



PREZYDENT MIASTA KRAKOWA

WK-02.1711.2.2019

Kraków, dnia 26 KWI. 2019

Pani
Marzena Samek
Dyrektor
Domu Pomocy Społecznej
ul. Krakowska 55
31 - 066 Kraków

Wystąpienie pokontrolne

Podmiot kontrolowany: Dom Pomocy Społecznej w Krakowie, ul. Krakowska 55.
Przedmiot kontroli: Polityka kadrowo-płacowa ze szczególnym uwzględnieniem zarzutów zawartych w anonimowej skardze na działania Dyrektora DPS zgłoszonej MOPS w Krakowie w dniu 29 sierpnia 2018 r.
Kontrolę przeprowadzono w terminie: 16.01. – 01.02.2019 r.

W anonimowej skardze, zgłoszonej do Miejskiego Ośrodka Pomocy Społecznej w Krakowie w dniu 29 sierpnia 2018 r., podniesiono w stosunku do Dyrektora Domu Pomocy Społecznej przy ul. Krakowskiej 55 zarzuty: bezpodstawnego zwolnienia kilku pracowników, niewłaściwego ustalania grafików dyżurów nocnych niektórych pracowników, który powoduje ich przemęczenie i wysoki poziom stresu, faworyzowania części pracowników przy przyznawaniu podwyżek wynagrodzenia i przy ustalaniu premii, braku zapoznania pracowników z obowiązującymi uregulowaniami w zakresie wynagradzania i premiowania, stosowania mobbingu wobec części pracowników DPS.

I. Ocena działalności kontrolowanej jednostki

Analiza dokumentacji za lata 2017–2018 w zakresie polityki kadrowo-płacowej (m.in. zatrudniania i zwalniania pracowników, czasu pracy, zasad wynagradzania, w tym przyznawania nagród) nie potwierdziła zarzutów podniesionych ww. skardze. Przedstawiciel związku zawodowego działającego w DPS, nie potwierdził wpływu żadnej skargi od pracowników na nierówne traktowanie lub mobbing, a jedynie skargę pracownika dotyczącą zmiany warunków umowy o pracę. W Sądzie Pracy, w okresie 2017–2018 toczyło się jedno postępowanie, które zakończyło się ugodą, w której DPS

zobowiązał się do wypłaty odszkodowania za naruszenie wymogów formalnych wypowiedzenia warunków umowy o pracę.

Na podstawie ustaleń dokonanych w toku przedmiotowej kontroli formułuje się na następujące uwagi:

W 2018 roku dokonywane były w jednostce czynności z zakresu awansu zawodowego pracowników, zwiększania ich wynagrodzeń, przyznawania i wypłacania nagród. Zasady podejmowania ww. czynności nie zostały jednak opisane w Regulaminie wynagradzania obowiązującym w jednostce w okresie objętym kontrolą. Kwestia nagród została jedynie zasygnalizowana w Regulaminie pracy poprzez przytoczenie treści art. 105 Kodeksu pracy: „Pracownikom, którzy przez wzorowe wypełnianie swoich obowiązków, przejawianie inicjatywy w pracy i podnoszenie jej wydajności oraz jakości przyczyniają się szczególnie do wykonywania zadań zakładu, mogą być przyznawane nagrody i wyróżnienia (...)”.

Mając na uwadze brzmienie art. 77² Kodeksu pracy „pracodawca zatrudniający co najmniej 50 pracowników, nieobjętych zakładowym układem zbiorowym pracy ani ponadzakładowym układem zbiorowym pracy (...) ustala warunki wynagradzania za pracę w regulaminie wynagradzania” należy przyjąć, że wszystkie ww. wymienione kwestie winny zostać uregulowane w sposób przejrzysty i kompleksowy w jednym dokumencie – Regulaminie wynagradzania.

W Regulaminie pracy (§ 46) przewidziano obowiązek zasięgania opinii reprezentującej pracownika zakładowej organizacji związkowej przy przyznawaniu nagród przez Dyrektora jednostki. Obowiązek ten w okresie objętym kontrolą nie był realizowany. W Regulaminie pracy obowiązującym od dnia 1 stycznia 2019 r. polecenie o obowiązku zasięgania opinii zakładowej organizacji związkowej przy przyznawaniu nagród zostało usunięte.

W dniu 19 maja 2018 r. weszło w życie nowe rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 15 maja 2018 r. w sprawie wynagradzania pracowników samorządowych. Do dnia zakończenia kontroli tj. 1 lutego 2019 r. w jednostce nie wprowadzono jeszcze zmian wynikających z ww. rozporządzenia do Regulaminu wynagradzania. Nowy Regulamin wynagradzania uwzględniający przepisy rozporządzenia z dnia 15 maja 2018 r. oraz niektóre ustalenia dokonane w toku kontroli został wprowadzony zarządzeniem nr 5/2019 Dyrektora DPS z dnia 5 lutego 2019 r.

W związku z tym, że ustalenia kontroli nie wykazały nieprawidłowości w obszarze objętym przedmiotem kontroli oraz w związku z faktem wprowadzenia, w dniu 5 lutego 2019 r., nowego Regulaminu wynagradzania uwzględniającego ww. ustalenia kontroli, aktualnie nie zachodzi potrzeba wydawania zaleceń pokontrolnych w tym zakresie. Niemniej jednak z uwagi na brak opisanie w tym dokumencie zasad w zakresie dokonywania awansu zawodowego pracowników i związanego z tym zwiększenia wynagrodzeń, formułuje się następujące zalecenie.

II. Zalecenie:

Rozważyć uzupełnienie Regulaminu wynagradzania o postanowienia dotyczące zasad dokonywania awansu zawodowego i związanego z tym zwiększania wynagrodzenia.

III. Osoby odpowiedzialne za realizację zalecenia pokontrolnego:

Zalecenie nr 1 - Pani Marzena Samek, Dyrektor DPS w Krakowie, ul. Krakowska 55.

IV. Termin realizacji zalecenia pokontrolnego

Zalecenie nr 1 – do dnia 30 maja 2019 r.

V. Termin sporządzenia sprawozdania z realizacji zalecenia pokontrolnego

Zalecenie nr 1 - do dnia 5 czerwca 2019 r.

Pouczenie:

Zgodnie z § 17 ust. 1 Regulaminu kontroli organizacyjno-prawnej przeprowadzanej przez Wydział Kontroli Wewnętrznej UMK (zarządzenie Nr 173/2019 Prezydenta Miasta Krakowa z dnia 29 stycznia 2019 r.) jednostki, w stosunku do których sformułowane zostały zalecenia pokontrolne, obowiązane są do sporządzenia sprawozdania z realizacji tych zaleceń w terminie określonym w pkt. V wystąpienia pokontrolnego według wzoru określonego w załączniku nr 2 do ww. Regulaminu i przekazanie go do Wydziału Kontroli Wewnętrznej.

PREZYDENT MIASTA KRAKOWA

Jacek Majchrowski

Otrzymują:

1. Adresat.
2. aa.

Dowiadomości:

Pan Andrzej Kulig, Zastępca Prezydenta Miasta Krakowa ds. Polityki Społecznej i Komunalnej –
Andrzej.Kulig@um.krakow.pl.