

Podsumowanie wyników kontroli w Centrum i w domach dziecka

Kontrola została przeprowadzona na podstawie anonimowej skargi, która obejmowała szeroki zakres zarzutów dotyczących funkcjonowania Centrum oraz podległych placówek.

1. Zakres kontroli

Dokonano rozdzielenia spraw według właściwości organów.

W zakresie kompetencji Starosty pozostawały zagadnienia związane z funkcjonowaniem jednostki organizacyjnej powiatu, w szczególności:

- sposób zarządzania jednostką przez dyrektora,
- organizacja pracy i podział zadań,
- sposób wydawania poleceń służbowych i obieg informacji,
- relacje pomiędzy przełożonym a pracownikami,
- dostępność i znajomość regulaminów oraz procedur wewnętrznych,
- realizacja obowiązku przeciwdziałania mobbingowi,

Poza zakresem kontroli Starosty znajdowały się:

- kwestie dotyczące procedury adopcyjnej, zagadnienia dotyczące gospodarki lekami wychowanków – przekazane do PCPR w Świebodzinie celem odrębnego sprawdzenia
- ocenę standardów opieki i prawidłowości pracy wychowawczej – ten zakres należy do nadzoru wojewody.

2. Wyniki kontroli w odniesieniu do zarzutów zawartych w skardze

Zarzuty dotyczące zarządzania i relacji z pracownikami

Z treści skargi wynikały zarzuty dotyczące niewłaściwego traktowania pracowników, napiętej atmosfery oraz problemów w komunikacji.

Ustalenia kontroli nie potwierdziły tych zarzutów jako zjawiska o charakterze powszechnym.

Z przeprowadzonych rozmów z pracownikami wynika, że:

- kontakt z dyrektorem odbywa się na bieżąco – jest dostępny,
- pracownicy mają możliwość zgłaszania problemów,
- komunikacja oceniana jest jako dobra lub wystarczająca,
- nie występują utrwalone konflikty w skali całej jednostki.

Jednocześnie odnotowano pojedyncze uwagi, dotyczące m.in.:

- częstszego kontaktu z zastępcą dyrektora niż z dyrektorem,
- przekazywania części poleceń pośrednio,
- poczucia niewystarczającego wysłuchania w pojedynczych sytuacjach.

Zarzuty skargi nie potwierdziły się w skali całej jednostki, jednak pojawiają się pojedyncze sygnały wskazujące na potrzebę uporządkowania komunikacji

Zarzuty dotyczące organizacji pracy i wydawania poleceń

Ustalono, że:

- polecenia służbowe przekazywane są przez dyrektora, zastępcę oraz poprzez narzędzia komunikacyjne (np. aplikację),
- pracownicy nie zgłaszają istotnych zastrzeżeń co do sposobu ich wydawania,
- organizacja bieżącej pracy zapewnia ciągłość funkcjonowania placówek.

Zarzuty o chaos w bieżącym zarządzaniu nie znalazły potwierdzenia w trakcie rozmów z pracownikami.

Zarzuty dotyczące bezpieczeństwa wychowanków

W zakresie możliwym do zbadania ustalono, że:

- pracownicy zgłaszają sytuacje trudne bezpośrednio przełożonym,
- podejmowane są działania w reakcji na zgłoszenia,
- nie stwierdzono, aby zgłoszenia pozostawały bez reakcji.

Natomiast ocena standardów opieki i jakości działań wychowawczych wykracza poza kompetencje Starosty i podlega nadzorowi wojewody.

Zarzuty dotyczące dostępu do regulaminów i procedur

Z badania tego obszaru wynika, że dokumenty wewnętrzne są dostępne w jednostce, jednak z wypowiedzi pracowników wynika, że nie wszyscy korzystają z możliwości zapoznania się z ich treścią.

Zarzuty dotyczące mobbingu

Kontrola nie była właściwa do rozstrzygania, czy doszło do mobbingu (to kompetencja sądu pracy), natomiast sprawdzono obowiązek przeciwdziałania mobbingowi.

Ustalono, że:

- procedura antymobbingowa istnieje,
- pracownicy w różnym stopniu ją znają,
- szkolenie odnośnie mobbingu w miejscu pracy było częścią szkolenia okresowego z BHP

Z przeprowadzonych rozmów nie wynika, aby problemy w relacjach pomiędzy pracownikami miały charakter powszechny, jednocześnie stwierdzono potrzebę uporządkowania przyjętej procedury przeciwdziałania mobbingowi.

3. Kluczowe ustalenia kontroli w zakresie organizacji jednostki

Najważniejszy wniosek z kontroli nie dotyczy relacji czy komunikacji, lecz struktury organizacyjnej oraz przyjętego modelu funkcjonowania jednostek.

Należy podkreślić, że pomimo zatrudnienia jednego dyrektora dla wszystkich jednostek, Centrum oraz poszczególne placówki opiekuńczo-wychowawcze stanowią odrębne jednostki organizacyjne, będące samodzielnymi pracodawcami w rozumieniu art. 3 Kodeksu pracy.

Zgodnie ze statutem Centrum, nadanym uchwałą Rady Powiatu, dyrektor kieruje pracą Centrum oraz placówek opiekuńczo-wychowawczych, jest przełożonym wszystkich pracowników oraz wykonuje czynności z zakresu prawa pracy wobec podległych pracowników.

Nie zmienia to faktu, że poszczególne jednostki są odrębnymi pracodawcami, dlatego każda z nich powinna być traktowana oddzielnie w zakresie zatrudniania pracowników, organizacji pracy oraz stosowania przepisów prawa pracy.

Ustalono, że:

- dokumenty wewnętrzne (statut, regulamin organizacyjny, regulamin wynagradzania) są nieaktualne i nie odpowiadają rzeczywistemu sposobowi działania jednostki; w szczególności po powołaniu w 2019 r. CUW, która przejęła obsługę kadrową i księgową, nie dokonano niezbędnej aktualizacji statutu, regulaminu organizacyjnego oraz pozostałych przepisów wewnętrznych
- formalnie funkcjonują odrębni pracodawcy (poszczególne placówki), jednak w praktyce pracownicy wykonują pracę pomiędzy placówkami - stosowane są rozwiązania, które nie mają podstawy w przepisach prawa pracy (w szczególności powierzanie pracy pomiędzy różnymi pracodawcami),
- zastępca dyrektora, zatrudniony jednocześnie jako wychowawca w DD, wykonuje zadania w skali wszystkich jednostek bez jednoznacznego umocowania organizacyjnego. To samo dotyczy pracowników socjalnych i psychologa, którzy są zatrudnieni w danym domu dziecka a wykonują pracę bez w pozostałych placówkach (u innych pracodawców).
- zmiany w strukturze zatrudnienia (zmiana zatrudnienia pracowników - pr.socjalni i psycholog z Centrum do placówek, w tym zatrudnienie zastępcy dyrektora w DD) były podyktowane możliwością uzyskania dodatku do wynagrodzenia dla pracowników pieczy zastępczej

To prowadzi do sytuacji, w której:

- nie jest jednoznacznie określone, który pracodawca jest właściwy w konkretnych sytuacjach (KP: Art. 3 - Pojęcie pracodawcy - Pracodawcą jest jednostka organizacyjna, choćby nie posiadała osobowości prawnej, a także osoba fizyczna, jeżeli zatrudniając one pracowników)
- powstaje ryzyko w zakresie odpowiedzialności (np. wypadek z udziałem wychowanka, wypadki przy pracy)
- pracownicy zatrudnieni w danej placówce (w tym pracownicy socjalni) wykonują zadania w innych placówkach bez podstawy wynikającej ze stosunku pracy,
- zastępca dyrektora, zatrudniony w jednej jednostce – odrębnym domu dziecka, wykonuje czynności w pozostałych jednostkach bez podstawy wynikającej ze stosunku pracy (jest pracownikiem danego domu dziecka)
- sposób funkcjonowania jednostki jest niezgodny z obowiązującymi uregulowaniami wewnętrznymi i przepisami

Przyjęta organizacja pracy jest niezgodna z obowiązującymi przepisami oraz dokumentami wewnętrznymi i wymaga uporządkowania.

4. Podsumowanie

Kontrola wykazała, że zarzuty skargi dotyczące relacji w zespole, komunikacji oraz sposobu zarządzania nie znajdują potwierdzenia jako zjawiska o charakterze powszechnym.

Jednocześnie ujawniono istotne nieprawidłowości o charakterze ogólnym, polegające na niedostosowaniu regulacji wewnętrznych do rzeczywistego sposobu funkcjonowania jednostki oraz stosowaniu rozwiązań organizacyjnych nieznajdujących oparcia w przepisach prawa (zasady zlecania pracy pracownikom).

Beata
Hordziejczuk

 Digitally signed by Beata
Hordziejczuk
Date: 2026.04.01 10:31:14
+02'00'