństwa zawodowego pracowników, a także sprawia, że czują się oni traktowani przez pracodawcę niepoważnie i bez należnego im szacunku.

Przejrzyste i uczciwe planowanie budżetu, na który również składają się przecież płacone przez pracowników podatki, a przez to informowanie pracowników o wzroście wynagrodzeń ze stosownym wyprzedzeniem stanowi przejaw troski pracodawcy o komfortowe warunki pracy stwarzane swojej załodze. Świadczy o partnerskim podejściu pracodawcy do pracownika, rozumieniu jego potrzeb i wychodzenie im naprzeciw.

W związku z powyższym żywimy nadzieję, że niniejszy wniosek zostanie przyjęty ze zrozumieniem i życzliwością, i zaowocuje pozytywnymi zmianami w praktyce legislacyjnej powiatu, a przyniesie to korzyść nie tylko pracownikom i pracodawcy, ale także ogółowi mieszkańców Powiatu Nowosolskiego, bo przecież każdy obywatel powiatu ma w bliższej bądź dalszej rodzinie pracownika powiatowej jednostki organizacyjnej. Poprawi to również atrakcyjność oraz bezpieczeństwo pracy w jednostkach powiatowych. Łatwiej będzie pozyskać wykwalifikowanych pracowników a tym samym wpłynie to na wyższą jakość usług publicznych świadczonych przez te jednostki.

Na zasadzie art. 10 ust. 1 Ustawy o petycjach z dnia 11 lipca 2014r. oczekujemy zajęcia pisemnego stanowiska w sprawie, nie później niż w terminie 3 miesięcy od dnia otrzymania niniejszej petycji.

Z poważaniem

CZŁONEK PREZYDIUM
Zarządu Regionu NSZZ „Solidarność”
Zielona Góra

Krzysztof Sobczak

PRZEWODNICZĄCY
Zarządu Regionu NSZZ „Solidarność”
Zielona Góra

Bogusław Motowidło

Do wiadomości:

1. Pracownicy jednostek podległych Starostwu Powiatowemu w Nowej Soli
2. Radni Powiatowi

Wyrażamy zgodę na ujawnienie na stronie internetowej podmiotu rozpatrującego petycję lub urzędu go obsługującego danych osobowych podmiotu wnoszącego petycję

adres do korespondencji : Region Zielonogórski NSZZ „Solidarność”
ul. Lisowskiego 5, 65-072 Zielona Góra