

Projekt

z dnia 22 października 2013 r.
Zatwierdzony przez

**UCHWAŁA NR
RADY MIEJSKIEJ W OLECKU**

z dnia 2013 r.

w sprawie rozpatrzenia skargi na działalność dyrektora Miejskiego Ośrodka Sportu i Rekreacji w Olecku.

Na podstawie art. 18 ust. 2 pkt 15 ustawy z dnia 8 marca 1990r. o samorządzie gminnym (tekst jednolity Dz.U. z 2013r., poz. 594 z późn. zm.) oraz art. 229 pkt 3 i art. 238 § 1 ustawy z dnia 14 czerwca 1960 r. Kodeks postępowania administracyjnego (tekst jednolity Dz.U. z 2013r., poz. 267) Rada Miejska uchwala co następuje:

§ 1. Uznaje się za bezzasadną / zasadną skargę z dnia 4 października 2013r. na działalność dyrektora Miejskiego Ośrodka Sportu i Rekreacji w Olecku.

§ 2. 1. Skargę w części dotyczącej zarzutów skierowanych do pracowników MOSiR w Olecku przekazuje się do rozpatrzenia dyrektorowi tej jednostki, o czym zawiadamia skarżącego.

2. Dyrektor MOSiR w Olecku zobowiązany jest do zawiadomienia skarżącego oraz Radę Miejską w Olecku o sposobie załatwienia skargi.

§ 3. Zobowiązuje się Przewodniczącego Rady Miejskiej do poinformowania skarżącego o sposobie załatwienia skargi na działalność dyrektora MOSiR.

§ 4. Uchwała wchodzi w życie z dniem podjęcia.

Przewodniczący Rady Miejskiej

Karol Sobczak

Uzasadnienie

W dniu 4 października 2013r. p. złożył skargę na działalność dyrektora Miejskiego Ośrodka Sportu i Rekreacji w Olecku oraz podległych mu pracowników. Skarżący zarzuca im postępowanie niezgodne z kodeksem urzędnika samorządowego i zasadami społecznego współżycia.

Zgodnie z art. 227 ustawy z dnia 14 czerwca 1960 r. Kodeks postępowania administracyjnego (tekst jednolity Dz.U. z 2013r., poz. 267) przedmiotem skargi może być w szczególności zaniedbanie lub nienależyte wykonywanie zadań przez właściwe organy albo przez ich pracowników, naruszenie praworządności lub interesów skarżących, a także przewlekłe lub biurokratyczne załatwianie spraw. Na podstawie art. 229 pkt 3 kpa organem właściwym do rozpatrzenia skargi na kierownika jednostki organizacyjnej jest rada gminy.

Skarżący p. zarzuca dyrektorowi MOSiR, że on i jeszcze jeden konserwator stracili pracę na rzecz dwóch innych osób, wobec których nie przeprowadzono konkursu.

Zarzut, odnośnie utraty pracy i zatrudnienia osób bez konkursu jest bezpodstawny. W związku z nowootwieranym obiektem sportowym zgłaszało się dużo osób chętnych do zatrudnienia, dlatego ogłoszono nabór ofert i odbyto rozmowę kwalifikacyjną z każdym kandydatem, który spełnił wymogi formalne. Wyboru pracowników dokonano w wyniku rozmowy kwalifikacyjnej – przeniesiemy pracowników samorządowych nie obowiązują do przeprowadzenia konkursu na stanowisko konserwatora. Pan wykazał się doświadczeniem, znajomością zadań przewidzianych do wykonania na stanowisku konserwatora. W związku z tym zawarta została z nim umowa na czas ściśle określony. Umowa wygasła z dniem 30 września br. Po tym okresie na miejsce p. i drugiego konserwatora zatrudniono robotnika robót publicznych oraz przesunięto dotychczasowego długoletniego pracownika MOSiR – konserwatora z obiektów sportowych. Co do dalszego docelowego zatrudnienia nie podjęto decyzji, gdyż obiekt funkcjonuje bez zakłóceń.

Ustosunkowując się do zarzutu dotyczącego zobowiązania pracownika do dostarczenia zaświadczenia od lekarza medycyny pracy w celu wydania zgody na pracę w godzinach nocnych i zmianach 12- godzinnych, co mogło robić wrażenie obietnicy dalszej pracy, stwierdza się, że faktycznie była rozmowa na temat zaświadczenia. Pan mógł odnieść wrażenie, że jedyną przeszkodą w dalszym zatrudnieniu może być brak zaświadczenia o dopuszczeniu go do pracy. Zaświadczenie dostarczył w związku ze skierowaniem podpisanym przez kierownika ds. technicznych. Ostateczną decyzję w sprawie zatrudnienia podejmuje dyrektor.

Po analizie budżetu i znalezieniu innych form zatrudnienia, pomimo wcześniej prowadzonych rozmów dyrektor zdecydował, że nie zawrze nowej umowy.

Dyrektor wziął też pod uwagę konieczność dostosowania stanowiska pracy do wymogów określonych dla grupy chorych, do których należy skarżący, co skutkowałoby wydatkowaniem środków finansowych na dostosowanie stanowiska pracy i ograniczyłoby zakres wykonywanych zadań przez p.

Mając na uwadze powyższe, skargę należy uznać za bezzasadną.