

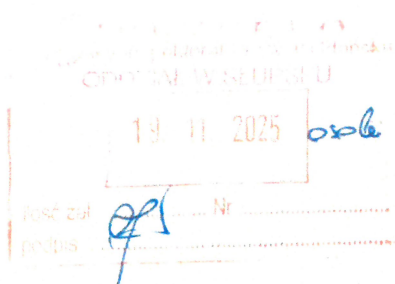
RATOWNIK NR 12 03281-53-438/25

Słupsk, dnia 19 listopada 2025 r.

Miejski Ośrodek Pomocy Rodzinie w Słupsku
ul. Słoneczna 15D
76-200 Słupsk



MOPR.X.080.1.17320.2025



Pan

[REDACTED]

[REDACTED]

Państwowa Inspekcja Pracy

Okręgowy Inspektorat Pracy w Gdańsku

Oddział w Słupsku

ul. 11 Listopada 2

76 - 200 Słupsk

Szanowny Panie [REDACTED]

W nawiązaniu do kontroli prowadzone w Miejskim Ośrodku Pomocy Rodzinie w Słupsku i przedstawionego w dniu 12 listopada 2025 r. protokołu, poniżej zgłaszam zastrzeżenia wraz z ich umotywowaniem:

1. **Przyznawanie dodatków specjalnych** w Miejskim Ośrodku Pomocy Rodzinie w Słupsku odbywa się zgodnie z art. 36 ust. 5 ustawy o pracownikach samorządowych oraz zgodnie z postanowieniami Regulaminu wynagradzania i Regulaminu pracy obowiązujących w Ośrodku. Regulaminy przewidują możliwość przyznania dodatku specjalnego w sytuacji okresowego zwiększenia obowiązków służbowych lub powierzenia dodatkowych zadań. Każda decyzja Dyrektora MOPR w Słupsku dotycząca przyznania dodatku była uzasadniona obiektywnymi przestankami wynikającymi z faktycznego zwiększenia zakresu zadań pracownika.

Zróznicowana wysokość dodatku specjalnego w poszczególnych miesiącach dla Pani [REDACTED] związana z wykonywaniem dodatkowych zadań w ramach programu „Asystent osobisty osoby z niepełnosprawnością” - edycja 2025, odzwierciedlała rzeczywisty nakład dodatkowej pracy w danym okresie.

Poniżej przedstawiam szczegółowe uzasadnienie w zakresie wysokości dodatków w ramach programu „Asystent osobisty osoby z niepełnosprawnością”:

Pracownik merytoryczny Działu Analiz i Projektów odpowiedzialny za obsługę programu „Asystent osobisty osoby z niepełnosprawnością” - edycja 2025 w okresie od 1 stycznia 2025 r. do 1 kwietnia 2025 r. przebywał na zwolnieniu lekarskim. Spowodowało to konieczność rozdzielenia jego zadań wśród pozostałych pracowników Działu, w tym znaczne zwiększenie zakresu obowiązków Pani [REDAKTOWANO]. Należy podkreślić, że realizacja programu rozpoczęła się w styczniu 2025 r., co wiązało się z koniecznością podjęcia wielu działań organizacyjnych i merytorycznych w pierwszym kwartale roku. Uzasadnienie różnicowania wysokości dodatku:

- a) styczeń 2025 r. - wysokość dodatku odzwierciedlała intensywność pracy związanej z koordynowaniem procesem rekrutacji uczestników programu, prowadzonej od 13 do 27 stycznia 2025 r.
- b) luty i marzec 2025 r. - zwiększone zaangażowanie wynikało z koordynacji działań związanych z oceną indywidualną kart zgłoszeniowych, wyłonieniem uczestników programu, wyborem asystentów do świadczenia usług, opracowaniem projektów umów i dokumentacji programowej.

W dniu 2 kwietnia 2025 r. pracownik merytoryczny odpowiedzialny za realizację programu powrócił ze zwolnienia lekarskiego i przejął obsługę merytoryczną programu „Asystent osobisty osoby z niepełnosprawnością”. Spowodowało to odciążenie [REDAKTOWANO] z zadań związanych z tym programem (stąd wysokość dodatku w kwocie 110,00 zł brutto od kwietnia 2025 r.) i jednocześnie jej zaangażowanie w realizację programu „Opieka wytchnieniowa”, za co również od kwietnia 2025 r. otrzymywała dodatek specjalny w stałej wysokości 320,00 zł brutto.

Zmienność wysokości dodatku [REDAKTOWANO] wynikała nie ze zmiany formalnego zakresu obowiązków (ten - wynikający z zajmowanego stanowiska - pozostawał niezmienny), lecz ze zróżnicowanego w poszczególnych miesiącach nakładu pracy niezbędnego do realizacji programu „Asystent osobisty osoby z niepełnosprawnością” - edycja 2025. Program ten posiada własny regulamin ministerialny, określający zadania jednostki oraz pracowników realizujących projekt. [REDAKTOWANO] wykonywała dodatkowe zadania wynikające z tego dokumentu wspólnie z pozostałymi pracownikami Działu Analiz i Projektów, a stopień zaangażowania w poszczególnych miesiącach był naturalną konsekwencją różnego natężenia prac programowych, zwłaszcza w okresie styczeń - marzec, kiedy realizowano rekrutację, kwalifikację i wybór uczestników oraz asystentów.

Należy podkreślić, że zakres dodatkowych zadań był omawiany na bieżąco podczas systematycznych rozmów z [REDAKTOWANO] w trakcie których ustalano podział pracy i niezbędne czynności wynikające z aktualnego etapu realizacji programu. Zróżnicowana wysokość dodatku w poszczególnych miesiącach odzwierciedlała więc faktyczną intensywność pracy oraz zmienne obciążenie zadaniami projektowymi. Każda decyzja o przyznaniu dodatku była

podejmowana na podstawie oceny realnego nakładu pracy oraz zwiększenia obowiązków służbowych.

2. **Używanie samochodów prywatnych do realizacji zadań służbowych** - zapis w protokole jednoznacznie wskazuje, że pracownicy są „zobowiązani do zwrócenia się do dyrekcji z wnioskiem o wyrażenie zgody na taki sposób podróży z równoczesnym **zrzeczeniem się** prawa do zwrotu kosztów...”. Wyjaśniam, że co do zasady pracownicy nie korzystają z samochodów prywatnych do realizacji zadań służbowych, w jednostce nie funkcjonują też żadne szczegółowe zasady odnoszące się do tej kwestii. Pracodawca zapewnia dofinansowanie lub finansuje przejazdy zbiorową komunikacją miejską lub przy wykorzystaniu samochodów służbowych. Niemniej jednak, część pracowników, wiedząc o braku środków finansowych w budżecie MOPR pozwalających na refundację kosztów, **z własnej i nieprzymuszonej woli chce korzystać z samochodów prywatnych i o taką zgodę występuje do kierownictwa Ośrodka.**

3. **Anonimowa ankieta**, która została przeprowadzona wśród pracowników Ośrodka i której wyniki posłużyły do sformułowania wniosków w protokole odnoszących się do polityki antymobbingowej jest narzędziem badawczym dalece niedoskonałym. **Konstrukcji ankiety zakłada, że każdy z ankietowanych, z różną częstotliwością i w różnym okresie doświadczał postaw i zachowań mających znamiona mobbingu.** Ankieta nie umożliwiała zaznaczenia opcji „nie dotyczy”, czy „nie występuje” - tym samym **przedstawiła sugestywne założenia i nie umożliwiała pełnego zakresu odpowiedzi.** Pomimo tego większość ankietowanych, z własnej inicjatywy czyniła dopiski „nigdy”, przy zdefiniowanych w ankiecie zachowaniach i postawach. Ponadto ankieta nie zawierała informacji o celu jej przeprowadzenia oraz instrukcji wypełnienia, a jak wynika z analizy wyników, część ankietowanych wypełniła ją błędnie, bo suma odpowiedzi jest wyższa niż liczba wypełnionych 52 ankiet, np. 57 odpowiedzi w wierszu 1 w tabeli na 4 stronie protokołu, czy 53 w wierszu poniżej. To oznacza, że część ankietowanych, przy wskazywaniu okresu konkretnego zachowania wskazała jednocześnie, wzajemnie wykluczające się odpowiedzi. **Nie ma także pewności, czy ankietowani nie opisali przypadków z jakimi spotykają się w pracy, ale związanych z jej specyfiką i spowodowanych postawą osób, na rzecz których świadczą wsparcie, w tym osób z uzależnieniami, z niepełnosprawnościami intelektualnymi i zaburzeniami psychicznymi, czy rodzicami, których dzieci zostały umieszczone w pieczy zastępczej.** Wskazane sytuacje nie będą wówczas miały znamion mobbingu, a będą czynnikami ryzyka zawodowego.

Pomimo wskazanych błędów metodologicznych, na podstawie przeprowadzonego badania wyciągnięto daleko idące wnioski, wskazując stosunkowo duży odsetek jednoznacznie negatywnych zachowań np. „zlecanie zadań obiektywnie bezsensownych - 28,6%”, czy „rozpowszechnianie nieprawdziwych informacji/plotek - 23,5%”. Oczekuję, że wyniki powyższego badania, o ile w ogóle będą opisywane w protokole kontroli, zostaną zestawione z liczbą ogółem

zatrudnionych w jednostce 291 pracowników - ankietę wypełniło 52 pracowników, czyli 17,86%. W opisywanych badaniach ankietowych brali udział pracownicy poinformowani o nich za pośrednictwem wiadomości przestanej przez dyrektora Ośrodka na służbowe konta pocztowe. Do niniejszej wiadomości załączony był scan ankiety. Wobec przedstawionych powyżej uwag do wykorzystanego narzędzia badawczego, które nie zakładało możliwości odznaczenia braku występowania określonych zachowań w zakładzie pracy, część pracowników założyła, że jeśli ich nie doświadcza, to nie przystępuje do wypełnienia ankiety.

4. **Nieuprawnionym i nieuprawdopodobnionym jest stwierdzenie** występujące w zapisie protokołu, z którego wynika, że [REDAKTOWANE] już w październiku 2024 r. zgłaszała dyrektorowi Ośrodka działania „o znamionach mobbingu”. Stanowczo zaprzeczam, że takie sygnały do mnie wpływały.

5. Zarządzeniem Dyrektora Miejskiego Ośrodka Pomocy Rodzinie w Słupsku Nr 65/2025 z dnia 13 listopada 2025 r. w MOPR został wyznaczony rzecznik do spraw przeciwdziałania dyskryminacji i mobbingowi. Działanie to zostało podjęte niezwłocznie po zarekomendowaniu kandydata przez zakładowe organizacje związkowe (<https://bip.mopr.slupsk.pl/dokumenty/1815>) - kopia zarządzenia w załączeniu.

6. W siedzibie Ośrodka oraz właściwym wydziale Urzędu Miejskiego w Słupsku znajduje się dokumentacja określająca zasady realizacji zadań członków Komisji powołanej do rozpatrzenia zgłoszenia Pani [REDAKTOWANE]

7. Zmiana organizacyjna przeprowadzona w Dziale Analiz i Projektów w 2024 r. polegała na zastąpieniu Pani [REDAKTOWANE] Panią [REDAKTOWANE] - w protokole wskazano odwrotnie.

8. **Wydawanie żywności dla ubogich mieszkańców miasta** odbywa się z pomieszczenia nieodpłatnie użyczonego przez zewnętrzny podmiot. Towar - produkty żywnościowe dostarczane są na ostreczowanych paletach. Pracownicy MOPR nie dokonują rozładunku - samochód dostawczy z windą i elektryczny wózek paletowy obsługuje zewnętrzny kierowca, na wyposażeniu Ośrodka nie występuje nawet ręczny wózek paletowy. Żywność w opakowaniach zbiorczych (zgrzewki) przechowywana jest na paletach, nie podlega magazynowaniu w pomieszczeniu lecz jest z niego dystrybuowana. Brak jest konieczności i zasadności przekładania na półki, co dodatkowo wiązałoby się wysiłkiem fizycznym.

Uskarżanie się na uciążliwość oraz brak szkoleń w zakresie ręcznych prac transportowych jest wątpliwe. Łączna waga produktów żywnościowych wydawanych w październiku b.r wynosiła 10,30 kg na jedną osobę uprawnioną do otrzymania pomocy. W skład takiego pakietu wchodziło 15 produktów, z czego najcięższe do podania były 2 kartony mleka, każdy o pojemności 1 l., pozostałe produkty to mąka, słoik dżemu o gramaturze od 0,3 do 1 kg. Nikt nie przenosi tych produktów jednocześnie, a norma prac transportowych żadnej mierze nie

została przekroczona, nawet dla kobiety w ciąży, która wynosi 3 kg, choć takowa osoba według mojego stanu wiedzy, nigdy nie była delegowana do tego typu prac. Instrukcja BHP dotycząca magazynowania i składowania została już wywieszona w pomieszczeniu, w którego dystrybuowana jest żywność (kopia w załączeniu). Podkreślenia jeszcze raz wymaga fakt incydentalności zlecania prac związanych z wydawaniem żywności - około 5 raz w ciągu roku.

9. Wzór karty szkolenia jest zgodny z obligatoryjnie obowiązującym załącznikiem nr 2 Obwieszczenia Ministra Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej z dnia 23 sierpnia 2024 r. w sprawie ogłoszenia jednolitego tekstu rozporządzenia Ministra Gospodarki i Pracy w sprawie szkolenia w dziedzinie bezpieczeństwa i higieny pracy. Program szkolenia wstępnego/stanowiskowego w dziedzinie BHP obowiązujący w MOPR, na stronach 22-24 odnosi się do zasad przenoszenia ciężarów i jest realizowany(kopia programu w załączeniu).

Biorąc powyższe pod uwagę proszę o uwzględnienie moich zastrzeżeń w ramach końcowych wniosków i zaleceń.

2 pociągnięto

 Miejsce stanie