

DPS I 0912/ 633/ 12

Chojnice, 06.11.2012

**STAROSTWO POWIATOWE
w Chojnicach**

wpl.
dn. **2012 -11- 07**

L.dz. **25109**

P. Rethorick
Kontrola
08/11

Sz.P. S. Skaja
Starosta Powiatu Chojnice

W odpowiedzi na protokół kontroli z dnia 31.10.2012 oraz w związku z adnotacją o możliwości zgłaszania zastrzeżeń i wyjaśnień do treści protokołu w terminie 7 dni a także mając na uwadze iż moja choroba utrudniła prowadzącym kontrolę dotarcie do niektórych informacji wyjaśniam co następuje:

Na stronie 8 protokołu jest zapis „Struktura organizacyjna zawarta w Regulaminie Organizacyjnym Domu jest nieczytelna, ponieważ w dziale usług opiekuńczo-wspomagających jest kierownik działu usług opiekuńczo-wspomagających oraz kierownik zespołu terapeutyczno-opiekuńczego. Ponadto nie jest określony zakres zależności służbowej, tj. nie jest określone jacy pracownicy podlegli są kierownikowi działu a jacy kierownikowi zespołu terapeutyczno-opiekuńczego”.

Kierownik zespołu opiekuńczo-terapeutycznego podporządkowany jest w strukturze kierownikowi działu usług opiekuńczo-wspomagających, co wynika ze struktury. Jednakże kierownik zespołu nie ma pracowników, którzy w swoich zakresach czynności są jemu podporządkowani ponieważ zespół terapeutyczno-opiekuńczy zajmuje się tylko planowaniem, organizowaniem, dokumentowaniem i nadzorowaniem ustaleń zawartych w indywidualnym planie opieki. Na spotkania zespołu zapraszani są pracownicy z różnych działów, członkowie rodzin, sędziowie, lekarze i inne osoby w zależności od problemu omawianego w zespole. Osoby, które z ramienia zakładu wchodzi w skład zespołu określa zarządzenie dyrektora domu z dnia 1.01.2009 r. – (zał. nr 2).

W protokole pokontrolnym (str. 9) osoba kontrolująca poddaje w wątpliwość czy zmiany organizacyjne dotyczące terapeutów na specjalistów oraz opiekunów podyktowane są dobrem osób przewlekłe psychicznie chorych.

Z dokumentów złożonych przez kierownika działu jasno wynikają korzyści jakie uzyskują mieszkańcy w nowej organizacji pracy (większa liczba osób na oddziale umożliwia lepsze świadczenie usług pielęgnacyjnych; zatrudnianie na cząstkę etatu umożliwia pracę większej liczby pracowni – bardziej indywidualne podejście do mieszkańca).

Na stronie 10 protokołu osoba kontrolująca stwierdza, że harmonogramy pracy p. E. Matysiak oraz p. A. Zakrzewskiej są bardzo szczegółowe i nawet niewielkie odstępianie od nich skutkuje naganą oraz koniecznością pisemnych wyjaśnień.

Harmonogramy pracy wszystkich osób pracujących bezpośrednio przy mieszkańcach na oddziale są szczegółowe, ponieważ ułatwia to organizację pracy. Jednak w związku ze zdarzającymi się niewielkimi odstępstwami żadna z osób nigdy nie otrzymała nagany. Co dotyczy pisemnych wyjaśnień, w związku ze stwierdzonymi sytuacjami (np. przechowywanie przeterminowanych leków w apteczce, brak oznakowań odzieży uniemożliwiający identyfikację właściciela po praniu) kierownik prosi o pisemne wyjaśnienie, gdyż jest to naruszenie obowiązków pracowników. Nigdy p. Matysiak ani p. Zakrzewska nie składały takich wyjaśnień.

Wszystkie osoby pracujące wyłącznie w pracowniach (specjaliści) nie mają szczegółowych harmonogramów pracy, a do takich należą w dps również członkowie mojej rodziny.

Również na stronie 10 osoba kontrolująca pisze, że przedstawicielem załogi nie może być p. G. Wróbel ponieważ sprawuje funkcje kierownika, któremu w bezpośredni sposób podlegają wszyscy pracownicy domu.

Jak wynika ze struktury organizacyjnej w dps istnieją 3 działy. Pani Wróbel jest kierownikiem jednego z nich. Ponadto w momencie wyboru na przedstawiciela załogi nie była kierownikiem. Dyrektor nie ma wpływu na to, kogo załoga wybiera na swojego przedstawiciela. W ciągu 2 lat łącznie obu funkcji przez p. Wróbel nikt z pracowników nie zgłaszał chęci zmiany.

W protokole (str.14) widnieje zapis, że w aneksie dotyczącym zmiany ceny 1 osobodnia brak jest uzasadnienia.

Uzasadnienie takie znajdowało się w dokumentach, lecz nikt z kontrolujących o jego okazanie nie prosił (zał. nr 3)

Na stronie 15 protokołu kontrolujący odnosi się do kwestii urlopów wypoczynkowych pracowników.

Wszyscy pracownicy korzystają z urlopów wypoczynkowych zgodnie z kodeksem pracy.

Pragnę zauważyć, że od 20 lat nie funkcjonuje już przepis kodeksu pracy obligujący pracodawcę do przyznawania urlopów w porze letniej pracownikom posiadającym dzieci. Byłoby to dyskryminujące wobec pozostałych. Odnosząc się do zapisu osoby kontrolującej nadmieniam, że otrzymywałam sygnały od pracowników nie posiadających dzieci w wieku szkolnym mówiące, że chciałyby również móc korzystać z urlopu w okresie letnim.

W związku z konfliktem jaki powstał w grupie terapeutów polegającym na nadużywaniu przez trzy osoby możliwości korzystania z urlopu w okresie letnim oraz skargami pozostałych pracowników, a także dla zapewnienia mieszkańcom aktywnej opieki w okresie letnim, odbyło się spotkanie z całą grupą i ustalone zostały nie konfliktujące zasady jakimi należało kierować się przy opracowywaniu planu urlopów w tym roku – zał. nr 1. Zasady te zostały złamane przez p. M. Matysiak, która otrzymała naganę za naruszenie zasad przyjętych w zakładzie pracy co do organizacji i porządku w sprawach które dotyczą pracy, w tym również za nieprzestrzeganie poleceń służbowych. W sprawę włączyła się p. E. Matysiak, która swoim zachowaniem naruszyła zasady współżycia społecznego, wykazując obraźliwy i lekceważący stosunek do przełożonych. Było to przedmiotem sporu pracowniczego i znalazło swój finał w sądzie. Sąd uznał zasadność kary lecz dla dobra zakładu, ze względu na specyfikę pracy i potrzebę dobrej współpracy, zaproponował ugodę polegającą na skróceniu terminu obowiązywania kary, z 1 roku do 5 miesięcy. Zgodziłam się z argumentacją sądu i w dniu 29.05.2012, tak jak mówią przepisy kara została usunięta z akt pracowników.

Z zapisu w protokole pokontrolnym (str.16) „...dopiero decyzją sądu (kara) została uchylona” wynika, że p. E. Matysiak, przekazując taką informację nie rozumie zawartej ugody, ponieważ zgodnie z ugodą kara nie została uchylona, jedynie skrócony został czas jej obowiązywania. Chcę dodać, że jako dyrektor musiałam zareagować i rozwiązać powstały konflikt.

Na stronie 17 protokołu osoba kontrolującą sugeruje, że fakt nie zgłaszania wniosków przez pracowników na zebraniu może świadczyć o braku wpływu pracowników na fundusz socjalny.

Nadmieniam iż na wspomnianym zebraniu został zgłoszony wolny wniosek przez p. Zakrzewskiego, dotyczący powiększenia składu komisji o osobę posiadającą dzieci, o którym osoba kontrolująca pisze w p. 8. Jednak nikt z obecnych, włącznie z osobą zgłaszającą wniosek, nie wyraził chęci pracy w komisji.

W punkcie 4 na tej samej stronie kontrolujący stwierdza, że dokumenty dotyczące funduszu socjalnego powinny być dostępne wszystkim pracownikom w ogólnie dostępnym miejscu.

Zgadzam się z tym i informuję, że znajdowały się one w sekretariacie i były dostępne dla każdego pracownika, codziennie od 9:00 do 13:00.

Stanowczo nie mogę zgodzić się z zastrzeżeniem wymienionym na stronie 17 protokołu, dotyczącym pisania protokołu na potrzebę trwającej kontroli, co świadczyłoby o mataczeniu. Na wyjaśnienie tej okoliczności prosiłam o złożenie oświadczenia przez osobę piszącą protokół z w/w zebrania (zał. nr 4). Sam fakt, że jest on mało precyzyjny nie może być dowodem powyższych zarzutów.

Na stronie 18 protokołu widnieje zapis, że w regulaminie funduszu świadczeń socjalnych brak jest zapisu o zasadach i wysokości udzielanych pożyczek. Jest to prawda, jednak regulamin ten był kontrolowany przez pana rewidenta corocznie podczas kontroli i nigdy nie została ta kwestia podniesiona. Podobnie nigdy nie było zastrzeżeń mówiących że na wnioskach przyznających świadczenia powinny być podpisy komisji socjalnej. Podpisy takie znajdują się każdorazowo na protokołach z posiedzeń komisji dotyczących rozpatrzenia w/w wniosków.

Na stronie 19 protokołu jest stwierdzenie, że w regulaminie ZFFŚ nie ma załącznika – planu dochodów. Załącznik taki znajdował się w dokumentach ale osoba kontrolująca nie zwróciła się o jego udostępnienie.

Zalecenia pokontrolne

1. W informacji zawartej w zaleceniach pokontrolnych kontrolujący stwierdza iż liczba osób przewlekłe psychicznie chorych utrzymuje się od 5 lat na zbliżonym poziomie. Jak wynika z tabeli, z protokołu na str.8, liczba ta zmieniła się w tym czasie o 12 osób, co znacząco wpływa na organizację pracy w domu (osobom tym należało zapewnić inny rodzaj opieki niż poprzednim 12 osobom somatycznie chorym). Jako dyrektor uważam stanowczo, że reorganizacja pracy w zakładzie była niezbędna w związku z występującymi zagrożeniami.
2. Ponadto tryb wyboru zamówienia usługi cateringowej był zgodny z ustawą Prawo Zamówień Publicznych, jednak w przetargu który zostanie ogłoszony w tym roku zalecenia osoby kontrolującej zostaną uwzględnione i będzie zrealizowane to w trybie przetargu ograniczonego.
3. Jak już wyżej szczegółowo wyjaśniłam, moim zdaniem zakład zrobił wszystko aby rozwiązać problemy urlopowe (ustalono jasne zasady dotyczące planowania; przeprowadzono prace adaptacyjne polegające na wykonaniu otworów komunikujących sąsiednie pracownie – co umożliwi organizację zastępstw specjalistów prowadzących pracownie w okresie urlopów, a tym samym umożliwi w tym samym czasie udzielenie urlopów większej liczbie osób).
4. W domu pomocy działała komisja socjalna, jednakże w okrojonym składzie. W marcu 2013 upływa 4-letni okres jej kadencji. W związku z miesięcznym terminem naprawy wskazanym w protokole informuję iż jeden z członków komisji wraca z urlopu wychowawczego w dniu 19.11.2012. W ciągu miesiąca skład komisji zostanie uzupełniony. Ponadto na najbliższym zebraniu załogi dokonany zostanie wybór nowego przedstawiciela załogi.

Informacja zawarta na stronie 20 dotycząca wypełniania ankiet przekonuje mnie, że w domu brak otwartej komunikacji i dla poprawy takiego stanu zostanie zrealizowane szkolenie przez osoby zewnętrzne.

Z poważaniem

DYREKTOR
Domu Pomocy Społecznej
mgr Barbara Kłodzińska