

PR.0012.5.4.2020

**Protokół nr 10/2020  
z posiedzenia Komisji Skarg, Wniosków i Petycji  
Rady Miasta odbytego w dniu 24 sierpnia 2020 r.**

**Obecni:**

**Członkowie Komisji oraz zaproszeni goście zgodnie z załączonymi listami obecności.**

**Porządek posiedzenia:**

**Godz. 14.00 – pok. 13**

1. Przyjęcie porządku obrad.
2. Zatwierdzenie protokołu nr 9/2020 z dnia 4.06.2020 r.
3. *Rozpatrzenie skargi złożonej na Dyrektora Samodzielnego Publicznego Zespołu Lecznictwa Psychiatrycznego w Siemianowicach Śląskich.*
4. Sprawy bieżące.

**Ad. 1**

Przewodniczący otworzył posiedzenie Komisji Skarg, Wniosków i Petycji, przywitał obecnych i przedstawił porządek posiedzenia.

Komisja przyjęła porządek obrad:

**Głosowanie: za – 3, przeciw – 0, wstrzymało się - 0.**

**Ad. 2**

Zatwierdzono protokół:

- nr 9/2020 z posiedzenia Komisji w dniu 4 czerwca 2020 r.

**Głosowanie: za – 3, przeciw – 0, wstrzymało się – 0.**

**Ad. 3**

**I Prezydent Miasta Siemianowice Śląskie** pismem z dnia 12 sierpnia 2020 r. przekazał Przewodniczącemu Rady Miasta Wystąpienie Pokontrolne z kontroli przeprowadzonej w Samodzielnym Publicznym Zespole Lecznictwa Psychiatrycznego w Siemianowicach Śląskich przy ul. Szkolnej 2.

Komisja Skarg, Wniosków i Petycji zapoznała się z przedmiotowym dokumentem na posiedzeniu w dniu 24 sierpnia br., na które zaprosiła Radcę Prawnego Urzędu Miasta Siemianowice Śląskie, Kierownika oraz Inspektora Biura Kontroli i Nadzoru Właścicielskiego. Skarga złożona na Dyrektora SPZLP obejmowała dwa obszary tematyczne. Po pierwsze dotyczyła działań i zachowań Dyrektora placówki względem pracowników, mających przybrać postać mobbingu. Drugim zarzutem przedstawionym w skardze jest niekompetencja Dyrektora do prowadzenia jednostki. W tym zakresie skarga odnosi się do zagadnień związanych z gospodarką finansową, kadrową, oraz organizacyjną placówki.

Po zapoznaniu się z Wystąpieniem Pokontrolnym oraz po wysłuchaniu zaproszonych gości, odnosząc się do zarzutów podniesionych w skardze, Komisja stwierdza, iż czynności związane z funkcjonowaniem jednostki od roku 2018 w zakresie zadań świadczenia usług medycznych, realizowane są bez znaczących uchybień. Okres działalności Dyrektora przyniósł wzrost zysku jednostki, zwiększono także przychody z realizacji kontraktu z Narodowym Funduszem Zdrowia. W obszarze zagadnień dotyczących funkcjonowania placówki w zakresie przestrzegania przez Dyrektora przepisów i procedur związanych z gospodarką finansową, kadrową, a także organizacyjną Komisja stwierdza szereg uchybień i nieprawidłowości. Obszary te winny ulec przeanalizowaniu i wymagają podjęcia działań naprawczych poprzez:

1. analizę i aktualizację regulaminów i instrukcji wewnętrznych pod kątem ich spójności oraz zgodności z przepisami prawa i stanem faktycznym,
2. dostosowanie procedur i zasad postępowania do przepisów m.in. ustawy o rachunkowości, ustawy o finansach publicznych oraz Instrukcji kontroli i obiegu dokumentów księgowych,
3. zapewnienie przestrzegania prawidłowości i terminowości regulowania zobowiązań jednostki,
4. wdrożenie odpowiednich działań mających na celu zapewnienie prowadzenia prawidłowej gospodarki kadrowej, uporządkowanie dokumentacji pracowniczej oraz wprowadzenie czytelnych zasad wynagradzania pracowników.

W tym obszarze Komisja opierając się na zgromadzonym w sprawie materiale dowodowym uznaje skargę za zasadną.

Kolejnym zarzutem w skardze było stosowanie mobbingu wobec pracowników. Zgodnie z definicją zamieszczoną w kodeksie pracy, mobbing oznacza działania lub zaniechania dotyczące pracownika lub skierowane przeciwko pracownikowi, polegające na uporczywym i długotrwałym nękanii lub zastraszaniu pracownika, wywołujące u niego zaniżoną ocenę przydatności zawodowej, powodujące lub mające na celu poniżenie lub ośmieszenie pracownika, izolowanie go lub wyeliminowanie z zespołu współpracowników. Mobbing polega na działaniu uporczywym i długotrwałym. Nie każde bezprawne działanie pracodawcy wobec pracownika nawet jeżeli w subiektywnym odczuciu pracownika świadczy o niechęci zwierzchnika wobec niego, może być zakwalifikowane jako mobbing. Z definicji mobbingu wynika bowiem konieczność wykazania nie tylko bezprawności działania, lecz także jego celu (poniżenie, ośmieszenie, izolowanie pracownika) i ewentualnych skutków działań pracodawcy (rozstrój zdrowia). W zgromadzonych materiałach brak jest natomiast podstaw do przyjęcia, że powyższe przesłanki zostały spełnione w niniejszej sprawie, a w konsekwencji, że Dyrektor Samodzielnego Publicznego Zespołu Lecznictwa Psychiatrycznego stosowała wobec skarżących mobbing. Rada Miasta nie jest organem kompetentnym do rozpatrywania tego typu zarzutów i nie dysponuje środkami prawnymi umożliwiającymi do rozstrzygnięcia w sprawie, a w szczególności do prowadzenia postępowania dowodowego na okoliczność ewentualnego mobbingu. Skarżący mogą natomiast skierować sprawę do Państwowej Inspekcji Pracy lub do Sądu Pracy celem ustalenia stanu faktycznego w powyższym zakresie.

Biorąc pod uwagę wskazane okoliczności faktyczne i prawne podjęcie uchwały w brzmieniu określonym wyżej jest uzasadnione.

**Głosowanie: za –4, przeciw – 0, wstrzym. -0.**

#### Ad.4

Spraw bieżących nie wniesiono.

**Przewodniczący  
Komisji Skarg, Wniosków i Petycji**

  
**Grzegorz Jurkiewicz**