



Burmistrz Miasta Sanoka  
Tadeusz Pióro



OR.033.13.2017.

Sanok 30.06.2017.

**Pan dr Piotr Uruski**  
**Posel na Sejm RP**

*szanowny Panie Posle,*

W nawiązaniu do przedłożonej pismem BP.PU-S/36/-1.2017.int. z dnia 30.05.2017 r. petycji Pana [ ] dotyczącej projektu weryfikacji kompetencji pracowników Urzędu Miasta w Sanoku, uprzejmie informuję o obowiązującym stanie prawnym i stosowanej w powyższym zakresie pragmatyce.

Sprawę zatrudniania pracowników samorządowych w urzędach gmin, jednostkach pomocniczych, gminnych jednostkach organizacyjnych i samorządowych zakładach budżetowych regulują przepisy ustawy z dnia 21 listopada 2008 r o pracownikach samorządowych (Dz. U. z 2016r. poz. 902 z późn. zm).

Pracownicy ci są zatrudniani na stanowiskach:

- urzędniczych, w tym kierowniczych stanowiskach urzędniczych,
- doradców i asystentów,
- pomocniczych i obsługi.

Zatrudnienie na wolne stanowiska urzędnicze, w tym kierownicze poprzedzone jest otwartym i konkurencyjnym naborem ogłaszonym co najmniej w Biuletynie Informacji Publicznej. Pracownik samorządowy obowiązany jest do odbycia służby przygotowawczej mającej na celu teoretyczne i praktyczne przygotowanie do należytego wykonywania obowiązków służbowych. Służba przygotowawcza kończy się egzaminem i dopiero jego zdanie oraz złożenie ślubowania jest podstawą do dalszego zatrudnienia.

Zgodnie z art. 27 cytowanej ustawy pracownicy podlegają okresowej ocenie dokonywanej przez Burmistrza i osoby upoważnione co dwa lata. Zasady przeprowadzenia oceny określa Zarządzenie Burmistrza Miasta Sanoka w sprawie przeprowadzenia okresowych ocen kwalifikacyjnych pracowników samorządowych Urzędu Miasta oraz kierowników gminnych jednostek organizacyjnych.

Ocena dotyczy wywiązywania się przez pracownika z obowiązków wynikających z zakresu czynności i obowiązków wynikających z art. 24 i 25 ust. 1 cytowanej ustawy.

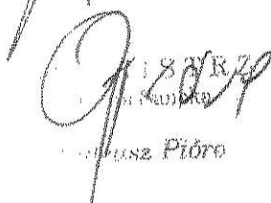
Uzyskanie po raz drugi negatywnej oceny skutkuje rozwiązaniem umowy o pracę.

Poza okresowymi ocenami pracownicy podlegają ciągłej ocenie z punktu widzenia kompetencji, stosunku do klientów urzędu, kultury osobistej, komunikatywności, uprzejmości, gotowości udzielania pomocy interesantom, bezstronności i uczciwości.

W Urzędzie Miasta obowiązuje ponadto Kodeks Etyczny pracowników, obligujący ich do przestrzegania norm etyczno zawodowych.

Corocznie przeprowadzane są anonimowe ankiety badania satysfakcji klientów urzędu zawierające między innymi pytania o jakość obsługi interesantów, z których wynika dobra opinia o pracownikach i jakości świadczonych przez Urząd Miasta usług. Należy zauważyć, że tylko w oparciu o prawnie dopuszczalne instrumenty można dokonywać oceny pracy pracowników oraz w uzasadnionych przypadkach stosować kodeksowe kary upomnienia lub nagany a w skrajnych sytuacjach rozwiązać umowę o pracę.

Reasumując pragnę podziękować za zainteresowanie tym zagadnieniem i zapewnić, że poruszone w petycji sprawy są dla mnie, jako Burmistrza Miasta i kierownika Urzędu Miasta bardzo ważne i przywiązuję do sprawy właściwego doboru kadr pracowniczych dużą uwagę oraz na bieżąco monitoruję jakość pracy podległych mi pracowników.

*Z podziękowaniem*  
  
Tomasz Pióro

Otrzymują:

1. Adresat
2. Pan
3. A/a.