

Słupsk, dn. 05.11.2016 r.

D-61-06/16

Odpowiedź na wniosek o udostępnienie informacji publicznej

W oparciu o ustawę z dnia 6 września 2001 r. o dostępie do informacji publicznej (Dz. U. z 2014 r. poz. 782), w odpowiedzi na Państwa wniosek (przesłany 23.10.2016 r. i otrzymany przez Miejską Bibliotekę Publiczną im. Marii Dąbrowskiej w Słupsku w dniu 24.10.2016 r.), przesyłamy Państwu żądane informacje.

1. Ile wynosi dominanta miesięcznych wynagrodzeń netto pracowników Miejskiej Biblioteki Publicznej im. Marii Dąbrowskiej w Słupsku?

Przy próbie określenia dominanty wynagrodzeń netto pracowników Miejskiej Biblioteki Publicznej w Słupsku wzięto pod uwagę średnie wynagrodzenie pracowników za okres od stycznia do września 2016 roku. Płace pracowników Miejskiej Biblioteki Publicznej w Słupsku są zróżnicowane, z tego też względu trudno jest określić dominantę (najczęściej wypłacanego wynagrodzenia w takiej samej wysokości) za powyższy okres. Płace ulegają permanentnym zmianom na które ma między innymi staż pracy pracownika, jego wykształcenie, kompetencje, itd. By móc odpowiedzieć na Państwa pytanie, podjęto się próby ustalenia w jakich przedziałach jest najwięcej osób otrzymujących podobne wynagrodzenie. Określono następujące przedziały, każdy o 50 zł większy, czyli przedział od 1350 do 1400 zł, przedział od 1400 do 1450 zł, przedział od 1450 do 1500 zł, itd. Najwięcej osób jest w przedziale od 1350 do 1400 – 8 osób. W grupie tej dominują pracownicy administracji (sprzątaczkę, intrologatorzy).

Wzięto także pod uwagę wypłatę wynagrodzenia netto w miesiącu październiku 2016. We wspomnianym wyżej miesiącu dominanta jest określona i wynosi 1 406,60 zł (4 osoby – sprzątaczkę). Biorąc pod uwagę powyższe kryterium przedziałów (każdy przedział o 50 zł większy), to najwięcej osób jest w przedziale od 1400 do 1450 zł – 11 osób, gdzie dominują pracownicy administracji. Badając wysokość wynagrodzenia netto za miesiąc październik 2016, dokonano także analizy wynagrodzeń wyłącznie kadry merytorycznej, czyli zatrudnionych młodszych bibliotekarzy (w tym zatrudnionych w ramach prac interwencyjnych oraz na okres próbny), bibliotekarzy, starszych bibliotekarzy, kustoszy, starszych kustoszy. Najwięcej osób w kadrze merytorycznej otrzymujących zbliżone wynagrodzenie netto znajduje się w przedziale od 1750 do 1800 zł – 6 osób.

2. Ile wynoszą wynagrodzenia netto na **wszystkich** stanowiskach w Miejskiej Bibliotece Publicznej im. Marii Dąbrowskiej w Słupsku, tj. na stanowiskach, w których zatrudnione są osoby pełniące funkcję publiczną? Prosimy o przypasowanie stanowisk, wzorem odpowiedzi Urzędu Miejskiego w Słupsku z dnia 4 listopada 2015 roku (ZK-RK-II.1431.6.2015) na podobnie brzmiący wniosek, do konkretnych działów biblioteki.

W Bibliotece zatrudniona jest zróżnicowana kadra, zarówno z wykształceniem wyższym bibliotekarskim, wyższym nie bibliotekarskim, średnim bibliotekarskim, średnim nie bibliotekarskim, zawodowym i podstawowym. W instytucji pracują również specjaliści, którzy nadzorują pracę sieci komputerowej, biblioteki cyfrowej, archiwizują kopie danych cyfrowych, mają wpływ na rozwój technologii, nadzorują systemy komputerowe i bazy danych, tworzą narzędzia informacyjno-komunikacyjne, wprowadzają i przetwarzają dane, zabezpieczają bazy i systemy zintegrowane.

W związku z powyższym, na płace wpływa wiele czynników, m.in.: specjalizacja, kompetencje, staż pracy, funkcja, zakres odpowiedzialności. Miejska Biblioteka Publiczna w Słupsku jest instytucją hybrydową, która działa w partnerstwie z wieloma innymi organizacjami, dlatego też kompetencje pracowników związane ze specjalizacją są niezwykle istotne, a przede wszystkim zróżnicowane. Pojawienie się różnic w wynagrodzeniach pracowników zatrudnionych na tych samych stanowiskach pracy jest wynikiem stażu pracy, wykształcenia, specjalizacji, odpowiedzialności, kompetencji, funkcji. Wysokość wynagrodzeń zależy także od wysokości przyznawanych przez Miasto Słupsk środków finansowych na płace pracowników. Ponadto koszty wynagrodzeń i pochodnych trzech pracowników zatrudnionych w filii bibliotecznej – Centrum Kultury i Języka Rosyjskiego pokrywane są w 100% ze środków finansowych, jakie Biblioteka otrzymuje od Fundacji Russkij Mir z siedzibą w Moskwie na działalność Centrum. Ponadto, 1/2 etatu jednego z zatrudnionych bibliotekarzy jest finansowane ze środków Starostwa Powiatowego, ze względu na pełnienie przez niego funkcji instruktora ds. bibliotek w powiecie.

W XXI wieku biblioteki publiczne nie miałyby racji bytu bez zaangażowania odpowiednich technologii informacyjno-komunikacyjnych, archiwów cyfrowych, systemów bibliotecznych zintegrowanych etc. Sieciowanie, zabezpieczenie baz, zintegrowanie systemu bibliotecznego, to wszystko ma wpływ na specjalizację. Kompetencje specjalistyczne pracowników mają duży wpływ na rozwój całej instytucji, ułatwiając pracę całemu zespołowi. Miejska Biblioteka Publiczna w Słupsku zatrudnia nie tylko bibliotekarzy obsługujących bezpośrednio Czytelników, ale również bibliotekarzy cyfrowych, brokerów informacji, animatorów życia literackiego. Dane są wciąż modyfikowane, przetwarzane, technologia bowiem nie stoi w miejscu. Akcje czytelnicze, promocje czytelnicze, integracja z Czytelnikami, to etap końcowy, który jest poprzedzony ogromem pracy innych osób zajmujących się gromadzeniem zbiorów, wprowadzaniem danych (w trzech językach), opracowywaniem zbiorów, tworzeniem i przetwarzaniem informacji regionalnej, instruktażem w powiecie, projektami, informatyzacją, promocją działalności kulturalnej, administrowaniem itd. Płace w kulturze nie należą do wysokich, dlatego też nie jest łatwo znaleźć specjalistę o wysokich kompetencjach, znającego języki obce, posiadającego wiedzę z zakresu literatury, umiejącego dzielić się wiedzą z

zainteresowanymi, zweryfikować informacje celem ewentualnej modyfikacji, przestrzegając przy tym ściśle określonych norm i zasad, również przy wprowadzaniu danych. Obowiązkiem Biblioteki, jako pracodawcy, jest również dbałość o dane osobowe dotyczące pracowników. Informacje o wysokości zarobków stanowią dobro osobiste pracownika w rozumieniu przepisów Kodeksu cywilnego oraz dane osobowe w rozumieniu ustawy o ochronie danych osobowych. Oznacza to, że pracodawca odpowiada przed sądem za podanie do wiadomości wysokości wynagrodzenia lub udostępnienie dokumentów płacowych bez zgody pracownika. Dane dotyczące zarobków konkretnego pracownika można udostępnić tylko temu pracownikowi, a nie innym podmiotom.

Biblioteka zgadza się ze stwierdzeniem, że można udostępnić informację o wynagrodzeniu pracowników, gdy w danym podmiocie na określonym stanowisku zatrudnionych jest kilka osób. Pozwala to w takim przypadku ustalić wysokość wynagrodzenia wypłacanego na określonym stanowisku, bez ujawniania danych osobowych konkretnej osoby. Jednakże nie oznacza to, by instytucja miała obowiązek udostępniać wynagrodzenia pracowników przypisując ich stanowiska do konkretnych działów Biblioteki. W poszczególnych działach niejednokrotnie jest zatrudniony jedna osoba na stanowisku starszego kustosa bądź kustosa, specjalisty itp., co pozwoliłoby na proste ustalenie danych osobowych pracownika.

W związku z powyższym w zestawieniu nie podano wynagrodzeń następujących pracowników (tylko 1 osoba zatrudniona na danym stanowisku w instytucji): bibliotekarz animator, bibliotekarz systemowy, informatyk, kierowca, konserwator, księgowy-kasjer, operator urządzeń skanujących, referent. Należy podkreślić, iż w/w stanowiska mają charakter usługowy lub techniczny i pozbawione są kompetencji w zakresie kształtowania spraw publicznych. W celu ochrony danych osobowych poszczególnych pracowników podano informację o wynagrodzeniach kierowników działów i filii bibliotecznych, bez podawania informacji, których działów i filii bibliotecznych są kierownikami oraz specjalistów bez podawania dziedziny specjalizacji. W poniższym zestawieniu podano także wynagrodzenia netto osób przebywających na zwolnieniach lekarskich, więc w niektórych przypadkach wynagrodzenia mogą być niższe niż zazwyczaj. Aby dane były miarodajne nie wzięto pod uwagę osób, które nie były zatrudnione przez cały październik 2016 (zatrudnione np. przez pół miesiąca). Informacje te są wystarczające w celu ustalenia wysokości wypłacanych wynagrodzeń netto w Bibliotece.

ZESTAWIENIE WYNAGRODZEŃ NETTO ZA PAŹDZIERNIK 2016 WEDŁUG STANU NA DZIEŃ 25.10.2016

Lp.	Stanowisko	Kwota wynagrodzenia netto
1	Dyrektor	4 771,72
2	Główny Księgowy	3 402,72
3	Zastępca dyrektora	2 658,09
4	Kierownik Działu	2 036,38

5	Kierownik Działu	2 114,72
6	Kierownik Działu	2 129,30
7	Kierownik Działu	2 363,04
8	Kierownik Działu	2 449,52
9	Kierownik Działu	2 801,06
10	Kierownik Działu	2 879,72
11	Kierownik Działu	3 078,41
12	Kierownik Działu	3 098,90
13	Kierownik Filii bibliotecznej	1 811,13
14	Kierownik Filii bibliotecznej	2 098,15
15	Kierownik Filii bibliotecznej	2 100,90
16	Kierownik Filii bibliotecznej	2 170,03
17	Kierownik Filii bibliotecznej	2 526,67
18	Kierownik Filii bibliotecznej	2 609,44
19	Specjalista ds.	1 806,13
20	Specjalista ds.	2 027,95
21	Specjalista ds.	2 347,65
22	Specjalista ds.	2 622,64
23	Starszy kustosz	1 901,14
24	Starszy kustosz	2 163,56
25	Starszy kustosz	2 232,14
26	Starszy kustosz	2 823,59
27	Kustosz	1 765,02
28	Kustosz	1 774,57
29	Kustosz	1 891,54
30	Starszy bibliotekarz	1 577,97
31	Starszy bibliotekarz	1 737,62
32	Starszy bibliotekarz	1 759,12
33	Starszy bibliotekarz	1 790,05
34	Starszy bibliotekarz	1 853,14
35	Starszy bibliotekarz	1 869,70
36	Starszy bibliotekarz	1 869,70
37	Starszy bibliotekarz	2 127,74
38	Bibliotekarz	1 420,64
39	Bibliotekarz	1 445,77
40	Bibliotekarz	1 516,23
41	Bibliotekarz	1 590,72
42	Bibliotekarz	1 759,12
43	Bibliotekarz	1 758,51
44	Młodszy bibliotekarz	1 250,91

45	Młodszy bibliotekarz	1 346,99
46	Młodszy bibliotekarz	1 428,13
47	Młodszy bibliotekarz	1 445,77
48	Młodszy bibliotekarz	1 471,05
49	Młodszy bibliotekarz	1 595,14
50	Młodszy bibliotekarz	1 682,76
51	Młodszy bibliotekarz	1 808,29
52	Introligator	1 379,73
53	Introligator	1 477,11
54	Sprzątaczką	1 404,64
55	Sprzątaczką	1 404,64
56	Sprzątaczką	1 406,60
57	Sprzątaczką	1 406,60
58	Sprzątaczką	1 406,60
59	Sprzątaczką	1 406,60

W ramach otrzymywanych wynagrodzeń, pracownicy otrzymują także premię regulaminową, która została wyżej ujęta. W miesiącu październiku premia regulaminowa wyniosła 15%. Wysokość premii jest jednak składnikiem zmiennym płacy i może być zmieniana w trakcie roku. W przypadku niezaplanowanych wypłat jednorazowych dla pracowników, takich jak np. odprawa rentowa lub emerytalna, ekwiwalent za niewykorzystany urlop, premia może ulec zmniejszeniu. Z kolei w przypadku uzyskania w ciągu roku oszczędności w funduszu płac, będących wynikiem przebywania pracowników na zwolnieniach lekarskich lub urlopach bezpłatnych, premia może ulec zwiększeniu. Wysokość premii jest ustalana co kwartał, po przeanalizowaniu sytuacji finansowej Biblioteki w danym kwartale.

We wrześniu 2012 r., po objęciu funkcji dyrektora przez Danutę Srokę, została przeprowadzona analiza płac. Płace pracowników merytorycznych były bardzo zróżnicowane. W 2013 r. zaczęto wyrównywać najniższe pensje, obserwując zaangażowanie, potencjał, biorąc pod uwagę wykształcenie. Staż pracy jest naturalnym ogniwem zwiększającym płace. W związku z niskim budżetem, ograniczonym drastycznie w 2012 r., podjęto działania zmierzające do naturalnego ograniczenia zatrudnienia, zaangażowania wolontariuszy, stażystów, Aresztu Śledczego. Przy tak niskim budżecie, by móc wyrównać płace pracownikom merytorycznym, potrzebny jest czas. Wyszukanie młodej kadry nie jest proste. By móc prawidłowo udostępniać informację należy poznać narzędzia informacyjne, którymi dysponują poszczególne Działy. Szkolenia wewnętrzne są sukcesywnie prowadzone dla wszystkich pracowników MBP. Organizacja szkoleń pogłębiających wiedzę bibliotekarską jest obowiązkiem pracodawcy, obowiązkiem pracownika zaś jest czynne uczestnictwo w szkoleniach w celu podniesienia kwalifikacji zawodowych.

Bibliotekarstwo można porównać do nauki języka obcego, zmiany normatywne są permanentne, zaś wdrożenie i wykorzystanie technologii bardzo skomplikowane. Dokumentalista czy broker informacji w bibliotece publicznej pracuje pod pewną presją,

bowiem błąd może kosztować kilka dni pracy informatyka bądź bibliotekarza systemowego. Praca w systemie bibliotecznym podczas wprowadzania danych bądź pracy w module zarządzania gromadzeniem wymagają totalnego skupienia, wiedzy i umiejętności. Młoda kadra pracuje pod opieką merytoryczną specjalisty nawet przez kilka lat, by móc w przyszłości samodzielnie zarządzać gromadzeniem czy modyfikować dane. Nie wszyscy potrafią dopasować się do zmienności systemów, norm, również norm prawnych, które zależne są od czynników zewnętrznych. Zróżnicowanie płac w bibliotece jest naturalne. Nie każda biblioteka publiczna jest biblioteką hybrydową (tradycja i technologia), bowiem dla biblioteki jest to poważne wyzwanie – poszukiwanie środków zewnętrznych, partnerstwa, zaangażowania specjalistów etc. Nie wszyscy pracownicy dają sobie szansę na awans. Jednym z takich przykładów jest poszukiwanie pracowników na stanowiska kierownicze. Zdarzały się sytuacje, w których nabór był prowadzony wśród zatrudnionej kadry, mimo to żaden pracownik nie przedstawiał oferty. Z tych względów na stanowiska kierownicze, po wielu rozmowach, byli desygnowani pracownicy z odpowiednią wiedzą oraz doświadczeniem. Mnóstwo się dyskutuje w kulisach co pracownik zmieniłby na lepsze w danym dziale, ale w momencie szansy tylko nieliczni biorą na siebie odpowiedzialność. Należy w tym miejscu podkreślić, iż dyrektor nie ma obowiązku ogłaszania konkursu na dane stanowisko w bibliotece, to dyrektor dobiera zespół pracowników, który wraz z nim płynnie realizuje koncepcję rozwoju instytucji.

Tak na marginesie, Miejska Biblioteka Publiczna im. Marii Dąbrowskiej w Słupsku jest poważnym partnerem dla innych instytucji m.in. archiwów, muzeów, wydawnictw, organizacji pozarządowych etc. Jesteśmy wysoko oceniani w Polsce i poza jej granicami, dlatego też inwestycja w infrastrukturę i wyszkolenie kadr jest tak bardzo istotne.

GŁÓWNY KSIĘGOWY

Andżelika Dyrmo
Andżelika Dyrmo

ZASTĘPCA DYREKTORA

Stanisław Katus
Stanisław Katus

SPECJALISTA
ds. kadrowo-socjalnych

mgr Maria Piasecka
mgr Maria Piasecka

RADCA PRAWNY
Krzysztof Głowacki
Krzysztof Głowacki