Urząd Miejski w Słupsku
pl. Zwycięstwa 3
76-200 Słupsk

Słupsk, 18 grudnia 2018 r.

ZK-I.033.61.2018

Państwowa Inspekcja Pracy
INSPEKTOR PRACY
Okręgowy Inspektorat Pracy w Gdańsku
Oddział w Słupsku
ul. 11 Listopada 2
76-200 Słupsk

Dotyczy odpowiedzi na wystąpienie:
030161-5301-K019-Ws01/18
z dnia: 19 listopada 2018 r.

Nr wniosku wystąpienia	Data wykonania wniosku	Liczba pracowników, których wniosek dotyczył	W przypadku wypłaconych świadczeń podać kwotę w zł	Sposób realizacji wniosku
1.	31.03.2019 r.	ok. 360	-	Ocena warunków pracy na stanowiskach wyposażonych w monitory ekranowe w całym Urzędzie Miejskim została przeprowadzona w czerwcu i lipcu 2017 r. W dniu 27.11.2018 r. ocena warunków pracy została przeprowadzona na stanowiskach (pok. nr 241A; 222; 223), których dotyczyły zmiany organizacyjne, a w konsekwencji wyposażenia stanowisk pracy. W pierwszym kwartale 2019 r. planowana jest ocena warunków pracy w Urzędzie Miejskim po zmianie organizacji i wyposażenia stanowisk.
2.	31.01.2019 r.	1	-	Obowiązująca w Urzędzie Miejskim w Słupsku procedura antydyskryminacyjna i antymobbingowa reguluje wskazane we wniosku 2 kwestie w sposób umożliwiający zarówno wyjaśnienie, jak i przedstawienie ewentualnych wniosków profilaktycznych w przypadku potwierdzenia się zgłoszonych zarzutów. Wynika to przede wszystkim z § 10 ust. 5 i § 12 i następnych procedury. Wynika to również z uprawnień i obowiązków Pełnomocnika Prezydenta Miasta Słupska ds. przeciwdziałania dyskryminacji i mobbingowi, powołanego na podstawie § 9 procedury w celu przeciwdziałania wszelkim przejawom dyskryminacji i mobbingu. Stosownie do wniosku w wystąpieniu Pełnomocnik Prezydenta Miasta Słupska ds. przeciwdziałania dyskryminacji i mobbingowi zweryfikuje obowiązującą procedurę we wskazanym w wystąpieniu

				zakresie.
3.	31.03.2019 r. 2019 r.	ok. 360	-	Na pierwszy kwartał 2019 r. planowane jest zorganizowanie szkolenia dla wszystkich pracowników zatrudnionych w Urzędzie Miejskim w Słupsku w formie e-learningu. Ponadto dla osób samodzielnie kierujących komórkami organizacyjnymi w 2019 r. planuje się - w miarę możliwości finansowych - zorganizowanie warsztatów mających na celu trening umiejętności dot. reakcji w przypadkach wystąpienia zachowań noszących znamiona dyskryminacji lub mobbingu.
4.	od 01.01.2019 r.	6	-	Pracodawca podjął decyzję, aby w chwili zatrudnienia każdy pracownik został zapoznany z procedurą antydyskryminacyjną i antymobbingową w Urzędzie Miejskim w Słupsku (Zarządzenie Nr 80/OK/2015 Prezydenta Miasta Słupsk z dnia 10 lutego 2015 r.), co będzie poświadczone podpisem pracownika na druku „Oświadczenie o zapoznaniu się z przepisami wewnątrzzakładowymi".
5.	na bieżąco	1	-	Analiza i ocena skuteczności wprowadzonych rozwiązań antydyskryminacyjnych i antymobbingowych prowadzona jest na bieżąco. Procedura nie zobowiązuje do prowadzenia jej w formie pisemnej. Obowiązująca procedura nie ogranicza Pełnomocnika Prezydenta Miasta Słupska ds. przeciwdziałania dyskryminacji i mobbingowi w jego czynnościach, przy jednoczesnym zaangażowaniu Prezydenta i innych osób z kierownictwa w rozwiązywanie wszelkich konfliktów, czy problemów.
6.	do 31.03.2019 r.	8	-	Dyrektor Centrum Obsługi Mieszkańców oraz Dyrektor Wydziału Zarządzania Kadrami dokonają analizy czasu pracy w Referacie Rejestracji Pojazdów Wydziału Centrum Obsługi Mieszkańców. Po zakończeniu analizy wypracowane zostaną ewentualne działania optymalizacyjne, a następnie wdrożone.
7.	-	-	-	Pracodawca posiada ustawowe uprawnienie polegające na możliwości przyznania nagrody pracownikowi samorządowemu za szczególne osiągnięcia w pracy zawodowej. Regulamin wynagradzania pracowników Urzędu Miejskiego w Słupsku (którego treść została uzgodniona ze związkami zawodowymi) dodatkowo reguluje możliwość, która daje prerogatywę pracodawcy do przyznawania nagród dla pracowników. Jest to zgodne z art 36 pkt. 6 ustawy o pracownikach samorządowych. Ani kodeks pracy, ani ustawa o związkach zawodowych nie nakłada na pracodawcę obowiązku konsultacji albo uzgadniania kwestii przyznawania nagród (które mają przecież charakter uznaniowy) ze związkami zawodowymi. W tym zakresie pracodawca działa samodzielnie. Pracodawca wyjaśniał już te kwestie bezpośrednio przedstawicielom związków zawodowych.