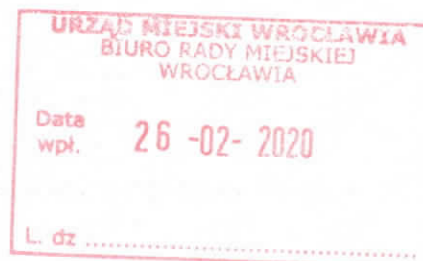


Wrocław, 26 lutego 2020 r.



Pan
Janusz Chudzik
Radny Rady Miejskiej Wrocławia



35

KZ.071- 14 /20

Szanowny Panie Radny,

w odpowiedzi na Pana pismo z dnia 12 lutego 2020 r. poniżej udzielam odpowiedzi na zadane pytania.

1. Proszę o udostępnienie informacji publicznej dotyczącej ile osób z podziałami na stanowiska, w tym kierownicze i samodzielne zostało zatrudnionych od 1 kwietnia 2019 r. oraz ile przed podjęciem zatrudnienia w MPK Sp. z o.o. pracowało w Polbus-PKS Sp. z o.o.

STANOWISKA KIEROWNICZE - 9 osób
SAMODZIELNE STANOWISKA – 3 osoby
PRACOWNICY ADMINISTR.-BIUROWI I SPECJALIŚCI – 45 osób
KIEROWCY – 158 osób
MOTORNICZOWIE – 82 osoby
PRACOWNICY ZAPLECZA – 67 osób
RAZEM: 364

w tym: pracownicy, którzy pracowali wcześniej w Polbus-PKS Sp. z o.o. – 24 osoby.

2. W jaki sposób zaplecze techniczne na zajezdniach korzysta z dostępu do części zamiennych w godzinach wieczornych, skoro magazyny na zajezdniach tramwajowych są otwarte najpóźniej do godziny 18.00. Nie chodzi o części podstawowe jak żarówka czy pióro wycieraczki, lecz elementy znajdujące się wyłącznie w obszarze magazynowym. Co dzieje się z tramwajem po zjeździe awaryjnym, który wymaga naprawy a potrzebna część jest zamknięta w magazynie, tym bardziej, że mamy do czynienia z brakiem sprawnych pojazdów gotowych do wyjazdu?

MPK Sp. z o.o. informuje, że magazyny główne czynne są w dni robocze (poniedziałek – piątek) w godzinach od 6.00 do 18.00 /w Zakładzie Tramwajowym Borek dodatkowo godziny pracy magazynu głównego wydłużone są do godz. 20.00 w dni z zaplanowanymi przeglądami/. W niedziele w Zakładzie Tramwajowym Borek magazyn główny czynny jest w godzinach od 10.00 do 18.00.

Natomiast magazynki podręczne, dostępne są dla pracowników warsztatów przez 24 godziny na dobę. Asortyment w magazynkach oraz jego ilość określona jest przez osoby decyzyjne i materialnie odpowiedzialne osobno dla każdego Zakładu Tramwajowego. Co do zasady, utrzymywany zapas odpowiada bieżącym potrzebom Zakładów, także tym związanym z usuwaniem awarii. Po zjeździe awaryjnym dokonywana jest diagnostyka i służby warsztatowe przystępują do naprawy pojazdu, korzystając z dostępnego asortymentu. Organizacja pracy magazynów w poszczególnych Zakładach nie ma wpływu na przygotowanie taboru tramwajowego do wyjazdów w dniu następnym.

3. W jaki sposób zapewnacie Państwo przerwy motorniczym/kierowcom skoro komunikacja tramwajowa i autobusowa w ogromnej ilości przypadków jeździ znaczenie opóźniona? Oczywiście istnieje możliwość wyrażenia zgody przez dyspozytora TR na posiłek, jednakże część kierujących skorzysta mimo opóźnienia z przysługującej przerwy a część wyprzedza ba pętlach poprzedzając brygady. Wynik takich działań to częste skróty, po których komunikacja nie pojawia się na znacznych odcinkach swoich tras, i cierpią na tym oczekujący na tramwaj/autobus pasażerowie. W jaki sposób rozwiązujecie Państwo te problemy, aby wykluczyć tak znaczną ilość przypadków skrótów w przyszłości?

Skróty, o których mowa w pytaniu, wynikają z opóźnień pojazdów komunikacji miejskiej z różnych przyczyn np. zatory komunikacyjne, zatrzymania w ruchu, kolizje, brak prądu, zamknięte przejazdy kolejowe, niewłaściwie działająca sygnalizacja świetlna. Działania podejmowane przez Spółkę, które pozwolą wykluczyć część opóźnień to:

- 1) stałe zabezpieczenie poprzez dedykowanie pojazdów zastępczych w przypadku ponadnormatywnych opóźnień lub zdarzeń drogowych (powyżej częstotliwości kursowania danej linii),
- 2) stała analiza rozkładów jazdy z uwagi na wdrożone zmiany w organizacji ruchu – korekta powdrożeniowa, z czasami wyrównawczymi na pętlach, lecz z utrzymaniem wymaganej przez Wydział Transportu częstotliwości,
- 3) kierowanie wniosków do Wydziału Inżynierii Miejskiej na komisji ds. sygnalizacji o korektę czasów w programie sygnalizacji oraz sprawdzenie koordynacji dla pojazdów komunikacji,
- 4) wskazywanie rozwiązań do projektów dla planowanych zmian w organizacji ruchu,
- 5) systematyczną naprawę torowisk, rozjazdów mająca na celu zminimalizowanie potencjalnych zdarzeń awaryjnych.

Ponadto wyjaśniam, że rozkłady jazdy dla taboru tramwajowego są projektowane w taki sposób, aby większość postojów była kilkunastominutowa. Pozwala to uniknąć opóźnień następnego kursu. Przy podziale służb na zamiany uwzględnia się wszystkie postoje w ramach danej brygady. Jeżeli postoje przewidziane przez rozkład jazdy nie kwalifikują się na przerwy będące odpoczynkiem lub jest ich za mało, brygadę obsługuje większa ilość motorniczych. Tworzy się brygady łączone lub dzieli się brygady względem czasu pracy.

Zarówno dla komunikacji autobusowej jak i tramwajowej przerwy projektowane są razem z rozkładami jazdy. W przypadku braku możliwości realizacji rozkładu jazdy wraz z przerwą (wypadki opóźnienia, korki) kierowca/motorniczy komunikuje się bezpośrednio z dyspozytorem CR, który zarządza ruchem na mieście.

4. Proszę o szczegółowe przedstawienie w jaki sposób przebiega proces naboru pracowników spoza MPK Sp. z o.o. na stanowisko średniego i wyższego szczebla, między innymi gdzie były emitowane ogłoszenia i na jaki czas? Ilu kandydatów się zgłosiło? Jakie kwalifikacje oraz doświadczenie/wykształcenie kierunkowe posiadają zatrudnieni pracownicy na stanowiska średniego i wyższego szczebla.

1. Przebieg procesu rekrutacyjnego w MPK Sp. z o.o. na stanowiska średniego i wyższego szczebla:
 - 1) Podstawą uruchomienia danej rekrutacji jest zatwierdzony Wniosek o zatrudnienie z poszczególnych komórek organizacyjnych, który trafia do Działu Rekrutacji.
 - 2) Rekrutujący przełożony i pracownik Działu Rekrutacji przygotowują na bazie zakresu zadań i odpowiedzialności profil stanowiska, obejmujący m.in. pożądane umiejętności i doświadczenie zawodowe, wybierają kanały rekrutacyjne, ustalają harmonogram planowanego procesu.

- 3) Na podstawie przygotowanego opisu kandydata rekrutujący przełożony przy udziale pracownika Działu Rekrutacji, dokonuje wyboru kluczowych kryteriów selekcji.
 - 4) Pracownik Działu Rekrutacji przygotowuje projekt ogłoszenia rekrutacyjnego i publikuje go w wybranych kanałach rekrutacyjnych.
 - 5) Rekrutujący przełożony przygotowuje pytania merytoryczne związane z obszarem funkcyjnym, w którym zatrudniony będzie kandydat oraz propozycje zadań do wykonania, jeśli zasadne jest ich zastosowanie w procesie.
 - 6) Na podstawie przekazanych pytań i treści zadań pracownik Działu Rekrutacji przygotowuje narzędzia selekcyjne wykorzystywane w danym procesie rekrutacyjnym.
2. Preselekcja:
- 1) Kandydaci wysyłają aplikacje on-line poprzez system E-recruiter.
 - 2) Pracownik Działu Rekrutacji dokonuje preselekcji aplikacji z uwzględnieniem ustalonych kryteriów selekcyjnych, przesyła wybrane aplikacje do rekrutującego przełożonego w celu akceptacji dalszego ich procedowania.
3. Spotkania rekrutacyjne:
- 1) Pracownik Działu Rekrutacji umawia zaakceptowanych kandydatów na pierwsze spotkanie rekrutacyjne, którego celem jest weryfikacja deklarowanej wiedzy, umiejętności i doświadczenia w odniesieniu do wymogów stanowisk, w identyczny i spójny sposób dla wszystkich uczestników procesu,
 - 2) Rozmowa kwalifikacyjna prowadzona przez rekrutującego przełożonego i pracownika Działu Rekrutacji, może być połączona z testem wiedzy,
 - 3) W razie potrzeby dalszej weryfikacji wiedzy i umiejętności kandydata, pracownik Działu Rekrutacji umawia wybranych kandydatów na kolejne spotkania rekrutacyjne.
4. Oferta zatrudnienia:
- 1) Wyboru kandydata do zatrudnienia dokonuje rekrutujący przełożony, uwzględniając rekomendację pracownika Działu Rekrutacji.
 - 2) Pracownik Działu Rekrutacji ustala w porozumieniu z Dyrektorem ds. Personalnych oraz rekrutującym przełożonym warunki oferty dla wybranego kandydata.
 - 3) Pracownik Działu Rekrutacji składa ofertę zatrudnienia wybranemu kandydatowi i w przypadku jej akceptacji przekazuje informacje dotyczące szczegółów oferty do Działu Kadr.
 - 4) Pracownik Działu Rekrutacji przekazuje aplikującym kandydatom informację zwrotną, dotyczącą procesu rekrutacji w formie mailowej lub telefonicznej.
 - 5) W indywidualnych przypadkach pracodawca ma możliwość podjęcia decyzji o wyborze kandydata, któremu złoży ofertę współpracy, z pominięciem wyszczególnionych wyżej etapów rekrutacji. MPK Sp. z o.o. jako pracodawca składa ofertę osobie, która w największym stopniu wpisuje się w określony i pożądaný profil stanowiskowy.
5. MPK Sp. z o.o. emituje swoje ogłoszenia na internetowych portalach rekrutacyjnych, tj.: Pracuj.pl; Praca.pl; Gowork.pl; stronie internetowej i intranetowej MPK oraz na tablicach ogłoszeniowych w budynku Dyrekcji i w Zakładach Tramwajowych i Autobusowym.
6. Standardowy czas publikacji ogłoszenia rekrutacyjnego wynosi 2 tygodnie.
7. Od 1 stycznia 2019 r. do 20 lutego 2020 r. w rekrutacjach na stanowiska średniego i wyższego szczebla zgłosiło się łącznie 1414 kandydatów, tj. średnio 47 osób na jedną rekrutację.
8. Struktura wykształcenia pracowników zatrudnionych na stanowiskach średniego i wyższego szczebla w MPK Sp. z o.o. po dniu 01.04.2019 r. przedstawia się następująco:
- Wyższe 67,35% w tym Podyplomowe 14,28%

- Średnie 26,53%
- Policealne 6,12%

5. W jakim czasie zatrudniona w MPK Sp. z o.o. Pani Psycholog jest w stanie dotrzeć na miejsce zdarzenia drogowego lub innego przypadku, gdy zaistnieje taka potrzeba? Czy w Przedsiębiorstwie istnieje stosowny dokument regulujący powyższą kwestię? Jeżeli tak – to proszę o dołączenie dokumentu do odpowiedzi.

Zgodnie z zapisami umowy zlecenia zawartej z Panią Psycholog, termin realizacji interwencji jest wyznaczony przez Zamawiającego tj. MPK Sp. z o.o. Biorąc pod uwagę dotychczasowe interwencje, czas dojazdu wynosił do dwóch godzin zegarowych. W wielu przypadkach pracownicy spółki preferowali rozmowę z psychologiem nie na miejscu wypadku, a w miejscu swojego zamieszkania. W tym zakresie Pani Psycholog dostosowuje się do indywidualnych potrzeb pracowników Spółki. W MPK Sp. z o.o. nie ma dokumentu regulującego powyższą kwestię.

6. Proszę o informację, jakie podjęli Państwo kroki, aby umożliwić przejazd pojazdom technicznym oraz służbom Nadzoru Ruchu po istniejących Bus – pasach, Przejazd taki w znacznej mierze przyspieszy dojazd, szczególnie gdy chodzi o różnego rodzaju zdarzenia w komunikacji tramwajowej. Jeżeli, nie były podjęte w tym kierunku żadne działania, co jest tego powodem i dlaczego? Jeżeli zostały jakieś kroki podjęte, to kiedy? I co jest wynikiem tych działań?

W przypadku poważnego zdarzenia drogowego służby Nadzoru Ruchu oraz dźwigi wypadkowe korzystają z buspasów. Pogotowia techniczne autobusowe i tramwajowe, którymi dysponuje MPK Sp. z o.o. rozmieszczane są w różnych punktach Miasta tak, aby dojazd do pojazdu z usterką/awarią był jak najkrótszy i optymalny.

Spółka dotychczas nie występowała oficjalnie do zarządcy drogi o zgodę na możliwość korzystania z buspasów. W chwili obecnej, biorąc pod uwagę ilość nowych buspasów, jest to pomysł godny rozważenia.

7. Ile spraw sądowych jest obecnie prowadzonych/w toku w stosunku do osób pełniących funkcje Zarządu Spółki Miejskiej MPK Sp. z o.o.?

W odniesieniu do powyższego pytania oświadczam, iż nie jest mi wiadomym, aby były prowadzone w stosunku do mnie jakiegokolwiek sprawy sądowe.

Treść niniejszego pisma nie podlega anonimizacji, przed publikacją w Biuletynie Informacji Publicznej (BIP-ie).

Z poważaniem


Krzysztof Balawejder
Prezes Zarządu

Sprawę prowadzi: Edyta Kozieł, Dyrektor ds. Korporacyjnych, tel. +48 71/3250880, e-mail: e.koziel@mpk.wroc.pl

Otrzymują:

- Adresat
- Biuro Rady Miejskiej Wrocławia
- Biuro Prezydenta Wrocławia
- Departament Infrastruktury i Transportu
- MPK a/a

