

PŁACE, AWANSE I WARUNKI PRACY

Płace należą do podstawowego instrumentu polityki wynagradzania a także polityki utrzymywania pracowników w miejscu pracy.

Tabela 1. Stan zatrudnienia w komórka organizacyjnych

Komórka organizacyjna	Liczba etatów stan na 31.12.2022r.
Zarząd, Sekretarz, Skarbnik	6 etatów
Biuro Powiatowego Rzecznika Konsumentów	1 etat
Biuro ds. Rady i Zarządu	4 etaty
Inspektor Ochrony Danych	0,5 etatu
Wydział Architektury i Budownictwa	12,775 etatów
Wydział Edukacji, Kultury, Sportu i Spraw Społecznych	9 etatów
Wydział Finansowy	11 etatów
Wydział Geodezji i Informacji Przestrzennej	22,55 etatów
Wydział Gospodarki Nieruchomościami	8 etatów
Wydział Kontroli, Audytu i Zdrowia	7,25 etatów
Wydział Komunikacji i Transportu	25 etatów
Wydział Organizacyjny, Kadr i Szkoleń	14,5 etatów
Wydział Ochrony Środowiska, Rolnictwa i Leśnictwa	6 etatów
Wydział Inwestycji, Funduszy i Zamówień Publicznych	13 etatów
Wydział Zarządzania Kryzysowego	11 etatów
Biuro Rozwoju i Informacji	8 etatów
Radca Prawny	1,5 etatu
Razem	161,075 etatów

W 2022r. przyjętych zostało 14 osób, natomiast z 12 pracownikami rozwiązano umowę o pracę: w tym z 1 pracownikiem rozwiązano umowę o pracę z upływem czasu, na który była zawarta, z 1 pracownikiem na podstawie porozumienie pracodawców (na podst. art. 22 ustawy o pracownikach samorządowych), z 2 pracownikami rozwiązano umowę o pracę na mocy porozumienia stron, 3 pracowników wypowiedziało umowę o pracę, 2 pracowników przeszło na emeryturę, 2 pracownikom rozwiązano stosunek pracy, w związku z odwołaniem ze stanowiska, natomiast z 1 pracownikiem wygasł stosunek pracy.

W 2022r. przeprowadzono 10 konkursów na stanowiska urzędnicze, w tym jeden konkurs na zastępstwo za nieobecnego pracownika.

Tabela 2. Ilość etatów na poszczególnych stanowiskach i w poszczególnych grupach: obsługowe, urzędnicze, kierownicze, kierownictwo Urzędu

Nazwa stanowiska	Stan na 31.12.2022r.
konserwator	1 etat
pomoc administracyjna	6 etatów
robotnik gospodarczy	1 etat
młodszy referent	11,8 etatów
referent	6 etatów
samodzielny referent	5 etatów
podinspektor	18,875 etatów
inspektor	48,75 etatów
specjalista	7 etatów
starszy specjalista	4 etaty
główny specjalista	11 etatów
informatyk	1 etat
inspektor ochrony danych, starszy archiwista	1 etat
powiatowy rzecznik konsumentów	1 etat
audytor wewnętrzny	0,25 etatu
radca prawny	1,5 etatu
kierownik referatu	7 etatów
kierownik biura	2 etaty
zastępca naczelnika wydziału	9,9 etatu
naczelnik wydziału	11 etatów
sekretarz powiatu	1 etaty
skarbnik powiatu	2 etaty
Zarząd Powiatu	3 etaty

Tabela 3. Średnie wynagrodzenie w starostwie w latach 1999, 2019, 2020, 2021, 2022 w porównaniu do średniego wynagrodzenia krajowego

WYNAGRODZENIE	1999.01.01	2019.12.31	2020.12.31	2021.12.31	2022.12.31
Średnie wynagrodzenie <u>na etat</u> w Starostwie*	1398,22zł	4317,25zł	4758,95zł	5164,89zł	5702,85zł.
Średnie wynagrodzenie <u>na osobę</u> w Starostwie*	1266,48zł	4275,31zł	4741,43zł	5116,97zł	5635,50zł.
Średnie wynagrodzenie krajowe	1706,74zł	4918,17zł	5167,47zł	5662,53zł	5783,75zł.

* w skład średniego wynagrodzenia w Starostwie Powiatowym wchodzi: wynagrodzenie zasadnicze, dodatek specjalny, dodatek funkcyjny oraz dodatek stażowy.

Benefits

Benefitami nazywamy świadczenia dodatkowe do zarobków (z *ang. Benefits&Compensation*), w postaci pieniężnej i niepieniężnej, przyznawane przez pracodawcę dobrowolnie lub przynależące z ustawy oraz innowacyjne rozwiązania organizacyjne, które są oferowane pracownikom, w tym celu, aby uatrakcyjnić miejsce pracy, budować markę pracodawcy, a co za tym idzie przyciągać wartościowych kandydatów do pracy w firmie oraz utrzymać już pracujących.

Podstawowym benefitem są dodatkowe świadczenia pieniężne, z których najczęściej występują nagrody.

Kolejne świadczenia pieniężne, przysługujące z ustawy, dotyczą możliwości sfinansowania okularów pewnej grupie pracowników z orzeczeniem lekarskim.

Rodzajem benefitu niepieniężnego są także szkolenia zapewniane pracownikom podczas pracy u pracodawcy, szczególnie te, które są zakończone uzyskaniem certyfikatu bądź poszerzają kompetencje pracownika. Szkolenia zostały omówione w odrębnym podrozdziale.

Pracownicy korzystają również z dobrodziejstw Zakładowego Funduszu Świadczeń Socjalnych. Podstawową cechą tego świadczenia jest jego socjalny charakter, czyli odwrotnie proporcjonalna adekwatność przyznanego wsparcia do dochodów uzyskiwanych na członka rodziny. To pracownicy sami przyznają sobie te świadczenia poprzez działalność reprezentującej ich Komisji Socjalnej. Przyznawanie i rozliczanie środków z Funduszu jest uzgadniane z przedstawicielem MOZ WSZZ "Solidarność Tarnowskie Góry".

Pracownicze Plany Kapitałowe [PPK] - to powszechny i dobrowolny system długoterminowego oszczędzania z przeznaczeniem na wypłatę po osiągnięciu przez uczestnika 60 roku życia, tworzony wspólnie przez pracownika i pracodawcę przy jednoczesnym udziale państwa. Głównym celem PPK jest zapewnienie dodatkowych pieniędzy, z których będzie można korzystać po 60. roku życia, a w wyjątkowych sytuacjach wcześniej.