

Białystok, 4 kwietnia 2005 r.

Or.II.0913-1/05

Informacja

z kontroli doraźnej przeprowadzonej w dniach 18-21 i 27 stycznia 2005 r. w Muzeum Wojska w Białymstoku na podstawie § 25 ust. 3 zarządzenia wewnętrznego Nr 85/04 Prezydenta Miasta Białegostoku z dnia 23 czerwca 2004 r. w sprawie regulaminu wykonywania kontroli przez pracowników Urzędu Miejskiego w Białymstoku, z powodu pojawienia się artykułów prasowych na temat nieprawidłowych stosunków międzyludzkich (tzw. mobbingu).

W wyniku kontroli ustalono, że Muzeum Wojska w Białymstoku jest samorządową instytucją o charakterze naukowo-badawczym i kulturalno-oświatowym. Nadzór sprawuje Prezydent Miasta poprzez swego zastępcę i Naczelnika Wydziału Kultury.

Jednostka posiada następujące regulacje wewnętrzne:

- Statut Muzeum Wojska nadany uchwałą Nr XXVII/336/2000 Rady Miejskiej Białegostoku, z dnia 22 maja 2000 r.,
- Regulamin Organizacyjny Muzeum Wojska w Białymstoku zaopiniowany uchwałą Zarządu Miasta Białegostoku z dnia 20 grudnia 2000 r.,
- Zakładowy Regulamin Wynagradzania ustalony Zarządzeniem Dyrektora Muzeum z dnia 29 maja 2000 r.,
- Regulamin pracy Muzeum Wojska z dnia 1 czerwca 1999 r.

Powyższe uregulowania wewnętrzne (statut) nie były aktualizowane mimo następujących zmian w obowiązujących przepisach prawnych.

Przeprowadzono kontrolę zatrudniania, wynagradzania oraz premiowania pracowników Muzeum na podstawie akt osobowych.

Ustalono (na podstawie kontroli trzech lat 2001-2003-2004) że co miesiąc pracownicy otrzymują premie uznaniowe przydzielane przez Dyrektora w wysokości od 0% do 60%, a w jednostkowych przypadkach do 85 % płacy zasadniczej.

W 2003 r. przyznane zostały pracownikom nagrody z okazji 35.lecia Muzeum Wojska oraz odznaczenia pomimo, że zarządzeniem Nr 2 Dyrektora Muzeum Wojska z dnia 30 marca 2001 r. zlikwidowany został fundusz nagród.

Należy przy tym też zaznaczyć, że przyznawanie premii uznaniowej przez pracodawcę wg własnego uznania ma charakter nagrody.

Zgodnie z obowiązującymi w tym zakresie regulacjami prawnymi i orzecznictwem z tego zakresu premią uznaniową jest premia przewidziana w regulaminie wynagradzania, której

wypłata uzależniona jest od jej uruchomienia i ustalenia szczegółowych warunków premiowania przez pracodawcę.

W związku z artykułami prasowymi dotyczącymi wadliwych stosunków międzyludzkich w Muzeum przeprowadzona została ankieta oraz bezpośrednie rozmowy ze wszystkimi pracownikami. Wysłuchano ich uwag i skarg.

Ustalono zostało, że brak jest w Muzeum takich metod i zasad gospodarowania zasobami ludzkimi, które wykluczają ryzyko powstawania u pracowników zaniżonej oceny ich przydatności zawodowej, poczucia poniżenia, izolacji bądź dyskryminacji.

Wystosowano następujące zalecenia pokontrolne:

1. przeanalizowania uregulowań wewnętrznych oraz przeprowadzenia ich aktualizacji poprzez wprowadzenie zmian wynikających z obowiązujących przepisów prawa w tym zakresie, tj. wprowadzonych ustawą z dnia 20 czerwca 2002 r. o bezpośrednim wyborze wójta, burmistrza i prezydenta miasta (Dz. U. z 2002 r. Nr 113, poz. 984 ze zm.), rozporządzeniem Ministra Kultury i Sztuki z dnia 23 kwietnia 1999 r. w sprawie zasad wynagradzania pracowników zatrudnionych w instytucjach kultury, prowadzących w szczególności działalność w zakresie upowszechniania kultury (Dz. U. z 1999 r. Nr 45, poz. 446 ze zm.) oraz zmianami do Kodeksu pracy;
2. wprowadzenie do regulaminu wynagradzania trybu i warunków przyznawania premii uznaniowej, ustalenie rodzaju zadań, od których realizacji jest uzależnione uzyskanie premii w określonej wysokości;
3. wpisanie do zakresu czynności pracownikowi zadania dotyczącego prowadzenia spraw socjalnych oraz wykreślenie zapisu odnośnie ruchomego jej czasu pracy;
4. wzmocnienie nadzoru nad przestrzeganiem zasad bhp na terenie zakładu pracy, a w szczególności przestrzeganie zakazu palenia papierosów na terenie Muzeum;
5. wypełnianie obowiązków pracodawcy wynikających z art. 94 - 94³ Kp, ze szczególnym uwzględnieniem kształtowania w zakładzie pracy prawidłowych zasad współżycia społecznego, jak również przestrzeganie podstawowych zasad prawa pracy określonych w art. 10-18³ Kp z uwzględnieniem art. 18^{3a-3e} Kp, dotyczącego równego traktowania w zatrudnieniu oraz złożenie Prezydentowi Miasta pisemnych wyjaśnień dotyczących działań podjętych w zakresie eliminowania zjawisk sprzyjających powstawaniu przejawów mobbingu i innych nieprawidłowych zjawisk w sferze stosunków międzyludzkich w Muzeum;
6. przedłożenia harmonogramu wykładów na uczelni oraz projektu rozkładu swego czasu pracy w Muzeum w godzinach jego otwarcia, a ponadto ujęcie swego nazwiska na listę obecności.

Naczelnik Wydziału Organizacyjnego

Grażyna Ezman-Obarymska

