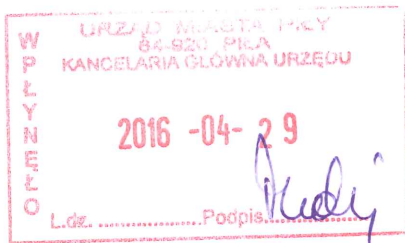


URZĄD MIASTA PIŁY
64-920 PIŁA
Pl.St.Szaszica 10
tel.(067) 212-62-10; 210-42-30; 210-42-10
fax (067) 210-43-42

Piła, dnia 29 kwietnia 2016 r.

BAK.1711.1.2016



**ZA POTWIERDZENIEM ODBIORU
POLECONY**

Pani
Wanda Kolińska
Dyrektor Miejskiego Ośrodka
Pomocy Społecznej w Piłe
ul. Kwiatowa 5
64-920 Piła

Kontrola doraźna w przedmiocie spraw organizacyjnych i pracowniczych Miejskiego Ośrodka Pomocy Społecznej w Piłe, w tym w szczególności (odnośnie pracowników socjalnych) w zakresie powierzonych zadań, organizacji pracy, awansu zawodowego, czasu pracy i jego ewidencjonowania zakończona została przekazaniem, w dniu 5 kwietnia 2016 r., protokołu kontroli.

W dniu 19 kwietnia 2016 r., pismem z dnia 15 kwietnia 2016 r. wniosła Pani do tego protokołu zastrzeżenia, które w zasadzie nie zostały przez zespół kontrolujący uwzględnione. Uwzględnione natomiast zostały, wskazane przez Panią, dwa błędy formalne i jedna oczywista omyłka pisarska oraz przekazana, zgodnie z § 14 ust. 8-10 załącznika do zarządzenia Nr 1041/207/10 Prezydenta Miasta Piły z dnia 2 listopada 2010 r., informacja o możliwości odwołania się przez Panią, od stanowiska kontrolujących, do Prezydenta Miasta Piły (pismo BAK.1711.1.2016 z dnia 20 kwietnia 2016 r.). Do dnia 27 kwietnia 2016 r. przedmiotowe zastrzeżenia nie zostały złożone.

Na podstawie udokumentowanych wyników przeprowadzonego postępowania kontrolnego pozytywnie oceniam podejmowane działania w zakresie:

1. stworzenia warunków do podnoszenia kwalifikacji i zdobywania wiedzy przez pracowników socjalnych Ośrodka;
 2. funkcjonowania komunikacji wewnętrznej;
 3. wdrożenia procedur mających na celu zwiększenie bezpieczeństwa pracowników socjalnych
- oraz wnoszę o:

1. uzupełnienie regulaminu organizacyjnego o enumeratywne wyszczególnienie istniejących w jednostce stanowisk kierowniczych;
(ustalono funkcjonowanie stanowisk kierowniczych, które nie zostały wskazane treścią regulaminu organizacyjnego);
2. uzupełnienie regulaminu pracy w zakresie przerwy na spożycie posiłku;
[w obowiązującym regulaminie pracy jest mowa o prawie do przerwy oraz przeniesienie zadania określenia zasad korzystania z tej przerwy z pracodawcy na „bezpośrednich przełożonych” (§ 20 ust. 7 regulaminu pracy)];
3. uzupełnienie dokumentowania wprowadzenia wewnętrznych regulacji [w tym w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy (np. odnośnie zmian w organizacji pracy i wyposażeniu stanowisk pracy; oceny ryzyka zawodowego występującego przy wykonywaniu określonych prac oraz informowania pracowników o tym ryzyku; tworzenia służby bhp lub powierzania wykonywania zadań tej służby innym osobom oraz wyznaczania pracowników do udzielania pierwszej pomocy, a także wykonywania działań w zakresie zwalczania pożarów i ewakuacji pracowników; przydzielania pracownikom środków ochrony indywidualnej oraz odzieży i obuwia roboczego; szkolenia pracowników w dziedzinie bezpieczeństwa i higieny pracy; badań i pomiarów czynników szkodliwych dla zdrowia w środowisku pracy) czy zakładowego funduszu świadczeń socjalnych] o konsultacje z przedstawicielem (przedstawicielami) załogi;
4. ustalenie zasad wyboru przedstawiciela (przedstawicieli) załogi i zasad jego (ich) funkcjonowania z zachowaniem zasady dokonywania tego wyboru przez pracowników bez udziału, w tymże wyborze, pracodawcy
(przepisy prawa pracy nie wskazują ani trybu dokonywania wyboru przedstawiciela załogi ani sposobu w jaki należy przeprowadzać z nim konsultacje, pozostawiając decyzję w tej sprawie pracodawcy);
5. stosowanie zasad techniki prawodawczej w tworzeniu wewnątrzzakładowych przepisów (oraz wskazówek przekazanych w tym zakresie przez Sekretarza Gminy – por. z pismem OPI.0121.5.2011 z dnia 21 lutego 2011 r.);
6. wymaganie jednorazowego potwierdzenia zapoznania się z daną regulacją
(w przypadku polityki antymobbingowej, potwierdzenia takie znajdują się zarówno w aktach osobowych jak i na oddzielnie sporządzanych zestawieniach);

7. podpisywanie porozumień (w ramach posiadanych kompetencji) z podmiotami posiadającymi osobowość prawną lub stosowne upoważnienia czy pełnomocnictwa [ustalono bezpodstawne zawarcie porozumienia (w dniu 8 czerwca 2015 r.) pomiędzy Komendantem Straży Miejskiej, Wojciechem Noskiem, a dyrektorem Miejskiego Ośrodka Pomocy Społecznej w Pile, Wandą Kolińską, w przedmiocie możliwości asysty Straży Miejskiej w celu zwiększenia bezpieczeństwa pracowników Ośrodka].

Z ankiet wypełnionych przez trzydziestu dziewięciu pracowników socjalnych (na zatrudnionych, w Dziale Pomocy Środowiskowej i Dziale Aktywizacji Zawodowej i Społecznej, czterdziestu dwóch):

1. 38% ankietowanych twierdzi, że był lub jest stosowany wobec nich mobbing;
2. zdecydowana większość ankietowanych, tj. 65% pracowników socjalnych twierdzących, iż stosowany jest wobec nich mobbing, wskazuje jako mobbera swojego przełożonego;
3. większość ankietowanych trafnie definiuje zjawisko mobbingu wskazując następujące jego postaci: nieuzasadniona krytyka wykonywanej pracy, publiczne ośmieszanie, głośne upominanie, krzyk, rozpowszechnianie plotek, pomówień, odczucie nieustającej kontroli, straszenie możliwością zwolnienia z pracy;
4. ponad połowa ankietowanych, tj. 53% wskazuje, że w ich miejscu pracy był lub jest stosowany mobbing i jednocześnie 38% ankietowanych wskazuje na siebie jako osobę mobbingowaną; należy zwrócić uwagę, że działania mobbingowe zauważone zostały również przez ankietowanych, którzy zaznaczyli, że mobbing ten bezpośrednio ich nie dotyczy;
5. najczęstsze zdaniem ankietowanych przejawy stosowania mobbingu to: kwestionowanie podejmowanych decyzji, ciągłe krytkowanie wykonywanej pracy, ograniczenie możliwości wypowiedzenia się, fałszywe ocenianie zaangażowania w pracę, różnego rodzaju aluzje bez wyrażania wprost, ciągłe przerywanie wypowiedzi, mówienie źle za plecami;
6. większość ankietowanych zarówno przyczyny jak i formy (przejawy) mobbingu wskazuje podobnie;

7. jako główne powody dla których mobbingowany nie zgłasza problemu występowania mobbingu ankietowani wskazali: obawę przed zemstą mobbera, strach i brak wiary w otrzymanie pomocy.

Z uwagi na skalę opisanego powyżej zjawiska polecam rozważyć ewentualne zmiany w sposobie zarządzania i składzie osobowym Sekcji Pracy Socjalnej II jak też w obsadzie kadrowej stanowiska kierownika tejże sekcji.

Zalecam wdrożenie odpowiednich działań naprawczych oraz oczekuję przedmiotowej informacji w terminie do trzydziestu dni od dnia otrzymania niniejszego pisma.

W Z. PREZYDENTA MIASTA


Krzysztof Szewc
Zastępca Prezydenta