

Urząd Miejski w Śremie
Plac 20 Października 1
63 – 100 ŚREM

URZĄD MIEJSKI w ŚREMIE
ZESPÓŁ OBSŁUGI KLIENTA

Wpł. 01. 12. 2016

Pion/Zespół Zał.
Nr 34.687/1610

Śrem, dnia 30 listopada 2016 roku

P / 05400 / 2016

Dotyczy: odpowiedź na zapytania Radnego Rady Miejskiej w Śremie

W odpowiedzi na pismo nr PRKGO.0232.3.5.2016 dnia 29 listopada 2016 roku, w sprawie udzielenia odpowiedzi na zapytanie z dnia 24 listopada br, Radnego Rady Miejskiej w Śremie p. Tomasza Klaczyńskiego, informuję co następuje:

1. Od dnia 01 stycznia 2014 roku, kiedy powierzono mi stanowisko prezesa zarządu Spółki, zatrudnionych zostało 16 osób, w tym:
 - jedna osoba w miejsce (na zastępstwo) pracownika skierowanego, z uwagi na stan zdrowia, na półroczny zasiłek rehabilitacyjny,
 - dwie osoby w miejsce dwóch pracowników odchodzących z końcem roku 2016 na emeryturę.

Ponadto w związku z koniecznością dokonania wymiany wszystkich umów o zaopatrzenie w wodę i odbiór ścieków (przygotowanie ponad 7 tysięcy umów), staż w wymiarze trzech miesięcy, finansowany przez Powiatowy Urząd Pracy, odbywa jedna osoba, która po jego zakończeniu (ok 20 grudnia br.) zostanie przyjęta (to wymóg umowy z PUP) do pracy na okres kolejnych trzech miesięcy.

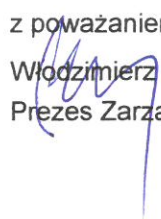
2. W przedstawionym w pkt. 1) okresie rozwiązano stosunek pracy z 13-toma pracownikami. Uwzględniając okoliczności dotyczące trzech pracowników, opisane w pkt.1), należy przyjąć, że rozwiązania stosunku pracy w okresie od 01 stycznia 2014 do końca grudnia br. Spółka dokona w przypadku 16 pracowników. Zatem ilość osób przyjętych i zwolnionych jest taka sama.

Powyższe uzasadnia także stan zatrudnienia w Spółce. Na dzień 31 grudnia 2013 roku wynosiło 92 osoby. Dziś to 95 osób, minus 3 osoby z pkt.1), to zatrudnienie na dzień dzisiejszy kształtuje się na poziomie końca 2013 roku.

3. Spośród 16 osób przyjętych do Spółki, wcześniej zatrudnionych w ATB TRUCK S.A. było 8 pracowników.
4. Polityka kadrowa w Spółce, w tym także procedury zatrudniania nowych pracowników, jest wyłączną kompetencją prezesa zarządu, który stosownie do potrzeb Spółki, wymogów obsadzanego stanowiska pracy i potencjału rynku pracy decyduje o sposobie przeprowadzenia naboru i wyborze kandydata. Dotąd nie prowadzono naborów przy wsparciu firm specjalistycznych, co jest kosztowne a jedynie w oparciu o własne działania w tym zakresie.

Korzystano głównie z kandydatów o potencjale znanym także pracownikom (kierownikom) Spółki, przy uwzględnieniu ich kompetencji, cech charakterologicznych, predyspozycji, zainteresowań, umiejętności i doświadczenia zawodowego. Wykorzystywano także bazę (kilkaset pozycji) kandydatów, którzy złożyli w Spółce swoje CV i listy motywacyjne. W dotychczasowych rekrutacjach nie było problemu z wyborem kandydatów na obsadzone stanowiska, nie było zatem potrzeby zamieszczania w prasie (?) informacji o potrzebach zatrudnieniowych Spółki.

Zwracam uwagę, że wszystkie zatrudnione osoby w trakcie trwania ich stosunku pracy, w opinii ich przełożonych, są b. dobrymi pracownikami: pracowici, kompetentni, zaangażowani, koleżeńscy i zdyscyplinowani a to potwierdza, że stosowane zasady naboru i metodologia procesu zatrudniania jest jak najbardziej prawidłowa.

z poważaniem

Włodzimierz Pepeta
Prezes Zarządu