

Projekt

z dnia 15 czerwca 2021 r.

Zatwierdzony przez

**UCHWAŁA NR
RADY MIASTA HAJNÓWKA**

z dnia 14 czerwca 2021 r.

rozpatrzenia skargi na działalność Dyrektora Miejskiego Ośrodka Pomocy Społecznej w Hajnówce

Na podstawie art. 18 ust.2 pkt 15 i art. 18b ust. 1 ustawy z dnia 8 marca 1990r. o samorządzie gminnym (Dz. U. z 2020 r., poz. 713, poz. 1378, z 2021 r. poz. 1038) w związku z art. 229 pkt 3 ustawy z dnia 14 czerwca 1960 r. Kodeks postępowania administracyjnego (Dz. U z 2021 poz.735) po zapoznaniu się z opinią Komisji Skarg, Wniosków i Petycji Rady Miasta Hajnówka, Rada Miasta Hajnówka uchwala, co następuje:

§ 1. Stwierdza się, że skarga z dnia 23 kwietnia 2021r. zarejestrowana pod sygnaturą SAO.1510.4.2021, która została przekazana Radzie Miasta Hajnówka przez Podlaski Urząd Wojewódzki w Białymstoku pismem oznaczonym PS-V.1411.5.2021.ETB (data wpływu w dniu 30.04.2021 r.) wniesiona na działalność Dyrektora Miejskiego Ośrodka Pomocy Społecznej Hajnówka jest zasadna.

§ 2. Uzasadnienie faktyczne i prawne rozstrzygnięcia zawiera załącznik do uchwały.

§ 3. Zobowiązuje się Przewodniczącą Rady Miasta Hajnówka do zawiadomienia Skarżącego o sposobie załatwienia skargi.

§ 4. Uchwała wchodzi w życie z dniem podjęcia.

Przewodnicząca Rady

Walentyna Pietroczyk

Załącznik do uchwały Nr

Rady Miasta Hajnówka

z dnia 14 czerwca 2021 r.

Uzasadnienie

W dniu 30 kwietnia 2021 roku do Rady Miasta Hajnówka wpłynęła skarga Pani ...*, która została przekazana Radzie Miasta Hajnówka przez Podlaski Urząd Wojewódzki w Białymstoku pismem oznaczonym PS-V.1411.5.2021.ETB. Skarga została zarejestrowana pod sygnaturą SAO.1510.4.2021. Zgodnie z treścią art.229 pkt 3 ustawy z dnia 14 czerwca 1960 r. - Kodeks postępowania administracyjnego, organem właściwym do rozpatrywania skargi dotyczącej działalności Dyrektora Miejskiego Ośrodka Pomocy Społecznej w Hajnówce jest rada gminy.

Skarżąca wnosi cyt:” Z uwagi, iż nowo powołany dyrektor nie posiadał wiedzy z zakresu prawa pomocowego i zarządzania jednostką od października 2018 r. zatrudniono ponownie bez postępowania o naborze emerytowanego pracownika socjalnego, doradcę dyrektora aby monitorował rozwój wiedzy i poczynania dyrektora. Następnie poza trybem konkursowym została powołana w MOPS w Hajnówce jedna z pracownic działu świadczeń rodzinnych przebywająca wówczas na urlopie rodzicielskim na stanowisko zastępcy dyrektora co jest naruszeniem art. 11 ust. 1 ustawy z dnia 21 listopada 2008 roku o pracownikach samorządowych i art. 122 ustawy z dnia 12 marca 2004 roku o pomocy społecznej. Jestem pracownikiem socjalnym w MOPS w Hajnówce od 1987 roku i Radną w powiecie hajnowskim. Od czasu konkursu i powierzenia dyrektorowi Panu Mariuszowi Iwaniuk stanowiska jestem dyskryminowana, poniżana i obrażana przez dyrektora. W dniu 16 lutego 2019 roku Pan dyrektor wezwał mnie na rozmowę i przedstawił kroki, jakie podejmie w celu usunięcia mnie z Rady Powiatu a następnie użył słów „pożegnamy się”. W obecności zastępcy dyrektora Pani .. zagroził, że zwróci się z pismem do Radnych powiatu hajnowskiego o odwołanie mnie z funkcji Radnej Powiatowej, oraz poinformował, że jest pewien, że wszyscy Radni zgłoszą za jego wnioskiem. Przedstawiając powyższe informacje pragnę podkreślić, że wymóg określony w art. 122 ust. 1 ustawy o pomocy społecznej wprowadzony został 01.01.2000r.. Jego brzmienie, jak również ugruntowane orzecznictwo sędow-administracyjne nie pozostawiają wątpliwości, że osoba ubiegająca się o stanowisko kierownika ośrodka pomocy społecznej musi posiadać co najmniej 3 — letni staż pracy w pomocy społecznej (np. wyrok WSA we Wrocławiu z 2009.11.18 znak IV SA/Wr 428/09). Ww. art.122 ustawy ma charakter bezwzględnie obowiązujący, co oznacza, że osoba obejmująca takie stanowisko zobowiązana jest spełnić wszystkie określone w nim wymagania kwalifikacyjne. Ponadto podkreślić trzeba, że regulacja zawarta w ww. art. 122 zakłada doświadczenie i profesjonalizm osoby kierującej jednostką, m.in. w zakresie zarządzania finansami w tym planowania finansowego oraz realizacji planu finansowego, a także prawa administracyjnego. Co istotne, normatywne pojęcie „stażu pracy w pomocy społecznej” powinno być interpretowane w sposób ścisły, jako świadczenie pracy związanej z bezpośrednim wykonywaniem zadań określonych w ww. ustawie. W październiku ubiegłego roku jednej z pracownic MOPS dyrekcja powierzyła pełnienie obowiązków kierownika Dziennego Domu Pobytu, zatem powierzenie pełnienia obowiązków jest równoznaczne ze sprawowaniem funkcji kierownika jednostki organizacyjnej pomocy społecznej, a domniemanie istnienia kompetencji, które nie zostały wprost wyrażone w przepisach stanowi naruszenie zasad praworządności (por. np. II SA/Go 879/12 — wyrok WSA w Gorzowie Wlk.. z 2021.12.05, IV SA/Wr 428/09- wyrok WSA we Wrocławiu z 2009.11.1, IV SA/GI 637114 z 2015.05.26-IV SA/Wr 428/09- wyrok WSA w Gliwicach). Dodatkowo pomoc społeczna i świadczenia rodzinne spełniają zbliżone, ale jednak odmienne funkcje, Realizacja świadczeń rodzinnych nie mieści się w pojęciu pracy w pomocy społecznej. Taką interpretację wymogu trzyletniego stażu pracy w pomocy społecznej, o którym mowa w art. 122 ust. 1 u.o.p.s , wyraża również Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej w piśmie z 13 czerwca 2014 r.: Pojęcie „staż pracy w pomocy społecznej odnosi się do konkretnej osoby która powinna faktycznie wykonywać zadania określone w ustawie o pomocy społecznej. ... Informacyjnie podaje się, iż po rozwiązaniu umowy o pracę z Panem Mariuszem Iwaniuk w ROPS w Białymstoku został ogłoszony konkurs na stanowisko wcześniej piastujące właśnie przez Pana Mariusza Iwaniuka. Dowodzi to temu, że zadania jakie były wykonywane przez Pana Mariusza Iwaniuka nie miały nic wspólnego z zadaniami pomocy społecznej. Sam fakt bycia zatrudnionym w ROPS nie czyni z Pana Mariusza Iwaniuka eksperta od pomocy społecznej. Na przestrzeni ostatnich prawie 3 lat, swoim zachowaniem, wiedzą i brakiem przygotowania merytorycznego, dał temu pełny wyraz.”

Przewodnicząca Rady Miasta przekazała skargę pismem z dnia 04.05.2021 roku Komisji Skarg Wniosków i Petycji (pismo z dnia 04.05.2021 r. oznaczonym SAO.1510.4.2021) w dniu 05.05.2021 r.

Skarżącą Przewodniczącą poinformowała o niezalutwieniu skargi w terminie z uwagi na przeprowadzenie postępowania wyjaśniającego oraz terminy posiedzeń organów kolegialnych. Zakończenie postępowania wyznaczyła na dzień 30 czerwca 2021 roku. Ponadto Skarżącej została przekazana klauzula RODO oraz informacja o miejscu i terminie posiedzeń przedmiotowej komisji.

Przewodnicząca Rady Miasta zwróciła się pismem oznaczonym SAO.1510.4.2021 z dnia 04.05.2021 r. do Dyrektora Miejskiego Ośrodka Pomocy Społecznej w Hajnówce o wyjaśnienia w tej sprawie.

Komisja otrzymała wyjaśnienia Dyrektora MOPS w dniu 11.05.2021 r. (pismo z dnia 11.05.2021 r. oznaczone ZD.051.2.2021.MI).

Dyrektor MOPS wyjaśniał, że został powołany przez Burmistrza Miasta Hajnówka na podstawie pracy komisji konkursowej i wyboru w wyniku pozytywnej weryfikacji dokumentów aplikacyjnych oraz pozytywnej oceny wiedzy i predyspozycji do pełnienia funkcji dyrektora MOPS. Uznaje za bezpodstawne zarzucanie braku wiedzy oraz predyspozycji oraz krzywdzące i godzi w dobre imię.

Odnosząc się do zarzutu zatrudnienia doradcy, informuje, że zaraz po objęciu funkcji dyrektora, przyjął do pracy na krótki okres emerytowaną pracownicę w charakterze pracownika socjalnego w celu usprawnienia pracy Ośrodka, a nie doradcy. Zatrudnienie emerytowanej pracownicy jak, powołanie zastępcy dyrektora oraz powołanie kierownika Dziennego Domu Pomocy, odbyło się w ramach obowiązujących przepisów prawa i wszystkie te przesunięcia kadrowe podyktowane były tylko i wyłącznie usprawnieniem pracy Ośrodka. Nie zgadza się również z zarzutami dyskryminowania, poniżania oraz obrażania zarówno Pani Skarżącej, jak również innych pracowników.

Dyrektor za konflikt w Ośrodku obciąża Skarżącą, która w wyniku przegranego konkursu na stanowisko dyrektora była negatywnie nastawiona do osoby Dyrektora.

Komisja Skarg, Wniosków i Petycji odbyła posiedzenia w dniu 19 maja 2021 roku, w w którym wzięli udział: przedstawiciel Burmistrza Miasta Hajnówka – Kierownik Referatu Społeczno – Administracyjnego, dyrektor Miejskiego Ośrodka Pomocy Społecznej w Hajnówce oraz Skarżąca.

Przedstawiciel komisji zwrócił się z wnioskiem o podanie podstawy prawnej do konieczności rozwiązania umowy o pracę dotychczasowego pracownika MOPS w celu nawiązania kolejnej umowy o pracę na inne stanowisko w tej samej jednostce organizacyjnej MOPS Hajnówka Przewodnicząca pismem oznaczonym SAO.1510.4.2021 r. z dnia 20.05.2021 r. przekazała wniosek Burmistrzowi Miasta Hajnówka.

Pismem z dnia 26 maja 2021 roku Dyrektor MOPS udzielił odpowiedzi wyjaśniając: „Pracownicy samorządowi są zatrudniani na stanowiskach: 1. urzędniczych, w tym kierowniczych stanowiskach urzędniczych; 2. pomocniczych i obsługi (art. 4 ust. 2 ustawy o pracownikach samorządowych). Przynależność danego stanowiska do określonej grupy określona została w załączniku do rozporządzenia Rady Ministrów z 15 maja 2018r., w sprawie wynagradzania pracowników samorządowych. Pracownik samorządowy, który wykazuje inicjatywę w pracy i sumiennie wykonuje swoje obowiązki, może zostać przeniesiony na wyższe stanowisko (awans wewnętrzny). Awans wewnętrzny może zostać dokonany jedynie w ramach tej samej grupy stanowisk (art. 20 ustawy o pracownikach samorządowych). W konsekwencji nie można przenieść np. pracownika socjalnego na stanowisko młodszego inspektora. Stanowisko urzędnicze obsadza się w drodze konkursu. W konsekwencji, jeżeli w Miejskim Ośrodku Pomocy Społecznej będzie wolne stanowisko urzędnicze np. młodszego inspektora, Dyrektor musi ogłosić konkurs na to stanowisko. Do konkursu może przystąpić także zatrudniony w Miejskim Ośrodku Pomocy Społecznej pracownik, który obecnie zajmuje stanowisko np. pracownika socjalnego. Jeśli wygra konkurs właśnie ta osoba — należy zawrzeć z nią nową umowę o pracę zgodnie z art. 16 ustawy o pracownikach samorządowych. W przypadku, gdy ma to być pierwsza umowa na stanowisku urzędniczym, musi być to umowa na czas określony, w czasie której pracownik odbędzie służbę przygotowawczą i złoży egzamin. Podstawa prawna: Ustawa z 21 listopada 2008r. o pracownikach samorządowych (tj. Dz. U. z 2019r., poz. 1282 ze zm.) art. 4 ust.2, art.16, art.20 Rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 15 maja 2018r. w sprawie wynagradzania pracowników samorządowych (Dz. U. z 2018r., poz. 936).”

W dniu 31 maja 2021 roku, z wniosku członka komisji, zostało wysłane zaproszenie 8 pracownikom MOPS w tym Skarżącej na kolejne posiedzenie komisji. Wiceprzewodniczący komisji wnioskował o zaproszenie na to posiedzenie komisji Dyrektora Miejskiego Ośrodka Pomocy Społecznej w Hajnówce. W dniu 2 czerwca 2021 r. w posiedzeniu komisji wzięło udział 7 pracowników MOPS w tym Skarżąca oraz Dyrektor Miejskiego Ośrodka Pomocy Społecznej w Hajnówce.

Na posiedzeniu komisji pracownicy MOPS oraz dyrektor relacjonowali konfliktowe sytuacje, które nasilają się od czasu objęcia funkcji dyrektora ośrodka przez Pana Mariusza Iwaniuka. Na podstawie informacji powziętych od 7 pracowników MOPS komisja wnioskowała by skargę uznać za zasadną uzasadniając:

Wszyscy wysłuchani pracownicy potwierdzili skargę Pani * w sprawie nękania jej przez Dyrektora MOPS w Hajnówce Pana Mariusza Iwaniuka od czasu objęcia stanowiska w październiku 2018. Wyraźnie zauważalne było, że sprawozdania i inne dokumenty realizowane przez Panią * śledził baczniej niż innych pracowników socjalnych i wzywał do złożenia wyjaśnień w sprawach małej wagi lub drobnych pomyłek, jakie zdarzały się im wszystkim. Pani *, realizującej zadania w projekcie dotyczącym pomocy osobom pokrzywdzonym przestępstwem i przemocą realizowanym przez "Towarzystwo Amicus", uniemożliwił udostępnienie pomieszczenia w siedzibie MOPS w godzinach 16:00 - 17:00 począwszy od dnia 31 maja 2021r.

„Z wypowiedzi wysłuchanych pracowników MOPS-u wynika, że również oni są nękani. Pan Dyrektor nie służy radą i pomocą podczas wprowadzania nowych obowiązków. Z biegiem czasu utwierdzili się w przekonaniu, że dyrektorowi brakuje kompetencji do pracy w ośrodku pomocy społecznej oraz pełnienia funkcji dyrektora.

Pracownicy zgłaszali zastrzeżenia do zachowania dyrektora w MOPS w Hajnówce:

1. Bez powodu groził zwolnieniem z pracy twierdząc "niedługo kończy się projekt i pożegnamy się, tylko proszę o tym nikomu nie mówić".

2. Polecał przeprowadzić postępowanie wyjaśniające wobec podwładnego z powodu niewłaściwej formy graficznej dokumentu, gdzie kolejne zdanie nieopatrznie przesunęło się podczas edycji w programie Word o kilka wierszy niżej. Forma dyscyplinowania pracowników jest zatem niewspółmierna do przewinienia, co sprawia, że pracownicy nie mogą zachowywać się swobodnie, a tym samym realizować powierzonych im zadań.

3. Dyrektor w pierwszych miesiącach urzędowania chciał pozmieniać wszystkim rejony pracy nie bacząc na dalsze konsekwencje takiej decyzji, co spotkało się z protestem wszystkich pracowników socjalnych. Działal tym samym na niekorzyść MOPS gdyż poznanie każdego środowiska jest dużym wyzwaniem dla pracownika socjalnego, kolejnym krokiem milowym jest zdobycie zaufania i w dalszej kolejności pozytywnego wpływania na środowisko w celu uzyskania oczekiwanego rezultatu. Dyrektor po objęciu urzędu, jedną decyzją chciał zburzyć wszystkie dotychczasowe osiągnięcia. Po napotkaniu ogromnego sprzeciwu od pracowników wycofał się z planów reorganizacji.

4. Dyrektor nie jest wsparciem dla pracowników, nie mogą się poradzić w nietypowych sytuacjach, których w pracy społecznej, w ciągle zmieniających się warunkach środowiskowych i ustawodawczych jest bardzo wiele.

5. Dyrektor nie przekazuje informacji pracownikom o nowych obowiązkach wynikających ze zmieniających się ustaw lub rozporządzeń. Pracownicy konsultują się nawzajem w celu podjęcia właściwej decyzji lub wyciągnięcia odpowiedniego wniosku bądź interpretacji zdarzenia realnego, z danego środowiska, względem przepisów prawnych.

6. Rozmowy pracowników ze sobą na tematy zawodowe, w celu rozwikłania problemu, są rozumiane jako spiskowanie przeciwko dyrektorowi, czemu dawał niejednokrotnie wyraz w sposób werbalny, "pytał czemu przebywałam w pokoju u p. ..., na jaki temat trwały rozmowy?"

7. Nie realizuje projektu "Hej do przodu" zgodnie z jego założeniami. Na projekt gmina miejska Hajnówka otrzymała ponad 2,5 miliona złotych i żał by było gdyby po sprawdzeniu realizacji okazało się, że pieniędzy nie otrzymamy, gdyż podnośnik służący do przewożenia niepełnosprawnych został zniesiony do piwnicy i od czasu zakupu w 2019 r. do czerwca 2021r. nie został wykorzystany, żaden niepełnosprawny nie jechał samochodem. Samochód służył tylko dyrektorowi do jemu znanych celów.

8. Miesiąc po objęciu stanowiska czyli już w listopadzie 2018 r, nie znając pracowników ani ich osiągnięć, różnicował kadrę przyznając różnej wysokości nagrody z okazji dnia pracownika socjalnego.

9. Poleca dowozić posiłki prywatnym środkiem transportu oraz pracownikom, którzy nie posiadają badań na nosicielstwo.

10. Nie informuje o zmianach w przepisach. Np. nie wydał wytycznych do wydawania zaświadczeń o wysokości przeciętnego miesięcznego dochodu przypadającego na jednego członka gospodarstwa domowego w związku z wejściem w życie programu "Czyste powietrze" realizowanego na podstawie art. 411 ust. 10 g ustawy z dnia 27 kwietnia 2001 r. – Prawo ochrony środowiska (Dz. U. z 2020 r. poz. 1219, z późn. zm.).

11. Kadra zatrudniona na tym samym stanowisku była nierównomiernie obciążona pracą. (np w porównaniu z Panią ...* i nie tylko), czym naruszał zasady zawarte w art 183a Kodeksu pracy.

12. Dyrektor nie wprowadzał i nie wyjaśniał zasad pracy i postępowania w nowych okolicznościach w okresie Covid. Nie było konkretnych wytycznych i wyjaśnień.

Pracownicy odważyli się narazić na konsekwencje ze strony pracodawcy sprzeciwiając się destrukcyjnym działaniom dyrektora gdyż jest to ich ośrodek, który tworzyli przez kilkadziesiąt lat, poznając środowiska hajnowskie, niosąc im właściwą pomoc finansową, materialną i poradę.”

Radny Marcin Bołtryk – Zastępca Przewodniczącego Komisji poddał wniosek wraz z uzasadnieniem pod głosowanie. Za tym, że skarga jest zasadna głosowało 2 radnych, 1 radny głosował przeciw, głosów wstrzymujących nie było. W głosowaniu udział wzięło 3 radnych obecnych na posiedzeniu komisji. Radny Marcin Bołtryk złożył zdanie odrębne cyt; „ Ja oczywiście mam zdanie odrębne, ale to wynika z tego, że komisja nie ma kompetencji do rozstrzygania tego typu skarg ... nie mamy takich uprawnień, poza tym my nie możemy rozstrzygnąć czy ta Pani była mobbingowana czy nie, bo mamy słowo przeciwko słowu. Takie ustalenia może poczynić sąd, ewentualnie jeżeli pani skarżąca będzie chciała to zrobić, to do prokuratury, do odpowiednich instytucji, które się tym zajmą, które mają uprawnienia o ustalania takich rzeczy. My jako komisja nie mamy takich uprawnień...we wnioskach komisji możemy wnioskować do Burmistrza o wysłanie niezależnego mediatora, który postarałby się tą sytuację rozwiązać. Taki wniosek wydaje mi się, że możemy złożyć, rozmawiając z ludźmi i widząc, że jest niezdrowa atmosfera, my proponujemy, aby taki mediator został do MOPS-u wysłany, by sytuację rozwiązać. Taka jest moja propozycja.”

Konflikt, który istnieje wynika z różnic. Pojawia się, kiedy ludzie nie zgadzają się w kwestii wartości, motywacji, postrzegania, pomysłów czy pragnień. Czasami te różnice wydają się błahe, ale kiedy konflikt wzbudza silne uczucia, u źródła problemu znajduje się głęboka osobista potrzeba, związana też z relacją – potrzebą bezpieczeństwa i pewności, potrzebą czucia się szanowanym i cenionym. Z uwagi na to, że konflikt może spowodować nieodwracalne podziały i wpływać na jakość pracy wszystkich pracowników tej jednostki należy podjąć czynności związane z prowadzeniem mediacji w Miejskim Ośrodku Pomocy Społecznej w Hajnówce w celu rozwiązania konfliktu.

Mediacje to właśnie takie niewładcze metody rozwiązywania konfliktów polegające na dwustronnej komunikacji, prowadzonej przez strony pozostające w sporze, zawsze za obopólną zgodą, mające na celu wypracowanie wspólnego porozumienia i wymagające zaakceptowania przez wszystkich ustalonego rozwiązania.

Rada Miasta Hajnówka po przeanalizowaniu skargi i zapoznaniu się z materiałami, których skarga dotyczyła, uznała, że skarga jest zasadna.

*Jawność danych dotycząca (imienia i nazwiska) została wyłączona na podstawie art.1 ust. 1 ustawy z dnia 10 maja 2018 r. o ochronie danych osobowych (Dz. U. z 2019 r. poz. 1781) oraz art. 4 pkt 1 rozporządzenia Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2016/679 z dnia 27 kwietnia 2016 r. w sprawie ochrony osób fizycznych w związku z przetwarzaniem danych osobowych i w sprawie swobodnego przepływu takich danych oraz uchylenia dyrektywy 95/46/WE (ogólne rozporządzenie o ochronie danych) (Dz. Urz. UE L 119 z 04.05.2016, str.1). Wyłączenia jawności tych danych dokonało Biuro Rady Miasta Hajnówka.