

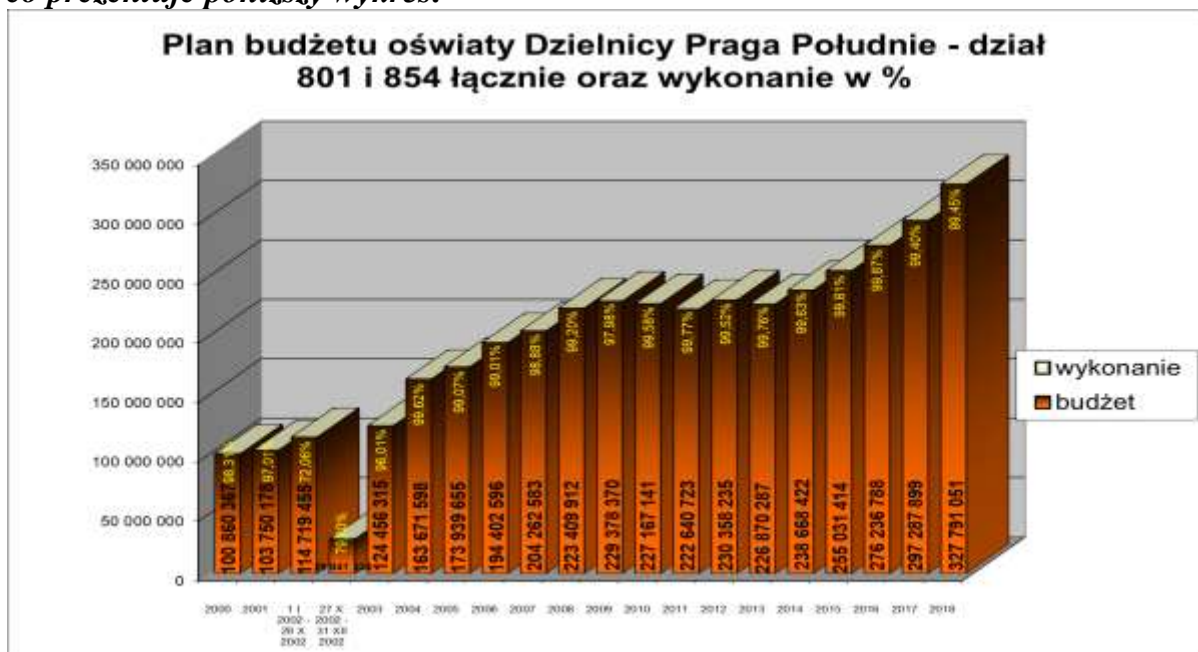
NASZE BIURO to wysoko wyspecjalizowana jednostka, niezbędna do efektywnego i prawidłowego funkcjonowania dzielnicowej oświaty, w pełnej gotowości na nowe wyzwania. Dzięki dbałości o bliską, dobrą współpracę z placówkami, systematyczne podnoszenie kwalifikacji i jakości pracy, jak również przez obniżanie kosztów oraz pozyskiwanie dodatkowych środków na potrzeby placówek, cieszymy się bardzo dobrą opinią. Wielu dyrektorów nie wyobraża sobie innego systemu obsługi finansowo-księgowej, a od 1.07.2004r. współpracowaliśmy ze 171 dyrektorami, z których 21 od 2004r. nadal pełni swoją funkcję.

Biuro to również bardzo niski koszt obsługi budżetu oświaty. W 2005 roku plan finansowy biura wynosił 4 889 145 zł, przy obsługiwanej kwocie 168 072 105 zł. - co dawało koszt 2,9%. W kolejnych latach relacja ta wahała się w przedziale 2,74%-3,5%, by na koniec 2019r. osiągnąć 2,71 %.

Przez ostatnich 10 lat z wynajmu sali konferencyjnej uzyskaliśmy ponad ćwierć mln zł. Udział środków unijnych w budżecie wzrastał z 1.592 zł. w 2005r. do 1,3 mln zł w 2018r., w ostatnim roku było to 0,6 mln zł. w 15 programach.

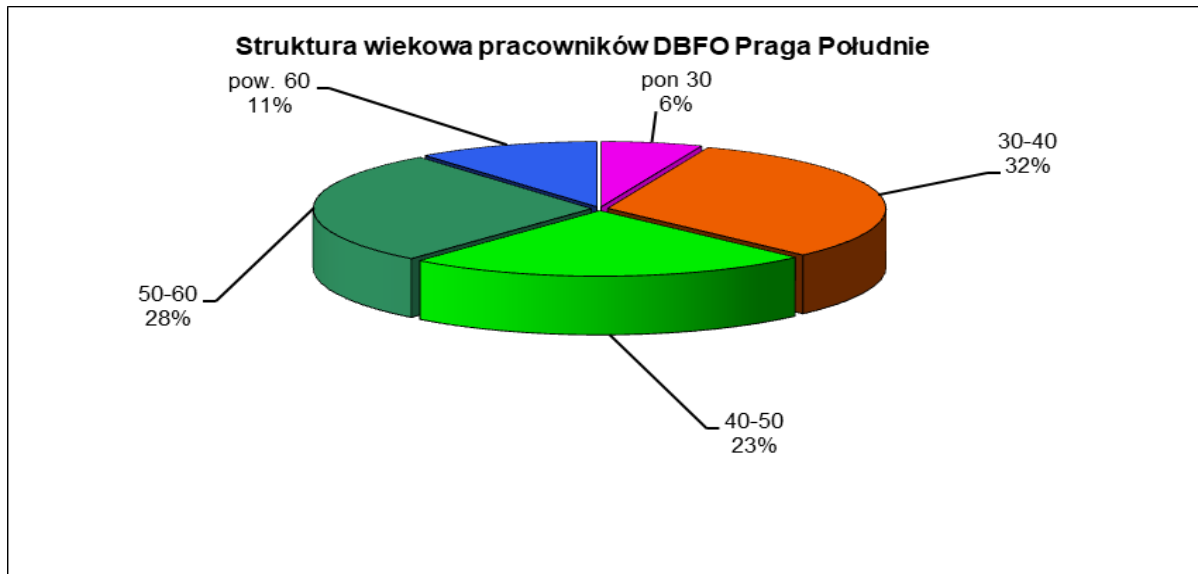
W sprawozdawczości mamy dodatkowo budżet zadaniowy, a z podziału na wydatki strukturalne zrezygnowano. Zmieniała się liczba paragrafów oraz sprawozdawczość projektów finansowanych ze środków unijnych, doszły kolejne działy (obok tradycyjnych 801 i 854 – 710, 750, 851, 926 i przez rok 852), a także rozdziały (75045, 75085, 80115, 80117, 80149, 80150, 80151 80152, 81153, 85156, 85404, przez rok 85211, 85416 i 92601, do ub.r. 80110, 80130), co istotnie zwiększyło ilość wykonywanej pracy. Wprowadzono Wieloletnią Prognozę Finansową, Centralny Rejestr Umów, rejestry najmu, rejestry zakupu i sprzedaży VAT, aplikację KIKUM do rozliczania podatku Vat z Urzędem Miasta, prewspółczynniki i współczynniki struktury sprzedaży, jednolity plik kontrolny, split payment, białą listę podatników, nowe SIO oraz kontrasygnatę głównej księgowej biura. Zapotrzebowanie na środki finansowe planowane jest miesięcznie na każdy dzień.

Dużym sukcesem jest osiągnięcie wysokich wskaźników wykonania budżetu oświaty, co prezentuje poniższy wykres:



Najwyższe wykonanie planu wydatków w całej warszawskiej oświacie w 2018r.(brak jeszcze danych za 2019r.) potwierdza profesjonalizm naszej kadry pracowniczej, bardzo efektywną współpracę z placówkami oraz bardzo dobrą koordynację działań pomiędzy wydziałami biura. W stołecznym budżecie oświatowym Praga-Południe posiada 8% udział, po Mokotowie, Śródmieściu i MBFO. Oświata w budżecie Miasta stanowi 22%.

Utrzymujemy stabilną strukturę wiekową pracowników, wiedząc jak trudno jest pozyskać na rynku fachową kadrę.



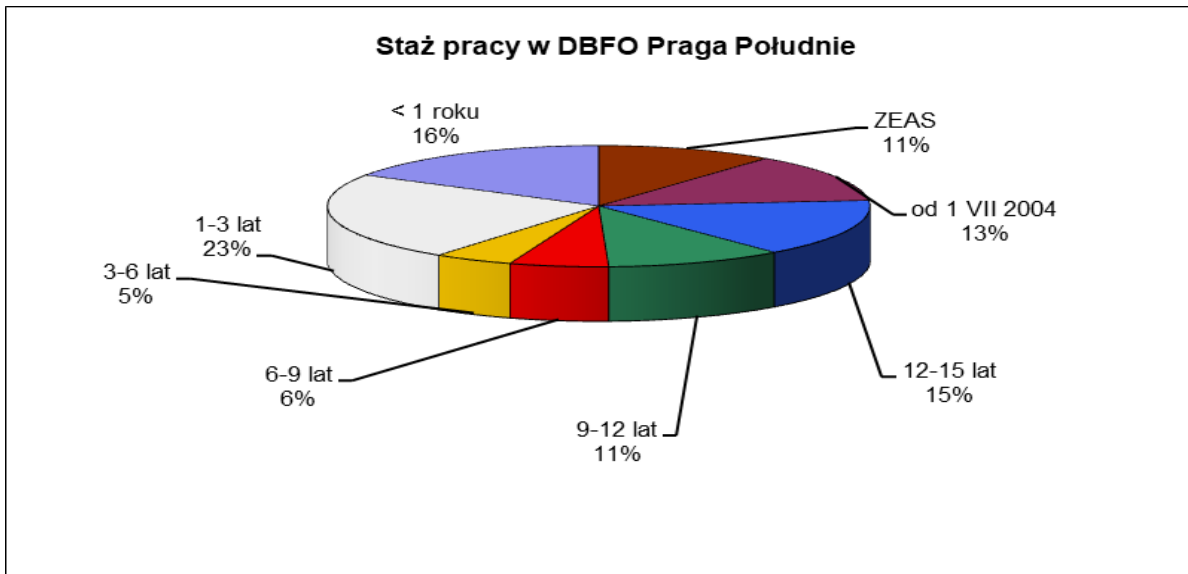
Biuro prowadzi politykę sprzyjającą rozwojowi rodziny. Za zgodą dyrektora czas pracy może być ustalony w przedziale od 7.00 do 17.00, przy 8-godzinnym systemie dziennym. Okresy wytężonej pracy poza godz. 17.00 lub w dni wolne zdarzają się zwykle w okresie bilansowym i na koniec roku.

W ciągu 15 lat na urloпах macierzyńskich, rodzicielskich lub wychowawczych przebywało w sumie 24 osoby, którym urodziło się 34 dzieci. Po dłuższej przerwie osoby te bardzo szybko i sprawnie wdrażały się w swoje obowiązki lub rozpoczynały pracę w innym wydziale (nawet po 7 latach). Obecnie z urlopu macierzyńskiego korzysta jedna osoba, trzy są na urlopie rodzicielskim, a dwie na wychowawczym, kolejne dwie panie są na długotrwałych zwolnieniach lekarskich.

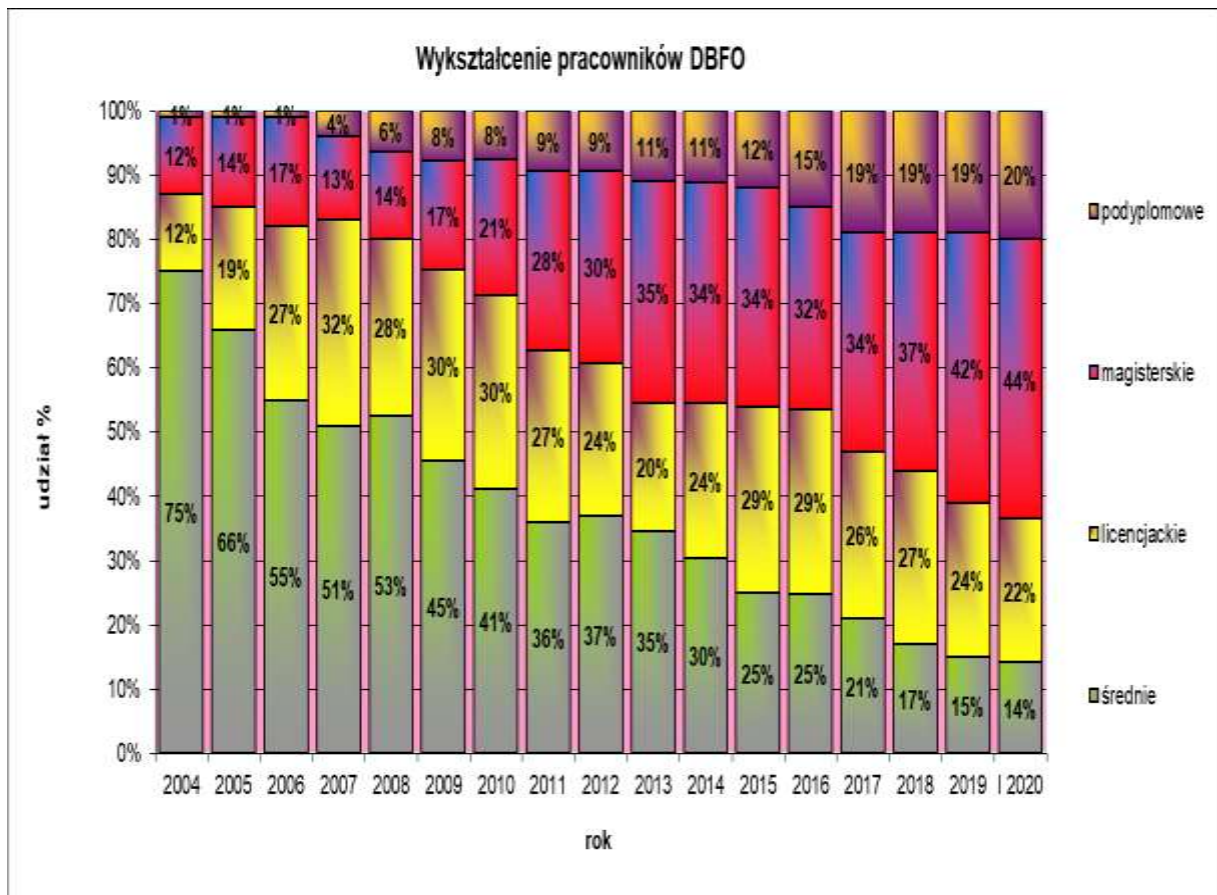
Biorąc pod uwagę miniony okres to rotacja pracowników w pierwszych trzech latach wynosiła średnio 16%, a w ciągu 15 lat 11% średnio na rok.

Na dzień 30.06.2004r. ZEAS miał razem z dyrektorem 14 pracowników.

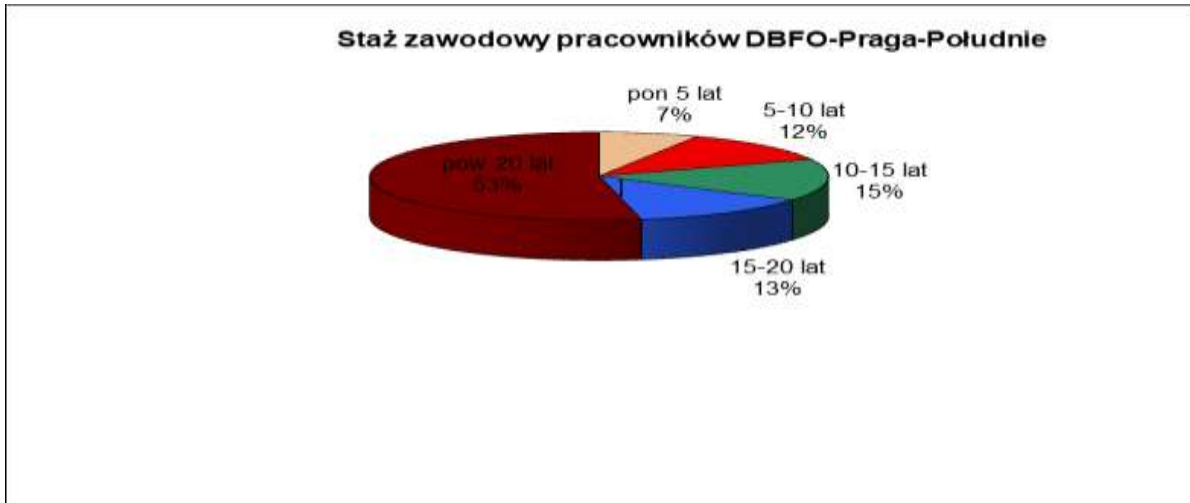
W okresie 1.07.2004 a 31.01.2020 zatrudniono łącznie 219 pracowników, a odeszło z pracy 146. Pracujących w dawnym ZEAS-ie (bez dyrektora) na dzień 31.01.2020r. jest 8 pracowników, a z zatrudnionych „niezeasowców” od 1 lipca 2004r. – 11 osób, na 87 wszystkich pracowników. Najdłużej pracujący stanowią obecnie 24% obecnego stanu osobowego, zaś najkrótszym 1-miesięcznym stażem mogą pochwalić się 3 osoby .Nowe osoby wdrażane były pod kierunkiem doświadczonych, długoletnich pracowników. Funkcję opiekunów w roku ub. pełniło 13 osób.



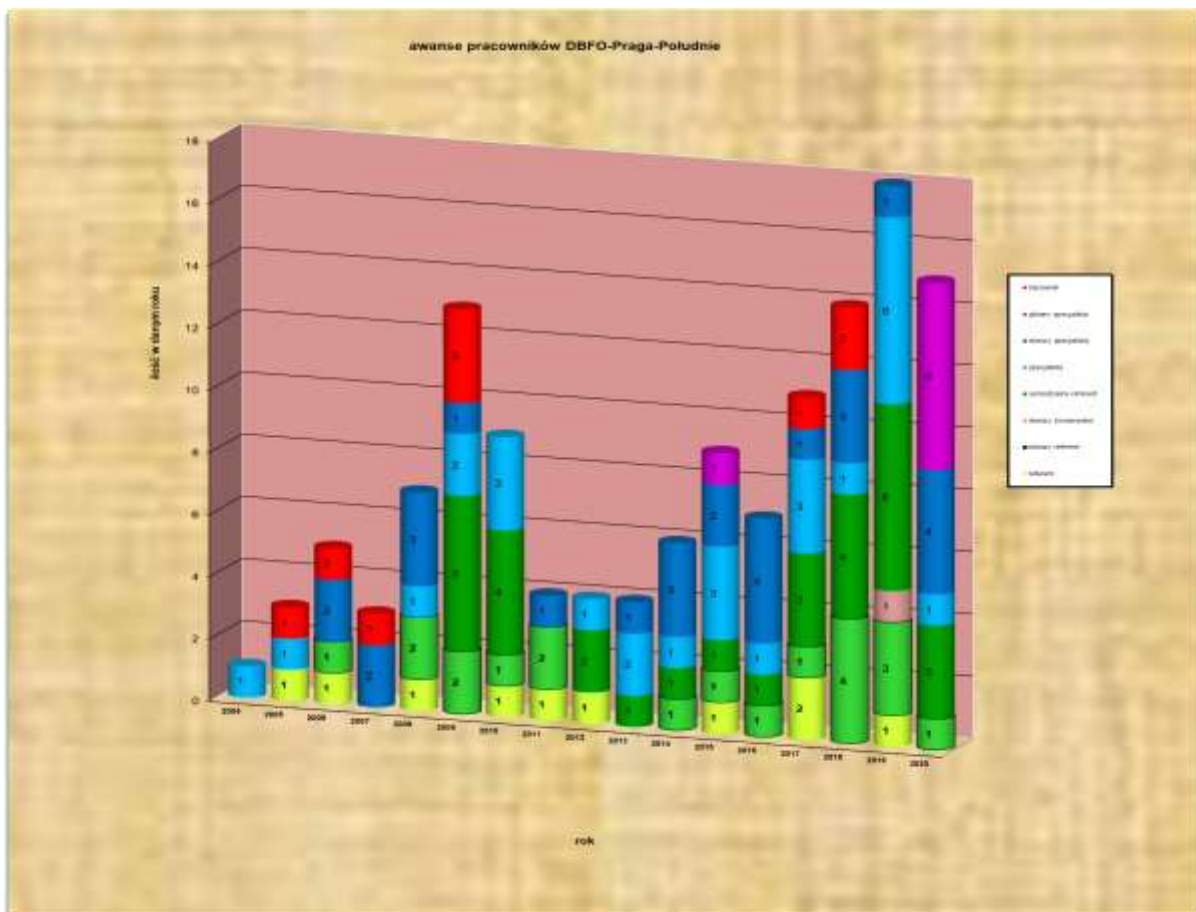
Zdecydowanie poprawił się ogólny poziom wykształcenia - liczba pracowników, która ukończyła studia wyższe z tytułem co najmniej licencjackim wzrosła z 19 osób w roku 2004 (25% składu osobowego) do 73 na koniec stycznia 2020r. (88%). Studia podyplomowe ma ukończone 17 osób. Naukę kontynuują obecnie 3 osoby.



Nasza kadra posiada ponadto bardzo duże doświadczenie zawodowe, 3/4 pracowników może się pochwalić co najmniej 15 latami stażu.

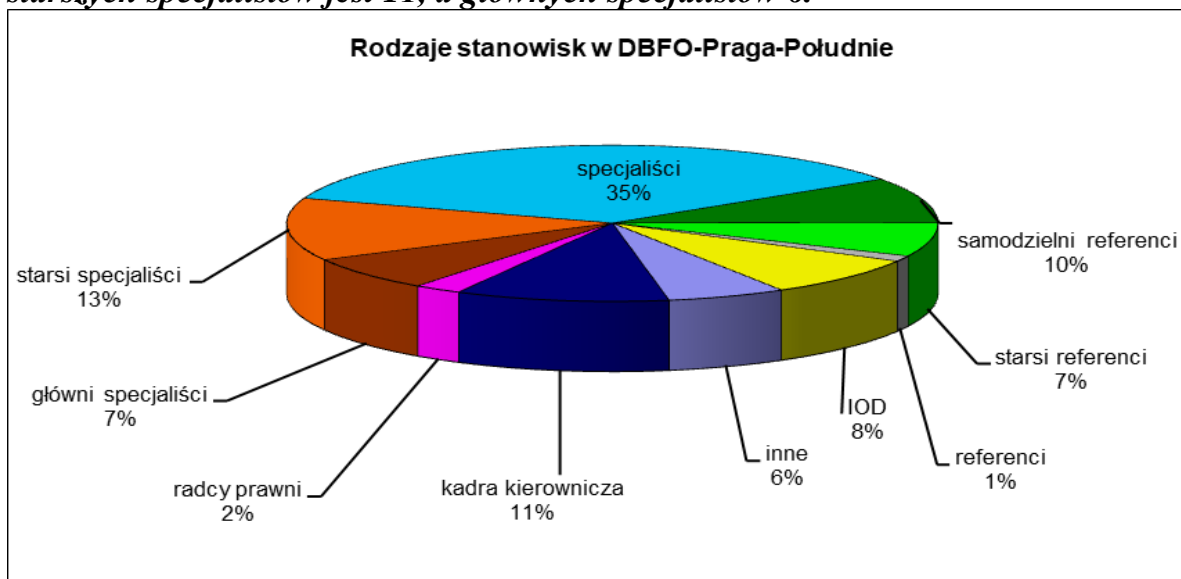


Generalnie dwa razy do roku odbywają się awanse pracownicze. Poniższy diagram obejmuje również awanse od 1 stycznia 2020 r. :



W 2020r. zapowiada się pobicie rekordu z 2019r. 😊

Większość pracowników stanowią osoby na stanowiskach co najmniej specjalisty, starszych specjalistów jest 11, a głównych specjalistów 6.



Najliczniejszą grupę stanowią księgowi i pracownicy płac:

