

Nr rej. 12176-5317-K012-Pt/11

## PROTOKÓŁ KONTROLI

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

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

REGON: 003340877

NIP: 617-10-23-100

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 z późn. zm.)

**Starszy inspektor pracy - Mariola Niełacna**

(tytuł służbowy oraz imię i nazwisko inspektora pracy)

działający w ramach terytorialnej właściwości Okręgowego Inspektoratu Pracy w 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;

data objęcia stanowiska przez osobę lub powołania organu reprezentującego podmiot kontrolowany: 2.11.2009

Kontrolę przeprowadzono w dniu(ach):

28.02; 1,15.03.2011 r.

(oznaczenie dni, w których przeprowadzono kontrolę)

Liczba: pracujących: 53 w tym:

pracujących na podstawie umów cywilno-prawnych: 1,

podmiotów samozatrudniających się: 0,

cudzoziemców: 0,

zatrudnionych w ramach stosunku pracy: 52 w tym kobiet: 46 młodocianych: 0,

niepełnosprawnych: 4

w kontrolowanym podmiocie.

Data poprzedniej kontroli: 9,15,16,18.03.2010

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: W wyniku kontroli przeprowadzonej w dniach 9,15,16,18.03.2010r. (nr rej 12176-K019-Pt/2010) inspektor pracy wydał wystąpienie nr rej 12176-K019-Ws01/2010 zawierające 1 wniosek o treści:

1. Podjęcie działań mających na celu wyeliminowanie zjawisk występujących w Miejsko Gminnym Ośrodku Pomocy Społecznej w Pleszewie i opisanych w protokole z kontroli, które niezdiagnozowane i niezwalczane w sposób skuteczny mogą prowadzić do mobbingu.

W dniu 23.04.2010r. do siedziby PIP w Ostrowie Wlkp. wpłynęła odpowiedź na wystąpienie skierowana od Burmistrza Miasta i Gminy Pleszew informująca o podjętych działaniach mających na celu realizację wniosku inspektora pracy.

2. W czasie kontroli stwierdzono, co następuje:

Zgodnie z art. 79 ustawy z dnia 2 lipca 2004 r. o swobodzie działalności gospodarczej (Dz. U. z 2007 r. Nr 155, poz. 1095 ze zmianami oraz z 2008 r. Nr 171, poz. 1056) nie dokonano zawiadomienia pracodawcy o zamiarze wszczęcia kontroli. Pracodawca udostępnił książkę kontroli, w której dokonano stosownego wpisu. W zakładzie pracy działa jedna organizacja związkowa – NSZZ „Solidarność”.

#### **Cel kontroli:**

- sprawdzenie realizacji obowiązku przeciwdziałania mobbingowi (rekontrola).

W dniu kontroli tj. 1.03.2010r. przedstawiono inspektorowi pracy dokumenty sporządzone po kontroli inspektora pracy (w marcu 2010r.), będące konsekwencją podjęcia działań przez Dyrektora Ośrodka w celu wyeliminowania zjawisk mogących prowadzić do mobbingu tj:

- Zarządzenie Nr 3/2010 z dnia 13.04.2010r. w sprawie wprowadzania wewnętrznej polityki antymobbingowej w MGOPS w Pleszewie,
- kodeks etyczny pracowników MGOPS w Pleszewie.

Www. dokumenty stanowią załącznik nr 1 do protokołu.

W dniach 28.02 i 1.03.2011r. w Miejsko Gminnym Ośrodku Pomocy Społecznej w Pleszewie inspektor pracy przeprowadził badanie ankietowe. Ankietę przeprowadzono za zgodą i wiedzą pracodawcy, przy zapewnieniu anonimowości osób które wypełniały ankietę. Przeprowadzone badanie ankietowe nastąpiło w obecności inspektora pracy. Anonimowa ankietą, zgodnie literaturą przedmiotu jest podstawowym narzędziem diagnostycznym, stosowanym w diagnozowaniu prawdopodobieństwa występowania w zakładzie zjawiska mobbingu.

Badaniu ankietowemu poddano 43 pracowników. Na wypełnione 43 ankiety inspektor pracy nie zakwalifikował 1 ankietę, z uwagi na niewypełnienie części ankiety.

W celu ustalenia czy w zakładzie pracy mają miejsce zachowania cechujące mobbing, bądź takie które mogą prowadzić do mobbingu dokonano analizy 42 ankiet. Na 42 ankietowanych 7 wskazało, iż nie stosowano wobec nich lub wobec innych pracowników żadnych negatywnych działań.

Anonimowa ankietą w punkcie 1 zawierała wyszczególnione rodzaje działań oraz ich częstotliwość:

#### **1) Czy w ciągu ostatnich 12 miesięcy stosowano w pracy wobec Pana/i lub wobec innych pracowników poniższe działania:**

Inspektor pracy po dokonaniu posumowania ankiet, przedstawił na wzorze ankietę, ilości wskazanych działań stosowanych wobec ankietowanych lub innych pracowników MGOPS tj.

rodzaj działania	częstotliwość działania			
	kilka razy w tygodniu	kilka razy w miesiącu	raz w miesiącu	kilka razy w roku
1. ograniczanie możliwości wypowiedzenia się przez Pana/ią	6 ankietowanych	7 ankietowanych	3 ankietowanych	2 ankietowanych
2. stałe przerywanie Pana/i wypowiedzi	5	4	1	3
3. reagowanie na zgłaszane przez Pana/ią uwagi krzykiem	2	3	-	2
4. stosowanie wobec Pana/i poniżających i upokarzających gestów	4	6	2	5
5. ograniczanie kontaktu z Panem/ią	4	6	-	3
6. traktowanie Pana/i „jak powietrze”	5	8	-	6
7. izolowanie Pana/i od innych pracowników	2	1	2	1
8. zakazywanie innym pracownikom kontaktu z Panem/ią	2	-	1	-
9. obgadywanie Pana/i	4	9	1	3
10. rozsiewanie plotek na Pana/i temat	5	5	2	-
11. wyśmiewanie Pana/i cech, np. niepełnosprawności	-	2	-	-
12. parodiowanie Pana/i, np. sposobu mówienia, poruszania się	1	2	-	-
13. zwracanie się do Pana/i przy użyciu poniżających przezwisk	-	1	1	1
14. ośmieszanie Pana/i	2	4	1	4
15. niesłuszna ocena Pana/i zaangażowania w pracę	4	10	1	5
16. niesłuszna krytyka wykonywanej przez Pana/ią pracy	3	8	-	5
17. stosowanie wobec Pana/i groźby obniżenia wynagrodzenia	3	5	1	3
18. bezpodstawne obniżenie wynagrodzenia, np. pozbawienie premii	1	4	1	3
19. stosowanie wobec Pana/i groźby wyrzucenia z pracy	4	5	-	2
20. nieprzydzielanie Panu/i zadań do wykonania	1	-	1	-
21. odbieranie Panu/i wcześniej zleconych prac	1	-	-	1
22. przydzielanie Panu/i prac poniżej umiejętności	4	2	2	2
23. przydzielanie Panu/i nadmiernej ilości zadań	5	8	1	3
24. zlecanie Panu/i prac bezsensownych	3	4	1	1
25. polecenie Panu/i prac uwłaczających godności	2	2	1	3
26. przydzielanie prac szkodliwych dla Pana/i zdrowia	3	1	-	3
27. stosowanie wobec Pana/i groźby przemocy	-	1	-	-

fizycznej				
28. stosowanie wobec Pana/i przemocy fizycznej	-	-	-	-
29. znęcanie się psychiczne nad Panem/ią	3	3	1	5
30. kierowanie do Pana/i propozycji seksualnych	-	-	-	-
31. działania o podłożu seksualnym wobec Pana/i	-	-	-	-
32. inne destruktywne działania – jakie ? - kwestionowanie stanu zdrowia,	1	-	-	-

Na podstawie analizy 42 ankiet ustalono, iż występujące w zakładzie pracy negatywne działania to m.in.:

- Ograniczanie możliwości wypowiedzenia się – 42,8% ankietowanych,
- Stałe przerywanie wypowiedzi – 31% ankietowanych,
- Traktowanie jak „powietrze” – 45,2% ankietowanych,
- Niesłuszna ocena zaangażowania w pracę – 47,6% ankietowanych,
- Niesłuszna krytyka wykonywanej pracy – 45 % ankietowanych,
- Odbieranie wcześniej zleconych prac – 38% ankietowanych,
- Przydzielanie nadmiernej ilości zadań – 40% ankietowanych,
- Polecenie prac uwłaczających godności – 19% ankietowanych,
- Znęcanie się psychiczne – 28,5 % ankietowanych,
- Stosowanie poniżających i upokarzających gestów – 40,4% ankietowanych,
- Obgadywanie – 40,4% ankietowanych.

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

- 4,8 % wskazało, iż negatywne działania trwają krócej niż 1 miesiąc,
- nikt z ankietowanych nie wskazał, iż negatywne działania trwają ponad miesiąc do 3 miesięcy,
- 7,2% wskazało, iż negatywne działania trwają ponad 3 miesiące do 0,5 roku,
- 19% wskazało, iż negatywne działania trwają ponad 0,5 roku do 1 roku,
- 47,6% wskazało, iż negatywne działania trwają ponad 1 rok do 2 lat.
- 4,8% wskazało, iż negatywne działania trwają ponad 2 lata.

Wg ankietowanych w opisane powyżej działania zaangażowanych jest:

- jedna osoba – wg 38% ankietowanych,
- wiele osób działających niezależnie – 21,4% ankietowanych,
- grupa osób współdziałających ze sobą – 23,8% ankietowanych.

Ankietowani wskazali na osoby które stosują wyżej wymienione działania (istniała możliwość zaznaczenia kilku odpowiedzi):

- 54,7% ankietowanych wskazało na bezpośredniego przełożonego,
- 16,6% ankietowanych wskazało na inną osobę na wyższym stanowisku,
- 12% ankietowanych wskazało osobę współpracującą,
- 7,2% ankietowanych wskazało inną osobę .

W badaniu ankietowym, ankietowani wskazywali z imienia i nazwiska osoby stosujące wymienione w protokole działania:

- 31% ankietowanych wskazało
- 14,2% ankietowanych wskazało
- 7,2% ankietowanych wskazało
- 4,8% ankietowanych wskazało
- 2,4 % ankietowanych wskazało
- 2,4% ankietowanych wskazało

Działania opisane w protokole, zdaniem ankietowanych stosowane są:

- tylko wobec ankietowanego – 2,4%
- tylko wobec jednego innego pracownika – 2,4%
- wobec wybranych pracowników, ale nie wobec ankietowanego – 12%

- wobec wybranych pracowników, w tym także wobec ankietowanego – 47,6%
- wobec wszystkich pracowników – 19%.

Na 35 ankietowanych, którzy zaobserwowali występowanie negatywnych zachowań w miejscu pracy, tylko 6 ankietowanych zgłaszało występowanie negatywnych działań pracodawcy.

Nie zgłosiło problemu 29 ankietowanych wskazując jako powód:

- strach przed utratą pracy,
- brak sensu takiego działania,
- brak efektu, brak działań w związku z poinformowaniem pracodawcy,
- groźbę zwolnienia z pracy.

Inspektor pracy rozszerzył ankietę o pytanie dotyczące wyposażenia pracowników w środki ochrony indywidualnej jakimi są rękawice jednorazowego użytku.

Na 42 ankiety, 12 ankietowanych zaznaczyło, że stosuje ww. środki ochrony indywidualnej.

Na pytanie czy pracodawca zapewnia dostateczną ilość środków ochrony rąk tj. rękawic jednorazowego użytku

- 9 ankietowanych odpowiedziało, że ilość jest wystarczająca,
- 3 ankietowanych odpowiedziało, że ilość ta jest niewystarczająca.

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

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

---

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

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

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

- z zakresu bezpieczeństwa i higieny pracy: ,
- z zakresu prawnej ochrony pracy: ,
- w tym z zakresu legalności zatrudnienia: .

7. Do protokołu załącza się / nie załącza się<sup>(\*\*)</sup> załączników: 1, stanowiących składową część protokołu:

Załącznik nr 1. - Zarządzenie Nr 3/2010 z dnia 13.04.2010r. w sprawie wprowadzania wewnętrznej polityki antymobbingowej w MGOPS w Pleszewie, kodeks etyczny

---

(wyszczególnienie załączników)

8. Kontrolę przeprowadzono w obecności:

-

9. Protokół sporządzono w 2 egzemplarzach.

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

.....

.....

.....

Na tym protokół zakończono.

Pleszew, dnia 15.03.2011

STARSZY INSPEKTOR PRACY  
  
 mgr Mariola Niełogna

W dniu 15.03.2011 otrzymałem jeden egzemplarz protokołu.

Dyrektor

*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. (\*\*)

Wniosek stanowi załącznik nr ..... do protokołu kontroli. (\*\*)

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(\*\*) do dnia .....

Zastrzeżenia stanowią załącznik nr ..... do protokołu kontroli. (\*\*)

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). (\*\*)

Dyrektor

*Iwona Sarna*  
mgr Iwona Sarna

.....  
(podpis i pieczęć osoby reprezentującej podmiot kontrolowany)

STARSZY INSPEKTOR PRACY

*Maria Nisłaczka*  
mgr Mariola Nisłaczka

.....  
(podpis i pieczęć inspektora pracy)

*Flenów 15.03.2011*

.....  
(miejsce i data podpisania protokołu)

(\*) – odpowiednią pozycję zaznaczyć

(\*\*) – niepotrzebne skreślić