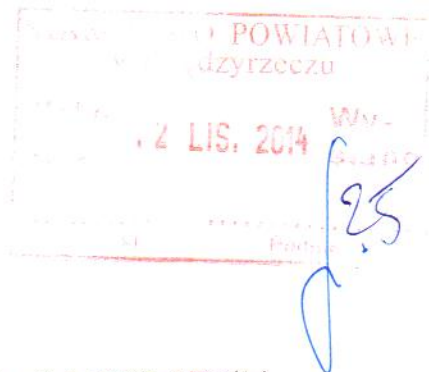


POWIATOWY URZĄD PRACY
Pl. Powstańców Wlkp. 1
66-300 MIĘDZYRZECZ
tel./fax 957412066, 957421307, 957412625
NIP 596-15-50-000, Regon 211028216, PKD 8413Z

BR+BS
Pa

Międzyrzecz, dnia 10 listopada 2014 r.



Pan
Starosta Międzyrzecki
ul. Przemysłowa 2
66-300 Międzyrzecz

Nasz znak : OA-0702-6/KJ/14

Odpowiadając na interpelację radnego Powiatu Międzyrzeckiego Pana Mariana Sierpatowskiego z dnia 29 października 2014 r. w sprawie procedury rekrutacyjnej w Powiatowym Urzędzie Pracy w Międzyrzeczu na stanowisko pomoc administracyjna oraz doradca zawodowy w załączeniu przesyłam pisemne wyjaśnienia, które w tej sprawie złożyła Pani Krystyna Januszewska – Zastępca Dyrektora PUP w Międzyrzeczu. Pani Krystyna Januszewska prowadzi jednocześnie sprawy kadrowe w naszym Urzędzie.

Zał. 1

DYREKTOR
Powiatowego Urzędu Pracy
w Międzyrzeczu
Bulach
mgr Hanna Bulach

Międzyrzecz, dnia 6 listopada 2014 r.

Krystyna Januszewska
Z-ca Dyrektora PUP Międzyrzecz

WYJAŚNIENIE
dotyczące interpelacji Pana Mariana Sierpatowskiego w sprawie procedury rekrutacyjnej
w PUP w Międzyrzeczu

Nowelizacja ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (Dz.U. 2014, poz. 598) z dnia 14 marca 2014 r., która weszła w życie w dniu 27 maja 2014 r. w istotny sposób zmieniła zasady współpracy z klientami urzędów pracy i nałożyła obowiązek ustalenia profilu pomocy dla każdego bezrobotnego oraz przygotowania indywidualnego planu działania dostosowanego do profilu pomocy. Profil pomocy dla osoby zarejestrowanej jako bezrobotna powinien być ustalony nie później niż w terminie do 31 grudnia 2014 r. i wyznacza właściwy ze względu na potrzeby bezrobotnego zakres form pomocy określonych w ustawie, a następnie przygotowanie przy udziale bezrobotnego indywidualnego planu działania.

Takie działania, oparte na analizie sytuacji bezrobotnego oraz planie działania, znacznie zwiększają szanse bezrobotnego na aktywizację i powrót na rynek pracy. Równocześnie jednak bardzo angażują kadrę powiatowego urzędu pracy pełniącą funkcję doradcy klienta, ponieważ wymagają nie tylko indywidualnego podejścia do każdej osoby bezrobotnej, ale także szerokiej wiedzy o rynku pracy i doświadczenia w pracy z osobami bezrobotnymi.

Funkcja doradcy klienta, ze względu na stałą opiekę nad klientem urzędu pracy, może zostać powierzona pracownikowi zatrudnionemu na jednym z czterech stanowisk, o których mowa w art. 91 ust. 1 pkt. 1-4 naszej ustawy tzn.: pośrednikowi pracy, doradcy zawodowemu, specjaliście ds. rozwoju zawodowego lub specjaliście ds. programów.

W związku z tym, że na koniec czerwca br. zarejestrowanych w naszych rejestrach było 4340 osób bezrobotnych, którym musiał zostać ustalony profil pomocy, oraz miesięcznie około 500 osób nowo zarejestrowanych, Dyrekcja tut. Urzędu wystąpiła z wnioskiem do Zarządu Powiatu Międzyrzeckiego o zwiększenie zatrudnienia w Powiatowym Urzędzie Pracy w Międzyrzeczu dodatkowo o 2 osoby. Powyższy wniosek uzasadniono zwiększoną liczbą oraz pracochłonnością zadań, które zostały nałożone ww. nowelizacją naszej ustawy. W połowie lipca 2014 r. Zarząd Powiatu Międzyrzeckiego przyznał tut. urzędowi dodatkowo dwa etaty (na czas określony do 31 grudnia 2014), umożliwiając tym samym zatrudnienie na czas określony dwóch pracowników realizujących nowe zadania.

Ze względu na zbyt krótki termin wskazany przez ustawodawcę do realizacji tego zadania oraz brak osób spełniających warunki umożliwiające pełnienie funkcji doradcy klienta, postanowiliśmy zorganizować jedno stanowisko pomocnicze pełniące funkcję typowo techniczną w celu odciążenia doradcy klienta, który w tym czasie może ustalać profil osobom bezrobotnym. Na to stanowisko został zatrudniony _____, który odbywał w naszym Urzędzie staż na stanowisku technik prac biurowych.

Na wyżej wskazane stanowisko nie jest wymagany konkursowy nabór.

Stworzenie drugiego stanowiska pomocniczego było bezzasadne ze względu na ustawowe określenie zadań i osób, które mogłyby je realizować, ponieważ nie spełniłoby ono naglących potrzeb Urzędu.

W tym czasie jako poszukująca pracy zgłosiła się do tutejszego urzędu nasza była pracownica , która pracowała na stanowisku doradcy zawodowego 10 miesięcy (ogółem w naszym Urzędzie 2 lata i 3 miesiące) i została zatrudniona po przeprowadzeniu w roku 2011 całej procedury konkursowej oraz po odbyciu służby przygotowawczej i złożeniu ślubowania. Poprzednia umowa o pracę została rozwiązana przez ww. z powodu problemów rodzinnych.

Pracując w naszym Urzędzie zdobyła licencję doradcy zawodowego, także odbyła liczne szkolenia z zakresu doradztwa zawodowego. Wykazała się w trakcie pracy ogromną wiedzą zawodową, znajomością przepisów, zdyscyplinowaniem i wysoką kulturą.

W związku z powyższym w/w osoba została zatrudniona na okres trzech miesięcy w celu wykonania nałożonego na nas określonego zadania.

Zastosowanie procedur związanych z konkurencyjnym naborem na stanowisko doradcy zawodowego opóźniłoby bardzo datę zatrudnienia i zagroziłoby nie wykonaniem zadań w nałożonym terminie.

Stojąc przed wyborem niedochowania wymogów formalnych przeprowadzanej procedury naboru a ryzykiem niezrealizowania powierzonego ustawowo zadania, oceniłam, iż znacznie bardziej negatywne konsekwencje wywołałoby nie wywiązanie się z zadania ustawowego.

Dlatego kierując się zasadą racjonalności, w związku z brakiem czasu w realizowaniu nałożonych ustawą zadań, a także pilną potrzebą zatrudnienia pracownika, który „z marszu” wykona pracę bez angażowania w naukę innych pracowników, dzięki czemu nie istnieje konieczność wdrażania go w kwestie związane z zasadami funkcjonowania Urzędu, postanowiłam ponownie zatrudnić tę osobę i co ważne , tylko na czas określony do końca 2014 r. (w ramach otrzymanych dodatkowo środków).

Jako osoba odpowiedzialna za realizację nałożonych ustawą zadań miałam na względzie należyte ich wykonanie.

Przy czym nie należy tutaj pomijać faktu, iż ustawowa konkurencyjność naboru na wolne stanowiska urzędnicze oznacza, że w jego wyniku zostanie zatrudniona osoba, której wiedza, umiejętności i inne cechy są najbardziej odpowiednie do wykonywania pracy na stanowisku, na które poszukuje się pracownika. W przypadku zostało to zweryfikowane uprzednio (a nie w ogóle), dlatego jej ponowne zatrudnienie stanowiło dla pracodawcy gwarancję, iż stanowisko to nie zostanie obsadzone pracownikiem bez odpowiednich kwalifikacji. Tym samym zachowana została realizacja postulatów zapewnienia zawodowego, rzetelnego i bezstronnego wykonywania zadań publicznych przez organ samorządowy do czego przyczynia się dobór kadry urzędniczej według kryteriów merytorycznych – co w tym przypadku zostało zachowane.

Jednocześnie nadmienić należy, iż nie istniała możliwość (ze względu na zakwalifikowanie wydatku do odpowiedniej kategorii budżetowej) zatrudnienia w inny sposób, niż na podstawie umowy o pracę, np. umowa zlecenie z powodu braku środków na ten cel.

Justyna Januszewska