

Zveřejnění poskytnutých informací dle § 5 odst. 3 zákona č. 106/1999 Sb., o svobodném přístupu k informacím, ve znění pozdějších předpisů.

Žádost č. 67/2022 ze dne 13.9.2022

Informace k vyřešení náhrady škody vzniklé Magistrátu města Karviné

Vyřizoval: Odbor organizační

TEXT ODPOVĚDI

Pro lepší přehlednost vkládám přímo do Vašeho dotazu (označen kurzívou) příslušné odpovědi:

Na jednáních Zastupitelstva města Karviné jsem opakovaně informoval členy ZM (v lednu a podruhé v červnu 2022) o rozhodnutí Okresního soudu Karviná o neplatnosti okamžité výpovědi [REDAKCE]

V souvislosti s tím jsem učinil dotaz, jakým způsobem byla vyřešena náhrada škody vzniklé Magistrátu města Karviné chybným postupem zaměstnanců MMK.

Vzhledem k tomu, že jste na jednání zastupitelstva několikrát avizoval, že k danému dotazu budete podávat žádost o poskytnutí informace dle zákona č. 106/1999 Sb. o svobodném přístupu k informacím, a tuto jste podal až 12. 9. 2022 datovou schránkou, odpovídáme na Vaši žádost po jejím podání.

Proto si dovoluji s odvoláním na zákon č. 106/1999 Sb. o svobodném přístupu k informacím ve znění pozdějších předpisů požádat o odpovědi na následující otázky:

1) Bylo uvedené rozhodnutí soudu projednáno v RM Karviná a uvedeno v zápise, který je dostupný na webových stránkách města?

Rada města Karviné o rozhodnutí soudu ve věci okamžitého zrušení pracovního poměru nebyla v rámci samostatného bodu programu jednání informována, neboť se nejedná o kompetenci rady, ale zaměstnavatele.

2) Jakým způsobem bylo rozhodnuto o uhrazení právních nákladů poškozené [REDAKCE] [REDAKCE] zda o tom existuje zápis, příp. usnesení RM Karviné a zda je dostupné na webových stránkách města?

Ke dni podání žádosti nebylo radou rozhodováno, nejedná se o kompetenci rady. O povinnosti uložené soudem k úhradě nákladů se nerozhoduje, pouze se provádí.

3) Kdo byl zodpovědný za vzniklou škodu města chybným právním postupem? Byl to tajemník MMK PhDr. Martin Nogol, MPA, vedoucí organizačního odboru nebo konkrétní pracovník oddělení právního?

Řešila toto RM, existuje o tom zápis, příp. usnesení RM Karviné a zda je dostupné na webových stránkách města?

Dovolíme si zdvořile upozornit, že tajemníkem je pan PhDr. Roman Nogol, MPA.

Nevíme, na základě čeho žadatel usuzuje na „chybný právní postup“ při volbě způsobu ukončování pracovního poměru, neboť touto otázkou se soud nikdy nezabýval. Ke dni podání žádosti nebyla otázka, zda vznikla škoda a kdo je za ni případně odpovědný, radou řešena, neboť se nejedná o kompetenci rady.

4) Jaké pracovněprávní závěry byly z chybného právního postupu MMK vyvozeny, kdo byl a jak postihnut a zda o tom existuje zápis, příp. usnesení RM Karviné a zda je dostupné na webových stránkách města?

Ke dni doručení žádosti nebyl konstatován žádný chybný právní postup. Problematika odpovědnosti za škodu způsobenou zaměstnavateli nespadá do působnosti rady města.

5) Jaké jiné kroky byly učiněny vzhledem k vnitřním předpisům MMK, aktivitám MMK jako např. Silné pracoviště a další?

Pokud jde o aktivitu Silné pracoviště, která se pro srovnání sledovaných parametrů pravidelně opakuje (jedná se o analýzu dodávanou externími dodavateli, která zkoumá silné a slabé stránky úřadu – viz silnepracoviste.cz), sdělujeme následující:

V analýze z 8. 6. 2020 (tedy za vedení odboru vedoucí, která byla odvolána z funkce) se externími nezávislými dodavateli analýzy konstatuje mj. toto, citují:

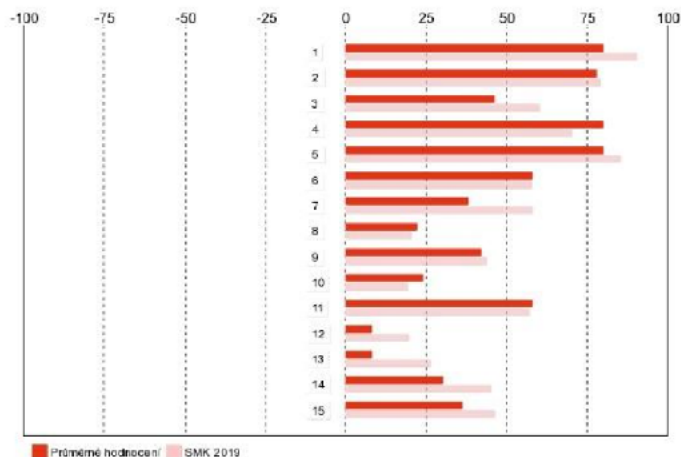
„styl vedení je převážně označován jako autokratický a direktivní manažerský způsob řízení lidí. Tento styl vedení je vnímán velmi či spíše negativně; způsob komunikace se zaměstnanci je podle 2/3 dotazovaných direktivní až mocenská, s malou možností konstruktivní diskuze a projeveného respektu k názoru. Nepředvídatelné reakce a nekontrolované emoce ze strany vedoucí odboru, nevhodná forma řešení problémových situací v silných emocích (křik, slovní ponižování, náladovost, nepředvídatelné chování, popisováno slovy „Nikdy nevíme, co bude“). Toto shodně uvádí většina dotazovaných.“

V průběhu roku 2022 proběhla v rámci jak avizováno výše opakovaná analýza Silného pracoviště (tzv. recertifikace). Výsledky dotazníkového šetření, kdy se zaměstnanci vyjadřují k 15 stanoveným dotazům, které jsou v rámci opakovaných analýz stále stejné, svědčí o tom, že u všech položených dotazů vnímají zaměstnanci OSŽP výrazné zlepšení pracovních podmínek. Dokonce i ve srovnání s úrovní celého magistrátu jsou tato hodnocení vyšší (viz srovnání grafů v příloze).

Pokud jde o další aktivity, pak Vás informujeme, že magistrát se zapojil do projektu STOPPER (stop šikaně na pracovišti). Projekt Systém trvalé ochrany a prevence pro eliminaci rizik násilí na pracovišti realizuje Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR. Je financován z ESF prostřednictvím Operačního programu Zaměstnanost a ze státního rozpočtu ČR. Registrační číslo projektu: Z.03.4.74/0.0/0.0/15_025/0016938. (více na: <http://www.stopper.cz>).

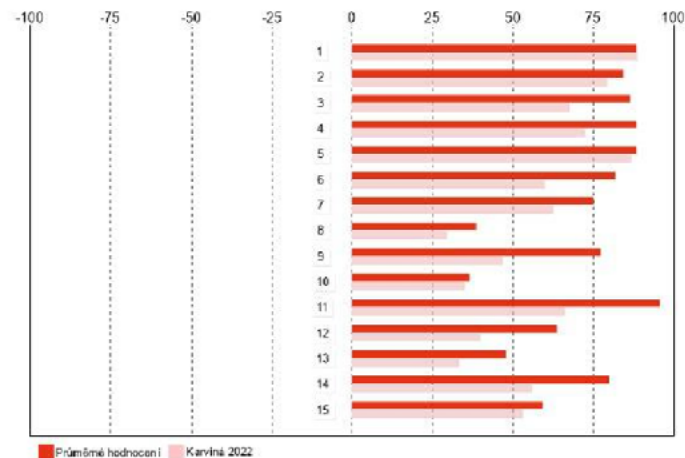
Vnitřní předpisy se od doby odvolání z funkce jmenované nijak nezměnily, nicméně změnil se postup nové vedoucí ve vedení odboru, což vedlo k odstranění průtahů ve vedení správních řízení, k výraznému snížení počtu nevyřízených spisů a také zejména ke snížení fluktuace zaměstnanců na odboru.

- Má práce je důležitá a prospěšná.
- V práci dělám většinu času to, co umím nejlépe.
- Mí nadřízení a spolupracovníci jsou správnými lidmi na správných místech.
- Já i mí kolegové máme k dispozici zařízení, materiál a informace, které ke své práci potřebujeme.
- Vím, jakou práci, kdy a jak mám vykonávat.
- Všichni mí spolupracovníci odvádí dobrou práci z pohledu její kvality i množství.
- Pracovní činnosti na mém pracovišti jsou nastaveny a vykonávány efektivně.
- V posledním roce jsem mluvil(a) o svém profesním rozvoji s osobou, která jej může ovlivnit.
- Aktivity v naší organizaci vedly v posledním roce k mému rozvoji (učení se novým dovednostem, vzdělávání, povýšení apod.)
- V posledním měsíci jsem získal(a) uznání nebo ocenění za svou práci.
- Mezilidské vztahy se svými nadřízenými i spolupracovníky hodnotím jako velmi dobré.
- Systém hodnocení výkonu a odměňování považuji za srozumitelný a spravedlivý.
- Systém hodnocení a odměňování mě motivuje k vysokému pracovnímu výkonu.
- V práci jsou mé názory brány v úvahu a mohu jimi tak některé věci ovlivnit.
- Naše organizace soustavně pracuje na vytváření nových produktů a služeb nebo na zlepšování těch existujících.



Hodnocení uvedené v grafu a tabulkách odpovídá průměrnému hodnocení respondentů. To je vypočteno na základě hodnot přifažených jednotlivým odpovědím: souhlasím (100), spíše souhlasím (50), spíše nesouhlasím (-50), nesouhlasím (-100).

- Má práce je důležitá a prospěšná.
- V práci dělám většinu času to, co umím nejlépe.
- Mí nadřízení a spolupracovníci jsou správnými lidmi na správných místech.
- Já i mí kolegové máme k dispozici zařízení, materiál a informace, které ke své práci potřebujeme.
- Vím, jakou práci, kdy a jak mám vykonávat.
- Všichni mí spolupracovníci odvádí dobrou práci z pohledu její kvality i množství.
- Pracovní činnosti na mém pracovišti jsou nastaveny a vykonávány efektivně.
- V posledním roce jsem mluvil(a) o svém profesním rozvoji s osobou, která jej může ovlivnit.
- Aktivity v naší organizaci vedly v posledním roce k mému rozvoji (učení se novým dovednostem, vzdělávání, povýšení apod.)
- V posledním měsíci jsem získal(a) uznání nebo ocenění za svou práci.
- Mezilidské vztahy se svými nadřízenými i spolupracovníky hodnotím jako velmi dobré.
- Systém hodnocení výkonu a odměňování považuji za srozumitelný a spravedlivý.
- Systém hodnocení a odměňování mě motivuje k vysokému pracovnímu výkonu.
- V práci jsou mé názory brány v úvahu a mohu jimi tak některé věci ovlivnit.
- Naše organizace soustavně pracuje na vytváření nových produktů a služeb nebo na zlepšování těch existujících.



Hodnocení uvedené v grafu a tabulkách odpovídá průměrnému hodnocení respondentů. To je vypočteno na základě hodnot přifažených jednotlivým odpovědím: souhlasím (100), spíše souhlasím (50), spíše nesouhlasím (-50), nesouhlasím (-100).