

12 rok – budżet oświaty w trendzie wzrostowym, budżet partycypacyjny, nowa placówka, wdrożona podwyżka wynagrodzeń

W minionym roku rósł zarówno budżet na wynagrodzenia, jak i na wydatki rzeczowe, w tym pokaźnie na zakupy inwestycyjne. Tzw. „rzeczówka” stanowiła już 92% rekordowego jej poziomu z 2008r., choć znaczną jej część stanowiły dotacje celowe.

W wielkości płac odczuwało się podwyżkę dla administracji i obsługi. Środki ogółem pozyskane w trakcie roku stanowiły nieco ponad 7% budżetu.

Od 7 czerwca mamy dodatkową placówkę – Przedszkole nr 425 na Gocławiu.

Kierownicy gospodarczy z obsługiwanych jednostek brali udział w 2 szkoleniach organizowanych przez biuro, gdzie obok zdobywanej wiedzy istotnym walorem była wzajemna integracja. Inwentaryzacyjnym systemem kreskowym zostały objęte wszystkie placówki, poza jedną. W celu usprawnienia komunikacji z dyrektorami i pracownikami obsługiwanych jednostek - ustanowiono nowe stanowisko ds. administracyjnej obsługi radców prawnych. Do kolejnych czterech szkół podłączono światłowód, zwiększając w nich radykalnie przepustowość sieci internetowej.

Po raz pierwszy zorganizowane zostało w naszej siedzibie wspólne spotkanie głównych księgowych biur finansów oświaty z całej Warszawy. Tematem owocnej debaty było wprowadzenie centralnego miejskiego systemu rozliczeń podatku VAT i dodatkowe obowiązki wobec placówek. Wprowadzony został do obsługi kolejny rozdział klasyfikacji budżetowej: „kwalifikacyjne kursy zawodowe”.

Do naszej siedziby przeniesiono dzielnicową Komisję Dialogu Społecznego. Pracownik naszego biura wspomagał logistycznie obsługę programu 500+.

Po roku funkcjonowania, nowy system wynagradzania w biurze został poddany ocenie na spotkaniach: kolejno z kierownikami, starszymi specjalistami oraz na zebraniu ogółu pracowników. Ocena wypadła pozytywnie. Osiągnięto znaczący spadek udziału w wynagrodzeniu składników ruchomych, w konsekwencji wysokość pensji przestała być zależna od comiesięcznej oceny pracy przez kierownika. Dodatki motywacyjne są przyznawane z góry, na określony okres, ich wysokości i częstotliwości zależą od kategorii: dodatek z tytułu pełnionego stanowiska, pełnionej funkcji, dodatkowych zadań lub okresów wzmożonej pracy. Szczególnie w tym ostatnim przypadku jego zaletą jest taka sama wartość procentowa, powszechność (w okresie pierwszych 3 kwartałów, w poszczególnych kategoriach pracowników, a w ostatnim kwartale roku obejmuje już wszystkich), dodatkowa mobilizacja wszystkich pracujących, odpowiedzialność i współpraca. Dzięki temu znacząco wzrosła potrzeba umiejętnego zarządzania pozafinansowymi sposobami motywacji, jako długofalowymi, trwałymi działaniami na rzecz naszych pracowników. Stawianie na pomoc, pracę zespołową, a nie indywidualną rywalizację.

Niezwykle pozytywnym, efektem ubocznym nowego systemu jest znaczący wzrost nagrody jubileuszowej, będącej swoistego rodzaju gratyfikacją za długoletni staż.

Zbadano frekwencję pracowników, okazało się, że jest ona wyjątkowo wysoka i wynosi dla biura 94% sumy obecności w dniach roboczych wszystkich dni roboczych poszczególnych pracowników od momentu ich zatrudnienia. Co ciekawe, 9 osób ma 100 % obecność w pracy, w tym 4 pracownice zatrudnione od 1 lipca 2004r. (!)

Obok poniedziałkowych spotkań kadry zarządzającej, wprowadzono kwartalne spotkania dyrektora ze starszymi specjalistami, tworząc międzywydziałowe forum wymiany poglądów, opinii i pomysłów. Wewnętrzne szkolenia pozostawiono w gestii niektórych tylko starszych specjalistów, pozostałym powierzając inne zadania. Szkolenia zewnętrzne realizowaliśmy wspólnie z pracownikami innych biur.

Kolejna osoba zdała maturę, a do majowego egzaminu maturalnego w CKU przystąpiły ponownie 4 pracownice. Wielki podziw za wytrwałość.

Na początku roku mieliśmy do czynienia z nieuczciwym pracownikiem zewnętrznej firmy dozorującej nasz budynek. Wyrządzona szkoda została pokryta, osoba odpowiedzialna zaś ujęta przez organy ścigania. Niemniej ponownie sprawdzono systemy zabezpieczeń, regulacje i procedury wewnętrzne, uzupełniając je nowymi. Sala konferencyjna była udostępniana miejskim biurom: Informatyki, Infrastruktury, Organizacji Urzędu, radnym dzielnicy, wydziałom dzielnicy, Komisji Dialogu Społecznego, poradniom psychologiczno-pedagogicznym, jak również odpłatnie podmiotom komercyjnym. Wyremontowano parking, całkowicie pokrywając go kostką. Zreorganizowano archiwum, wymieniono fotele pracownikom, na nowo umeblowano 3 kierownicze gabinety. Uzyskano zgodę na zabudowę holu na parterze oraz podjęto decyzję o podziale jednego pokoju.

Wyrazem uznania dla naszych osiągnięć było zaproszenie dyrektora przez Biuro Edukacji do pracy w zespole ekspertów, planujących dostosowanie funkcjonowania biur finansów oświaty do zmienionych przepisów samorządowych.

Pracownicy.

Pracownicy podnosili swoje kwalifikacje na szereg sposobów:

- z refundacji kosztów studiów skorzystały 4 osoby,
- certyfikaty Stowarzyszenia Księgowych w Polsce uzyskały 2 osoby.

W sumie już 9 pracowników posiada potwierdzenie swoich kwalifikacji przez zewnętrzny podmiot branżowy.

- na zajęcia powtórkowe w CKU uczęszczały 3 pracownice,
- funkcje opiekunów dla mniejszych doświadczeniem pracowników pełniło 6 osób,
- prowadzone były zarówno szkolenia zewnętrzne jak i wewnętrzne.

Awans otrzymało 7 pracowników, wprowadzono nowe stanowisko, jedna osoba rozpoczęła od podstaw wewnętrzne szkolenie zawodowe.

Doroczne świąteczne paczki rozdawał wspólnie „stary” Mikołaj z Mikołajem „incognito”. Rok szkolny zakończyliśmy wspólnym rejsem po Wiśle, wzbogaconym niespodzianką grupy szybkiego reagowania Pani Hani.

W ciągu roku zatrudniono 6 osób, z czego dwie zrezygnowały. W sumie rozwiązano umowy w tym okresie z 8 pracownikami. Pomimo to średni staż pracy wynosi 10 lat !

Na urlop macierzyński przeszły 2 pracownice, po jednej pozostaje na urlopie rodzicielskim i wychowawczym, 2 osoby po długiej przerwie powróciły do pracy.

Placówki

Wysoką jakość obsługi potwierdzają dyrektorzy w jesiennych ankietach, często też obdarowują nas pracami swoich wychowanków. Podobnie jak rok temu, powróć

z urlopu wychowawczego pracownika, plany macierzyńskie 2 następnych osób oraz rotacja między wydziałami wymusiła zmiany w obsłudze kilku placówek. Skarbnik przekazał nam obowiązek wystawiania faktur VAT dla wszystkich, obsługiwanych placówek. Prowadzimy rejestry najmu, rejestry sprzedaży i zakupu VAT, obsługujemy system KIKUM, sporządzamy cząstkowe i zbiorcze deklaracje VAT. Konieczne było zmodyfikowanie komputerowego systemu księgowego oraz wprowadzenie totalnej zmiany w rozliczeniach. Pierwszy raz realizowaliśmy wydatki na rzecz placówek w ramach budżetu partycypacyjnego. Liczba obsługiwanych projektów unijnych wzrosła do 10, przekraczając łącznie kwotę 0,9 mln zł. W przypadku rozliczania decyzji administracyjnych Burmistrza Dzielnicy przyznających stypendia socjalne dla uczniów, choć wzrost w ich liczbie wyniósł niecałe 5%, to ich wartość zwiększyła się o 27%, do kwoty prawie 1,4 mln zł. Równie pracochłonne było rozliczanie nowej dotacji ministerialnej na zakup podręczników dla szkół podstawowych i gimnazjów. Pozostajemy w stołecznym: systemie ubezpieczeń majątku, systemie odbioru nieczystości oraz kupujemy energię elektryczną w ramach Warszawskiej Grupy Zakupowej, jak również usługi telefonii komórkowej. Jedyne wspólne zamówienie publiczne to ochrona budynków z jednym przedszkolem. Wszędzie, poza jedną placówką, wdrożyliśmy kreskowy system inwentaryzacji środków trwałych. Światłowód, w celu podłączenia do urzędowej sieci internetowej, przeprowadzono do CKU, SP 60, SP-72 i SP-255. Wspieraliśmy dystrybucję komputerów w ramach programu *Argos – przeciwdziałanie wykluczeniu cyfrowemu dzieci i młodzieży w Warszawie* oraz przekazanych do placówek używanych komputerów z Urzędu Miasta. Dla wszystkich kierowników gospodarczych zorganizowane zostały 2 szkolenia: z nowych zasad żywienia dzieci i młodzieży oraz z zamówień publicznych. Kontynuowaliśmy prezentację na tablicach zdjęć z imprez i uroczystości w placówkach, a poprzez wywieszenie otrzymanych zaproszeń pokazaliśmy mnogość organizowanych przedsięwzięć. Dodatkowo 1 tablicę przeznaczaliśmy na historyczne pamiątki po uroczystościach.

Podsumowanie.

W 12 roku poszerzaliśmy zakres swojej działalności o nowy rozdział, budżet partycypacyjny, nowe dotacje, kolejne programy unijne, wystawianie faktur VAT ze wszystkich placówek, cykliczne szkolenia kierowników gospodarczych. Realizowaliśmy jeszcze większy budżet, było znacznie więcej dokumentów, w tym generowanych ze zwiększonej puli stypendiów socjalnych. Dokonaliśmy zmian systemowych w księgowości i rozpoczęliśmy rozliczanie podatku VAT we wszystkich bezwzględnie jednostkach. Dostosowano wewnętrzne regulacje w zakresie rachunkowości do nowych zasad w Urzędzie Miasta. Wprowadzona została powszechna i jednolita podwyżka wynagrodzenia.

Udogodnienia dla placówek:

- zakup usług telefonii komórkowej w ramach centralnego zamówienia;
- wystawianie faktur VAT;
- standaryzacja projektów umów;
- podnoszenie kwalifikacji kierowników gospodarczych;
- powszechny kreskowy system inwentaryzacji.