



BRR.152.4.2024

Boguchwała, 26.08.2024 r.

Szulc-Euphenics.com p. Spółka Akcyjna
Prezes Zarządu - Adam Szulc
ul. Poligonowa 1
04-051 Warszawa
podnoszenie-wiedzy@samorząd.pl

W odpowiedzi na petycję złożoną przez Inicjatywa - Jawność i Transparentność optymalizując koszty publiczne - Wszyscy zmieniamy Administrację na lepsze, dotyczącej wyników kontroli Najwyższej Izby Kontroli, niezależnie od wniosków przekazanych w wystąpieniach pokontrolnych kierownikom skontrolowanych jednostek, w zakresie:

– dokonywanie – w szczególności w jednostkach samorządu terytorialnego – rzetelnych analiz rzeczywistych potrzeb szkoleniowych oraz sporządzanie na ich podstawie okresowych planów szkoleń;

– określenie mechanizmów i procedur kontrolnych zapewniających efektywne wykorzystanie środków finansowych, w tym przeznaczonych na podnoszenie kwalifikacji zawodowych pracowników;

– wypracowanie instrumentów ewaluacji szkoleń i innych form podnoszenia kwalifikacji zawodowych pracowników, pozwalających na dokonanie oceny, czy przyniosły one zamierzone rezultaty, pragnę poinformować, że w art. 24 ust. 2 pkt 7 ustawy o pracownikach samorządowych uregulowany został szczególny obowiązek pracowników samorządowych stałego podnoszenia umiejętności i kwalifikacji zawodowych, który należy do obowiązków o charakterze podstawowym. Obowiązek ten, ma istotne znaczenie dla prawidłowego funkcjonowania samorządu terytorialnego. Do realizacji przez pracowników samorządowych obowiązku stałego podnoszenia umiejętności i kwalifikacji w zakresie nieuregulowanym w pragmatyce samorządowej ma zastosowanie przede wszystkim kodeks pracy oraz inne przepisy prawa pracy, które stosuje się do wszystkich pracowników pozostających w stosunku pracy podnoszących swe umiejętności i kwalifikacje zawodowe.

Pragmatyka samorządowa nie zobowiązuje pracodawcy do ustalania indywidualnych programów rozwoju zawodowego pracowników samorządowych, stanowiących podstawę do skierowania ich na szkolenia. Jednak kierując pracownika na takie szkolenie uwzględnia się w szczególności:

- 1) wnioski zawarte w ocenie okresowej dokonywanej przez bezpośredniego przełożonego;
- 3) plany i możliwości rozwoju zawodowego;
- 4) potrzeby i możliwości samorządu w zakresie zatrudnienia.

Uwzględniając powyższe, kierownicy komórek organizacyjnych kierujący i nadzorujący pracę w swoich referatach, zgłaszają potrzebę udziału danego pracownika w tematycznym szkoleniu i w miarę posiadanych środków pracownik w takim szkoleniu uczestniczy. Wydatkujemy środki publiczne na szkolenia w sposób jak najbardziej oszczędny i efektywny. Natomiast oprócz kwestii finansowych niezmiernie ważną rolę odgrywają kompetencje i autorytet prowadzących szkolenie. To prowadzący jest magnesem

przyciągającym uczestników szkolenia. Dlatego też oferty szkoleń, wpływające do urzędu bez zapytania, najczęściej są ofertami, które nie oferują dobrego, merytorycznego szkolenia. Skuszeni ceną kilkakrotnie zgłosiliśmy pracowników na takie szkolenia. W ocenie uczestników były one „słabe” i nie dawały efektów, co w konsekwencji skutkowało ponownym szkoleniem i ponoszeniem dodatkowych kosztów związanych ze szkoleniem.

Wyłanianie szkolenia poprzez procedury zamówień publicznych jest mocno ograniczające, tylko do ceny i programu szkolenia. Natomiast na szczególną uwagę zasługuje jakość tego szkolenia, która oczywiście wiąże się również z ceną szkolenia, ale główny ciężar koncentruje się na prowadzącym szkolenie. Prowadzący jest mentorem dla uczestników i to „za szkołą idą” zgłoszenia udziału w szkoleniu.

Ustosunkowując się do petycji, pragnę zwrócić uwagę, na zapisy ustawowe wskazują, że pracodawca powinien ułatwiać pracownikowi podnoszenie kwalifikacji zawodowych, co wynika zarówno z podstawowych zasad prawa pracy (art. 17 k.p.), jak i ze szczegółowych regulacji dotyczących obowiązków pracodawcy (art. 94 pkt 6 k.p.). Wyrok Sądu Najwyższego z 25 maja 2000 r., I PKN 657/99, OSNAPiUS 2001 nr 22, poz. 660, z głosem E. Engel-Babskiej OSP 2002 nr 6, poz. 89) w sposób jednoznaczny wskazał, że pracodawca nie ma obowiązku stwarzania warunków do uzyskania określonych kwalifikacji, w tym obowiązku ponoszenia kosztów edukacji pracownika. Do pracodawcy należy "ułatwianie" podnoszenia kwalifikacji, przez co należy rozumieć nieodmawianie bez uzasadnionych przyczyn zgody na korzystanie z wybranej przez pracownika formy kształcenia oraz tworzenie pozytywnej atmosfery wobec uczących się pracowników. Pracodawca może wyrazić zgodę na kształcenie się pracownika (także w czasie pracy), jednak z żadnych przepisów nie wynika dla pracodawcy obowiązek ponoszenia w takiej sytuacji kosztów zdobywania przez pracownika wykształcenia.

W świetle powyższego informuję, że Urząd Miejski w Boguchwale od wielu lat wyposaża stanowiska pracy urzędników w systemy LEX - system informacji prawnej, stanowiący elektroniczną bazę informacji prawnej, usługi eksperckie oraz praktyczne narzędzia. System umożliwia korzystanie z aktualnej bazy prawnej, komentarzy, wzorów dokumentów, komentarzy ekspertów, wyroków i orzeczeń sądowych, kalkulatorów, projektów aktów prawnych i terminów zmian w przepisach. System umożliwia również śledzenie na bieżąco informacji o zachodzących zmianach w przepisach jak również udział w bezpłatnych tematycznych szkoleniach z możliwością zadawania pytań. Szkolenia odbywają się on-line, istnieje jednak możliwość odtworzenia i zapoznania się zarówno z prezentowanym materiałem, jak również z zadawanymi pytaniami i odpowiedziami na nie. Jest to więc niezastąpione narzędzie z nieograniczonym czasowo dostępem w codziennej pracy każdego urzędnika. To rozwiązanie, w znaczący sposób ułatwia podnoszenie kwalifikacji pracowników, stawiając na ich zaangażowanie i samodzielność we wzbogacaniu wiedzy i kompetencji.

Otrzymują:

Adresat

A/a