

PROTOKÓŁ 1.2015
posiedzenia Komisji Rewizyjnej
dnia 19 stycznia 2015 roku

W posiedzeniu uczestniczyli członkowie Komisji oraz goście według załączonej do protokołu listy obecności. Ponadto w posiedzeniu udział wzięli Wójt Gminy Miłki – Barbara Mazurczyk, Sekretarz Gminy Miłki – Małgorzata Jasińska, Dyrektor Biura Obsługi Szkół – Artur Grzelak.

Tematem posiedzenia było:

1. Rozpatrzenie skargi na działalność Dyrektora Szkoły Podstawowej w Staświnach
2. Przyjęcie sprawozdania z działalności Komisji Rewizyjnej w 2014 roku
3. Omówienie projektu uchwały w sprawie obniżenia obowiązkowego tygodniowego wymiaru godzin zajęć dydaktycznych, wychowawczych i opiekuńczych nauczycielom zatrudnionym w pełnym wymiarze zajęć, którym powierzono stanowiska kierownicze

Do pkt. 1

Przewodnicząca zapytała Pana ~~Andrzeja Litbarskiego~~, który wniósł skargę, czy ma coś do dodania w sprawie. Skarżący oznajmił, że wykonywał wszystkie polecenia Dyrektora, pracował przeważnie od 5:00 rano do 11:00-12:00, przyjeżdżał również po południu. W razie potrzeby (np. awaria) istniała możliwość kontaktu telefonicznego. Skarżący był na każde zawołanie przełożonej. W ramach posiadanych umiejętności wykonywał remonty i inne naprawy. Czas pracy był ruchomy (zgodnie z zapisem w aneksie umowy), rozliczany indywidualnie. Stwierdził, iż rzetelnie wykonywał pracę przez 10 lat, za co otrzymywał dyplomy od Dyrektora. Ponadto co rok sporządzany był aneks do umowy związany ze stanowiskiem palacza. W 2014 roku do chwili obecnej skarżący nie otrzymał takiego aneksu. Pracuje i nie wie na jakich warunkach. Radna Fedorowicz zapytała, czy w trwającym sezonie grzewczym skarżący wykonywał obowiązki palacza. Pan ~~Andrzej~~ udzielił odpowiedzi twierdzącej. Radny Dominiuk zapytał, czy skarżący potwierdza, że bieżący okres grzewczy zaczął się 22.09.2014 (stwierdzenie pojawiło się w treści skargi) oraz czy do chwili obecnej pracuje na polecenie ustne. Zapytany udzielił odpowiedzi twierdzącej na oba zapytania. Dodał, że czasami palił do połowy maja. Pan ~~Andrzej~~ stwierdził, iż jest palaczem 4 godziny na dobę i 4 godziny konserwatorem. Do pracy przyjeżdżał w zależności od warunków pogodowych o 5:00 rano zdarzało się, że wcześniej. Po południu w ciągu dwóch godzin szlakował kocioł i podkładał do pieca. W czasie dużych mrozów pracował również w soboty i niedziele po uzgodnieniu z Dyrektorem (w ciągu tygodnia skarżący miał nadrobić sobie godzin, żeby starczyło na pracę w weekendy). Skarżący przekazał Komisji notatki dotyczące przebiegu zatrudnienia (od której był w pracy, ile czasu w niej przebywał, itp.), które samodzielnie prowadził. Radny Dominiuk zapytał, na jakiej zasadzie skarżący ma oddawane wypracowane nadgodziny. Pan ~~Andrzej~~ odpowiedział, że za nadgodziny jeszcze nic nie miał. Wszystko było uzgadniane ustnie, nie otrzymywał poleceń, ustaleń na piśmie. Radny Dominiuk zapytał, jak wygląda wymiar godzin pracy skarżącego od momentu, kiedy pełni obowiązki palacza i czy ktoś je nakreślał. Skarżący wyjaśnił, że przyjeżdżał o 5:00 rano i pracował do 11:00 zgodnie z ustnym poleceniem Dyrektora, żeby wcześniej przyjeżdżać i zdążyć rozpalić. Gdyby rozpoczynać wykonywanie obowiązków o 6:00 rano zgodnie z zapisem aneksu (wyszlakować kocioł po nocy, rozpalić), to przez 15-20 minut nie da się napalić, żeby było ciepło na przyjazd dzieci. Radny Dominiuk przypomniał, że w aneksie z 2013 roku jest zapis „czas pracy ruchomy, uzależniony od warunków atmosferycznych, indywidualne rozliczenie czasu pracy” i zapytał, czy wobec tego Dyrektor ingerowała w przeszłości w sprawy związane z czasem rozpoczęcia wykonywania obowiązków palacza, czy pojawiały się sugestie, żeby zmienić harmonogram pracy przy kotłowni, piecu. Skarżący odpowiedział, iż raczej tego nie słyszał od Dyrektora. Radny Dominiuk zapytał, czy były jakieś uwagi ze strony grona nauczycielskiego albo dzieci dotyczące Jego pracy. Skarżący stwierdził, że dzieci, nauczyciele byli zadowoleni, ponieważ wszystko było wykonywane

należycie. Nauczyciele nie mieli pretensji pod adresem Pana ~~Urbańskiego~~. Radny Dominiuk zapytał, czym spowodowane było rozpoczęcie okresu grzewczego od 22.09.2014 i czy palenie ma charakter ciągły. Zapytany wyjaśnił, że Dyrektor poprosiła, żeby przepalać w piecu, ponieważ było zimno. Palenie ma miejsce do chwili obecnej. Uczestniczący w posiedzeniu Radny Horoszkiewicz mieszkaniec Staświn dodał, że w szkole są dwa piece (grawitacyjny i kaflowy w stołówce).

Nie było więcej pytań do autora skargi, który opuścił obrady.

Dyrektor Szkoły Podstawowej w Staświnach (SP Staświny) – ~~Bożena Baranowska~~, której dotyczą zarzuty stwierdziła, że Pan ~~Urbański~~ bardzo podkolorował swoje zaangażowanie w pracę. Poza tym nie jest tak, że skarżący pracuje i nie wie od kiedy, ponieważ w styczniu ubiegłego roku podpisał zmianę warunków pracy i płacy do umowy (od 01.10.2014 będzie zatrudniony na pół etatu palacza i pół etatu konserwatora). Było to w styczniu, ponieważ pracownicy obsługi mają niskie uposażenie (zdarzyło się, że była konieczność dopłacenia do najniższej krajowej) i wtedy właśnie ma miejsce dozwolona w budżecie zmiana. Pan ~~Urbański~~ doskonale wiedział na jakich zasadach pracuje. Poza tym pracuje od wielu lat. W pierwszej umowie o pracę jest adnotacja, że w okresie grzewczym dodatkowo będzie wykonywał pracę palacza. Dyrektor stwierdziła, że nie było potrzeby, żeby rozpałać o godzinie 5:00 tylko o 6:00, więc skarżący pracował 4 godziny od 6:00 do 10:00. Miał z całego tygodnia 4 godziny. Daje to 20 godzin z tygodnia na ewentualne podkładanie po południu czy palenie w weekendy, jeśli warunki atmosferyczne sprawiały, że była taka potrzeba. Był to piec grawitacyjny z naczynkiem zbiorczym i nie było zagrożenia awarią (piec wygasnął). Natomiast jeżeli od maja skarżący pracował na pół etatu, to miał być na stanowisku od 7:00 do 11:00, ale Pan ~~Urbański~~ nigdy nie przestrzegał warunków (są na to świadkowie – pracownicy placówki). Konserwator jest potrzebny od 7:00 np. nauczycielom do wykonania ewentualnych prac w salach lekcyjnych, związanych z porządkami wokół szkoły lub przyniesienia gazu do stołówki. Pan ~~Urbański~~ zawsze miał swoje zdanie na ten temat. W czerwcu miał się meldować u Dyrektora, ponieważ ta nie ma możliwości dopilnować, kto ile pracuje. Część Pań pracuje sumiennie od godziny przed 7:00 do 15:00 czasem dłużej np., kiedy po Radzie Pedagogicznej trzeba zamknąć szkołę. Skarżący od 01.10.2014 roku pracuje w pełnym wymiarze 8 godzin, o czym wiedział od stycznia 2014, więc nie powinien twierdzić, że do dnia dzisiejszego nie otrzymał angażu. Jest to w dokumentacji, którą Dyrektor przekazała Komisji. Być może rozpałał we wrześniu, ale w ramach prac konserwatora. Jeżeli było trochę chłodniej, to pracując 4 godziny, w międzyczasie rozpałał. Cała jesień natomiast była ciepła i nie było potrzeby palenia w piecu po południu lub w październiku w czasie weekendów. Według Dyrektora ruchomy czas pracy nie jest dla Pana ~~Urbańskiego~~, ale dla dyrektora, który ustala pewne godziny pracy pracownika. To są pewne zasady, które funkcjonowały, ale są świadkowie – nauczyciele, którzy prowadząc zajęcia sobotnie zmarzli i dzwonili z tym problemem do Dyrektora. Poza tym temperatura w szkole po przerwie weekendowej wynosiła 10-12°C, natomiast w środę, czwartek, kiedy było już regularnie palone powyżej 20°C. Nieraz w salach było po 12°C i trzeba było przenosić uczniów z jednej klasy do innej, ponieważ trudno zawieszają zajęcia.

Dyrektor odniosła się do prac remontowych przeprowadzonych przez stawiającego zarzuty. Malowanie ścian, sufitów nie jest remontem, tylko zwykłym odświeżaniem pomieszczeń. Zwróciła również uwagę na jakość wykonanych prac, która wielokrotnie pozostawiała wiele do życzenia. W sierpniu 2014 roku podłogę w klasie 0 remontował rodzic – stolarz odpłatnie i skarżący nie pomagał przy pracach. Poza tym nie wypracował nadgodzin, co potwierdzają inni pracownicy szkoły (pracował 4 godziny i zniknął z pracy). Za dodatkowe czynności dostawał premie w wysokości 40-50%. Wszystko jest udokumentowane. Jeżeli Pan ~~Urbański~~ często rozpałał w piecu w soboty, to oprócz 20 godzin zapasu z tygodnia dostawał dodatkową premię specjalną. Nagrody natomiast otrzymywał, bo wynagrodzenia pracowników obsługi są bardzo niskie i wszelkie dodatkowe środki mają znaczenie. Dyrektor stwierdziła, iż stara się prowadzić politykę kadrową dobrze, żeby nikogo nie skrzywdzić. Radna Fedorowicz zapytała o nagrodę z 2013 roku „za wzorową pracę w zakresie administracyjno-gospodarczym”. Dyrektor odpowiedziała, że nie może nie przydzielić

nagrody. Jest to duża kwota w stosunku do otrzymywanego wynagrodzenia. Radny Dominiuk zapytał, czy to znaczy, że premiovany jest „nieudacznik”. Dyrektor poprosiła, żeby nie podchodzić do sprawy w ten sposób. W ubiegłym roku skarżący nie dostał nagrody, ponieważ w czerwcu miał naganę. Radny Dominiuk zapytał, dlaczego Dyrektor czekała dwa tygodnie z decyzją wypowiedzenia umowy (08.10.2104 miało miejsce zdarzenie, a wypowiedzenie jest z 24.10.2014). Dyrektor wyjaśniła, że był to czas, kiedy obserwowała pracę Pana ~~Urbanika~~, czy będzie przestrzegał ustalonych zasad. W czerwcu skarżący miał pracować od 7:00 do 11:00, ponieważ często był potrzebny w tym czasie. Dyrektor poinformowała również zebranych, że w maju miało miejsce bardzo przykre zdarzenie. Pan ~~Urbanik~~ przy świadkach (był dzielnicowy – Karol Romanowicz, ponieważ w tym dniu odbywało się przeszkolenie na kartę rowerową, Pan ~~Andrzej Burbiś~~ – pracujący dwie godziny emeryt, Panie ~~Zabela Puka~~, ~~Emilia Pływacz~~ i reszta nauczycieli) o 10:15-10:20 zniknął z pracy, mimo wcześniejszego uprzedzenia, że dojdzie do konfrontacji między autorem skargi a policjantem z uwagi na pewne zdarzenia, które dawały przesłanki do stwierdzenia naruszenia dóbr szkoły. Otrzymał wtedy naganę informującą, że nie przestrzega godzin pracy. Pracownik nie może uciekać 40 minut przed końcem pracy. Radny Dominiuk zapytał, kim bądź czym Dyrektor posługuje się przy wykonywaniu pracy kadrowej. Dyrektor odpowiadając poinformowała, że Kodeksem Pracy i Kartą Nauczyciela w zależności od sytuacji i pracownika. Radny Dominiuk stwierdził, że w otrzymanych dokumentach nie widzi umowy palacza. Dyrektor wyjaśniła, że jest aneks do umowy na czas nieokreślony ze stycznia 2014 roku, jest tam stosowny zapis. Radny Dominiuk zapytał, na jakiej podstawie skarżący miał wiedzieć w jakich godzinach pracuje, co reguluje czas pracy. Dyrektor stwierdziła, iż godziny pracy skarżącego są ruchome, ale nie ustala ich sam. Były ustalenia, polecenia słowne wykonania pracy. Czasami wystąpiły warunki atmosferyczne, kiedy temperatura spadła na 3 dni i trzeba było palić. Natomiast umowa o pracę określa, że będzie aneks odnośnie zmiany warunków zatrudnienia i wynagrodzenia. Radny Dominiuk stwierdził, że w karcie czasu pracy z września, kiedy już okres grzewczy rozpoczął się (od 22.09.2014) skarżący nadal pracuje 4 godziny. Dyrektor wyjaśniła, że okres grzewczy nie zaczął się od wskazanego momentu. Pan ~~Urbanik~~ palił w piecu stare papiery również w czerwcu, maju czy sierpniu, bo w szkole jest prowadzona segregacja odpadów. Przy etacie 1/2 konserwatora zdarzy się dzień, że trzeba rozpalić w wymiarze tych godzin. Tym bardziej, że pracownik ma przeszkolenie odnośnie palenia. Nie wykonywał dodatkowych godzin czasu pracy, tylko obowiązujące 4 godziny dziennie. Radny Dominiuk stwierdził, że z dostarczonych dokumentów w żaden sposób nie wynika, jak skarżący ma wykonywać swoje obowiązki palacza, jaki jest zakres obowiązków. Dyrektor wskazała umowę o pracę, aneksy, informację o pracy konserwatora i zakres obowiązków palacza. Szkoła jest małą jednostką i pracownicy wykonują różne czynności, które są niezbędne w zaistniałych warunkach. Nie można natomiast twierdzić, że wszystko jest źle prowadzone. Radny Dominiuk poprosił o wyjaśnienie następującej sytuacji, skarżący zaczyna palić od 01.10.2014 – na jakiej zasadzie wykonuje obowiązki w tym zakresie. Dyrektor wyjaśniła, że pół etatu pracuje jako konserwator i pół jako palacz, co daje 8 godzin etatu, skarżący miał pracować od 6:00 do 14:00, ponieważ warunki atmosferyczne nie wymagały palenia w soboty i niedziele. Teraz jest piec na podajnik i trzeba zajrzeć do niego raz na dwa dni. Radny Dominiuk przytoczył zapisy Kodeksu Pracy dotyczące umowy o pracę, która powinna określać strony umowy, jej rodzaj, datę zawarcia oraz warunki pracy i płacy w szczególności rodzaj pracy, miejsce wykonywania pracy, wynagrodzenie za pracę, wymiar czasu pracy. Umowę zawiera się na piśmie. Pracodawca ma tydzień na przekazanie pracownikowi tego typu informacji. W momencie podjęcia obowiązków palacza, skarżący powinien otrzymać pisemną informację w jakim zakresie, charakterze, w jakim wymiarze godzin będzie pracował. Co do wymiaru czasu pracy w omawianej sprawie jest tylko informacja o 4 godzinach pracy. W ubiegłym roku próbowano uregulować to aneksem (pojawilo się w nim bardzo lakoniczne stwierdzenie, że czas pracy jest uzależniony od potrzeb), w tym roku czegoś takiego nie ma. Dyrektor nie zgodziła się z przedmówcą i wyjaśniła, że umowa o pracę jest zawarta 17.08.2006 i zawiera wskazane informacje. Do wszelkich zmian warunków zatrudnienia i wynagrodzenia były robione aneksy. Radny Dominiuk zapytał,

czy w sytuacji kiedy jest – 20°C mrozu, palacz ma obowiązek przyjść w nocy. Dyrektor udzieliła odpowiedzi przeczącej, dodała, że pracownik nigdy nie był wzywany do pracy w nocy. Radny zapytał, o której skarżący rozpoczynał wykonywanie obowiązków pracowniczych. Dyrektor stwierdziła, że od 6:00 rano. Nie o 4:00 czy 5:00 – są to ustalenia własne Pana Urbańskiego. Radny Dominiuk zapytał, jaką pojemność miał stary piec. Dyrektor stwierdziła, że nie posiada tego typu szczegółowych informacji, od tego jest palacz. Następnie Radny zapytał Dyrektora, czy gdyby palacz rozpałił w piecu o 6:00 i byłoby zimno, to czy miałyby do niego pretensje. Dyrektor udzieliła odpowiedzi twierdzącej i dodała, że Pan Urbański miał 4 godziny zapasu dziennie na ewentualne podłożenie do pieca (wieczorem czy w godzinach popołudniowych), który powinien wytrzymać do rana. Dyrektor poinformowała również, że zna piec, ponieważ paliła w nim przez dwa miesiące w ramach wolontariatu, kiedy Pan Urbański uległ wypadkowi. Piec był grawitacyjny, po rozpaleniu trzymał ciepło, nie było zagrożenia awarią. Poza tym dotychczas pół etatu palacza wystarczało. Według Dyrektora ruchomy czas pracy nie polega na tym, że pracownik ustala sobie, kiedy przyjdzie do pracy. Pan Urbański miał się stawiać w pracy o godzinie 6:00 i palić w piecu. Godziny pracy skarżącego były ustalone od 6:00 do 10:00. Kiedy warunki atmosferyczne tego wymagały Pan Urbański pracował. Radny Dominiuk poprosił o wskazanie zapisu, że skarżący pracuje od 6:00 do 14:00. Dyrektor stwierdziła, że jest zapis o 8-godzinnym dniu pracy (pół etatu konserwatora i pół etatu palacza). Jako konserwator Pan Urbański miał pracować od 7:00 do 11:00. Dyrektor dodała, że w 2010 roku miała kontrolę Państwowej Inspekcji Pracy i nie było zarzutów, że aneks do umowy o pracę jest niewskazany. Dyrektor nie jest kadrową tylko nauczycielem i dyrektorem, który się dokształca, czyta, pogłębia wiedzę w tym zakresie, żeby przestrzegać prawa w omawianym zakresie, żeby to było dla pracownika korzystne.

Wójt odniosła się do wypowiedzi Dyrektora o płacowych dodatkach wyrównawczych i stwierdziła, że dotyczy on tylko nauczycieli, a nie pracowników obsługi. Jeżeli szkoła płaci dodatek wyrównawczy, to można stwierdzić, że jest złe zarządzanie finansami placówki, bo gmina najczęściej płaci taki dodatek nauczycielowi stażyście, a można było godziny ponadwymiarowe przydzielić wspomnianemu nauczycielowi (o najniższym stopniu kwalifikacji) i uniknąć płacenia dodatku. Wójt wystosowała prośbę, żeby w przyszłości mieć to na względzie, bo w tej chwili gmina jest zobowiązana do zapłacenia około 6 tys. zł dodatku w kwestii nauczyciela zatrudnionego w placówce. W przekonaniu Wójt można było tego uniknąć.

Wójt odniosła się również do twierdzenia Dyrektora, że reguluje wynagrodzenie poprzez nagrody i oznajmiła, że czegoś takiego nie należy robić. Za motywowanie pracowników odpowiada przełożony. Regulowanie niskich uposażeń formą nagrody jest niewłaściwe. Nagroda ma zupełnie inne przeznaczenie aniżeli regulacja płac i powinna być przyznawana za osiągnięcia. Powstał w związku z tym dysonans, bo pracownik otrzymał nagrodę jako wyróżnienie za dobre wykonywanie pracy.

Wójt zapytała, czy były sporządzone notatki służbowe na okoliczność niedopełnienia obowiązków pracowniczych przez skarżącego, o których była mowa wcześniej.

Dyrektor oznajmiła, że upomnienia były przekazywane w formie słownej i przynosiły one skutek na czas około miesiąca. Wójt stwierdziła, że w momencie kiedy sytuacja powtarzała się, należało sporządzić pisemne upomnienie z wpięciem do akt. Takie postępowanie przewiduje Kodeks Pracy. Zwłaszcza że zachowania skarżącego według wypowiedzi Dyrektora miały charakter powtarzający się. Powinno mieć to odzwierciedlenie w aktach osobowych pracownika.

Radny Horoszkiewicz przypomniał, że skarżący pracuje w placówce 10 lat i zapytał, czy przez ten czas zatrudniana była osoba, która „nie potrafi wbić gwoźdźcia w ścianę”, bo tak wynika z prowadzonej rozmowy, a skarżący wykonał między innymi łązienki, posadzki, ogrodzenia. Dyrektor stwierdziła, że musiał coś robić. Jest starszą osobą, która przepracowała wiele lat, jest jedynym żywicielem rodziny i ten punkt widzenia też był brany pod uwagę przy ocenie pracy. Była nadzieja, że upomnienia przyniosą spodziewane efekty. Przewodnicząca Komisji zapytała, czy Dyrektor rozmawiała z Panem Urbańskim na temat dni 07-08.10.2014, kiedy skarżący miał do załatwienia sprawy związane z pogrzebem matki,

czy informował Dyrektor o tym i czy ta wyraziła zgodę na to, żeby wcześniej wyszedł z pracy. Zapytana stwierdziła, że o takim fakcie przeczytała w piątek w Sądzie, podkreśliła, że rozmowa tego typu nie miała miejsca. Jest to kłamstwo. Ponadto mama skarżącego zmarła na początku września i Pan ~~Grzegorz~~ miał 15-16.09.2014 urlop okolicznościowy z tego tytułu. Jeżeli występuje potrzeba wcześniejszego wyjścia z pracy, to istnieje taka ewentualność po wcześniejszym uzgodnieniu, ale to jest kłamstwo. Akurat w tych dniach skarżący był poszukiwany, a był nieobecny już przed 11:00. Są na to świadkowie (pracownicy obsługi i nauczyciele). Skarżący uzyskał informację, że pracuje 8 godzin, ponieważ nie trzeba palić w piecu popołudniami, w weekendy i powinien być w pracy od 6:00 do 14:00. Dyrektor musi być sumienna w stosunku do pozostałych pracowników obsługi, którzy pracują po 8 godzin (woźne, kucharki). Należy wziąć też pod uwagę nagane z czerwca. Skarżący ma wykształcenie podstawowe i nie do wszystkich prac się nadaje. Do montażu telewizorów, urządzeń typu tablice multimedialne jest kto inny. Dyrektor stwierdziła, że nie robi krzywdy skarżącemu. Trudno jest ściśle ustalić zakres czynności konserwatora, bo raz może to być wymiana startera, innym razem jarzeniówki, malowanie ściany, wygrabienie liści czy wykoszenie trawy. Dodatkowo wykonane czynności były opłacane dodatkową premią. Taka jest prawda. Natomiast jeżeli są jakieś uchybienia, to Dyrektor przyjrzy się im i naprostuje w przyszłości, ale uważa, że autor skargi był informowany o wszystkich zmianach zatrudnienia i wynagrodzenia na bieżąco. Radny Dominiuk stwierdził, że nie ma to potwierdzenia w dokumentacji. Według Dyrektora jest inaczej. Przewodnicząca podziękowała za udzielone wyjaśnienia i Dyrektor opuściła obrady. Radny Dominiuk zapytał Sekretarz, czy aneks można traktować jako umowę. Sekretarz udzieliła odpowiedzi twierdzącej i dodała, że jest on rozszerzeniem warunków umowy. Przeanalizowała również dokumentację związaną ze sprawą i stwierdziła, że nie ma w niej umowy o pracę na stanowisku palacza, ponieważ nie ma aneksu. Jest natomiast umowa o pracę dla konserwatora na 4 godziny pracy dziennie. Komisja powinna zająć się zarzutami przedstawionymi w skardze. Natomiast szczegółami związanymi z przebiegiem zatrudnienia, wypowiedzeniem umowy o pracę zajmie się Sąd Pracy. Komisja opracowała wniosek do Przewodniczącego Rady uznający skargę za zasadną oraz wniosek skierowany do Dyrektora BOS w sprawie prawidłowego prowadzenia spraw kadrowych przez dyrektorów szkół podległych (materiały w załączniku do protokołu).

Do pkt. 2

Komisja zapoznała się z przedstawionym sprawozdaniem z działalności Komisji Rewizyjnej w 2014 roku (materiał w załączniku do protokołu). Sekretarz stwierdziła, że jest ono sporządzone prawidłowo. Można je ewentualnie uzupełnić o informację na temat opracowanych przez Komisję wniosków.

Do pkt. 3

Przewodnicząca Ciż stwierdziła, że będą potrzebne dokumenty, żeby sprawę należycie przeanalizować. Radna Fedorowicz stwierdziła, że Rada Gminy poprzedniej kadencji zajmowała się sprawą i o taki wymiar pens zabiegano. Wójt wyjaśniła, że jest uchwała z 2012 roku, która obowiązuje do dnia dzisiejszego. W ubiegłym roku pojawiła się propozycja zmiany, która przewidywała równe 6-godzinne pensa wszystkim dyrektorom. Taki projekt przekazano Związkowi Nauczycielstwa Polskiego (ZNP), który zaopiniował go negatywnie w pierwszej wersji ze względu na to, że uznał, iż to nie są jednakowe jednostki, żeby przydzielać taką samą liczbę godzin zajęć dydaktycznych. Po negocjacjach opinia została zmieniona na pozytywną. Radni zmienili jednak przedłożony projekt uchwały, która została podjęta z przydziałem godzin opracowanym przez Radę. Nadzór uchylił jednak uchwałę w całości rozstrzygnięciem nadzwyczajnym z uwagi na brak opinii ZNP (jest wymóg prawny, że ZNP ma obowiązek zaopiniować uchwałę w sprawie przydziału godzin). Po wyborach samorządowych 17.11.2014 roku do ZNP ponownie trafił projekt uchwały przewidujący równe 6-godzinne pensa. Na tym sprawa się zakończyła. Wójt udała się do Prezes ZNP w celu uregulowania zagadnienia. Ustalono, że najlepiej byłoby, żeby do ZNP normalnym trybem wpłynął projekt uchwały zaakceptowany przez Radę w celu poddania go procedurze opiniowania. Związki na wydanie opinii mają 30 dni (w szczególnych przypadkach 21). Dopiero wówczas można podjąć stosowną uchwałę. Taki jest plan na

dzień dzisiejszy. Radny Dominiuk zapytał, czy Wójt opracowując przedstawiony projekt bazowała na własnym doświadczeniu, czy był on konfrontowany z dyrektorami placówek. Wójt odpowiedziała, że nie było konsultacji z dyrektorami. Projekt był natomiast konsultowany z osobami odpowiedzialnymi za szkoły w ościennych gminach. Informacja jest przedstawiona w uzasadnieniu projektu uchwały.

Przewodnicząca stwierdziła, że należy przyjrzeć się, jak sytuacja wygląda w odniesieniu do placówek działających w gminie Miłki. Wójt wyjaśniła, że pens nie ustala się pod konkretnych dyrektorów, tylko pod potrzeby placówek. Radny Dominiuk wyraził opinię, że przedstawiony projekt uchwały jest rzeczowy. Podsumowuje wcześniejsze niejasności. Proponowany wymiar jest opracowany przez poprzednią Radę. Nie ma również zapisu §3, który budził niejasności. Uchwała jednoznacznie określa godziny pracy dyrektorów.

Wójt stwierdziła, że przedłożony projekt jest tylko propozycją, do której radni mogą się ustosunkować.

Więcej pytań, uwag nie zgłoszono.

Protokół sporządzono w dwóch jednobrzmiąco egzemplarzach, z których jeden przekazano Wójtowi Gminy Miłki.

Protokolant: Eliza Górecka

Eliza Górecka

Marta Ciż – Przewodnicząca Komisji..... *Marta Ciż*

Józef Dominiuk – Zastępca Przewodniczącej..... *Józef Dominiuk*

Elżbieta Fedorowicz – członek Komisji..... *Elżbieta Fedorowicz*