

Nr rej. 12176-K019-Pt/2010

## PROTOKÓŁ KONTROLI

pracodawcy<sup>(\*)</sup>  przedsiębiorcy nie  
 będącego pracodawcą<sup>(\*)</sup>  innego podmiotu<sup>(\*)</sup>

wdzielonej jednostki organizacyjnej:  pracodawcy<sup>(\*)</sup>  przedsiębiorcy nie  
 będącego pracodawcą<sup>(\*)</sup>

REGON: 003340877

NIP 617-10-23-100

Działając na podstawie art. 24 ust. 1, w związku z art. 31 ustawy z dnia 13 kwietnia 2007 r.  
 o Państwowej Inspekcji Pracy (Dz.U. Nr 89, poz. 589)

**MARIOLA NIEŁACNA – Inspektor Pracy**

(tytuł służbowy oraz imię i nazwisko inspektora pracy)

w ramach terytorialnej właściwości Okręgowego Inspektoratu Pracy Poznaniu  
 przeprowadził kontrolę w:

**Miejsko-Gminny Ośrodek Pomocy Społecznej**

(nazwa podmiotu kontrolowanego)

**63-300 Pleszew, ul. Targowa 1**

(adres podmiotu kontrolowanego)

(nazwa wydzielonej jednostki podmiotu kontrolowanego)<sup>(\*\*)</sup>

(adres wydzielonej jednostki podmiotu kontrolowanego)<sup>(\*\*)</sup>

**Iwona Sarna**

(imię i nazwisko osoby reprezentującej podmiot kontrolowany)

**Dyrektor**

(nazwa organu reprezentującego podmiot kontrolowany)<sup>(\*\*)</sup>

Data rozpoczęcia działalności przez podmiot kontrolowany: 1.05.1990 r.; data objęcia stanowiska  
 przez osobę lub powołania organu reprezentującego podmiot kontrolowany: 2.11.2009r.

Kontrolę przeprowadzono w dniu(ach):

**9,15,16 i 18.03.2010r.**

(oznaczenie dni, w których przeprowadzono kontrolę)

Liczba:pracujących: **57**, w tym:

pracujących na podstawie umów cywilno-prawnych **1**,

podmiotów samozatrudniających się **0**,

cudzoziemców **0**,

zatrudnionych w ramach stosunku pracy **55**, w tym kobiet: **48**, młodocianych: **0**,

niepełnosprawnych **5**,

w kontrolowanym podmiocie.

Data poprzedniej kontroli: **13,14 i 15.05.2009r.**

1. W czasie kontroli sprawdzono realizację uprzednich decyzji i wystąpień organów Państwowej Inspekcji Pracy oraz wniosków, zaleceń i decyzji organów kontroli i nadzoru nad warunkami pracy:  
- nie dotyczy.

2. W czasie kontroli stwierdzono, co następuje:

**Cel kontroli:**

- sprawdzenie realizacji obowiązku przeciwdziałania mobbingowi.

Analizę zjawiska mobbingu przeprowadzono przy użyciu badania ankietowego. Anonimowa ankieta, zgodnie z literaturą przedmiotu jest podstawowym narzędziem diagnostycznym, stosowanym w diagnozowaniu prawdopodobieństwa występowania w zakładzie zjawiska mobbingu.

W kontrolowanym podmiocie nie opracowano procedur antymobbingowych.

Ankieta przeprowadzona za zgodą i wiedzą pracodawcy, przy zapewnieniu anonimowości osób które wypełniały ankietę. Przeprowadzone badanie ankietowe nastąpiło w obecności inspektora pracy. Pracownicy świadczący pracę przy ul. Targowej 1 wypełnili ankietę w dniu 15.03.2010, natomiast pracownicy świadczący pracę przy ul. Ogrodowej wypełniali ankietę w dniu 16.03.2010r. Badaniu ankietowemu poddano 43 pracowników. Na wypełnione 43 ankiety inspektor pracy nie zakwalifikował 3 ankiet, z uwagi na wypełnienie tylko 1/2 części ankiety.

W celu ustalenia czy w zakładzie pracy mają miejsce zachowania cechujące mobbing, bądź takie które mogą prowadzić do mobbingu dokonano analizy 40 ankiet. Na 40 ankietowanych 6 wskazało, iż nie stosowano wobec nich żadnych negatywnych działań.

Na podstawie analizy 40 ankiet ustalono, iż występujące w zakładzie pracy negatywne działania to m.in.:

- Ograniczanie możliwości wypowiedzania się – 32,5% ankietowanych,
- Stałe przerywanie wypowiedzi – 27,5% ankietowanych,
- Traktowanie jak „powietrze” – 35% ankietowanych,
- Ośmieszanie – 32,5% ankietowanych
- Niesłuszna ocena zaangażowania w pracę – 52,5% ankietowanych,
- Niesłuszna krytyka wykonywanej pracy – 45 % ankietowanych,
- Odbieranie wcześniej zleconych prac – 37,5% ankietowanych,
- Przydzielanie nadmiernej ilości zadań – 47,5% ankietowanych,
- Zlecanie bezsensownych prac – 35% ankietowanych
- Polecenie prac uwłaczających godności – 32,5% ankietowanych,
- Znęcanie się psychiczne – 40 % ankietowanych.

Poniższa tabela wskazuje procentowe występowanie negatywnych działań w odniesieniu do osób ankietowanych.

	Rodzaj działania	Procent w stosunku do 40 ankietowanych	Częstotliwość ( w procentach) w stosunku do 40 ankietowanych			
			Kilka razy w tygodniu	Raz w tygodniu	Raz w miesiącu	Kilka razy w roku
1.	Ograniczanie możliwości wypowiedzania się przez Pana/ią	32,5%	10	17,5	2,5	2,5
2.	Stałe przerywanie Pana/i wypowiedzi	27,5%	7,5	10	7,5	2,5
3.	Reagowanie na zgłaszane przez Pana/ią uwagi krzykiem	20%	2,5	5	5	7,5
4.	Stosowanie wobec Pana/i poniżających i upokarzających gestów	25%	10	12,5	0	2,5
5.	Ograniczanie kontaktów z Panem/ią	7,5%	2,5	2,5	2,5	0
6.	Traktowanie Pana/i jak „powietrze”	35%	15	12,5	2,5	5
7.	Izolowanie Pana/i od innych pracowników	7,5%	2,5	0	5	0

8.	Zakazanie innym pracownikom kontaktu z Panem/ią	7,5%	2,5	2,5	2,5	0
9.	Obgadywanie Pana/i	22,5%	7,5	5	7,5	2,5
10.	Rozsiewanie plotek na Pana/i temat	15%	5	0	7,5	2,5
11.	Wyśmiewanie Pani/a niepełnosprawności	15%	5	5	2,5	2,5
12.	Parodiowanie Pani/a np. sposobu mówienia, poruszania się	7,5%	5	2,5	0	0
13.	Zwracanie się do Pana/i przy użyciu poniżających przezwisk	10%	2,5	5	2,5	0
14.	Ośmieszanie Pani/a	32,5%	7,5	12,5	7,5	5
15.	Niesłuszna ocena Pana/i zaangażowania w pracę	52,5%	12,5	22,5	10	7,5
16.	Niesłuszna krytyka wykonywanej przez Pana/ią pracy	45%	15	25	0	5
17.	Stosowanie wobec Pana/i groźby obniżenia wynagrodzenia	15%	2,5	5	2,5	5
18.	Bezpodstawne obniżenie wynagrodzenia np. pozbawienie premii	15%	0	2,5	0	12,5
19.	Stosowanie wobec Pana/i groźby wyrzucenia z pracy	15%	2,5	0	2,5	10
20.	Nieprzydzielanie zadań do wykonania	20%	5	0	15	0
21.	Odbieranie Panu/i wcześniej zleconych prac	37,5%	10	17,5	5	5
22.	Przydzielanie Panu/i prac poniżej umiejętności	30%	7,5	5	10	7,5
23.	Przydzielanie Pani/u nadmiernej ilości zadań	47,5%	12,5	10	10	15
24.	Zlecanie Pani/u bezsensownych prac	35%	12,5	7,5	10	5
25.	Polecanie Pani/u zadań uwłaczających godności	32,5%	12,5	2,5	7,5	10
26.	Przydzielanie prac szkodliwych dla Pani/a zdrowia	17,5%	0	2,5	0	15
27.	Stosowanie wobec Pana/i groźby przemocy fizycznej	0	0	0	0	0
28.	Stosowanie wobec Pana/i przemocy fizycznej	0	0	0	0	0
29.	Znęcanie się psychiczne nad Panem/ią	40%	12,5	15	7,5	5
30.	Kierowanie do Pana/i propozycji seksualnych	0	0	0	0	0
31.	Działania o podłożu seksualnym wobec Pani/a	0	0	0	0	0
32.	Inne destruktywne działania... <i>ankietowani wskazali na nadmierne kontrolowanie przydzielonych zadań</i>	2,5%	2,5	0	0	0

Ankietowani wskazywali, iż ww. działania mają charakter:

- ukryty – 50% ankietowanych,
- jawny - 25% ankietowanych,
- zarówno ukryty jak i jawny – 10% ankietowanych.

Spośród ankietowanych wskazujących na występowanie negatywnych działań na terenie zakładu pracy:

- 10 % wskazało, iż negatywne działania trwają krócej niż 1 miesiąc,
- 17,5% wskazało, iż negatywne działania trwają ponad miesiąc do 3 miesięcy,
- 37,5% wskazało, iż negatywne działania trwają ponad 3 miesiące do 0,5 roku,
- 5% wskazało, iż negatywne działania trwają ponad 0,5 roku do 1 roku,

- 5% wskazało, iż negatywne działania trwają ponad 1 rok do 2 lat.
- 10% wskazało, iż negatywne działania trwają ponad 2 lata.

Wg ankietowanych w opisane powyżej działania zaangażowanych jest:

- jedna osoba – wg 50% ankietowanych,
- wiele osób działających niezależnie - 25% ankietowanych,
- grupa osób współdziałających ze sobą – 10% ankietowanych.

Ankietowani wskazali na osoby które stosują wyżej wymienione działania:

- 32,5% ankietowanych wskazało na bezpośredniego przełożonego,
- 20% ankietowanych wskazało na inną osobę na wyższym stanowisku,
- 7,5% ankietowanych wskazało osobę współpracującą,
- 2,5% ankietowanych wskazało inną osobę
- 22,5% ankietowanych wskazało na bezpośredniego przełożonego i jednocześnie na inną osobę na wyższym stanowisku.

W badaniu ankietowym:

- 7,5 % ankietowanych wskazało z imienia i nazwiska osobę stosującą wymienione w protokole działania tj. dyrektor MGOPS
- 5% ankietowanych wskazało z imienia i nazwiska osobę stosującą wymienione w protokole działania tj. z-cę dyrektora MGOPS

Działania opisane w protokole, zdaniem ankietowanych stosowane są:

- tylko wobec ankietowanego - 0
- tylko wobec jednego innego pracownika - 0
- wobec wybranych pracowników, ale nie wobec ankietowanego – 15%
- wobec wybranych pracowników, w tym także wobec ankietowanego - 32,5%
- wobec wszystkich pracowników – 37,5%.

Na 34 ankietowanych, którzy zaobserwowali występowanie negatywnych zachowań w miejscu pracy tylko 4 tj. 11,7% zgłaszało występowanie negatywnych działań pracodawcy.

Nie zgłosiło problemu 30 ankietowanych tj. 88% wskazując jako powód:

- obawę utraty pracy,
- brak porozumienia się z pracodawcą,
- poczucie zastraszenia,
- pogodzenie się z faktem występowania mobbingu,
- chęć przeczekania i oczekiwanie na zmiany.

W zakładzie pracy działa jedna organizacja związkowa – NSZZ „Solidarność”. Inspektor pracy powiadomił Panią Przewodniczącą o celu i zakresie kontroli, jej wynikach i podjętych środkach prawnych.

3. W czasie kontroli wydano decyzji ustnych: 0, które zostały wykonane. Wykaz wydanych decyzji stanowi załącznik nr 0 do protokołu.

4. W czasie kontroli sprawdzone / nie sprawdzono<sup>(\*\*)</sup> tożsamość:

(dane osoby legitymowanej oraz określenie czasu, miejsca i przyczyny legitymowania)

5. W czasie kontroli pobrane / nie pobrano<sup>(\*\*)</sup> próbki surowców i materiałów używanych, wytwarzanych lub powstających w toku produkcji: .....

6. W czasie kontroli udzielone / nie udzielono<sup>(\*\*)</sup> porad:

- z zakresu bezpieczeństwa i higieny pracy: 0,
- z zakresu prawnej ochrony pracy: 0,

w tym z zakresu legalności zatrudnienia: 0.

7. Do protokołu załącza się / nie załącza się<sup>(\*\*)</sup> załączników: 0, stanowiących składową część protokołu:

(wyszczególnienie załączników)

8. Kontrolę przeprowadzono w obecności: \_\_\_\_\_, St. Specjalisty ds. Pracowniczych, Konsultanta ds. Prawnych

9. Protokół sporządzono w 2 egzemplarzach.

10. Omówienie dokonanych w protokole poprawek, skreśleń i uzupełnień .....

Na tym protokół zakończono.

Pleszew, dnia 18.03.2010 r.

INSPEKTOR PRACY

*M. Niglacna*  
mgr Mariola Niglacna

(podpis i pieczęć inspektora pracy)

W dniu 18.03.2010 r. zostałem zapoznany z treścią protokołu i otrzymałem jego jeden egzemplarz.

*Iwona Sarna*  
mgr Iwona Sarna

(podpis i pieczęć osoby reprezentującej podmiot kontrolowany)

#### Pouczenie:

1. Podmiotowi kontrolowanemu przysługuje prawo złożenia wniosku o objęcie tajemnicą przedsiębiorstwa informacji zawartych w protokole kontroli.

Do protokołu złożono wniosek / nie złożono wniosku. <sup>(\*\*)</sup>

Wniosek stanowi załącznik nr ..... do protokołu kontroli. <sup>(\*\*)</sup>

2. Podmiotowi kontrolowanemu przysługuje prawo zgłoszenia, przed podpisaniem protokołu kontroli, umotywowanych zastrzeżeń do ustaleń zawartych w protokole. Zastrzeżenia należy zgłosić na piśmie w terminie 7 dni od dnia przedstawienia protokołu. Odmowa podpisania protokołu nie stanowi przeszkody do zastosowania przez inspektora pracy stosownych środków prawnych.

Do ustaleń zawartych w protokole zastrzeżenia wniesiono / nie wniesiono / zostaną wniesione <sup>(\*\*)</sup> do dnia .....

Zastrzeżenia stanowią załącznik nr ..... do protokołu kontroli. <sup>(\*\*)</sup>

Ustosunkowanie się inspektora pracy do wniesionych zastrzeżeń do protokołu:

W wyniku uwzględnienia zażalenia na postanowienie inspektora pracy o zachowaniu w tajemnicy okoliczności umożliwiających ujawnienie tożsamości pracownika lub osoby, protokół przesłuchania został zniszczony (art. 23 ust. 5 ustawy o Państwowej Inspekcji Pracy). <sup>(\*\*)</sup>

Dyrektor

*Iwona Sarna*  
mgr Iwona Sarna

(podpis i pieczęć osoby reprezentującej podmiot kontrolowany)

INSPEKTOR PRACY

*M. Niglacna*  
mgr Mariola Niglacna

(podpis i pieczęć inspektora pracy)

Pleszew, 18.03.2010r.

(miejsce i data podpisania protokołu)