

BK.1711.04.2025

Pleszew, dnia 11.07.2025 r.

Pani
Katarzyna Krawczyk
Dyrektor Domu Pomocy
Społecznej w Pleszewie.**Wystąpienie pokontrolne.**

Dotyczy kontroli doraźnej przeprowadzonej w dniach 09 - 18.06.2025 r. przez Kierownika Biura Kontroli Wewnętrznej i Audytu Panią Agnieszkę Tomaszewską, Inspektora Biura Kontroli Wewnętrznej i Audytu Panią Małgorzatę Mączka oraz Radcy prawnego Pana Marcina Sitnickiego na podstawie upoważnienia Starosty Pleszewskiego nr 148/2025 z dnia 06.06.2025 r.

I. Zakres kontroli:

Przestrzeganie przepisów prawa pracy, w tym organizacji pracy oraz równego traktowania pracowników w DPS w Pleszewie z uwzględnieniem pisma Wojewody Wielkopolskiego nr PS-Ka.1411.1.2025.1 z dnia 30 maja 2025 r.

II. Ustalenia kontroli (wnioski):

1. W DPS w Pleszewie w latach 2023 – 2025 nie informowano pracowników o wolnych stanowiskach pracy poprzez umieszczanie ogłoszeń na tablicy informacyjnej mieszczącej się w jednostce.
2. Przewodniczącym komisji do przeprowadzania naboru na wolne stanowiska urzędnicze był Dyrektor DPS w Pleszewie, co stoi w sprzeczności z art. 13 a ust. 1 ustawy o pracownikach samorządowych.
3. W protokole z przeprowadzonego naboru na wolne stanowiska urzędnicze brak informacji o zastosowanych metodach i technikach naboru. Powyższe jest sprzeczne z par. 4 ust. 5 pkt. 1 lit. d procedury naboru obowiązującej w jednostce. Poza tym niezgodnie z par. 4 ust. 5 pkt. 1 lit. e procedury naboru w protokole nie wskazano ilości przyznanych punktów wg przyjętych kryteriów oceny.
4. Kandydaci na stanowiska urzędnicze złożyli kserokopie wymaganych dokumentów bez poświadczenia za zgodność z oryginałem. Zgodnie z par. 4 ust. 3 pkt. 5 obowiązującej procedury naboru dokumenty kandydat składa w formie oryginałów lub odpisów urzędowo poświadczonych za zgodność z oryginałem. Nadmienić należy, że w ogłoszeniu o naborze nie umieszczono takiej informacji.
5. Niezgodnie z postanowieniami par. 4 ust. 3 pkt 2 procedury o naborze skracano termin składania dokumentów wymaganych w ogłoszeniu o naborze o 3 dni.
6. W ogłoszeniach o naborze na stanowiska urzędnicze w wymaganiach niezbędnych zawyżano poziom wymaganego wykształcenia, czym naruszona zasada otwartości i konkurencyjności, określoną w art. 11 ust. 1 ustawy o pracownikach samorządowych.
7. W Domu Pomocy Społecznej w Pleszewie brak pisemnych procedur naboru pracowników samorządowych na stanowiskach obsługi i pomocniczych. Brak udokumentowania postępowania naboru w formie pisemnej utrudnia sprawdzenie czy wybór kandydata był prowadzony zgodnie z zasadą otwartości i konkurencyjności.
8. Dyrektor DPS w Pleszewie przyznawał Kierownikowi Działu Medyczno – Opiekuńczego Nr 1 dodatek specjalny w okresach: od 01.02.2022 r. do 31.07.2022 r.; od 01.02.2024 r. do 30.06.2024 r.; od 01.07.2024 r. do 31.12.2024 r.; od 01.01.2025 r. do 31.03.2025 r.; od 01.04.2025 r. do 30.06.2025 r. w wysokości 600,00 zł, za okresowe zwiększenie obowiązków służbowych z tego samego tytułu. Przyznawanie dodatku specjalnego na kolejne lata nie miało charakteru tymczasowego. Ciągły charakter tego świadczenia przesądza, że w/w dodatki były

przyznawane z naruszeniem przepisów art. 36 ust. 5 ustawy o pracownikach samorządowych. Dodatki specjalne przyznawane pracownikowi stały się stałym składnikiem wynagrodzenia.

9. W latach 2023 – 2025 zastosowano wobec pracowników łącznie 17 kar upomnień oraz 7 kar nagany, zgodnie z regulaminem pracy obowiązującym w kontrolowanej jednostce.
10. W DPS w Pleszewie brak pisemnej procedury postępowania przy kąpieli mimo, iż doszło do poparzenia mieszkańca podczas dokonywania higieny mycia pensjonariusza.
11. W DPS w Pleszewie dnia 24.01.2024 r. wprowadzono procedurę przeprowadzania stanu trzeźwości. Od chwili wprowadzenia procedury nie przeprowadzano jeszcze rutynowego badania stanu trzeźwości pracowników. Natomiast przeprowadzano trzy badania prewencyjne zgodnie z obowiązującą procedurą. W wyniku tego postępowania pracodawca w porozumieniu z pracownikiem podejmowali decyzję o rozwiązaniu umowy o pracę za porozumieniem stron w każdym z w/w przypadków.
12. W DPS w Pleszewie opracowano procedurę antymobbingową, która znalazła zastosowanie w postępowaniu przeprowadzonym na podstawie skargi pracownika na przełożonego w roku 2018. W wyniku postępowania Komisja nie przekazała pracodawcy w formie pisemnej oceny skargi wraz z wnioskami i propozycjami niezbędnych działań. Powyższe jest sprzeczne z postanowieniami par. 5 pkt. 7 procedury antymobbingowej obowiązującej w DPS w Pleszewie.
13. W DPS w Pleszewie brak monitorowania problematyki mobbingu.
14. Z analizy 81 wypełnionych ankiet z zakresu dyskryminacji wynika, że:
 - ponad połowa pracowników DPS w Pleszewie wskazała, że nie spotkała się w miejscu pracy z dyskryminowaniem innych osób (67,90%), z kolei 20,99% ankietowanych potwierdziło wystąpienie tego zjawiska;
 - zachowania mające znamiona dyskryminacji w szczególności dotyczyły: współpracownika na tym samym szczeblu i kobiet (8,64%), a w mniejszym stopniu podwładnego czy przełożonego (4,94%);
 - wg ankietowanych główną przyczyną dyskryminacji było sprawowane stanowisko (13,58%), a w mniejszym stopniu wykształcenie i wiek (4,94%), najmniejszy wynik płeć (1,23%);
 - ponad połowa pracowników nie poczuła się dyskryminowana w miejscu pracy (61,73%), z kolei 18,52% odniosło takie wrażenie;
 - główne przejawy dyskryminacji to traktowanie w sposób gorszy niż innych (9 ankietowanych), nadmierne obciążenie obowiązkami oraz ignorowanie jego zdania/opinii (6 ankietowanych); nierówność zarobków (5 ankietowanych); pomijanie przyznawaniu nagród oraz dwuznaczne komentarze (4 ankietowanych); agresywne zachowanie (3 ankietowanych); niestosowne żarty (1 ankietowany);
 - wg ankietowanych najczęstsza przyczyną dyskryminacji było: sprawowane stanowisko, wiek, wykształcenie, płeć;
 - większość ankietowanych, tj. 70,37% wie do kogo się zwrócić o pomoc w razie wystąpienia zjawiska dyskryminacji czy nierównego traktowania, z kolei 17,28% ankietowanych zadeklarowało, iż nie wie. Większość ankietowanych podało, że o pomoc mogą zgłosić się do kierownika (34 ankietowanych), następnie przełożonego (8 ankietowanych), dyrektora (7 ankietowanych), współpracownika (1 ankietowana);
 - najczęstszym doświadczeniem osobistym wśród ankietowanych są sytuacje m. in.: agresji słownej wobec współpracownika na co wskazało 18 ankietowanych, niższe stawki wynagrodzenia osób zatrudnionych na niższym stanowisku (11 ankietowanych), obraźliwe żarty (8 ankietowanych), obraźliwe uwagi (7 ankietowanych) z różną częstotliwością występowania.
15. Z analizy 80 wypełnionych ankiet z zakresu mobbingu ustalono, iż:
 - ponad połowa ankietowanych ocenia atmosferę w swoim miejscu pracy pozytywnie, czuje się w niej szanowany przez współpracowników i przełożonych, a ich praca jest doceniana (ok. powyżej 60%), z kolei 2,5% wskazało na złą atmosferę w pracy, na brak szacunku przez współpracowników i przełożonych wskazało powyżej 8% ankietowanych, a na poczucie niedoceny wskazało 20% ankietowanych;

- współpracę z zespołem i przełożonymi ankietowani oceniają pozytywnie (ok. powyżej 70%), z kolei neutralnie (15,00-22,50%), a źle i bardzo źle (2,50-3,75% ankietowanych). Na występowanie konfliktów w zespole z różną częstotliwością wskazało 51,25% ankietowanych, z kolei na brak konfliktów 48,75% ankietowanych. Najczęściej konflikty dotyczyły: plotek; wykonywanej pracy i zakresu obowiązku, co do stanowiska; ocena pracy współpracownika; wzajemnego rozliczania się, komentowania pracy i interesowania się życiem pracowników; pracy na oddziale; złej komunikacji. Ankietowani wskazali, że najczęściej dochodzi do konfliktów między pracownikami (41,67%), na linii pracownik – przełożony (8,33%). W zakresie równego traktowania 54,12% ankietowanych podało, że są traktowani w ten sam sposób, z kolei 43,53% wskazało, że są traktowani w różny sposób (lepiej/gorzej). Ankietowani podali, iż najczęściej konflikty rozwiązują samodzielnie;

- większa grupa ankietowanych zna pojęcie mobbingu, tj. 87,50% oraz obowiązującą w jednostce procedurę dotyczącą mobbingu (72,50%). Ankietowani wiedzą jak zgłosić przypadek mobbingu lub innego nieodpowiedniego zachowania w pracy (83,75%). Niewłaściwe zachowanie zgłaszane jest przez ankietowanych w 46,25%. Ponad połowa ankietowanych czuje, że może liczyć na wsparcie przełożonych, tj. 70%;

- w celu poprawy atmosfery w pracy ankietowani wskazali na następujące działania: rozmowy z przełożonym i wspólne rozwiązywanie problemów i konfliktów; zrozumienie; spotkania integracyjne, szkolenia na temat produktywniej współpracy; większe zaangażowanie przełożonych i odpowiednie reagowanie; motywacja pieniężna; poprawienie komunikacji, słuchanie opinii współpracowników, dostęp do strefy relaksu; spotkania o tematyce związanej z mobbingiem, i wyjaśnienie jakie są jego znamiona; unikanie konfliktów, „uczulać” personel na empatię i „kulturę”!; jasne zasady dotyczące zachowań w miejscu pracy; zgłaszanie przełożonemu wszystkie niepokojące zachowania; równe traktowanie; szacunek do współpracowników; konfrontacja z osobą mobbingującą;

- ankietowani wskazali, że doświadczyli w pracy między innymi: nieprzyjemnych komentarzy, krytyki w sposób ośmieszający – na to zjawisko wskazywało 12 ankietowanych; okazywania niechęci – 15 ankietowanych; podnoszenia głosów, wyzwisk, krzyków – 8 ankietowanych; ignorowania, izolacji lub wykluczenia z zespołu – 3 ankietowanych; groźby lub zastraszania – 1 ankietowana; nieuzasadnionego odmawiania urlopu lub zwolnień – 3 ankietowanych; szantażowania zwolnieniem z pracy – 1 ankietowana; niesłusznego pozbawiania nagrody lub premii – 1 ankietowana; powierzenia zadań powyżej/poniżej kompetencji – 1 ankietowana; publicznego krytykowania – 5 ankietowanych; karania za dochodzenie swoich praw – 1 ankietowana. Adresatem niewłaściwych zachowań głównie byli współpracownik (16 osób), bezpośredni przełożony (4 osoby), inna osoba na wyższym stanowisku (2 osoby), podwładny (1 osoba).

III. Zalecenia w sprawie ich usunięcia.

1. Ogłoszenia o wolnych stanowiskach pracy każdorazowo umieszczać na tablicy informacyjnej mieszczącej się w jednostce zgodnie z art. 94² pkt. 3 ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks Pracy (t. j. Dz. U. z 2025 r., poz. 277 ze zm.).
2. W skład komisji rekrutacyjnej nie powoływać Dyrektora jednostki, gdyż stoi to w sprzeczności z art. 13 a ust. 1 ustawy z dnia 21 listopada 2008 r. o pracownikach samorządowych (t. j. Dz. U. z 2024 r., poz. 1135 ze zm.).
3. W protokołach z przeprowadzonego naboru na wolne stanowiska urzędnicze wskazywać informacje o zastosowanych metodach i technikach naboru oraz wskazywać ilość przyznanych punktów wg przyjętych kryteriów oceny, zgodnie z procedurą naboru pracowników samorządowych na stanowiska urzędnicze i kierownicze stanowiska urzędnicze wprowadzoną zarządzeniem nr DPS-I-0001a/1/2008 z dnia 14 maja 2008 r.
4. Dokonać zmiany procedury naboru obowiązującej w kontrolowanej jednostce w zakresie formy składania dokumentów przez kandydatów (par. 4 ust. 3 pkt. 5 procedury naboru).

5. Zgodnie z postanowieniami par. 4 ust. 3 pkt 2 procedury o naborze określać termin składania dokumentów wymaganych w ogłoszeniu.
6. W ogłoszeniach o naborze stosować zasadę otwartości i konkurencyjności, zgodnie z art. 11 ust. 1 ustawy z dnia 21 listopada 2008 r. o pracownikach samorządowych.
7. Dokonywać naboru pracowników samorządowych na stanowiskach obsługi i pomocniczych zgodnie z zasadą otwartości i konkurencyjności oraz rozważyć opracowanie pisemnej procedury naboru ww. stanowiska.
8. Przy przyznawaniu dodatków specjalnych przestrzegać przepisów art. 36 ust. 5 ustawy z dnia 21 listopada 2008 r. o pracownikach samorządowych, który stanowi, że pracownikowi samorządowemu może zostać przyznany dodatek specjalny z tytułu okresowego zwiększenia obowiązków służbowych lub powierzenia dodatkowych zadań. Dodatki specjalne przyznawać w uzasadnionych prawnie i merytorycznie przypadkach, mając na uwadze okresowy charakter przyczyn przyznania tego dodatku.
9. Rozważyć zasadność wprowadzenia pisemnej procedury postępowania przy kąpieli pensjonariusza.
10. Zgodnie z procedurą przeprowadzania badania stanu trzeźwości stanowiącą załącznik nr 2 do regulaminu pracy DPS w Pleszewie (zarządzenie nr DR.000.4.2024 z dnia 24 stycznia 2024 r.), wykorzystywać zapis o rutynowym badaniu stanu trzeźwości pracowników.
11. Przekazywać pracodawcy w formie pisemnej ocenę zasadności skargi wraz z wnioskami i propozycjami niezbędnych działań, zgodnie z postanowieniami par. 5 pkt. 7 procedury antymobbingowej wprowadzonej zarządzeniem nr DR.000.12.2018 Dyrektora DPS w Pleszewie z dnia 23 listopada 2018 r.
12. Zgodnie z regulacjami określonymi w rozdziale II pn. „Przeciwdziałanie mobbingowi” par. 3 procedury antymobbingowej monitorować problematykę mobbingu, upowszechniać wiedzę na temat tego zjawiska oraz promować pożądane zasady współżycia społecznych postaw i zachowań w relacjach między pracownikami.

IV. Termin przysłania informacji o sposobie wykonania zaleceń:

O sposobie wykorzystania uwag i realizacji powyższego zalecenia pokontrolnego lub przyczynach jego niewykonania proszę mnie powiadomić w terminie 31 dni od daty doręczenia niniejszego wystąpienia pokontrolnego.

STAROSTA
Maciej Wasielewski

(podpis Starosty Pleszewskiego)

Dom Pomocy Społecznej w Pleszewie
Plac Wolności im. Jana Pawła II 5
63-300 Pleszew
tel. 62 742 11 08, fax: 62 742 15 40
Regon: 000306874

15.07.2025