



NAJWYŻSZA IZBA KONTROLI
Departament Pracy, Spraw Społecznych i Rodziny

KPS.410.003.03.2018

Pan
Andrzej Czekaj
Miejski Ośrodek Pomocy Społecznej
w Sopocie
ul. Kolejowa 14, 81-835 Sopot

WYSTĄPIENIE POKONTROLNE

P/18/040 – Organizacja i warunki pracy pracowników socjalnych

I. Dane identyfikacyjne

Jednostka kontrolowana	Miejski Ośrodek Pomocy Społecznej w Sopocie
Kierownik jednostki kontrolowanej	Andrzej Czekaj, Dyrektor, od dnia 27 sierpnia 2018 r. W okresie objętym kontrolą funkcję kierownika jednostki pełniła: Anna Jarosz, Dyrektor, od 1 grudnia 2006 r. do 26 sierpnia 2018 r.
Zakres przedmiotowy kontroli	1. Organizacja pracy pracowników socjalnych. 2. Warunki pracy pracowników socjalnych. 3. Możliwość rozwoju oraz wsparcie merytoryczne i psychologiczne dla pracowników socjalnych.
Okres objęty kontrolą	2016-2018 (I półrocze). Dla realizacji celu kontroli wykorzystane były także informacje i dokumenty sporządzone przed i po tym okresie.
Podstawa prawna podjęcia kontroli	art. 2 ust. 2 ustawy z dnia 23 grudnia 1994 r. o Najwyższej Izbie Kontroli ¹
Jednostka przeprowadzająca kontrolę	Najwyższa Izba Kontroli Departament Pracy, Spraw Społecznych i Rodziny
Kontrolerzy	1. Marek Ryszard Przystolik, specjalista kp., upoważnienie do kontroli nr KPS/41/2018 z 5 października 2018 r. 2. Anita Grzechulska-Cioczek, starszy inspektor kp., upoważnienie do kontroli nr KPS/40/2018 z 26 września 2018 r.

(akta kontroli str. 1-4)

¹ Dz. U. z 2017 r. poz. 524 ze zm., dalej: ustawa o NIK

II. Ocena ogólna² kontrolowanej działalności

OCENA OGÓLNA

Miejski Ośrodek Pomocy Społecznej w Sopocie w latach 2016-2018 (I półrocze) zapewniał pracownikom socjalnym organizację pracy niezbędną dla realizacji kluczowych zadań ustawowych w zakresie pomocy społecznej, jednak warunki ich pracy nie w pełni odpowiadały obowiązującym przepisom. Stwierdzone nieprawidłowości, dotyczące głównie sfery przestrzegania zasad i przepisów bezpieczeństwa oraz higieny pracy (BHP), w tym przede wszystkim organizacji stanowisk pracy, nie miały bezpośredniego wpływu na wykonywaną pracę socjalną. Ponadto nie wszystkim pracownikom socjalnym zapewniono możliwość udziału w szkoleniach zawodowych.

Uzasadnienie oceny ogólnej

Zgodnie z przepisami sporządzano sprawozdania, w tym m.in.: coroczne sprawozdania z działalności Ośrodka, sprawozdania opisowe z wykonania wydatków budżetowych, sprawozdania RB-28S³, oceny zasobów polityki społecznej (dalej OZPS lub Ocena) oraz sprawozdania MRPiPS-03⁴. Dane zawarte w sprawozdaniach były co do zasady jednolite, a jednostkowe rozbieżności wynikały z oczywistych omyłek pisarskich i nie rzutowały na obraz działania jednostki. Ośrodek w sposób prawidłowy rozpoznawał zapotrzebowanie na świadczenia pomocy społecznej i zabezpieczał środki finansowe na ten cel, w tym właściwie reagował na poziom wydatków w ciągu okresów budżetowych i doprowadzał do stosownych zmian w planach finansowych.

W okresie objętym kontrolą w Ośrodku zatrudnionych było łącznie 29 pracowników socjalnych. Ich praca zorganizowana była w ramach trzech działów⁵, w tym w jednym dziale⁶ działały trzy sekcje⁷. Taka organizacja funkcjonowania Ośrodka pozwoliła na głębszą specjalizację pracowników socjalnych w problemach, z którymi stykali się w codziennej pracy. W 2018 r. Ośrodek zatrudniał odpowiednią liczbę pracowników socjalnych i spełniał ustawowe⁸ wymogi dotyczące liczby zatrudnionych pracowników socjalnych w przeliczeniu na liczbę mieszkańców lub na liczbę rodzin i osób samotnie gospodarujących objętych pracą socjalną. W latach 2016 i 2017 Ośrodek przekraczał wskaźnik 50 rodzin/osób samotnie gospodarujących objętych pomocą przez jednego pracownika socjalnego.

Stanowiska pracy biurowej, w tym pracy z monitorem ekranowym, pracowników socjalnych nie spełniały wymogów BHP i ergonomii w zakresie wyposażenia oraz zapewnienia zgodnego z normą oświetlenia stanowisk pracy. W niektórych pomieszczeniach pracy nie było przepisowej wolnej powierzchni lub kubatury przypadającej na jednego pracownika. W części pomieszczeń nie zapewniono odpowiednich przejść i dojść do stanowisk pracy. Natomiast wszyscy pracownicy socjalni posiadali ważne badania profilaktyczne oraz byli przeszkoleni z zakresu BHP. W kontrolowanym okresie żaden pracownik socjalny nie uległ wypadkowi przy pracy.

² Najwyższa Izba Kontroli formułuje ocenę ogólną jako ocenę pozytywną, ocenę negatywną albo ocenę w formie opisowej.

³ Sprawozdania z wykonania planu wydatków budżetowych samorządowej jednostki budżetowej/jednostki samorządu terytorialnego.

⁴ Sprawozdania półroczne i roczne z udzielonych świadczeń pomocy społecznej – pieniężnych w naturze i usługach.

⁵ Dział Pracy Socjalnej, Dział Pomocy Seniorom i Osobom Niepełnosprawnym oraz Dział Pieczy Zastępczej.

⁶ Dział Pracy Socjalnej.

⁷ Sekcje Wsparcia Środowiskowego, ds. Rodzin i ds. Osób Bezdomnych.

⁸ Patrz art. 110 ust. 11 ustawy z dnia 12 marca 2004 r. o pomocy społecznej (Dz. U. z 2018 r. poz. 1508, ze zm). Jeden pracownik socjalny zatrudniony w pełnym wymiarze czasu pracy na 2.000 mieszkańców lub na nie więcej niż 50 rodzin i osób samotnie gospodarujących objętych pracą socjalną (dalej środowiskach).

Z ogółu zatrudnionych w okresie objętym kontrolą pracowników socjalnych ani jeden pracownik nie uzyskał stopnia specjalizacji zawodowej oraz nie brał udziału w procedurze prowadzącej do uzyskania stopni. W szkoleniach zawodowych dotyczących pracy socjalnej brało udział 14 pracowników socjalnych, sześciu pracowników wzięło udział jedynie w szkoleniach bezpośrednio niezwiązanych z wykonywanymi zadaniami, zaś dziewięciu nie uczestniczyło w żadnym szkoleniu. Część pracowników socjalnych⁹ została objęta poradnictwem wzmacniającym kompetencje zawodowe i przeciwdziałającym zjawisku wypalenia zawodowego (tzw. superwizją).

W toku kontroli stwierdzono ponadto inne nieprawidłowości:

- a) ocena ryzyka zawodowego – przygotowana wspólnie dla stanowisk: koordynator rodzinnej pieczy zastępczej, pracownik socjalny, pedagog i prawnik nie spełniała wymogów dla tego typu dokumentu;
- b) w okresie objętym kontrolą nie wprowadzono tzw. procedur antymobbingowych, które pozwoliłyby na skuteczne przeciwdziałanie mobbingowi lub zachowaniom mogącym prowadzić do niego;
- c) w latach 2016-2017 ekwiwalent z tytułu używania przez pracowników socjalnych własnej odzieży i obuwia roboczego był pomniejszany o podatek dochodowy od osób fizycznych;
- d) nie objęto poradnictwem wzmacniającym kompetencje zawodowe i przeciwdziałającym zjawisku wypalenia zawodowego (tzw. superwizją) pracowników socjalnych Działu Pomocy Seniorom i Osobom Niepełnosprawnym.

III. Opis ustalonego stanu faktycznego oraz oceny częściowej¹⁰ kontrolowanej działalności

OBSZAR

1. Organizacja pracy pracowników socjalnych

1.1 Rozpoznanie potrzeb gminy w zakresie pomocy społecznej

Opis stanu faktycznego

1.1.1 W okresie od 1 stycznia 2016 r. do 5 listopada 2017 r. na terenie Sopotu, nie obowiązywała strategia rozwiązywania problemów społecznych, o której mowa w art. 16b ustawy o pomocy społecznej, zwanej dalej też uops. Opóźnienie w przyjęciu Strategii wynikało m. in. z rezygnacji z pracy przez pracownika Urzędu Miasta ds. społecznych, do którego obowiązków należało przygotowanie nowego dokumentu o charakterze strategicznym.

W okresie wcześniejszym obowiązywała „Strategia Integracji i Polityki Społecznej Sopotu 2010-2015”. Oficjalnie pracę nad nową strategią rozpoczęto 25 listopada 2016 r., tj. od dnia powołania przez Prezydenta Miasta Sopotu¹¹ zespołu ds. opracowania „Strategii Integracji i Polityki Społecznej Sopotu na lata 2016-2026”. W skład zespołu weszło trzech pracowników Ośrodka¹².

Strategia Integracji i Polityki Społecznej Sopotu na lata 2017-2026 została przyjęta uchwałą Rady Miasta Sopotu¹³. Dokument ma charakter interdyscyplinarny i wykracza poza ramy klasycznej strategii rozwiązywania problemów społecznych. Wskazano w nim cztery obszary tematyczne, tj. I – Bezpieczeństwo; II –

⁹ Pracownicy socjalni zatrudnieni w Dziale Pracy Socjalnej i Dziale Pieczy Zastępczej.

¹⁰ Oceny częściowe to oceny działalności w poszczególnych obszarach badań kontrolnych. Ocena częściowa może być sformułowana jako ocena pozytywna, ocena negatywna albo ocena w formie opisowej.

¹¹ Zarządzenie Nr 771/2016 z dnia 25 listopada 2016 r.

¹² Dyrektor Ośrodka oraz Kierownik i pracownik Działu Strategii i Rozwoju.

¹³ Uchwała z dnia 6 listopada 2017 r., nr: XXXIV/451/2017.

Infrastruktura Społeczna; III – Edukacja, Kultura, Rekreacja oraz IV – Partycypacja Obywatelska, do których przypisano konkretne programy, procedury i plany¹⁴ (instrumenty) oraz podmioty i jednostki Urzędu Miasta Sopotu, a także partnerów zaangażowanych we wdrażanie Strategii. Ośrodek w okresie objętym kontrolą podejmował m.in. następujące działania, w których realizację zaangażowani byli pracownicy socjalni: rozwijanie samodzielności osób starszych i osób niepełnosprawnych; korzystanie mieszkańców z usług opiekuńczych, realizacja projektów nakierowanych na aktywizację społeczno-zawodową osób zagrożonych ubóstwem lub wykluczeniem społecznym; zapewnienie schronienia, mieszkań chronionych, realizacja indywidualnych planów wychodzenia z bezrobocia (IPWzB) oraz projektów socjalnych na rzecz osób bezdomnych, a także przeciwdziałanie oraz ograniczenie przemocy w rodzinie.

(akta kontroli str. 303-442, 1552-1557, 1646-1649, 1808-1809)

1.1.2 W Strategii zawarto diagnozę potrzeb gminy w zakresie pomocy społecznej, która została uzupełniona w załączniku 1 do Strategii, pt. Szczegółowe uzupełnienie diagnozy. Do opracowania diagnozy wykorzystano liczne dane statystyczne¹⁵. Na podstawie analizy materiałów ewaluacyjnych wcześniejszej Strategii obowiązującej w latach 2010-2015 dokonano opisu głównych zjawisk, procesów i tendencji w obszarach problemów społecznych miasta, tj.: procesów ludnościowych, rodziny sopockiej, bezpieczeństwa publicznego, zdrowia publicznego, grup zagrożonych wykluczeniem społecznym¹⁶ i partycypacji obywatelskiej.

Dyrektor Ośrodka przedkładał corocznie Radzie Miasta, na podstawie art. 110 ust. 10 uops, potrzeby w zakresie pomocy społecznej, wspierania rodziny i systemu pieczy zastępczej. Żadna z przedstawionych potrzeb nie wskazywała na konieczność uchwalenia przez Radę specjalnego dedykowanego programu na rzecz określonej grupy mieszkańców.

W okresie objętym kontrolą na terenie Miasta funkcjonowało 11 gminnych programów, w których realizację zaangażowany był Ośrodek, tj.: Gminny Program

¹⁴ Obszar I: 1) Bezpieczne dojście dzieci do szkół, 2) Bezpieczny Sopot – Zapobieganie Przemocy oraz Ochrona Obywateli i Porządku Publicznego, 3) Projekt „Bezpieczna Rodzina”, 4) Miejski Program Przeciwdziałania Przemocy w Rodzinie oraz Ochrony Ofiar Przemocy w Rodzinie, 5) Projekt reintegracji społecznej „Długa Szansa” oraz 6) Zintegrowany System Ratowniczy.

Obszar II: 1) Biuletyn „Sopotianie 60+”, 2) Domy sąsiedzkie, 3) Gminny Program Przeciwdziałania Uzależnieniom od Substancji Psychoaktywnych, w skład którego wchodzi: a) Program „Tu jest bezpiecznie”, b) Program „Strefa rodzica”, c) Program „Rodzicielski DKF”, d) Program „Czyste Dźwięki” oraz e) Program „Zdrowi i aktywni”, 4) Gminny Program Wspierania Rodziny w Sopocie, 5) Kawiarnia dla seniora, 6) Kluby Seniora, 7) Opieka Dnienna Dla Osób Starszych z Zaburzeniami Pamięci, 8) Program Wspierania Osób Niepełnosprawnych w Sopocie, 9) Powiatowy Program Promocji Zatrudnienia i Aktywizacji Sopockiego Rynku Pracy, 10) Powiatowy Program Rozwoju Pieczy Zastępczej w Sopocie, 11) Programy Profilaktyki Zdrowotnej, 12) Program Wspierania Rodziny i Rozwoju Pieczy Zastępczej w Sopocie, 13) Sopockie Centrum Integracji i Wsparcia Cudzoziemców, 14) Sopocka Karta Rodziny 3+, 15) Sopocki Program Przeciwdziałania Bezdomności, 16) Sopocki Program Strategiczny Na Rzecz Seniorów, 17) Sopockie Pudełko Życia, 18) Sopockie Targi Seniora/Senioralia, 19) Wsparcie środowiskowe osób z niepełnosprawnościami realizowane przy współpracy z organizacjami pozarządowymi oraz 20) Zapewnienie całodobowej opieki dla osób z niepełnosprawnością intelektualną.

Obszar III: 1) Galeria Uliczna w Sopocie, 2) Karta sopocka, 3) Program Strefa Rodzica, 4) Programu „Zdolni z Sopotu”, 5) Rodzicielski DKF, 6) Sopocki Uniwersytet Trzeciego Wieku, 7) Stypendia dla osób zajmujących się twórczością artystyczną i upowszechnianiem kultury oraz 8) Stypendium Prezydenta Miasta Sopotu dla uczniów i studentów.

Obszar IV: 1) Budżet obywatelski, 2) Konsultacje społeczne, 3) Konsultacje z organizacjami pozarządowymi projektów aktów prawa miejscowego w dziedzinach dotyczących działalności statutowej tych organizacji, 4) Program Współpracy Gminy Miasta Sopotu z organizacjami pozarządowymi, 5) Sopocki Festyn Organizacji Pozarządowych oraz 6) Zadanie Sopockie Centrum Organizacji Pozarządowych i Wolontariatu.

¹⁵ Dane m. in. Głównego Urzędu Statystycznego, Komendy Miejskiej Policji w Sopocie, Urzędu Miejskiego w Sopocie, ponadto programy i sprawozdania m.in. z działalności MOPS w Sopocie, z realizacji Strategii Integracji i Polityki Społecznej Sopotu za lata 2010-2016, jak również z realizacji wielu gminnych programów np. „Sopockiej Karty Rodziny 3+”.

¹⁶ W tym: osób niepełnosprawnych, bezrobotnych, bezdomnych, zagrożenia dzieci i młodzieży, migrantów: repatriantów, cudzoziemców, osób powracających z zagranicy i uchodźców.

Wspierania Rodziny w Sopocie na lata 2015-2017, Powiatowy Program Rozwoju Pieczy Zastępczej na lata 2015-2017, Program Wspierania Rodziny i Rozwoju Pieczy Zastępczej w Sopocie na lata 2018–2020, Sopocki Program Przeciwdziałania Bezdomności na lata 2013-2018, Sopocki Program wsparcia osób niepełnosprawnych w zakresie rehabilitacji społecznej, Program Przeciwdziałania Przemocy w Rodzinie oraz Ochrony Ofiar Przemocy w Rodzinie na lata 2013-2016 i na lata 2017-2020, Program promocji zatrudnienia oraz aktywizacji sopockiego rynku pracy na lata 2014-2020, Roczny Program Współpracy Gminy Miasta Sopotu z organizacjami pozarządowymi (...) na rok 2016 i na rok 2017 oraz Sopocka Karta Rodziny 3+.

(akta kontroli str. 344-442, 482-671, 1808-1809)

1.1.3 W okresie objętym kontrolą Ośrodek przygotowywał corocznie oceny zasobów pomocy społecznej w oparciu o analizę lokalnej sytuacji społecznej i demograficznej. Zgodnie z art. 16a ust 2 i 3 uops oceny obejmowały infrastrukturę, kadre i nakłady finansowe na zadania pomocy społecznej (pieniężnej i niepieniężnej), a także osoby i rodziny korzystające z pomocy społecznej w podziałach m.in. na wiek i płeć jak również rodzaje ich problemów oraz ich rozkład ilościowy. Oceny zostały sporządzone w oparciu o analizę lokalnej sytuacji społecznej i demograficznej. W przygotowaniu ww. analizy MOPS korzystał z danych pozyskanych z poszczególnych komórek organizacyjnych Ośrodka, wydziałów Urzędu Miasta Sopot oraz innych instytucji, takich jak Dom Pomocy Społecznej w Sopocie czy Dom Dziecka „Na Wzgórzu”. Część danych wykazywanych w OZPS zasilanych było przez zewnętrzne systemy informacyjne, tj. CAS¹⁷, POMOST¹⁸, GUS¹⁹.

Dane wykazywane w ocenach za lata 2016-2017 były w znacznej części zgodne z danymi wykazywanymi w sprawozdaniach rocznych z udzielonych świadczeń pomocy społecznej MRPiPS-03, a zaistniałe drobne różnice nie miały wpływu na ocenę rzetelności sprawozdań. Oceny były przekazywane terminowo Radzie Miasta Sopotu w formie elektronicznej oraz papierowej²⁰.

(akta kontroli str. 482-580, 671-706, 731-745, 1786-1788)

1.1.4 Dyrektor Ośrodka w OZPS za rok 2016 wskazał, że wprowadzane liczne zmiany w przepisach dotyczących pomocy społecznej i standaryzacji usług w celu podwyższenia ich jakości mogą spowodować konieczność zwiększenia nakładów na: wsparcie rodziny, w tym poradnictwo specjalistyczne; rozwój pieczy zastępczej, w tym rodzinnej; świadczenie usług opiekuńczych w miejscu zamieszkania, w tym specjalistycznych usług opiekuńczych dla osób z zaburzeniami psychicznymi; opiekę całodobową i środowiskową dla osób niesamodzielnych i z zaburzeniami psychicznymi; wsparcie środowiskowe osób z zaburzeniami psychicznymi. Natomiast w OZPS za rok 2017 Dyrektor również podkreślił, że zmiany przepisów oraz standaryzacja usług mogą spowodować konieczność zwiększenia nakładów na: wsparcie rodziny, w tym poradnictwo specjalistyczne; świadczenie usług opiekuńczych w miejscu zamieszkania, w tym specjalistycznych usług opiekuńczych dla osób z zaburzeniami psychicznymi oraz opiekę całodobową i środowiskową dla osób niesamodzielnych i z zaburzeniami psychicznymi.

W okresie objętym kontrolą plany finansowe Ośrodka²¹ były sporządzane na podstawie danych zawartych w Ocenach²². Ośrodek przygotowywał projekty

¹⁷ Centralna Aplikacja Statystyczna.

¹⁸ Pomost Std – Sygnity (system służący wsparciu procesu decyzyjnego).

¹⁹ Główny Urząd Statystyczny.

²⁰ Ocena zasobów pomocy społecznej za rok 2016 dla Miasta Sopotu została przekazana w dniu 24 kwietnia 2017 r. oraz Ocena zasobów pomocy społecznej za rok 2017 dla Miasta Sopotu została przekazana w dniu 23 kwietnia 2018 r.

²¹ Na 2016 r., 2017 r. i 2018 r.

planów dysponując środkami wskazanymi w zarządzeniach Prezydenta Miasta Sopotu w sprawie projektów uchwał budżetowych oraz środkami wskazanymi w projektach planów dotacji przekazanych przez Pomorski Urząd Wojewódzki, a także środkami wskazanymi w uchwałach budżetowych uchwalonych przez Radę Miasta na dany rok budżetowy. W trakcie kolejnych okresów budżetowych Ośrodek reagował w sposób właściwy na wzrost poziomu wydatków i wnioskował o odpowiednie zmiany w planach finansowych²³. W sposób prawidłowy sporządzano sprawozdania opisowe z wykonania wydatków budżetowych oraz sprawozdania RB-28S.

Na 2016 r. zaplanowano łącznie wydatki w wysokości 32.975,2 tys. zł, w tym: w dziale 851 – ochrona zdrowia w wysokości 2,3 tys. zł, w dziale 852 – pomoc społeczna w wysokości 32.609,3 tys. zł oraz w dziale 853 – pozostałe działania w zakresie polityki społecznej w wysokości 363,6 tys. zł. Wykonanie ukształtowało się łącznie na poziomie 32.140,5 tys. zł, tj. 97,4% planu.

Na 2017 r. zaplanowano łącznie wydatki w wysokości 37.047 tys. zł, w tym: w dziale 851 – ochrona zdrowia w wysokości 2,5 tys. zł, w dziale 852 – pomoc społeczna w wysokości 14.974,5 tys. zł²⁴, w dziale 853 – pozostałe działania w zakresie polityki społecznej w wysokości 547,7 tys. zł, oraz w dziale 855 – rodzina w wysokości 21.522,3 tys. zł. Wykonanie ukształtowało się łącznie na poziomie 36.264,1 tys. zł, tj. 97,9% planu.

Na 2018 r. zaplanowano łącznie wydatki w wysokości 34.744,4 tys. zł, w tym: w dziale 852 – pomoc społeczna w wysokości 15.164,3 tys. zł²⁵, w dziale 853 – pozostałe działania w zakresie polityki społecznej w wysokości 575,2 tys. zł, oraz w dziale 855 – rodzina w wysokości 19.004,9 tys. zł. Wykonanie na koniec I półrocza ukształtowało się łącznie na poziomie 18.184,4 tys. zł, tj. 52,3% planu.

(akta kontroli str. 482-580, 707-766, 1095-1100, 1086-1890)

1.1.5 W latach 2016 i 2017, Dyrektor OPS przedkładał w terminie²⁶ Radzie Miasta Sopotu coroczne sprawozdania z działalności Ośrodka, o których mowa w art. 110 ust. 9 uops. Sprawozdania były spójne z innymi dokumentami o charakterze sprawozdawczym, poza różnicą w liczbie zatrudnionych pracowników socjalnych w 2016 r., których w innych dokumentach wykazano w prawidłowej liczbie 24, a w sprawozdaniu w liczbie 23.

(akta kontroli str. 482-489, 581-670, 707-766)

1.2 Zatrudnianie pracowników socjalnych zgodnie z potrzebami gminy i wymogami ustawowymi

Opis stanu
faktycznego

1.2.1 W stosunku do osób korzystających z usług pomocy społecznej stosowano ustawowe formy wsparcia, zróżnicowane ze względu na problem, który spowodował konieczność sięgnięcia po pomoc socjalną. Działania podejmowane w ramach pomocy socjalnej były bardzo szerokie, a udzielana pomoc przybierała różnorodne postacie.

²² Należy mieć na uwadze, że np. Ocena z 2017 r. przyjmowana w 2018 r. jest podstawą do planowania budżetu na 2019 r.

²³ Zmian planu finansowego dotyczących zadań gminnych oraz zadań zleconych było 31 – 2016 r., 36 – 2017 r. i 17 – 2018 r. (I półrocze).

²⁴ Od 2017 r. wydatki ponoszone w ramach świadczeń wychowawczych oraz świadczeń rodzinnych i z funduszu alimentacyjnego zostały przeniesione z działu 852 do nowo utworzonego działu 855.

²⁵ Od 2017 r. wydatki ponoszone w ramach świadczeń wychowawczych oraz świadczeń rodzinnych i z funduszu alimentacyjnego zostały przeniesione z działu 852 do nowo utworzonego działu 855.

²⁶ Sprawozdanie z działalności Miejskiego Ośrodka Pomocy Społecznej w Sopocie za rok 2016 zostało przedłożone w dniu 22 maja 2017 r., natomiast sprawozdanie z działalności Miejskiego Ośrodka Pomocy Społecznej w Sopocie za rok 2017 w dniu 28 maja 2018 r.

W okresie objętym kontrolą Ośrodek realizował 19 projektów na rzecz mieszkańców Sopotu²⁷. Realizowane projekty były skierowane do wszystkich grup społecznych, w tym grup zagrożonych wykluczeniem (np. seniorzy i osoby bezdomne). Miały one na celu nie tylko bezpośrednią pomoc w wyjściu z ciężkiej sytuacji materialnej, ale i naukę bezinteresownej pomocy innym osobom (wolontariaty), wzbudzenie empatii, walkę z obojętnością, czy też pomoc w przezwyciężeniu izolacji od społeczeństwa. Niektóre programy miały na celu wzbudzenie w grupach docelowych poczucia bezpieczeństwa.

W okresie objętym kontrolą Ośrodek podjął 6.344 spraw na wniosek obywateli, w tym 2.346 w 2016 r., 2.790 w 2017 r. i 1.208 w 2018 r. (I połowa) oraz 208 spraw z urzędu, w tym 60 w 2016 r., 77 w 2017 r. i 71 w 2018 (I połowa).

(akta kontroli str. 1084-1085, 1506-1538, 1692-1695, 1746-1747)

1.2.2 W okresie 2016-2018 (I półrocze) Ośrodek zatrudniał kolejno 24²⁸, 22²⁹ i 24³⁰ pracowników socjalnych, wszystkich w pełnym wymiarze etatu³¹. Pracę w terenie wykonywało odpowiednio 21, 21 i 22 pracowników socjalnych. W okresie kontroli trzech pracowników socjalnych realizowało (w ramach jednego etatu) projekt „Twoja Szansa. Kompleksowe wsparcie dla osób zagrożonych ubóstwem lub wykluczeniem społecznym”. W 2016 r. dwóch pracowników, a w 2018 r. jeden pracownik przebywało na długotrwałych zwolnieniach lekarskich.

W badanym okresie OPS zawsze spełniał ustawowy³² wymóg dotyczący liczby zatrudnionych pracowników socjalnych w przeliczeniu na liczbę mieszkańców³³.

W latach 2016-2017 nie spełniał wymogu liczby pracowników socjalnych na liczbę rodzin i osób samotnie gospodarujących objętych pracą socjalną³⁴, a w 2018 r. spełniał oba wymogi ustawowe³⁵.

²⁷ W tym, m. in.: 1. Sopotkie Pudełko Życia – projekt realizowany od października 2016 r., ma na celu zapewnienie osobom starszym, w szczególności mieszkającym samotnie, niesamodzielnym, niepełnosprawnym, przewlekle chorym, bezpieczeństwa oraz wsparcia w sytuacji zagrożenia życia lub zdrowia w miejscu zamieszkania. 2. Kawiarnia dla Seniora - projekt realizowany jest od marca 2009 r. dzięki uprzejmości sopockich lokali, które fundują seniorom kawę lub herbatę za symboliczne 1 zł. 3. Edukacja dzieci i młodzieży - pracownicy socjalni MOPS Sopot prowadzą w sopockich szkołach zajęcia edukacyjne mające na celu uświadomienie młodych ludzi na drugiego człowieka, na potrzeby osób bezdomnych, chorych, starych, samotnych, niepełnosprawnych, znajdujących się w sytuacji kryzysowej. Zajęcia prowadzone są w trzech blokach tematycznych: dotyczą starości, przeciwdziałania przemocy oraz bezdomności. 4. Teleopieka - od 2013 roku Miasto Sopot zapewnia osobom starszym, które korzystają z usług opiekuńczych za pośrednictwem Miejskiego Ośrodka Pomocy Społecznej w Sopocie, dodatkowe ponadstandardowe wsparcie, jakim jest bezpłatna teleopieka. 5. „Wolontariat to pasja działania. Systemowe rozwiązania na rzecz rozwoju wolontariatu w Sopocie” – projekt współfinansowany ze środków MRPiPS w ramach Funduszu Inicjatyw Obywatelskich oraz Gminy Miasta Sopot. Poprzez zadanie „Wolontariat sąsiedzki” opracował sopocki model wolontariatu sąsiedzkiego, który jest narzędziem wsparcia, opierającym się na koncepcji samopomocy sąsiedzkiej. 6. Sopot – Aktywni Mieszkańcy – jest częścią Metropolitalnego Systemu Aktywizacji Społeczno-Zawodowej (MSASZ). Ukierunkowany jest na zwiększenie aktywności społeczno-zawodowej osób zagrożonych ubóstwem lub wykluczeniem społecznym, w tym w szczególności osób z niepełnosprawnościami, młodzieży w wieku 18-27 lat, osób 50+ poprzez realizację ścieżki reintegracji z wykorzystaniem usług aktywnej integracji o charakterze społecznym, zawodowym i edukacyjnym.

²⁸ Stan na dzień 31 grudnia 2016 r.

²⁹ Stan na dzień 31 grudnia 2017 r.

³⁰ Stan na dzień 30 czerwca 2018 r.

³¹ Udział % pracowników socjalnych w ogóle etatów Ośrodka: 2016 r. – 23,3% (103,17 etatu), 2017 r. – 21,4% (102,92 etatu) i 2018 r. (I półrocze) – 22,6% (106,25 etatu). Wskazanych danych nie można porównywać do danych % dotyczących „zwykłych” Ośrodków, gdyż MOPS w Sopocie pełni również funkcje powiatowego centrum pomocy rodzinie.

³² Patrz art. 110 ust. 11 ustawy o pomocy społecznej. Jeden pracownik socjalny zatrudniony w pełnym wymiarze czasu pracy na 2.000 mieszkańców lub na nie więcej niż 50 rodzin i osób samotnie gospodarujących objętych pracą socjalną (dalej środowiskach).

³³ W 2016 r. przy 34.041 mieszkańcach Sopotu jeden pracownik socjalny przypadał na 1.547,32 mieszkańców, a w 2017 r. przy 33.497 mieszkańcach Sopotu jeden pracownik socjalny przypadał na 1.522,59 mieszkańców.

³⁴ W 2016 r. przy 1.282 rodzinach korzystających z pomocy udzielanej w postaci pracy socjalnej – ogółem jeden pracownik socjalny przypadał na 59 rodzin, a w 2017 r. przy 1.203 rodzinach korzystających z pomocy udzielanej w postaci pracy socjalnej – ogółem jeden pracownik socjalny przypadał na 55 rodzin.

(akta kontroli str. 1084-1085, 1101-1122, 1198-1222, 1736, 1759)

1.2.3 W okresie objętym kontrolą w Ośrodku obowiązywały dwa Regulaminy Wynagradzania Pracowników³⁶, które określały m.in. stawki wynagrodzenia zasadniczego i dodatku funkcyjnego, zasady przyznawania dodatku terenowego, dodatków funkcyjnych, specjalnych i unijnych oraz nagród uznaniowych³⁷.

W latach objętych kontrolą średnie miesięczne wynagrodzenie pracownika socjalnego³⁸ kształtowało się na poziomie: 3.810 zł w 2016 r., 4.319 zł w 2017 r. i 4.142 zł w 2018 r. (I półrocze). Średnie wynagrodzenia pracownika Ośrodka w 2017 r. kształtowało się na poziomie 4.104,34, a pracownika Urzędu Miasta na poziomie 5.633,75 zł.

Wynagrodzenie pracowników socjalnych przekraczało minimalne wynagrodzenie w kolejnych latach³⁹, a także – z jednym wyjątkiem – było niższe od podawanego przez GUS⁴⁰ przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia w sektorze przedsiębiorstw i gospodarce narodowej⁴¹, a także od podawanego przez GUS⁴² średniego miesięcznego wynagrodzenia w sektorze przedsiębiorstw w województwie pomorskim⁴³.

(akta kontroli str. 1084-1085, 1789-1795)

1.3 Organizacja i skuteczność pracy pracowników socjalnych

Opis stanu
faktycznego

1.3.1.1 Pracownicy socjalni zatrudnieni w MOPS w Sopocie pracowali w okresie objętym kontrolą w trzech Działach: Dziale Pracy Socjalnej (DPS), w ramach Sekcji: Wsparcia Środowiskowego (SWŚ), ds. Rodzin (SR) i ds. Osób Bezdomnych (SOB); Dziale Pomocy Seniorom i Osobom Niepełnosprawnym (DPSiON), w ramach Sekcji ds. Usług Opiekuńczych (SUO) oraz Dziale Pieczy Zastępczej (DPZ). Rozmieszczenie pracowników socjalnych w ramach różnych działów⁴⁴ i sekcji prowadziło do uzyskania większej specjalizacji pracowników w tematyce, z którą stykają się w codziennej pracy.

DPS realizował zadania z zakresu pomocy społecznej, w szczególności m. in. w zakresie rozpoznania i ustalenia potrzeb w zakresie pomocy społecznej oraz dokonywania analizy i oceny zjawisk, które powodują zapotrzebowanie na świadczenia, badania skuteczności udzielonej pomocy, czy też monitorowania realizacji programu przeciwdziałania przemocy w rodzinie i ochrony ofiar przemocy; DPSiON zajmował się realizacją świadczeń z pomocy i rehabilitacji Społecznej; zaś DPZ realizował zadania organizatora pieczy zastępczej. Natomiast Dział Świadczeń, w którym nie byli zatrudnieni pracownicy socjalni, realizował świadczenia z pomocy społecznej, w tym przede wszystkim w zakresie: przygotowania i rejestracji decyzji, postanowień, pism w zakresie postępowania administracyjnego oraz odwoławczego.

³⁵ W 2018 r. (I półrocze) przy 33.183 mieszkańcach Sopotu jeden pracownik socjalny przypadał na 1.442,74 mieszkańców i przy 994 rodzinach korzystających z pomocy udzielanej w postaci pracy socjalnej – ogółem jeden pracownik socjalny przypadał na 43,22 rodziny.

³⁶ Wprowadzony zarządzeniem Dyrektora nr 26/2005 z dnia 4 listopada 2005 r. oraz zarządzeniem Dyrektora nr 34/2017.

³⁷ Nagrody mogą być przyznawane: za szczególne osiągnięcia w pracy zawodowej, za wykonywanie dodatkowych zadań, za które nie przyznano dodatku specjalnego, inicjatywę i samodzielność w stosowaniu rozwiązań usprawniających realizację powierzonych zadań oraz systematyczne i efektywne podnoszenie kwalifikacji zawodowych. Wysokość jest określana przez pryzmat: stopnia złożoności i trudności wykonywanych zadań, oceny uzyskanych wyników, dyspozycyjności, absencji chorobowych i wykonywania dodatkowych zadań.

³⁸ Na które składało się: wynagrodzenie z umowy o pracę, dodatki i nagrody.

³⁹ Minimalne wynagrodzenie: 1.850 zł w 2016 r., 2.000 zł w 2017 r. i 2.100 zł w 2018 r.

⁴⁰ Patrz: wynagrodzenia.pl/gus

⁴¹ W 2016 r. – 4.227 zł (niższe) i 4.047 zł (niższe), w 2017 r. – 4.530 zł (niższe) i 4.272 zł (wyższe) oraz w II kw. 2018 r. – 4.813 zł (niższe) i 4.521 zł (niższe).

⁴² <https://wynagrodzenia.pl/gus/dane-wojewodskie/pomorskie>

⁴³ Grudzień 2016 r. – 4.679 zł (niższe), grudzień 2017 r. – 4.880 zł (niższe) i czerwiec 2018 r. – 4.829 zł (niższe).

⁴⁴ Z wyłączeniem pracownika socjalnego z DPZ, gdyż ten wykonuje zadania przypisane do samorządu powiatowego.

Pracownicy socjalni co do zasady nie wprowadzali wywiadów środowiskowych do systemu POMOST.

Rejony działania pracowników socjalnych były określone w zarządzeniu Dyrektora Ośrodka – SWŚ, SR i SUO oraz wewnętrznymi decyzjami osoby koordynującej prace SOB. W DPZ obszarem działania jednego pracownika socjalnego był teren Miasta Sopotu.

Ogólną zasadą było to, że jednemu pracownikowi przyporządkowany był jeden rejon. W przypadku wakacji, zwolnień lekarskich lub urlopów związanych z rodzicielstwem zastępstwo sprawował inny pracownik socjalny. Pracownicy socjalni średnio pracowali cztery godziny w biurze i cztery godziny w terenie.

(akta kontroli str. 767-785, 1771-1773, 1776-1778)

1.3.1.2 W latach objętych kontrolą w SWŚ średniorocznie pracowało ośmiu pracowników socjalnych w ramach ośmiu rejonów opiekuńczych, którzy mieli pod opieką w 2016 r. 582 środowiska (71,8 środowiska na pracownika socjalnego) i 736 osób w ramach tych środowisk (92 osoby na pracownika socjalnego), w 2017 r. 450 środowisk (56,3 środowiska na pracownika socjalnego) i 541 osób w ramach tych środowisk (67,6 osoby na pracownika socjalnego) oraz w 2018 r. (I półrocze) 357 środowisk (44,6 środowiska na pracownika socjalnego) i 438 osób w ramach tych środowisk (54,8 osoby na pracownika socjalnego). W kolejnych latach objętych kontrolą pracownicy SWŚ przeprowadzili 1.286, 1.071 oraz 494 wywiadów środowiskowych cz. I i IV, tj. 160,8; 133,9 i 61,8 tego typu wywiadów na jednego pracownika oraz 113, 79 i 34 alimentacyjnych wywiadów środowiskowych, tj. 14,1; 9,9 i 4,3 tego typu wywiadów na jednego pracownika⁴⁵.

1.3.1.3 W kolejnych latach objętych kontrolą w SR średniorocznie pracowało czterech pracowników socjalnych w ramach czterech rejonów opiekuńczych, którzy mieli pod opieką w 2016 r. 216 środowisk (54 środowiska na pracownika socjalnego) i 654 osób w ramach tych środowisk (163,5 osoby na pracownika socjalnego), w 2017 r. 216 środowisk (54 środowiska na pracownika socjalnego) i 633 osób w ramach tych środowisk (158,3 osoby na pracownika socjalnego) oraz w 2018 r. (I półrocze) 167 środowisk (41,8 środowiska na pracownika socjalnego) i 513 osób w ramach tych środowisk (128,3 osoby na pracownika socjalnego). W kolejnych latach objętych kontrolą pracownicy SR przeprowadzili 321, 278 oraz 107 wywiadów środowiskowych cz. I i IV, tj. 80,3; 69,5 i 26,8 tego typu wywiadów na jednego pracownika oraz 9, 8 i 8 alimentacyjnych wywiadów środowiskowych, tj. 2,3; 2 i 2 tego typu wywiadów na jednego pracownika⁴⁶.

1.3.1.4 W kolejnych latach objętych kontrolą w SOB średniorocznie pracowało trzech pracowników socjalnych w ramach trzech rejonów opiekuńczych, którzy mieli pod opieką w 2016 r. 135 środowisk (45 środowisk na pracownika socjalnego) i 137 osób w ramach tych środowisk (45,7 osoby na pracownika socjalnego), w 2017 r. 141 środowisk (47 środowisk na pracownika socjalnego) i 143 osób w ramach tych środowisk (47,7 osoby na pracownika socjalnego) oraz w 2018 r. (I półrocze) 122 środowisk (40,7 środowiska na pracownika socjalnego) i 124 osób w ramach tych środowisk (41,3 osoby na pracownika socjalnego). W kolejnych latach objętych kontrolą pracownicy SOB przeprowadzili 331, 308 oraz 132 wywiadów środowiskowych cz. I i IV, tj. 110,3; 102,7 i 44 tego typu wywiadów na jednego pracownika⁴⁷.

1.3.1.5 W kolejnych latach objętych kontrolą w DPSiON średniorocznie pracowało pięciu, sześciu i siedmiu pracowników socjalnych w ramach pięciu rejonów

⁴⁵ Dodatkowo pracownicy tej Sekcji w badanym okresie wykonali kolejno ogółem pracy socjalnej: 3.699, 3.431 i 2.987.

⁴⁶ Dodatkowo pracownicy tej Sekcji w badanym okresie wykonali kolejno ogółem pracy socjalnej 1.478, 1.686 i 1.381.

⁴⁷ Dodatkowo pracownicy tej Sekcji w badanym okresie wykonali kolejno ogółem pracy socjalnej 1.491, 1.601 i 1.104.

opiekuńczych, którzy mieli pod opieką w 2016 r. 471 środowisk (94,2 środowiska na pracownika socjalnego) i 476 osób w ramach tych środowisk (95,2 osoby na pracownika socjalnego), w 2017 r. 476 środowisk (79,3 środowisk na pracownika socjalnego) i 480 osób w ramach tych środowisk (80 osób na pracownika socjalnego) oraz w 2018 r. (I półrocze) 397 środowisk (56,7 środowiska na pracownika socjalnego) i 399 osób w ramach tych środowisk (57 osób na pracownika socjalnego). W kolejnych latach objętych kontrolą pracownicy DPSiON przeprowadzili 811, 919 oraz 591 wywiadów środowiskowych cz. I i IV, tj. 162,2; 153,2 i 84,4 tego typu wywiadów na jednego pracownika oraz 4, 3 i 2 alimentacyjnych wywiadów środowiskowych⁴⁸.

1.3.1.6 W każdym roku objęty kontrolą w DPZ pracował jeden pracownik socjalny w ramach jednego rejonu opiekuńczego, który miał pod opieką w 2016 r. 16 środowisk i 34 osoby w ramach tych środowisk, w 2017 r. 13 środowisk i 28 osób w ramach tych środowisk oraz w 2018 r. (I półrocze) 11 środowisk i 26 osób w ramach tych środowisk. W kolejnych latach objętych kontrolą pracownik DPZ przeprowadzili 3, 1 i 1 wywiadów środowiskowych cz. I i IV⁴⁹.

(akta kontroli str. 1541-1547)

1.3.1.7 Dodatkowo trzech pracowników socjalnych (wszyscy w ramach jednego etatu) zatrudnionych w DPS pracowało przy projekcie „Twoja Szansa. Kompleksowe wsparcie dla osób zagrożonych ubóstwem lub wykluczeniem społecznym”, który był realizowany w ramach Regionalnego Programu Operacyjnego Województwa Pomorskiego na lata 2014-2020⁵⁰. Do pomocy w ramach projektu zakwalifikowano 96⁵¹ osób, w tym w 2016 r. – 38 osób, w 2017 r. – 33 osoby i w 2018 r. – 25 osób. Średni czas pracy z uczestnikiem projektu wynosił około 6 miesięcy.

(akta kontroli str. 1217-1222, 1389, 1759)

1.3.1.8 Dodatkowo pracownicy socjalni sporządzali: rodzinne wywiady środowiskowe cz. VIII i IX⁵², opinie o osobach, które złożyły wniosek dot. mieszkania socjalnego⁵³, opinie o potwierdzeniu faktu sprawowania opieki⁵⁴, opinie o wychowankach w celu pozyskania przez nich mieszkania socjalnego⁵⁵, opinie na potrzeby sądów rodzinnych⁵⁶, wywiady dot. wydawania decyzji o opłaceniu składki na ubezpieczenia zdrowotne z funduszy publicznych⁵⁷ oraz wywiady i informacje dot. sytuacji materialnej rodziców w pieczy zastępczej⁵⁸.

Pracownicy socjalni w październiku 2016 r. wychodzili w teren 544 razy, z tego pracownicy DPS – 386 razy⁵⁹, pracownicy DPSiON – 153 razy i DPZ – 5 razy, w miesiącu październiku 2017 r. wychodzili w teren 573 razy, z tego pracownicy

⁴⁸ Dodatkowo pracownicy tego Działu w badanym okresie wykonali kolejno ogółem pracy socjalnej 2.101, 1.901 i 1.108, tj. 420,2.

⁴⁹ Dodatkowo pracownik tego Działu w badanym okresie wykonał kolejno ogółem pracy socjalnej 16, 13 i 11.

⁵⁰ Jego działania głównie polegały na: przygotowywaniu wspólnie z uczestnikiem Indywidualnego Planu Działania i dokonywaniu comiesięcznej okresowej oceny wykonania IPD; prowadzeniu pracy socjalnej z wszystkimi uczestnikami projektu (bez przeprowadzania wywiadów środowiskowych); współpracy z pracownikami socjalnymi obsługującymi uczestników w ramach rejonu opiekuńczego w zakresie dokonywania wspólnych ustaleń co do kierunków pracy socjalnej; przygotowywaniu pisemnych wytycznych zgodnych z IPD, dotyczących celów i działań dla każdego klienta w ramach sporządzenia lub modyfikacji kontraktu socjalnego; czy też konsultowaniu z pracownikami socjalnymi obsługującymi uczestników w ramach rejonu opiekuńczego wysokości i rodzaju wnioskowanej pomocy.

⁵¹ W tym 49 osób z niepełnosprawnościami.

⁵² W kolejnych latach objętych kontrolą: 42, 27 i 45 (DPS).

⁵³ W kolejnych latach objętych kontrolą: 24, 53 i 19 (DPS).

⁵⁴ W kolejnych latach objętych kontrolą: 1, 1 i 3 (DPSiON).

⁵⁵ W kolejnych latach objętych kontrolą: 1, 9 i 2 (DPZ).

⁵⁶ Jedna opinia wydana w 2016 r.

⁵⁷ W kolejnych latach objętych kontrolą: 25, 19 i 10 (DPS).

⁵⁸ W kolejnych latach objętych kontrolą: 16, 15 i 6 (DPS).

⁵⁹ Z tego pracownicy: SWS – 282 razy, SR – 66 razy i SOB – 38.

DPS – 402 razy⁶⁰, pracownicy DPSiON – 164 razy i DPZ – 7 razy oraz w kwietniu 2018 r. wychodzili w teren 593 razy, z tego pracownicy DPS – 370 razy⁶¹, pracownicy DPSiON – 218 razy i DPZ – 5 razy.

(akta kontroli str. 1541-1547,1810)

1.3.1.9 W ankietach pracownicy socjalni wskazali, że tygodniowo na pracę administracyjną w biurze poświęcają 40% czasu pracy, na pracę w terenie 38% czasu pracy, na pracę w biurze z podopiecznymi 15% czasu pracy, natomiast na inne czynności 6% czasu pracy.

Spośród 19 ankietowanych pracowników 17 (89%) odpowiedziało, że nie ma wystarczającej ilości czasu pracy na prowadzenie pracy socjalnej z podopiecznym. Jako główne przyczyny wskazali: nadmiar pracy biurowej (89%), zbyt duża liczba podopiecznych (42%), zła organizacja pracy Ośrodka (26%), częste zmiany prawa (21%), rozległy rejon opiekuńczy i problem z dojazdem (16%), trudności we współpracy z innymi podmiotami (16% ankietowanych), inne przyczyny (11%) oraz brak wsparcia specjalistycznego podczas pracy z podopiecznymi (5%).

(akta kontroli str. 1064-1083)

1.3.2.1 Według Oceny zasobów za lata 2016-2018 (I półrocze) i sprawozdań MRPiPS-03 jako główne przyczyny korzystania z pomocy wskazano: długotrwałą lub ciężką chorobę, niepełnosprawność, ubóstwo, czy też bezrobocie. Ośrodek w 2016 r. udzielił pomocy łącznie 1.331 rodzinom (r) /2.020 osobom w rodzinach (or). Pomoc była wielokrotnie udzielana jednej osobie/rodzinie z kilku różnych przyczyn⁶². W 2017 r. objęto wsparciem łącznie 1.281 r /1.938 or⁶³. Natomiast w I połowie 2018 r. pomocą objęto 1.034 r /1.541 or⁶⁴.

Z analizy danych za lata 2016-2018 (I półrocze) wynika, że w 2016 r. z usług Ośrodka przestało korzystać 260 r /377 or, a zaczęło korzystać 180 r /274 or, w 2017 r. z usług przestało korzystać 300 r/467 or, a zaczęło korzystać 250 r /385 or, natomiast w 2018 r. (I półrocze) z usług przestało korzystać 396 r /601 or, a zaczęło korzystać 149 r /226 or.

(akta kontroli str. 480-700, 1743-1744)

1.3.2.2 Szczegółowym badaniem objęto dokumentację 30 losowo wybranych środowisk Ośrodka, które zakończyły korzystanie ze wsparcia MOPS w Sopocie w okresie objętym kontrolą. W analizowanej próbie przyczyną udzielania pomocy była w siedmiu przypadkach przemoc, w pięciu przypadkach ubóstwo, natomiast 18 przypadków miało charakter wieloprotokolowy.

W badanej próbie liczba miesięcy od rozpoczęcia udzielania pomocy do jej zakończenia wahała się od 2 miesięcy do 55 miesięcy. Sześć podopiecznych/rodzin należało do długotrwale korzystających z pomocy Ośrodka – pomoc była im udzielana powyżej trzech lat.

Ze wszystkimi osobami objętymi wsparciem z powodu ubóstwa lub z powodów mających charakter wieloprotokolowy regularnie przeprowadzano wywiady

⁶⁰ Z tego pracownicy: SWŚ – 241 razy, SR – 76 razy i SOB – 85.

⁶¹ Z tego pracownicy: SWŚ – 235 razy, SR – 72 razy i SOB – 63.

⁶² Do najczęstszych przyczyn korzystania z pomocy społecznej należały: długotrwała lub ciężka choroba – 839 r / 1.146 or, tj. 63% ogółu r i 56,7% ogółu or; niepełnosprawność – 576 r / 783 or, tj. 43,3% i 38,8%; ubóstwo – 524 r / 740 or, tj. 39,4% i 36,6%; bezdomność – 137 r / 148 or, tj. 10,3% i 7,3% oraz bezrobocie – 136 r / 273 or, tj. 10,3% i 13,5%.

⁶³ Do najczęstszych przyczyn udzielania wsparcia należały: długotrwała lub ciężka choroba – 788 r / 1.062 or, tj. 61,5% ogółu r i 54,8% ogółu or; niepełnosprawność – 533 r / 731 or, tj. 41,6% i 37,7%; ubóstwo – 451 r / 611 or, tj. 35,2% i 31,5%; bezdomność – 120 r / 124 or, tj. 9,4% i 6,4% oraz bezrobocie – 83 r / 160 or, tj. 6,5% i 8,3%.

⁶⁴ Do najczęstszych przyczyn udzielania wsparcia należały: długotrwała lub ciężka choroba – 643 r / 831 or, tj. 62,2% ogółu r i 54% ogółu or; niepełnosprawność – 432 r / 565 or, tj. 41,8% i 36,7%; ubóstwo – 350 r / 436 or, tj. 33,9% i 28,3%; bezdomność – 98 r / 98 or, tj. 9,5% i 6,3% oraz bezrobocie – 60 r / 109 or, tj. 5,8% i 7,1%.

środowiskowe⁶⁵, a podczas ich przeprowadzania kompletowano dokumentację niezbędną do określenia zasadności oraz formy wsparcia. Wywiady środowiskowe zostały przeprowadzone również wobec jednej rodziny, w której problemem była przemoc⁶⁶. Wśród 30⁶⁷ losowo wybranych podopiecznych/rodzin przeprowadzono oprócz 161 wywiadów środowiskowych i ich aktualizacji, a także 125 wizyt w środowisku, 207 konsultacji z pracownikiem socjalnym. Ponadto w związku z objęciem procedurą Niebieskiej Karty, Ośrodek zorganizował 59 spotkań grup roboczych Zespołu Interdyscyplinarnego, na które zapraszane były osoby podejrzane o stosowanie przemocy, jak i osoby, wobec których przemoc miała być stosowana, celem diagnozowania przemocy w rodzinie oraz inicjowania działań zapobiegawczych w stosunku do osób stosujących przemoc i dotkniętych przemocą. W przypadku czterech środowisk odnotowano również łącznie 12 wejść dzielnicowych, w przypadku jednego środowiska – jedno wejście w ramach wyjść popołudniowych w ramach tzw. Bezpiecznej Rodziny bez przemocy (lipiec 2016).

Z grupy 30 losowo wybranych środowisk, ośmiu przyznano zasiłki okresowe z tytułu bezrobocia lub długotrwałej i ciężkiej choroby. Ponadto dwóch podopiecznych otrzymywało zasiłek stały, natomiast sześć środowisk otrzymało zasiłki celowe specjalne (łącznie 15). Zasiłki celowe otrzymało 22 z 30 podopiecznych, którym przyznano ich łącznie 175⁶⁸. Oprócz tego trzech podopiecznych korzystało z dodatków mieszkaniowych z Urzędu Miasta, jeden podopieczny pobierał zasiłek dla osób bezrobotnych przez 3 miesiące, pięć środowisk otrzymywało gorące posiłki, cztery pomoc żywnościową, jeden podopieczny otrzymywał pomoc pieniężną na kontynuowanie nauki, sześciu podopiecznych zostało objętych ubezpieczeniem zdrowotnym finansowanym ze środków publicznych, jeden podopieczny miał prawo do świadczeń z opieki zdrowotnej, dwóch podopiecznych otrzymało skierowanie do wykonywania prac społecznie-użytecznych. Po dwóch podopiecznych zostało skierowanych do schroniska i do mieszkania chronionego (łącznie Ośrodek wydał dziewięć skierowań do mieszkania chronionego). Ponadto Ośrodek dwa razy kierował do prokuratury wnioski o możliwości popełnienia przestępstwa (w przypadku dwóch środowisk), a trzykrotnie wnioskował do sądu rejonowego o dokonanie wglądu w sytuację rodziny (w przypadku dwóch środowisk).

W stosunku do wszystkich podopiecznych świadczona była praca socjalna w szerokim zakresie (m.in. rozmowy wspierające, propozycje objęcia pomocą psychologiczną, prawną, pomoc w znalezieniu pracy, wskazanie możliwości skorzystania z terapii, poradnictwo życiowe).

Ze zbudanej dokumentacji wynikało, że pracownicy socjalni rzetelnie rozpoznawali sytuację majątkową oraz rodzinną wnioskodawców. Prowadzili również działania we współpracy z innymi instytucjami mające zwiększyć skuteczność udzielanej pomocy (m.in. z Komendą Straży Miejskiej w Sopocie, kuratorami sądowymi, Powiatowym Urzędem Pracy).

Najwyższa Izba Kontroli ocenia działania podejmowane przez pracowników socjalnych wobec podopiecznych Ośrodka jako adekwatne do ich sytuacji życiowej.

⁶⁵ Łącznie przeprowadzono 154 rodzinne wywiady środowiskowe wobec 23 środowisk.

⁶⁶ 7 wywiadów środowiskowych, rodzina pobierała zasiłek celowy oraz zasiłek celowy specjalny.

⁶⁷ Wywiady środowiskowe przeprowadzono łącznie w 24 środowiskach. W przypadku sześciu pozostałych, w których przyczyną udzielania pomocy była przemoc nie przeprowadzono wywiadów środowiskowych.

⁶⁸ Zasiłki celowe przyznawane były m.in. na zakup opału, żywności, pokrycie kosztów leczenia, odzież, środki czystości, opłaty związane z eksploatacją mieszkania.

Wszystkie 30 spraw poddanych szczegółowej kontroli było sprawami zakończonymi, w których osoby/rodziny zaprzestały korzystania z pomocy społecznej. Przyczynami zakończenia spraw były:

- w 16 przypadkach, podopieczni podjęli zatrudnienie i jednocześnie usamodzielnili się. Wpływ na to miała m.in. praca socjalna polegająca na rozmowach wzmacniających, motywujących do podjęcia zatrudnienia, a także kierowanie do Powiatowego Urzędu Pracy, czy do Centrum Integracji Społecznej;
- w sześciu przypadkach przyczyną zakończenia sprawy było zaprzestanie stosowania przemocy w rodzinie, które było głównie wynikiem objęcia rodziny procedurą Niebieskiej Karty oraz aktywnego monitorowania sytuacji w rodzinie przez pracowników socjalnych, a także podjęcie leczenia lub terapii przez podopiecznego;
- w dwóch przypadkach nastąpiło zarówno ustanie przemocy, jak i podjęcie zatrudnienia przez podopiecznych oraz usamodzielnienie się;
- w przypadku jednej rodziny, w której problemem było stosowanie przemocy, powodem zakończenia korzystania z pomocy Ośrodka był rozwód małżonków i tym samym ustanie przemocy;
- w przypadku jednej sprawy wyłącznym powodem zakończenia sprawy była aktywizacja zawodowa podopiecznego;

Pozostałe cztery sprawy zakończyły się w inny sposób. W przypadku jednej rodziny powodem zakończenia korzystania z pomocy MOPS było podjęcie pracy przez pełnoletnie dziecko. Na skutek podjęcia pracy zwiększył się dochód rodziny i jednocześnie poprawiła się ich sytuacja materialna. W innym przypadku rodzina zaprzestała korzystać z pomocy bez podania przyczyny, w kolejnym przypadku podopieczny zrezygnował z pomocy na skutek powrotu do rodziny i uzyskania od niej pomocy i wsparcia, zaś w czwartym przypadku nastąpił brak zasadności prowadzenia i podejmowania działań z uwagi na kontynuację leczenia się podopiecznej oraz przebywanie w areszcie jej partnera.

W ocenie NIK w 23 z 30 wymienionych powyżej spraw uniezależnienie się środowisk od pomocy społecznej można przypisać zasłudze pracy pracowników socjalnych.

(akta kontroli str. 1023-1065)

1.3.3 W latach 2016-2018 (I półrocze) do Rady Miasta Sopotu nie wpłynęły skargi oraz wnioski dotyczące funkcjonowania i pracy Miejskiego Ośrodka Pomocy Społecznej. Do Prezydenta Miasta / Urzędu Miasta wpłynęły trzy pisma obywateli, z których dwie można sklasyfikować jako skargi, a jedno jako prośbę o nadzór nad działaniami Ośrodka. W dwóch przypadkach Prezydent Miasta nie dopatrzył się nieprawidłowości w działaniach Ośrodka. Jedna sprawa została przekazana do rozpoznania Dyrektorowi Ośrodka.

W ww. okresie wpłynęło do Ośrodka łącznie 10 skarg, w tym sześć skarg dotyczyło spraw związanych z działaniami pracowników socjalnych (cztery sprawy) lub brakiem udzielenia pomocy (dwie sprawy), z tego jedna skarga w 2016 r., trzy skargi w 2017 r. i dwie skargi w I półroczu 2018 r. W czterech przypadkach skargi zostały uznane przez Dyrektora za bezzasadne, w jednym przypadku stwierdzono zasadność skargi na czynności pracownika⁶⁹ i wyciągnięto wobec niego konsekwencje służbowe, a w innym przypadku skarga została wycofana przez

⁶⁹ Sprawa dotyczyła poczynionej przez pracownika uwagi dotyczącej postawy życiowej osoby korzystającej z usług Ośrodka.

obywatela. Skargi zostały rozpoznane przez Dyrektora Ośrodka zgodnie z obowiązującymi przepisami wewnętrznymi⁷⁰.

Dyrektor Ośrodka wydał w okresie objętym kontrolą 19.742 decyzji w sprawach związanych z pomocą społeczną, w tym 7.566 decyzji w 2016 r., 6.991 decyzji w 2017 r. oraz 5.185 decyzji w I półroczu 2018 r., z tego odmownych decyzji 195, w tym 53 decyzje w 2016 r., 112 decyzji w 2017 r. oraz 30 decyzji w I półroczu 2018 r. Praktyczny brak odwołań spowodowany był tym, że najczęściej decyzja odmowna była wydawana obok kilku decyzji pozytywnych, a wszystkie te decyzje objęte były wspólnym wnioskiem.

W 13 sprawach dot. odmowy przyznania świadczenia wniesiono odwołanie do Samorządowego Kolegium Odwoławczego (SKO), w kolejnych latach objętych kontrolą: siedem odwołań, pięć odwołań i jedno odwołanie. Ogólnie SKO w siedmiu sprawach utrzymało w mocy decyzję Ośrodka, w czterech uchyliło decyzję i przekazało do ponownego rozpoznania, z tego w trzech przypadkach ponownie odmówiono przyznania świadczenia (brak ponownych odwołań), a w jednej sprawie przyznano świadczenie. Ponadto jedna sprawa jest w toku, a w drugiej umorzono postępowanie ze względu na zgon strony. W okresie kontroli żadna ze spraw nie była badana przez Wojewódzki Sąd Administracyjny w Gdańsku.

(akta kontroli str. 910-984, 1123-1147, 1806-1807)

Stwierdzone
nieprawidłowości

W działalności kontrolowanej jednostki w przedstawionym wyżej zakresie stwierdzono nieprawidłowość polegającą na nieprecyzyjnym podawaniu danych sprawozdawczych. Ustalono, że były to różnice pomiędzy liczbą wskazanych w OZPS-ach i sprawozdaniach MRPiPS-03 interwencji kryzysowych i pracy socjalnej w 2016 r. oraz liczbą interwencji kryzysowych i poradnictwa specjalistycznego w 2017 r. W dokumentach sprawozdawczych podawano także różne liczby dotyczące pracowników socjalnych zatrudnionych w 2017 r., a także w MRPiPS-03 wskazano niewłaściwą liczbę pracowników socjalnych zatrudnionych i pracujących w terenie w I połowie 2018 r. Była także różnica w liczbie wykazanych pracowników w sprawozdaniu za 2016 r. w stosunku do innych ww. dokumentów sprawozdawczych.

Dyrektor OPS wyjaśnił, że powyższe różnice wynikały z oczywistych omyłek pisarskich.

(akta kontroli str. 488-700, 1736)

OCENA CZĄSTKOWA

Organizacja pracy w Miejskim Ośrodku Pomocy Społecznej w Sopocie umożliwiała pracownikom socjalnym realizację zadań ustawowych. NIK wysoko oceniła skuteczność działań podejmowanych przez pracowników socjalnych w celu doprowadzenia rodzin/osób objętych pomocą do usamodzielnienia się. W objętych szczegółowym badaniem 30 zakończonych sprawach, w 23 przypadkach uniezależnienie się od pomocy społecznej można wprost przypisać aktywnej i efektywnej pracy Ośrodka. W OPS opracowano niezbędne dokumenty planistyczno-sprawozdawcze. Wynagrodzenie pracowników socjalnych w badanym okresie przekraczało minimalne wynagrodzenie jednak, z jednym wyjątkiem, było niższe od podawanego przez GUS przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia w sektorze przedsiębiorstw i gospodarce narodowej, a także od podawanego przez GUS średniego miesięcznego wynagrodzenia w sektorze przedsiębiorstw w województwie pomorskim. Liczba pracowników socjalnych odpowiadała przynajmniej jednemu wymogowi ustawowemu.

⁷⁰ Zarządzenie nr 46/2014 Dyrektora z dnia 30 grudnia 2014 r. w sprawie regulaminu organizacji przyjmowania i rozpatrywania skarg i wniosków w Miejskim Ośrodku Pomocy Społecznej w Sopocie wraz z zarządzeniami zmieniającymi to zarządzenie nr 35/2015 i 39/2016.

Brak – w części kontrolowanego okresu – strategii rozwiązywania problemów społecznych nie obciąża Ośrodka, gdyż to Urząd Miasta Sopotu przyjął na siebie obowiązek sporządzenia ww. dokumentu i czynił w tym kierunku działania. Ustalona nieprawidłowość dot. sprawozdawczości nie miała wpływu na ocenę działania kontrolowanej jednostki.

OBSZAR

2. Warunki pracy pracowników socjalnych

2.1 Działania pracodawcy na rzecz spełnienia wymogów BHP dla pracowników socjalnych, w tym ocena ryzyka

Opis stanu
faktycznego

2.1.1 W okresie objętym kontrolą kwestie przestrzegania zasad i przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy oraz warunków środowiska pracy w MOPS w Sopocie nie były kontrolowane przez Państwową Inspekcję Pracy oraz Państwowego Powiatowego Inspektora Sanitarnego w Sopocie. Natomiast były badane przez Społecznego Inspektora Pracy, który wydał 30 maja 2018 r. zalecenie w związku z niespełnianiem norm w zakresie powierzchni i warunków pracy w dwóch pomieszczeniach pracy. W ramach podjętych działań jedna osoba została przeniesiona do innego pokoju oraz wystąpiono do Prezydenta Sopotu o dodatkowe pomieszczenia. Dodatkowego pomieszczenia Ośrodkowi nie przyznano, ale Prezydent na sesji Rady Miasta Sopotu zadeklarował, że w ciągu jednego-dwóch lat Ośrodek zostanie przeniesiony do pomieszczeń wygaszanego Zespołu Szkół Handlowych w Sopocie, co spowoduje poprawę warunków lokalowych Ośrodka.

(akta kontroli str. 985-1022, 1359-1361, 1769-1770)

2.1.2 W październiku i listopadzie 2018 r. w Ośrodku została przeprowadzona kontrola Państwowej Inspekcji Pracy, w której udział brało Laboratorium Sekcji Badań Środowiska Pracy PIP. Kontrola wykazała szereg nieprawidłowości w zakresie przestrzegania przez pracodawcę zasad i przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy.

Ustalenia PIP były zbieżne z ustaleniami kontroli NIK, m.in. w zakresie organizacji stanowisk pracy, nieuwzględnienia w analizie ryzyka zawodowego zagrożeń istotnych dla stanowiska pracownika socjalnego, czy też kwestii związanych z pomniejszeniem ekwiwalentu z tytułu używania przez pracowników socjalnych własnej odzieży i obuwia roboczego o podatek dochodowy od osób fizycznych.

W trakcie kontroli nadinspektor pracy działający w ramach Okręgowego Inspektoratu Pracy w Gdańsku wydał cztery decyzje ustne, które zostały wykonane przez pracodawcę⁷¹. W wystąpieniu⁷² nadinspektor pracy wniósł do pracodawcy o zaprzestanie potrąceń zaliczki na podatek dochodowy od osób fizycznych z ekwiwalentu pieniężnego za używanie odzieży i obuwia roboczego przez pracowników MOPS w Sopocie oraz analizy bezpodstawnie potrąconych kwot z ww. tytułu i wypłaty tych świadczeń za okres nieobjęty przedawnieniem. Jednocześnie nadinspektor pracy wystosował nakaz⁷³, w którym zobligował pracodawcę do dokonania 15 czynności z zakresu bezpieczeństwa i higieny pracy⁷⁴.

⁷¹ 1) Oznakować zgodnie z PN tablicę rozdzielczą prądu zainstalowaną w pok. 12 w budynku przy Alei Niepodległości 759a, 2) Zabezpieczyć tablicę rozdzielczą prądu zainstalowaną w pok. 12 w budynku przy Alei Niepodległości 759a przed dostępem osób niepowołanych, 3) Oczyszczyć kratkę wentylacji grawitacyjnej w pok. 5 w budynku przy Alei Niepodległości 759a oraz 4) Zapewnić dopływ ciepłej wody do pomieszczenia higieniczno-sanitarnego znajdującego się w budynku przy Alei Niepodległości 759a w sekcji asystentów rodzin.

⁷² Z dnia 15 listopada 2018 r., znak: 030024-5301-K044-Ws01/18.

⁷³ Z dnia 15 listopada 2018 r., znak: 030024-5301-K044-Nk01/18.

⁷⁴ W tym, m. in.: 1) Dokonać w terminie do 31 grudnia 2018 r. udokumentowanej oceny ryzyka zawodowego związanego z wykonywaną pracą na stanowisku „pracownik socjalny” uwzględniającej występujące w środowisku pracy czynniki niebezpieczne, szkodliwe i uciążliwe oraz określić niezbędne środki profilaktyczne zmniejszające ryzyko. 2) Dokonać w terminie do 31 grudnia 2018 r. rozpoznania w zakresie występowania czynników szkodliwych dla zdrowia w środowisku pracy pracowników socjalnych MOPS w Sopocie. 3) Dokonać

Państwowa Inspekcja Pracy kontrolą w zakresie oceny warunków pracy oraz zgodności z przepisami BHP objęła pomieszczenia pracy, w których znajdowały się stanowiska pracy pracowników socjalnych, tj. pok. 01 i 020A mieszczące się w budynku przy ulicy Kolejowej 14 oraz pok. 1-3, 2, 5, 10 i 12 mieszczące się w budynku przy Alei Niepodległości 759a. W trakcie kontroli dokonano również pomiarów oświetlenia.

Stanowiska pracy biurowej, w tym pracy z monitorem ekranowym, pracowników socjalnych nie spełniały wymogów BHP i ergonomii w zakresie wyposażenia oraz zapewnienia zgodnego z normą oświetlenia stanowisk pracy. W przypadku jednego pokoju nie zachowano określonej przepisami BHP wolnej powierzchni oraz kubatury przypadającej na jednego pracownika w pomieszczeniu pracy, a w przypadku innego pomieszczenia nie zachowano określonej przepisami BHP wolnej powierzchni. W trzech pomieszczeniach nie zapewniono odpowiednich przejść i dojść do stanowisk pracy.

(akta kontroli str. 1178-1197, 1774-1775, 1837-1878)

2.1.3 Drogi ewakuacyjne w dwóch budynkach, w których pracują pracownicy socjalni zostały wyznaczone i oznakowane zgodnie z Instrukcją Bezpieczeństwa Pożarowego, a miejsca niebezpieczne zostały oznakowane. Wszystkie pomieszczenia, w których pracują pracownicy socjalni posiadają okna, które nie są wyposażone w kraty.

W budynku zlokalizowanym przy ul. Kolejowej 14 na parterze znajdują się dwie toalety – jedna dla klientów, druga dla pracowników (damska), natomiast na pierwszym piętrze znajduje się toaleta koedukacyjna. W budynku zlokalizowanym przy Al. Niepodległości 759a na parterze znajdują się dwie toalety, jedna dla klientów druga dla pracowników, obie koedukacyjne. W budynku przy ulicy Kolejowej 14 zorganizowano pomieszczenie socjalne o wymiarach około 1,4m x 2,5m wyposażone w zlewozmywak, stół z kuchenką mikrofalową, szafkę wiszącą i jedno krzesło. Pomieszczenie nie spełnia wymogów w zakresie powierzchni i wyposażenia stawianych jadalniom posiłków własnych. W budynku przy Alei Niepodległości 759a nie wydzielono pomieszczenia socjalnego typu jadalni. Pracownicy socjalni korzystali z pomieszczeń, w których pracują asystenci rodzin⁷⁵. Do zlewozmywaka oraz umywalki i brodzika podłączona była tylko zimna woda⁷⁶.

(akta kontroli str. 1178-1197, 1796-1797)

2.1.4 W Ośrodku od 1 października 2016 r. zatrudniony był na ¼ etatu pracownik służby BHP, który jednocześnie był inspektorem ochrony przeciwpożarowej. W okresie wcześniejszym osoba ta świadczyła usługi na podstawie umowy cywilnoprawnej. W zakresie udzielania pierwszej pomocy przedmedycznej oraz obsługi apteczki pierwszej pomocy zostało przeszkolonych 14 osób, w tym 11 osób w budynkach, w których pracują pracownicy socjalni.

w terminie do 31 grudnia 2018 r. ustaleń w zakresie stosowania środków ochrony indywidualnej przez pracowników socjalnych MOPS w Sopocie, odpowiednio do występujących zagrożeń. 4) Wyposażyc w terminie do 31 stycznia 2019 r. stanowiska pracy pracowników socjalnych mieszczące się w pomieszczeniach nr 1-3, nr 5, nr 12 w budynku w Sopocie przy Al. Niepodległości 759a w biurka odpowiednie do rodzaju wykonywanej pracy, w tym pracy z monitorem ekranowym, spełniające wymagania bhp i ergonomii. 5) Zapewnić w terminie do 31 grudnia 2018 r. poziom natężenia oświetlenia na stanowiskach pracy pracowników socjalnych w pomieszczeniach nr 01 i nr 020A w budynku w Sopocie przy ul. Kolejowej 14 oraz w pomieszczeniach nr 1-3, nr 2, nr 5, nr 10, nr 12 w budynku w Sopocie przy Al. Niepodległości 759A spełniający wymagania określone w Polskich Normach. 6) Zapewnić w terminie do 31 grudnia 2018 r. pracownikom socjalnym MOPS warunki do higienicznego przechowywania odzieży własnej (domowej) oraz odzieży i obuwia roboczego. 7) Zapewnić w terminie do 31 grudnia 2018 r. pracownikom socjalnym MOPS w Sopocie warunki do higienicznego spożywania posiłków

⁷⁵ Trzy pomieszczenia: pokój, kuchnia, pomieszczenia wc – muszla ustępowa, brodzik.

⁷⁶ Patrz przypis 71 pkt 4.

Wszystkich 29 pracowników socjalnych pracujących w okresie objętym kontrolą legitymowało się ważnymi szkoleniami BHP i ppoż. Wszyscy pracownicy socjalni posiadali odpowiednio wstępne badania lekarskie, badania kontrolne, a także ważne badania okresowe, z wyjątkiem jednego pracownika, który przebywał na długotrwałym zwolnieniu lekarskim, a teraz przebywa na świadczeniu rehabilitacyjnym. W omawianym okresie wydarzyły się dwa wypadki przy pracy, z czego żaden nie dotyczył pracownika socjalnego.

(akta kontroli str. 1107, 1165-1177, 1800, 1830-1834)

2.1.5 Dokumentem określającym ryzyko zawodowe jest „Dokumentacja – Oceny Ryzyka Zawodowego na Stanowisku – koordynator rodzinnej pieczy zastępczej – pracownik socjalny – pedagog – prawnik”. Dokument ten został sporządzony 4 grudnia 2012 r. przez zatrudnionego w Ośrodku specjalistę ds. BHP i zarazem inspektora ds. ppoż., a następnie zaktualizowany 4 grudnia 2013 r. Ocena ryzyka nie znajduje odniesienia do stanowisk pracy, dla których została sporządzona.

W ocenie ryzyka nie dokonano opisu każdego z wymienionych stanowisk, a także czynności wykonywanych przez pracowników, nie uwzględniono występujących w środowisku pracy czynników niebezpiecznych, szkodliwych, czy też uciążliwych oraz nie określono środków ochrony zbiorowej lub indywidualnej oraz nie wyszczególniono osób pracujących na poszczególnych stanowiskach pracy. W dokumencie tym nie uwzględniono wyposażenia stanowisk pracy, w tym stanowisk pracy z monitorem ekranowym oraz wymogów stawianych pomieszczeniom pracy w zakresie wolnej powierzchni i kubatury przypadających na jednego pracownika, a także nie dokonano oceny w zakresie oświetlenia stanowisk pracy.

W części J.2 i J.3 jako niedogodność i niebezpieczne zdarzenia wykryte w czasie dotychczasowej pracy wykazano m. in. hałas – możliwość uszkodzenia słuchu i substancje chemiczne charakterystyczne dla środowiska pracy w pomieszczeniach biurowych. Ośrodek nie wskazał źródła hałasu, które może uszkodzić słuch pracowników socjalnych oraz nie wskazał jakie to substancje chemiczne zagrażające pracownikom były składowane w ich pokojach pracy.

W ocenie ryzyka nie uwzględniono czynników psychospołecznych, takich jak stres i mobbing oraz nie zidentyfikowano zagrożeń związanych z wykonywaną pracą przez pracowników socjalnych, ze szczególnym uwzględnieniem zagrożeń wynikających z konieczności wykonywania pracy w terenie, tj. agresja werbalna i fizyczna ze strony klientów pomocy społecznej, kontakt ze zwierzętami oraz zagrożeniami sanitarnymi, a także nie dokonano rozpoznania w zakresie występowania czynników szkodliwych na stanowiskach pracy, w tym nie określono czynników biologicznych i psychofizycznych na działanie, których narażeni są pracownicy socjalni w czasie pracy z podopiecznymi w terenie. Nie określono sposobu eliminacji lub ograniczenia zagrożeń wypadkowych i zawodowych.

Nowozatrudniani pracownicy socjalni byli informowani o występujących ryzykach zawodowych podczas szkolenia wstępnego i stanowiskowego BHP przy nawiązaniu stosunku pracy, co potwierdzali podpisując ogólne oświadczenie o przejściu ww. szkoleń BHP. W aktach osobowych pracowników socjalnych pracujących w Ośrodku jeszcze przed określeniem obowiązującej oceny nie znajdowały się potwierdzenia o zapoznaniu się z nią.

Z grupy 18 ankietowanych pracowników socjalnych 44% stwierdziło, że pracodawca nie opracował dla ich stanowiska pracy oceny ryzyka zawodowego i nie podjął działania mającego na celu przeciwdziałanie wystąpieniu zagrożeń, 28% ankietowanych odpowiedziało, że pracodawca opracował ocenę ryzyka

zawodowego dla ich stanowiska pracy oraz 28% nie wiedziało, czy dla ich stanowiska pracy przygotowano ocenę ryzyka zawodowego.

W dniu 29 października 2018 r. Dyrektor Ośrodka wydał zarządzenie nr 83/2018 w sprawie powołania Zespołu ds. oceny ryzyka zawodowego, którego celem będzie m. in. zidentyfikowanie zagrożeń występujących na stanowisku pracy, wykonanie udokumentowanej oceny ryzyka zawodowego związanego z wykonywaną pracą oraz wskazanie niezbędnych środków profilaktycznych zmniejszających ryzyko.

(akta kontroli str. 1064-1083, 1223-1240, 1729-1735, 1748-1758)

2.1.6 Stosowanym przez pracodawcę środkiem profilaktycznym, który zdaniem NIK można uznać za dobrą praktykę, było zawarcie umowy z Publicznym Zespołem Zakładów Opieki Zdrowotnej Miejską Stacją Pogotowia Ratunkowego w Sopocie na wykonywanie profilaktycznych badań okresowych pracowników Ośrodka. W ramach tej opieki pracodawca kierował osoby szczególnie narażone na czynniki biologiczne na szczegółowe badania (np. gruźlica, HIV, czy też HBS), w tym w części za ich zgodą (np. HIV). Ponadto dwóch pracowników socjalnych zostało objętych dodatkowymi badaniami z powodu zagrożenia gruźlicą (np. zdjęcia płuc).

W okresie objętym kontrolą pracodawca zapewniał pracownikom socjalnym dostęp do płynów dezynfekcyjnych, rękawiczek jednorazowych i maseczek higienicznych jednorazowych. Informowano pracowników socjalnych o możliwości szczepień, jednak żaden z pracowników nie zaszczepił się, czy to przeciwko wirusowi grypy, czy też przeciwko innym chorobom (np. żółtacze). W trakcie kontroli podjęto pracę nad uregulowaniami wewnętrznymi, które będą określały w jaki sposób i kiedy pracownik będzie mógł wystąpić o szczepienia ochronne.

(akta kontroli str. 1696-1728, 1748-1756)

2.1.7 Pracownikom socjalnym pracującym w terenie używającym własnej odzieży i obuwia roboczego, która jest narażona na zniszczenie lub znaczne zabrudzenie, przysługiwał ekwiwalent pieniężny⁷⁷. Wysokość ekwiwalentu została ustalona w 2001 r. i corocznie do 2011 r. była waloryzowana⁷⁸. Rodzaj przysługującej odzieży i obuwia roboczego oraz przewidywane okresy użytkowania zostały określone następująco: ubranie męskie lub garsonka – 24 miesiące użytkowania (310,59 zł), półbuty skórzane / gumowe – 24 miesiące użytkowania (250,49 zł), buty ocieplane – 3 okresy zimowe (310,59 zł), kurtka ocieplana / przeciwdeszczowe – 3 okresy zimowe (388,29 zł), rękawice skórzane – 48 miesięcy użytkowania (51,71 zł), czapka, szalik wełniany – 36 miesięcy użytkowania (46,58 zł), torba skórzana na dokumenty – 48 miesięcy użytkowania (155,32 zł) oraz proszek do prania 600g.

W 2016 r. pracownikom socjalnym z tytułu ekwiwalentów wypłacono środki pieniężne w wysokości 10.935 zł, tj. średnio na pracownika 437,4 zł, a w 2017 r. 12.023 zł, tj. średnio 480,92 zł. Środki pieniężne za 2018 r. zostaną wypłacone pracownikom socjalnym w miesiącu grudniu 2018 r.

Pracownikom socjalnym zatrudnionym w Ośrodku w terenie przekazywane były bilety komunikacji miejskiej oraz w niektórych przypadkach pracownikom mającym bardziej oddalone rejony opiekuńcze kupowane są okresowe bilety na okaziciela. Jednocześnie pracownicy socjalni mają zapewnioną możliwość korzystania z samochodu służbowego⁷⁹. W badanym okresie Ośrodek zawarł również umowę

⁷⁷ Zgodnie z zarządzeniem nr 10/A/2001 Dyrektora Miejskiego Ośrodka Pomocy Społecznej w Sopocie w sprawie wprowadzenia Zakładowej Tabeli Norm Odzieży i Obuwia Roboczego z dnia 15 listopada 2001 r.

⁷⁸ W latach 2012-2017 wskaźniki cen towarów i usług konsumpcyjnych przy podstawie rok poprzedni = 100 wynosiły: 103,7, 100,9, 100, 99,1, 99,4 i 102- i dlatego zrezygnowano z ich waloryzacji.

⁷⁹ Zgodnie z zarządzeniem nr 20/2010 z dnia 30 kwietnia 2010 r. Dyrektora Miejskiego Ośrodka Pomocy Społecznej w Sopocie w sprawie wprowadzenia Regulaminu korzystania z pojazdu służbowego oraz zasad ewidencjonowania pojazdu służbowego, wypełniania kart drogowych, prowadzenia dokumentacji eksploatacyjnej pojazdu wraz z wzorami dokumentów eksploatacyjnych.

z korporacją taksówkową na świadczenie usług transportowych. Na realizację umowy w całym okresie wydatkowano kwotę 712,40 zł. Dodatkowo pracownicy socjalni zajmujący się osobami bezdomnymi jeździli na wspólne patrole ze Strażą Miejską.

(akta kontroli str. 1241-1328, 1362-1363, 1455-1505, 1645, 1811, 1835-1836)

2.2 Naruszanie praw pracowniczych pracowników socjalnych, w tym mobbing

2.2.1 W okresie objętym kontrolą kwestie przestrzegania praw pracowniczych nie były przedmiotem badania sądów pracy, kontroli ze strony Państwowej Inspekcji Pracy, czy też Prezydenta lub Rady Miasta Sopotu.

Wspomniana wyżej kontrola Państwowej Inspekcji Pracy nie wykazała nieprawidłowości i uchybień w zakresie przestrzegania praw pracowniczych⁸⁰, z wyjątkiem braku wewnętrznych procedur antymobbingowych. W wystąpieniu⁸¹ nadinspektor pracy wniósł do pracodawcy o opracowanie i wdrożenie takich procedur oraz zwalczanie praktyk o charakterze mobbingu i przeciwdziałaniu niewłaściwym zachowaniom, które mogą prowadzić do niego.

W okresie objętym kontrolą w Ośrodku przeprowadzono dziewięć kontroli, z tego dwie w 2016 r., cztery w 2017 r. i trzy w 2018 r. (I półrocze). Jedynie w ramach kontroli NIK, nr P/17/043 – Usługi opiekuńcze świadczone osobom starszym w miejscu zamieszkania, w wystąpieniu z 12 grudnia 2017 r., zawarto wniosek dot. praw pracowniczych pracowników socjalnych⁸². W efekcie podjętych działań zwiększono zatrudnienie pracowników socjalnych w DPSiON z pięciu osób na koniec 2017 r. do siedmiu osób na koniec I półrocza 2018 r.

(akta kontroli str. 985-1023, 1802, 1837-1878)

2.2.2 W ocenie Związków Zawodowych prawa pracownicze pracowników socjalnych Ośrodka nie były naruszane w zakresie ogólnych przepisów prawa pracy, z wyłączeniem przepisów i zasad bezpieczeństwa i higieny pracy.

(akta kontroli str. 1329-1358)

2.2.3 Pracodawca w regulaminie pracy w § 67 w ust. 1-5 zawarł ogólną regulację związaną ze zjawiskiem mobbingu, która stanowi powtórzenie przepisów rangi ustawowej. W okresie objętym kontrolą pracodawca nie przeciwdziałał w sposób sformalizowany mobbingowi⁸³. W Ośrodku nie przyjęto pisemnych procedur dotyczących walki z tym zjawiskiem, ani nie powołano ciała, które miałyby

⁸⁰ Nie biorąc pod uwagę nieprawidłowości w zakresie BHP.

⁸¹ Z dnia 15 listopada 2018 r., znak: 030024-5301-K044-Ws01/18.

⁸² Podjęcie niezbędnych działań organizacyjnych dostosowujących liczbę osób starszych objętych usługami opiekuńczymi, przypadających na jednego pracownika socjalnego, dla poprawy warunków ich pracy oraz skuteczności nadzoru nad jakością realizacji tej formy pomocy.

⁸³ Z treści art. 94³ § 1 Kodeksu pracy wynika, że pracodawca jest obowiązany przeciwdziałać mobbingowi. Może używać środków organizacyjnych i perswazyjnych, a gdy są one nieskuteczne, może stosować sankcje przewidziane w prawie pracy. Jak wynika z wyroku SN z dnia 3 sierpnia 2011 r., I PK 35/11, obowiązek przeciwdziałania mobbingowi jest zobowiązaniem starannego działania. Jeżeli zatem pracodawca wykaże, iż podjął realne działania mające na celu przeciwdziałanie mobbingowi i oceniając je z obiektywnego punktu widzenia, da się potwierdzić ich potencjalną pełną skuteczność, pracodawca może uwolnić się od odpowiedzialności. Pracodawca powinien w związku z tym przeciwdziałać mobbingowi, w szczególności szkolić pracowników - informując o niebezpieczeństwie i konsekwencjach mobbingu czy stosując procedury, które umożliwią wykrycie i zakończenie tego zjawiska. Dobór właściwych środków uzależniony pozostaje od konkretnego pracodawcy, jak na przykład rodzaju środowiska pracy, charakteru i ilości interakcji między pracownikami, grożących wystąpieniem tego negatywnego zjawiska, wpływem rodzaju wykonywanej pracy. Jeśli mimo rzeczywistego wprowadzenia właściwych środków zaradczych doszło do mobbowania, to albo sam mobbowany nie korzystał z możliwości przeciwdziałania zjawisku, uruchamiając procedury antymobbingowe, albo mobberzy naruszali swoje obowiązki pracownicze, świadomie działając wbrew przyjętym regulom, albo zbiegły się - co najbardziej prawdopodobne - oba te elementy. Za tego rodzaju działania pracodawca nie może ponosić odpowiedzialności w ramach regulacji art. 94³ § 1 kp. Trudno bowiem obowiązek przeciwdziałania mobbingowi uważać za obowiązek rezultatu. Oznacza to tyle, że gdy pracodawca wykaże się dostateczną ilością działań z zakresu prewencji antymobbingowej, to do odpowiedzialności za to zjawisko (jako w istocie naruszenie dóbr osobistych) pociągnięty być może jedynie jego sprawca.

prowadzić politykę antymobbingową na terenie zakładu pracy, czy też rozpoznawać sprawy zgłoszone przez pracowników.

Kwestie związane z dyskryminacją były zawarte w regulaminie pracy w § 66, który w swej treści wskazywał niedopuszczalność jakiegokolwiek dyskryminacji. Szczegółowa informacja dot. równego traktowania pracowników w zatrudnieniu stanowiła załącznik do regulaminu pracy. Dokument ten po podpisaniu przez pracowników był włączany do akt osobowych pracowników.

Z ankiety NIK wynika, że w odczuciu ankietowanych pracowników socjalnych w Ośrodku w ciągu ostatnich trzech lat dochodziło do występowania zjawiska mobbingu – 77,8% odpowiedzi, nierównego traktowania w zatrudnieniu – 83,3% oraz dyskryminacji – 58,8%⁸⁴. W okresie objętym kontrolą Dyrektorowi Ośrodka nie były ani zgłaszane przypadki mobbingu, dyskryminacji, czy też naruszenia równego traktowania w zatrudnieniu, ani nie były przedmiotem postępowań toczących się przed sądami powszechnymi.

W związku z ustaleniami NIK oraz PIP, w trakcie trwania niniejszej kontroli w dniu 23 listopada 2018 r. w Ośrodku wprowadzona została Wewnętrzna Procedura Antymobbingowa⁸⁵.

(akta kontroli str. 191-302, 1064-1083, 1666-1669, 1821-1829)

2.2.4 Pracownicy socjalni nie wykazywali pracy w godzinach nadliczbowych, czy też pracy w godzinach nocnych, w związku z powyższym z tego tytułu w okresie objętym kontrolą nie wypłacono dodatkowego wynagrodzenia, a także nie udzielono czasu wolnego. Brak nadgodzin ustalono na podstawie dokumentacji kadrowo-płacowej, tj. list wynagrodzeń, zestawień płacowych oraz zeszytów wyjść pracowników socjalnych, które były prowadzone osobno dla każdego roku.

(akta kontroli str. 1107)

2.2.5 Pracodawca przestrzegał przepisów dotyczących urlopów wypoczynkowych oraz wymogu udzielania pracownikom socjalnym dodatkowego urlopu wypoczynkowego⁸⁶. Prawo do tego urlopu przysługiwało w okresie objętym kontrolą 17 pracownikom, z tego w 2016 r. z urlopu skorzystało 10 pracowników; w 2017 r. 5 pracowników, a w 2018 r. 8 pracowników. Ponadto 9 pracownikom nie przysługiwało prawo do dodatkowego urlopu, gdyż nie spełniali wymogu nieprzerwanego i faktycznego przepracowania pięciu lat, a 3 nie przysługiwało to prawo, gdyż nie pracowali w środowiskach.

(akta kontroli str. 1107, 1801, 1820)

2.2.6 Wynagrodzenie za pracę pracowników socjalnych w okresie 2016-2018 (I półrocze) było naliczane i wypłacane w prawidłowej wysokości. W powyższym zakresie nieprawidłowości też nie stwierdzono przy wypłacie innych świadczeń związanych ze stosunkiem pracy, np. wynagrodzeniu za okres urlopu, czy też za okres niezdolności do pracy z powodu choroby.

(akta kontroli str. 1148-1164, 1198-1222, 1558-1571, 1803)

2.3 Współpraca pracowników socjalnych z innymi organami i instytucjami

2.3.1 Pracownicy socjalni w kontrolowanym okresie nie zgłaszali Dyrekcji Ośrodka problemów z korzystaniem z prawa pierwszeństwa przy wykonywaniu swoich obowiązków służbowych. Natomiast zgłaszali przełożonym, że najwięcej trudności przysparza im przeprowadzanie wizji wspólnie z pracownikami Wydziału

⁸⁴ Na to pytanie udzieliło odpowiedzi 17 ankietowanych, zaś na pozostałe 18 osób.

⁸⁵ Zarządzenie Dyrektora Ośrodka nr 87/2018 z dnia 23 listopada 2018 r. w sprawie wprowadzenia Wewnętrznej Procedury Antymobbingowej w Miejskim Ośrodku Pomocy Społecznej.

⁸⁶ Pracownikowi socjalnemu zatrudnionemu w ośrodku pomocy społecznej lub w powiatowym centrum pomocy rodzinie, do którego obowiązków należy praca socjalna oraz przeprowadzanie rodzinnych wywiadów środowiskowych, jeżeli przepracował nieprzerwanie i faktycznie co najmniej pięć lat, przysługuje raz na dwa lata dodatkowy urlop wypoczynkowy w wymiarze 10 dni roboczych.

Lokalowego Urzędu Miasta w Sopocie celem wydania opinii dotyczącej np. przyznania lokalu socjalnego w środowiskach, gdyż wizytowane rodziny nie korzystają w większości z pomocy Ośrodka, a co za tym idzie nie są znane pracownikom socjalnym. Dyrekcja Ośrodka wychodząc naprzeciw oczekiwaniom pracowników wystąpiła do Urzędu Miasta Sopotu w dniu 6 listopada 2018 r. i określiła nowe zasady współpracy z Wydziałem Lokalowym, które są mniej obciążające dla pracowników.

W ankietach 15,8% pracowników socjalnych wskazało, że nie ma wystarczającej ilości czasu pracy na prowadzenie pracy socjalnej z podopiecznym, gdyż ma trudności we współpracy z innymi podmiotami, zaś 27,8% pracowników socjalnych uważa, że jednym z najważniejszych działań, które mogłoby podnieść skuteczność pracy socjalnej w Ośrodku jest usprawnienie współpracy z innymi instytucjami samorządowymi.

(akta kontroli str. 1064-1083, 1804-1805)

2.3.2 Pracownicy socjalni, w okresie objętym kontrolą współpracowali m.in. z Urzędem Miasta Sopotu, przede wszystkim z Wydziałem Zdrowia i Spraw Społecznych, Wydziałem Lokalowym, Wydziałem Obywatelskim; Powiatowym Urzędem Pracy w Gdyni⁸⁷; Strażą Miejską; Zakładem Ubezpieczeń Społecznych; przychodniami lekarskimi; spółdzielniami mieszkaniowymi; Poradnią Psychologiczno-Pedagogiczną; szkołami oraz przedszkolami działającymi na terenie miasta Sopot; Komendą Miejską Policji; Sądem Rejonowym w Sopocie; Prokuraturą Rejonową w Sopocie; Centrum Integracji Społecznej w Sopocie, a także organizacjami pozarządowymi w ramach realizacji umów na zadania powierzone i wspierane oraz realizacji umów podpisanych na realizację zadań np. schronienia dla osób bezdomnych, zapewnienia gorącego posiłku. Współpraca wynikała z racji wykonywanych przez pracowników socjalnych obowiązków służbowych i była różnorodna, w zależności od rodzaju sprawy. Współpraca ta odbywała się na podstawie ogólnych przepisów prawa, a skala jest trudna do oszacowania, gdyż nie był prowadzony odrębny rejestr kontaktów. Częstotliwość kontaktów z innymi instytucjami zależy od charakteru pracy konkretnej Sekcji jednak z reguły pracownik socjalny kontaktuje się w miesiącu z co najmniej 3-4 podmiotami zewnętrznymi.

Formą współpracy było również funkcjonowanie Zespołu Interdyscyplinarnego⁸⁸ realizującego działania określone w ustawie o przeciwdziałaniu przemocy w rodzinie oraz w ramach realizacji założeń Krajowego Programu Przeciwdziałania Przemocy w Rodzinie. Siedzibą Zespołu był Ośrodek, który zapewniał również obsługę techniczno-prawną Zespołu. Zespół spotykał się w zależności od potrzeb, nie rzadziej jednak niż raz na trzy miesiące. Liczba posiedzeń grup roboczych Zespołu Interdyscyplinarnego w 2016 r. to 266 posiedzeń, w 2017 r. – 316 posiedzeń i w 2018 r. – 123 posiedzenia.

⁸⁷ W 2016 r. zawarto 16 Porozumień z dnia 4 stycznia 2016 r. pomiędzy Gminą Miasta Sopotu, Powiatowym Urzędem Pracy w Gdyni przy udziale Miejskiego Ośrodka Pomocy Społecznej w Sopocie oraz licznymi instytucjami m.in. Zespołem Szkół nr 1, SPZOZ „Uzdrowisko Sopot”, Miejskim Ośrodkiem Sportu i Rekreacji; Zakładem Oczyszczania Miasta. W 2017 r. zawarto 15 Porozumień z dnia 2 stycznia 2017 r. pomiędzy Gminą Miasta Sopotu, Powiatowym Urzędem Pracy w Gdyni przy udziale Miejskiego Ośrodka Pomocy Społecznej oraz m.in.: Towarzystwem Opieki nad Zwierzętami w Polsce, Schroniskiem dla Bezdomnych Zwierząt w Sopocie, natomiast w 2018 r. zawarto 9 Porozumień z dnia 2 stycznia 2018 r. także pomiędzy Gminą Miasta Sopotu, Powiatowym Urzędem Pracy w Gdyni przy udziale Miejskiego Ośrodka Pomocy Społecznej oraz m.in.: Miejskim Ośrodkiem Sportu i Rekreacji; Domem Dziecka „Na Wzgórzu”; Domem Pomocy Społecznej.

Z PUP Ośrodek w Sopocie zawierał również porozumienia w zakresie realizacji Programu Aktywizacji i Integracji (PAI) w latach 2016-2017 w zakresie informowania i kierowania osób z terenu Sopotu zarejestrowanych w Powiatowym Urzędzie Pracy w Gdyni, jako osoby bezrobotne lub poszukujące pracy do projektu pt. „Twoja Szansa. Kompleksowe wsparcie dla osób zagrożonych ubóstwem lub wykluczeniem społecznym”.

⁸⁸ Powołanego uchwałą nr XIII/172/2015 Rady Miasta Sopotu z dnia 23 listopada 2015 r. w sprawie trybu i sposobu powoływania i odwoływania członków Zespołu Interdyscyplinarnego ds. Przeciwdziałania Przemocy w Rodzinie oraz szczegółowych warunków jego funkcjonowania.

2.3.3 W okresie objętym kontrolą Miejski Ośrodek Pomocy Społecznej w Sopocie współpracował z wieloma organizacjami pozarządowymi działającymi na rzecz mieszkańców województwa pomorskiego, Trójmiasta, jak i samego Sopotu, w tym:

1) Na podstawie umowy o partnerstwie na rzecz realizacji Projektu „Sopot – Dostępne usługi” w ramach Regionalnego Programu Operacyjnego Województwa Pomorskiego na lata 2014-2020 wraz z Stowarzyszeniem Na Drodze Ekspresji oraz Fundacją Niesiemy Pomoc⁸⁹.

2) Na podstawie umowy o partnerstwie na rzecz realizacji Projektu „Sopot – Aktywni mieszkańcy” w ramach Regionalnego Programu Operacyjnego Województwa Pomorskiego na lata 2014-2020 wraz z Stowarzyszeniem Na Drodze Ekspresji, Caritas Archidiecezji Gdańskiej oraz Fundacją Niesiemy Pomoc⁹⁰.

3) Poprzez zlecanie zadań publicznych na podstawie ustawy z dnia 24 kwietnia 2003 r. o działalności pożytku publicznego i o wolontariacie⁹¹ z 13 organizacjami⁹². W okresie objętym kontrolą MOPS w Sopocie, w ramach otwartych konkursów ofert na realizację zadań ogłaszanych przez Prezydenta Miasta Sopotu, zlecał organizacjom pozarządowym oraz zawierał umowy o wsparcie realizacji zadania publicznego i powierzenie realizacji zadania publicznego w zakresie pomocy społecznej i wspierania rodziny⁹³. W okresie objętym kontrolą współpracowano z organizacjami pozarządowymi na podstawie 50 umów, z tego: w 2016 r.: 7 umów o powierzenie realizacji zadania publicznego (w tym 4 umowy wieloletnie) oraz 11

⁸⁹ Projekt „Sopot – dostępne usługi” pozwolił na zwiększenie katalogu i podniesienie jakości spersonalizowanych usług społecznych dla osób zagrożonych wykluczeniem społecznym, w tym w szczególności: osób z niepełnosprawnościami, seniorów, osób zależnych/niesamodzielnych i ich opiekunów. W wyniku realizacji projektu zwiększy się liczba miejsc świadczenia usług społecznych w Sopocie. Miejski Ośrodek Pomocy Społecznej był odpowiedzialny za realizację zadania 3 – Wolontariat sąsiedzki.

⁹⁰ Projekt „Sopot – Aktywni mieszkańcy” ukierunkowany był na zwiększenie aktywności społeczno-zawodowej osób zagrożonych ubóstwem lub wykluczeniem społecznym, w tym w szczególności osób z niepełnosprawnościami, młodzieży w wieku 18-27 lat, osób 50+ poprzez realizację ścieżki reintegracji z wykorzystaniem usług aktywnej integracji o charakterze społecznym, zawodowym i edukacyjnym. Miejski Ośrodek Pomocy Społecznej w Sopocie był odpowiedzialny za prowadzenie pracy socjalnej.

⁹¹ Dz. U. z 2018 r., poz. 450, ze zm.

⁹² 1) Stowarzyszenie „Sopocki Dom”, 2) Towarzystwo Pomocy im. Św. Brata Alberta, 3) Fundacja „Niesiemy Pomoc”, 4) Polski Komitet Pomocy Społecznej Pomorski Zarząd Wojewódzki, 5) Caritas Archidiecezji Gdańskiej, 6) Stowarzyszenie Na Drodze Ekspresji, 7) Stowarzyszenie Penitencjarne „Patronat”, 8) Związek Stowarzyszeń Bank Żywności w Trójmieście, 9) Polskie Towarzystwo Pomocy Telefonicznej, 10) Gdańskie Stowarzyszenie Pomocy Osobom z Chorobą Alzheimera, 11) Fundacja Innowacji Wspierających Samodzielność „Niezależni”, 12) Towarzystwo Wspierania Potrzebujących „Przystań” oraz 13) Stowarzyszenie Rozwoju Zawodowego i Osobistego „Zielona Myśl”.

⁹³ Wśród zleconych zadań były: 1) Zapewnienie opieki w placówce wsparcia dziennego dla dzieci z rodzin problemowych (powierzenie) – Stowarzyszenie „Sopocki Dom”; 2) Prowadzenie mieszkania chronionego (powierzenie) – Towarzystwo Pomocy im. Św. Brata Alberta; 3) Świadczenie usług opiekuńczych w miejscu zamieszkania (powierzenie) – Polski Komitet Pomocy Społecznej Pomorski Zarząd Wojewódzki, Fundacja „Niesiemy Pomoc”; 4) Zapewnienie ciepłego posiłku osobom w trudnej sytuacji życiowej, w tym posiłki dowożone (powierzenie) – Caritas Archidiecezji Gdańskiej; 5) Prowadzenie ośrodka wsparcia dla osób z zaburzeniami psychicznymi – środowiskowego domu samopomocy typu C dla osób demencyjnych, w tym z chorobą Alzheimera (powierzenie) – Fundacja „Niesiemy Pomoc”; 6) Świadczenie specjalistycznych usług w miejscu zamieszkania osobom z zaburzeniami psychicznymi (powierzenie) – Fundacja „Niesiemy Pomoc”; 7) Prowadzenie klubu samopomocy dla osób z zaburzeniami psychicznymi (powierzenie) – Stowarzyszenie „Na Drodze Ekspresji”; 8) Udzielanie pomocy rzeczowej i żywnościowej osobom i rodzinom o najniższych dochodach (wsparcie) – Stowarzyszenie Penitencjarne „Patronat”, Związek Stowarzyszeń Bank Żywności w Trójmieście, Polski Komitet Pomocy Społecznej Pomorski Zarząd Wojewódzki, Towarzystwo Pomocy im. Św. Brata Alberta; 9) Zapewnienie pobytu interwencyjnego w ciągu nocy osobom bezdomnym nieobjętym skierowaniem do schroniska lub noclegowni (wsparcie) – Caritas Archidiecezji Gdańskiej, Towarzystwo Wspierania Potrzebujących „Przystań”; 10) Zapewnienie specjalistycznego poradnictwa, w tym działań interwencyjnych (wsparcie) – Polskie Towarzystwo Pomocy Telefonicznej; 11) Prowadzenie działań informacyjno-edukacyjnych na rzecz seniorów, osób niesamodzielnych i ich rodzin oraz opiekunów (wsparcie) – Gdańskie Stowarzyszenie Pomocy Osobom z Chorobą Alzheimera; 12) Zapewnienie całodobowego systemu przywoławczego dla osób starszych i niesamodzielnych w miejscu zamieszkania – Fundacja Innowacji Wspierających Samodzielność „Niezależni” oraz 13) Zapewnienie poradnictwa specjalistycznego dla dzieci przez psychotraumatologa, Ambulatorium Psychotraumatologiczne – Stowarzyszenie Rozwoju Zawodowego i Osobistego „Zielona Myśl”.

umów o wsparcie realizacji zadania publicznego; w 2017 r.: 8 umów o powierzenie realizacji zadania publicznego (w tym 5 umów wieloletnich) oraz 8 umów o wsparcie realizacji zadania publicznego oraz w 2018 r.: 8 umów o powierzenie realizacji zadania publicznego (w tym 5 umów wieloletnich) oraz 8 umów o wsparcie realizacji zadania publicznego.

(akta kontroli str. 1506-1538)

2.4 Bezpieczeństwo pracy pracowników socjalnych w ośrodku i w terenie

2.4.1 W okresie objętym kontrolą w budynku Ośrodka nie były stosowane bezpośrednie środki bezpieczeństwa. Ośrodek nie zatrudniał osoby na stanowisku pracownika ochrony fizycznej, co spowodowane było zapewnieniem ochrony zewnętrznej. Pracownicy socjalni, na własną prośbę zostali wyposażeni w lipcu 2017 r. w gaz pieprzowy oraz przeszkoleni w zakresie jego użycia.

(akta kontroli str. 1572-1575)

2.4.2 W dwóch budynkach MOPS w Sopocie, w których pracują pracownicy socjalni⁹⁴, funkcjonował w okresie objętym kontrolą monitoring wizyjny obejmujący swoim działaniem te budynki⁹⁵ wraz z przyległymi terenami. Zasady funkcjonowania monitoringu są regulowane zarządzeniem Dyrektora Ośrodka⁹⁶. Jednocześnie Ośrodek posiadał zawarte umowy z firmą ochroniarską na monitoring we wszystkich obiektach biurowych i interwencje, które miałyby nastąpić w razie napadu w celach rabunkowych, czy też zagrożenia życia i zdrowia pracowników. Ośrodek wyposażony był w 10 przycisków antynapadowych (cichych alarmów), których aktywowanie powinno spowodować interwencję firmy ochroniarskiej⁹⁷. Alarmy te znajdowały się w trzech z czterech pokoi pracowników socjalnych DPS. Dodatkowo w pokoju, w którym pracowała Sekcja ds. Osób Bezdomnych zamontowany był dodatkowy przycisk podłączony do dzwonka alarmowego na korytarzu. W pokojach pracowników socjalnych DPZ i DPSiON nie było tych alarmów, gdyż do tej pory nie zaistniały na terenie budynków sytuacje niebezpieczne z ich udziałem. Natomiast takie alarmy znajdowały się w innych pomieszczeniach ww. Działów. W dwóch z czterech pomieszczeń pracy pracowników socjalnych DPS znajdowały się dodatkowe gaśnice, a w jednym z pokoi, w którym pracuje Kierownik DPS znajdował się koc gaśniczy. Dodatkowe gaśnice i koc zostały dostarczone do pokoi pracy na życzenie pracowników.

W razie potrzeby przeprowadzenia przez pracowników socjalnych rozmów wymagających zachowania prawa do prywatności osób korzystających z usług Ośrodka, do dyspozycji były pomieszczenia o innym podstawowym przeznaczeniu, np. sala konferencyjna, czy też pokój do rozmów z dziećmi. W trakcie rozmów pracownicy mogli korzystać z cichych alarmów.

(akta kontroli str. 1572-1645, 1796-1803)

2.4.3 W celu zwiększenia bezpieczeństwa pracy pracownika socjalnego w trakcie wykonywania obowiązków służbowych w terenie może towarzyszyć mu drugi pracownik socjalny. W badanym okresie w Sekcji ds. Osób Bezdomnych odnotowano wyjścia w asyście drugiego pracownika socjalnego w liczbie: w 2016 r. - 10 wyjść, w 2017 r. - 9 wyjść, w 2018 r. (I półrocze) - 8 wyjść; w Sekcji ds. Rodzin odnotowano w 2016 r. - 8 wyjść, w 2017 r. - 9 wyjść, w 2018 r. (I półrocze) - 4 wyjścia, w Sekcji Wsparcia Środowiskowego odnotowano w 2016 r. - 35 wyjść, w 2017 - 42 wyjścia, w 2018 r. - 13 wyjść.

⁹⁴ Przy ulicy Kolejowej 14 i Alei Niepodległości 759a.

⁹⁵ Oraz trzeci budynek MOPS-u znajdujący się przy Alei Niepodległości 876a.

⁹⁶ Zarządzenie 26/2015 z dnia 25 czerwca 2015 r. w sprawie Regulaminu funkcjonowania monitoringu wizyjnego.

⁹⁷ W godzinach 6-20 zobowiązana była do podjęcia interwencji w ciągu 15 minut od zgłoszenia zdarzenia, a w godzinach 20-6 interwencja miała być podjęta w ciągu 5 minut.

Pracownik socjalny może również wykonywać swoje obowiązki w asyście funkcjonariusza Policji. W latach 2016-2018 (I półrocze) nie udzielano asysty pracownikom socjalnym w myśl art. 107 ust. 3a uops, jednakże w badanym okresie dzielnicowi KMP w Sopocie wykonywali wyjęcia w środowiska wspólnie z pracownikami socjalnymi w ramach współpracy wynikającej z procedury „Niebieskiej Karty”. W latach 2016-2018 (I półrocze), KMP w Sopocie odnotowała 734 kontrole w rodzinach, w których przeprowadzono procedurę „Niebieskiej Karty”, niektóre kontrole były przeprowadzane wspólnie z pracownikami socjalnymi. KMP nie miała jednak możliwości podania ich dokładnej liczby z uwagi na niegromadzenie danych o wspólnych działaniach z pracownikami Ośrodka. Funkcjonariusze Policji brali udział w 522 grupach roboczych dot. „Niebieskich Kart”.

W latach 2016-2018 (I półrocze) pracownicy socjalni 212 razy korzystali z asysty (tzw. wspólne patrole) funkcjonariusza Straży Miejskiej w Sopocie⁹⁸, z tego w 2016 r. – 81 razy, w 2017 r. – 96 oraz w 2018 r. (I półrocze) – 35 razy. Podczas wspólnych patroli nie dochodziło do żadnych incydentów, nie odnotowano także przypadków czynnej lub werbalnej napaści na pracowników socjalnych. Patrole odbywały się na terenie całego miasta i dotyczyły głównie kontroli zidentyfikowanych miejsc przebywania osób bezdomnych. Poza wspólnymi patrolami funkcjonariusze Straży Miejskiej w Sopocie wymieniali się z pracownikami socjalnymi zatrudnionymi w Ośrodku swoimi doświadczeniami, uwagami oraz oczekiwaniami podczas spotkań organizowanych w siedzibie MOPS-u i UM, w sprawach bezdomnych i uchodźców. Ponadto funkcjonariusze informowali w sposób pisemny pracowników socjalnych o sprawach wymagających interwencji i w każdym przypadku otrzymywali odpowiedź z MOPS w Sopocie o podjęciu stosownych działań.

W badanym okresie nie odnotowano przypadków czynnej lub werbalnej napaści na pracowników socjalnych zatrudnionych w MOPS w Sopocie. Zarówno Komendant Miejski Policji w Sopocie, jak i Komendant Straży Miejskiej oceniają stopień bezpieczeństwa pracowników socjalnych jako wysoki. Ponadto Komendant Straży Miejskiej pozytywnie ocenia współpracę funkcjonariuszy Straży z pracownikami socjalnymi zatrudnionymi w kontrolowanym Ośrodku.

Pracownicy socjalni zatrudnieni w Ośrodku omawiają między sobą, z przełożonymi oraz w trakcie sesji tzw. superwizji zdarzające się przypadki agresji. Ponadto w 2016 r. zostało przeprowadzone przez funkcjonariuszy Komendy Miejskiej w Gdańsku szkolenie w zakresie radzenia sobie z agresją.

(akta kontroli str. 1506-1540, 1548-1551, 1572-1644)

2.4.4 Z 19 ankiet wypełnionych przez pracowników socjalnych zatrudnionych w MOPS w Sopocie wynika, że 84,2% ankietowanych, czuje się bezpiecznie podczas pracy w biurze jak i w terenie. Trzech pracowników socjalnych stwierdziło, że nie czuje się bezpiecznie, jako przyczyny wskazali m.in.: agresywność klientów, a także nieprzewidywalność zachowań ludzkich.

Znaczna część z 19 pracowników socjalnych, którzy wypełnili ankietę, przyznało się, że spotykali się w pracy z agresją werbalną w postaci: gróźb – 68,4% przyznało, że grożono im kilka razy w całej karierze; wyzwisk – 57,9% przyznało, że wyzywano ich kilka razy w całej karierze, zaś 31,6% stwierdziło, że wyzywano ich kilka razy w roku lub w miesiącu; poniżania – 47,4% pracowników czuło się poniżanych kilka razy w ciągu całej kariery, zaś po 26,3% kilka razy w roku lub nigdy; pomówienia – 47,4% odpowiedziało, że pomówiono ich kilka razy w ciągu całej kariery, 15,8% przyznało, że pomawiano ich kilka razy w roku, a 36,8%, że nigdy; donosów 68,4%

⁹⁸ Dane za Komendą Straży Miejskiej w Sopocie.

pracowników socjalnych przyznało, że kilka razy w ciągu swojej kariery podopieczni złożyli na nich donosy, natomiast na 31,6% nigdy nie złożono donosów.

Pracownicy socjalni przyznali, że w swojej pracy nie spotykają się ze stosowaniem wobec nich agresji fizycznej w postaci molestowania seksualnego czy niszczenia mienia. Agresji fizycznej w postaci popchnięcia doznało dwóch ankietowanych; uderzenia/kopnięcia jeden ankietowany; grożenia użyciem niebezpiecznego narzędzia doznało pięciu ankietowanych; blokowania wyjścia doznało dziewięciu ankietowanych. Ponadto jeden pracownik został poszczuty psem, a sześciu pracownikom zniszczono dokumenty. W związku z przypadkami agresji fizycznej działania podejmowało 47,4% ankietowanych pracowników socjalnych, m.in. poprzez zgłoszenie o zaistniałej sytuacji zwierzchnikowi, zgłoszenie organom ścigania lub samodzielne rozwiązanie problemu.

Z asysty innego pracownika socjalnego podczas pracy w terenie korzystało 89,5% ankietowanych pracowników socjalnych, z asysty funkcjonariusza Policji korzystało 73,7% pracowników, z asysty strażnika miejskiego korzystało 47,1% pracowników, z asysty ochroniarza korzystał jeden pracownik (1), natomiast z asysty kuratora korzystało 38,9%.

(akta kontroli str. 1064-1083)

Stwierdzone
nieprawidłowości

W działalności kontrolowanej jednostki w przedstawionym wyżej zakresie stwierdzono następujące nieprawidłowości:

1. Niespełnianie wymogów BHP:

- krzesła pracowników socjalnych w czterech pomieszczeniach⁹⁹ nie spełniały minimalnych wymogów BHP oraz ergonomii odpowiednich do rodzaju wykonywanej pracy, w tym pracy z monitorem ekranowym, co stanowi naruszenie art. 207 § 2 Kodeksu pracy, § 4 rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 1 grudnia 1998 r.¹⁰⁰ oraz pkt. 5.1 i 5.2 załącznika do tego rozporządzenia;
- biurka pracowników socjalnych w trzech pomieszczeniach¹⁰¹ nie spełniały minimalnych wymogów BHP oraz ergonomii odpowiednich do rodzaju wykonywanej pracy, w tym pracy z monitorem ekranowym, co stanowi naruszenie art. 207 § 2 Kodeksu pracy, § 4 rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 1 grudnia 1998 r. oraz pkt. 4.1, 4.2, 4.3. i 4.4 załącznika do tego rozporządzenia;
- w trzech pomieszczeniach¹⁰² stanowiska pracy nie były zorganizowane w sposób zapewniający pracownikom dostateczną przestrzeń pracy i swobodny dostęp do nich, co stanowi naruszenie art. 207 § 2 Kodeksu pracy, § 47 ust. 1 i 3 rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 26 września 1997 r.¹⁰³ oraz § 4 rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 1 grudnia 1998 r. oraz pkt. 8.1, 8.2 i 8.3 załącznika do tego rozporządzenia;
- w dwóch pomieszczeniach¹⁰⁴ nie zorganizowano stanowisk w sposób zapewniający wymagane wymiary wolnej powierzchni podłogi oraz objętości pomieszczenia przypadające na każdego z pracowników jednocześnie zatrudnionych w pomieszczeniu, co stanowi naruszenie art. 207 § 2 Kodeksu pracy, § 19 ust. 2 rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki

⁹⁹ Pok. 1 przy ulicy Kolejowej 14 i pok. 2, 10 i 12 przy Alei Niepodległości 759a.

¹⁰⁰ W sprawie bezpieczeństwa i higieny pracy na stanowiskach wyposażonych w monitory ekranowe (Dz. U. z 1998 r., poz. 973).

¹⁰¹ Pok. 1-3, 5 i 12 przy Alei Niepodległości 759a.

¹⁰² Pok. 1-3, 5 i 12 przy Alei Niepodległości 759a.

¹⁰³ W sprawie ogólnych przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy (Dz. U. z 2003, poz. 1650, ze zm.).

¹⁰⁴ Pok. 5 i 12 przy Alei Niepodległości 759a.

Socjalnej z dnia 26 września 1997 r. oraz § 4 rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 1 grudnia 1998 r. oraz pkt. 8.1 i 8.2 załącznika do tego rozporządzenia;

- nie zapewniono właściwego poziomu natężenia oświetlenia na stanowiskach wszystkich pracowników socjalnych, co stanowi naruszenie art. 207 § 2 Kodeksu pracy, § 26 ust. 2 rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 26 września 1997 r. oraz § 4 rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 1 grudnia 1998 r. oraz pkt. 9.1 i 9.2 załącznika do tego rozporządzenia;
- nie zapewniono pracownikom socjalnym warunków do higienicznego spożywania posiłków, co stanowi naruszenie art. 207 § 2 Kodeksu pracy, § 111 rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 26 września 1997 r. w związku z § 3 ust. 1 i 2 oraz 29 ust. 1 załącznika nr 3 do ww. rozporządzenia.

(akta kontroli str. 1178-1197, 1774-1775, 1837-1878)

2. Niedokonanie rozpoznania w zakresie występowania czynników szkodliwych dla zdrowia w środowisku pracy pracowników socjalnych, co stanowi naruszenie art. 227 ust. 1 pkt 2 Kodeksu pracy oraz § 2 ust. 1 rozporządzenia Ministra Zdrowia z dnia 20 kwietnia 2005 r.¹⁰⁵.

(akta kontroli str. 1064-1083, 1223-1240, 1729-1735, 1748-1758)

3. Nieprzygotowanie oceny ryzyka zgodnej z wymogami określonymi w art. 226 pkt 1 Kodeksu pracy oraz § 39a ust. 1 i 2 rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 1 grudnia 1998 r. w szczególności w związku z:

- przygotowaniem oceny ryzyka zawodowego wspólnie dla stanowisk: koordynator rodzinnej pieczy zastępczej, pracownik socjalny, pedagog i prawnik nieuwzględniającej specyfiki zagrożeń dla stanowiska pracy pracownik socjalny;
- brakiem oświadczeń lub brakiem osobnych oświadczeń pracowników o zapoznaniu się z oceną ryzyka, co stanowi naruszenie art. 226 pkt 2 Kodeksu pracy.

(akta kontroli str. 1064-1083, 1223-1240, 1729-1735, 1748-1758)

4. Niewprowadzenie w okresie objętym kontrolą tzw. procedur antymobbingowych, które pozwoliłyby na skuteczne przeciwdziałanie mobbingowi lub zachowaniom mogącym prowadzić do niego, co stanowi naruszenie art. 94³ § 1 Kodeksu pracy.

(akta kontroli str. 191-302, 1064-1083, 1666-1669, 1821-1829)

5. Pomniejszanie w latach 2016-2017 ekwiwalentu z tytułu używania przez pracowników socjalnych własnej odzieży i obuwia roboczego o podatek dochodowy od osób fizycznych, co stanowiło naruszenie art. 21 ust. 1 pkt 11 ustawy o podatku dochodowym od osób fizycznych¹⁰⁶.

(akta kontroli str. 1241-1328, 1362-1363, 1455-1505, 1645, 1811, 1835-1836)

OCENA CZĄSTKOWA

Prawa pracowników socjalnych wynikające z zasad i przepisów BHP były wielokrotnie naruszane przez pracodawcę. Stanowiska pracy biurowej, w tym pracy z monitorem ekranowym, pracowników socjalnych nie spełniały wymogów BHP i ergonomii w zakresie wyposażenia oraz zapewnienia zgodnego z normą oświetlenia stanowisk pracy. W części pomieszczeń pracy nie zachowano

¹⁰⁵ W sprawie badań i pomiarów czynników szkodliwych dla zdrowia w środowisku pracy (Dz. U. z 2005 r., poz. 645 ze zm.).

¹⁰⁶ Wolne od podatku dochodowego są świadczenia rzeczowe i ekwiwalenty za te świadczenia, przysługujące na podstawie przepisów o bezpieczeństwie i higienie pracy, jeżeli zasady ich przyznawania wynikają z odrębnych ustaw lub przepisów wykonawczych wydanych na podstawie tych ustaw.

określonej przepisami BHP wolnej powierzchni lub kubatury przypadającej na jednego pracownika w pomieszczeniu pracy, a także nie zapewniono odpowiednich przejść i dojść do stanowisk pracy. Jednocześnie ocena ryzyka zawodowego sporządzona dla stanowiska pracownika socjalnego w całości nie spełnia wymogów stawianych tego typowi dokumentowi. Nie stwierdzono nieprawidłowości w zakresie szkoleń BHP i badań profilaktycznych. W kontrolowanym okresie żaden z pracowników socjalnych nie uległ wypadkowi przy pracy.

Nieprawidłowości w zakresie realizacji stosunków pracy stwierdzono w dwóch przypadkach, tj.: 1) w zakładzie pracy w okresie objętym kontrolą nie przyjęto pisemnych procedur antymobbingowych, ani nie powołano ciała, które miałyby prowadzić politykę w tym obszarze, czy też rozpoznawać sprawy zgłoszone przez pracowników oraz 2) wypłacany pracownikom socjalnym ekwiwalent z tytułu używania przez pracowników socjalnych własnej odzieży i obuwia roboczego był pomniejszany o podatek dochodowy od osób fizycznych. Natomiast w zakresie nawiązania i rozwiązania stosunku pracy, wypłacania świadczeń wynikających ze stosunku pracy, naliczania i udzielania urlopu oraz czasu pracy nie stwierdzono naruszeń przepisów.

Poziom bezpieczeństwa pracowników socjalnych świadczących pracę w budynkach Ośrodka był wysoki, na co wpływały m. in. częściowy monitoring budynków, alarmy antynapadowe oraz umowy zawarte z firmą ochroniarską, które obejmowały m. in. interwencje w wypadku zagrożenia zdrowia lub życia pracowników. Tak samo należy ocenić bezpieczeństwo pracowników socjalnych w trakcie wykonywania obowiązków w terenie. Wpływ na to miało między innymi podejmowanie wspólnych działań z funkcjonariuszami sopockiej Policji i Straży Miejskiej oraz wyposażenie pracowników w gaz pieprzowy. Organy ścigania w kontrolowanym okresie nie odnotowały przypadków czynnej lub werbalnej napaści na pracowników socjalnych zatrudnionych w Ośrodku, podczas i w związku z wykonywaniem czynności służbowych.

OBSZAR

3. Możliwość rozwoju oraz wsparcia merytorycznego i psychologicznego dla pracowników socjalnych

3.1 Kwalifikacje i szkolenia pracowników socjalnych

Opis stanu
faktycznego

3.1.1 Wszyscy pracownicy socjalni zatrudnieni w MOPS w Sopocie w latach 2016-2018 (I półrocze) posiadali kwalifikacje wymagane do wykonywania zawodu. Wśród 29 pracowników socjalnych 12 posiadało tytuł magistra, 12 tytuł licencjata, w tym jedna osoba, która ukończyła Kolegium Pracowników Służb Społecznych, pięciu ukończyło inne szkoły, np. medyczne studium zawodowe wydział pracowników socjalnych (trzy osoby) lub szkołę policealną (dwie osoby).

W kontrolowanym okresie żaden z pracowników socjalnych nie uzyskał stopnia specjalizacji zawodowej, żaden z nich nie był także w trakcie rekrutacji na specjalizację I lub II stopnia. Czterech pracowników socjalnych posiadało I stopień specjalizacji zawodowej w zawodzie pracownik socjalny, natomiast dwóch posiadało II stopień specjalizacji zawodowej w zawodzie pracownik socjalny. Ponadto 22 pracowników socjalnych (bez dwóch pracowników mających już specjalizację II stopnia) ukończyło studia wyższe, pozwalające na uzyskanie II stopnia specjalizacji w zawodzie pracownik socjalny bez wymogu posiadania I stopnia specjalizacji¹⁰⁷.

(akta kontroli str. 1364-1385, 1431-1434)

¹⁰⁷ § 9 ust. 2 rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 17 kwietnia 2012 r., w sprawie specjalizacji w zawodzie pracownik socjalny (Dz. U. 2012 poz. 486) – dalej zwane rozporządzeniem w sprawie specjalizacji.

3.1.2 W kontrolowanym okresie dziewięciu z 29 pracowników socjalnych nie uczestniczyło w żadnym szkoleniu, sześciu pracowników wzięło udział w szkoleniach bezpośrednio niezwiązanych z wykonywanymi zadaniami pracownika socjalnego¹⁰⁸, natomiast 14 pracowników socjalnych¹⁰⁹ uczestniczyło w specjalistycznych szkoleniach dotyczących pracy socjalnej¹¹⁰. W latach objętych kontrolą MOPS w Sopocie nie przeprowadził analizy potrzeb pracowników socjalnych w zakresie odbywania szkoleń. Ewentualne potrzeby szkoleniowe zgłaszane były przez kierowników działów przy tworzeniu projektu planu finansowego na dany rok. W ciągu każdego roku kierownicy działów informowali o potrzebie skierowania pracowników socjalnych na szkolenia lub zorganizowania szkolenia.

W latach objętych kontrolą całkowite wydatki na szkolenia zaplanowano w kwocie 660.130 zł, a zrealizowano w kwocie 483.594,77 zł. W ramach § 4700 rozdziału 85219 zaplanowano wydatki w kwocie 101.300 zł, natomiast zrealizowano w kwocie 53.484,14 zł¹¹¹, w ramach § 4300 rozdziału 85219 zaplanowano wydatki w kwocie 422.650 zł, a zrealizowano w kwocie 321.760,41 zł¹¹², natomiast w ramach § 4300 rozdziału 85205 zaplanowano wydatki w kwocie 136.180 zł, natomiast zrealizowano w kwocie 108.350,22 zł¹¹³.

¹⁰⁸ 5 kursów języka rosyjskiego, oraz 5 z zakresu ochrony danych osobowych w jednostce działającej w obszarze publicznym.

¹⁰⁹ Czterech z 14 pracowników socjalnych odbyło oprócz szkoleń specjalistycznych dotyczących pracy socjalnej także szkolenia bezpośrednio niezwiązane z wykonywaniem zadań pracownika socjalnego.

¹¹⁰ Szkolenie dla osób zajmujących się Niebieską Kartą (8 osób); Dokumentacja procedury Niebieskiej Karty, przepisy dotyczące ochrony danych oraz zasady przekazywania informacji na żądanie sądów i prokuratury (5 osób); szkolenia: pn. „Przemoc wobec imigrantek-muzułmanek – przyczyny, procesy, pomoc” (4 osoby); pn. „Rozmowa z dzieckiem krzywdzonym” (4 osoby); pn. „Procedura odebrania dziecka w razie bezpośredniego zagrożenia życia lub zdrowia” (3 osoby); pn. „Dynamika relacji pomagania ofierze przemocy oraz dziecku z rodziny, w której występuje krzywdzenie – w kontekście wpływu na skuteczność interwencji” (3 osoby); pn. „Kiedy konflikt staje się trudny dla dziecka” (2 osoby); pn. „Ku dorosłości – o trudnościach w adolescencji” (2 osoby); pn. „Rozmowa z osobą krzywdzoną” (2 osoby); pn. „Przeciwdziałanie manipulacji klientów OPS” (2 osoby); pn. „Dziecko a sytuacja przemocy w rodzinie – kwestie prawne” (1 osoba); pn. „Konferencja „Dziecko i jego środowisko - zaufanie i bezpieczeństwo małych dzieci”(1 osoba); pn. „Współczesne wyzwania” - Pomorskie Forum na Rzecz Wychodzenia z Bezdomności (1 osoba); Interdyscyplinarne szkolenie dla osób pracujących w obszarze przeciwdziałania przemocy (1 osoba); pn. „Fundusz alimentacyjny 2016 - aktualne problemy” (1 osoba); pn. „Praca na zasobach własnych współczesnej rodziny” (1 osoba); Tworzenie gminnej strategii przeciwdziałania przemocy w rodzinie (1 osoba); pn. „Czy to jeszcze przyjaźń, czy to już kochanie? O seksualności dzieci i młodzieży” (1 osoba); pn. „Procedura odebrania dziecka. Interdyscyplinarna pomoc dziecku krzywdzonemu w świetle nowelizacji ustawy Kodeks rodzinny i opiekuńczy” (1 osoba); Szkolenie specjalizacyjne z zakresu organizacji pomocy społecznej (1 osoba). Ponadto pracownicy odbywali szkolenie z zakresu pierwszej pomocy (3 osoby).

¹¹¹ Całkowite wydatki na szkolenia wraz z pochodnymi (koszty delegacji służbowych) mieszczące się w § 4700 rozdziału 85219 zaplanowane zostały na 2016 r. w kwocie 25.000 zł, a zrealizowane w kwocie 20.395,50 zł, z czego 1.817,20 zł zostało przeznaczone na szkolenia pracowników socjalnych, co stanowiło około 8,9% ogółu wydatków zrealizowanych. W 2017 r. zaplanowano wydatki w kwocie 34.000 zł, które zrealizowano w kwocie 25.182,14 zł, z czego na szkolenia pracowników socjalnych przeznaczono 4.057,73 zł tj. 16,1% ogółu wydatków zrealizowanych. W 2018 r. zaplanowano wydatki na szkolenia w kwocie 42.300 zł. Do końca czerwca wydatkowano 7.906,50 zł, z czego wydatków na szkolenia pracowników socjalnych nie poniesiono.

¹¹² Wydatki na szkolenia pracowników socjalnych mieszczące się w § 4300 rozdziału 85219 - dotyczące wyłącznie poradnictwa jako zastępczej formy superwizji - zaplanowano w 2016 r. w kwocie 125.000 zł, a zrealizowano w kwocie 120.030,47 zł z czego na poradnictwo przeznaczono 12.000 zł (tj. 10% ogółu wydatków zrealizowanych z § 4300). W 2017 r. zaplanowano wydatki w kwocie 153.500 zł, a zrealizowano 137.139,52 zł, z czego na poradnictwo przeznaczono kwotę 14.640 zł (tj. 10,7% ogółu wydatków). Natomiast w 2018 r. zaplanowano wydatki w kwocie 144.150 zł, a zrealizowano 64.590,42 zł (do końca czerwca 2018 r.), z czego na poradnictwo 6.390 zł (tj. 9,9% ogółu wydatków).

¹¹³ W badanych latach Ośrodek wydatkował również środki na szkolenia pracowników socjalnych, które dotyczyły pracy w ramach Zespołu Interdyscyplinarnego mieszczące się w ramach § 4300 rozdziału 85205. W 2016 r. zaplanowano wydatki w kwocie 41.180 zł, zrealizowano 41.042,72 zł, z czego na szkolenia pracowników przeznaczono 10.048,72 zł (tj. 24,5% ogółu wydatków zrealizowanych), w 2017 r. zaplanowano wydatki w kwocie 47.500 zł, a zrealizowano w kwocie 46.101,30 zł, z czego na szkolenia pracowników socjalnych przeznaczono 14.805 zł (tj. 32% ogółu wydatków). Natomiast w 2018 r. zaplanowano wydatki w kwocie 47.500 zł, a do końca czerwca 2018 r. zrealizowano je w kwocie 21.206,20 zł, z czego nie poniesiono żadnych wydatków na szkolenia pracowników socjalnych.

W trakcie prowadzenia niniejszej kontroli MOPS w Sopocie zaczął przygotowywać ankietę badającą potrzeby szkoleniowe pracowników zgodnie, z którymi będą realizowane szkolenia w 2019 r., a także sukcesywnie zamierza kierować pracowników socjalnych na szkolenia o charakterze specjalistycznym.

Z anonimowych ankiet wypełnionych przez pracowników socjalnych zatrudnionych w Ośrodku wynika, że 59% ankietowanych uczestniczyło w szkoleniach wspierających rozwój zawodowy w zakresie obowiązujących przepisów prawa, 11% odbyło szkolenia w zakresie metodyki prowadzenia pracy socjalnej, 33% uczestniczyło w szkoleniach z zakresu metodyki pracy z wybranymi grupami klientów pomocy, 41% odbyło szkolenia dotyczące korzystania z narzędzi informatycznych, wszyscy ankietowani uczestniczyli w szkoleniach z zakresu ochrony danych osobowych, natomiast 89% odbyło szkolenia w zakresie przepisów BHP.

Ponadto 94% pracowników socjalnych biorących udział w ankiecie przyznało, że pracodawca w ciągu ostatnich trzech lat nie zapewnił im możliwości uczestniczenia w szkoleniach z zakresu zarządzania emocjami, 78% ankietowanych stwierdziło, że nie miało możliwości uczestniczenia w szkoleniu z komunikacji interpersonalnej, 76% ze szkolenia z zakresu pracy zespołowej, 88% nie miało możliwości skorzystania z warsztatów regeneracji własnych sił, 94% ze szkolenia dotyczącego stresu w pracy zawodowej, natomiast 71% ze szkolenia z zakresu wypalenia zawodowego.

Odnosząc się do zapewnienia przez pracodawcę w ciągu ostatnich trzech lat możliwości uczestniczenia w szkoleniach przygotowujących do radzenia sobie w sytuacji zagrożenia, 88% ankietowanych wskazało, że nie miało możliwości uczestniczenia w szkoleniach z zakresu zagrożeń psychofizycznych w pracy socjalnej, 94% ankietowanych nie miało możliwości odbycia szkoleń dotyczących zagrożeń biologicznych w pracy socjalnej, 61% ankietowanych z zakresu postępowania w sytuacji zagrożenia, 61% z zakresu pracy z trudnym klientem, 81% ankietowanych z zakresu pracy z osobami z zaburzeniami psychicznymi, 88% ankietowanych z zakresu radzenia sobie w sytuacjach konfliktowych natomiast 94% ankietowanych nie miało możliwości uczestniczenia w kursie samoobrony.

Pracownicy socjalni wskazali, że brakuje im szkoleń z wielu dziedzin np. szkoleń wspierających rozwój zawodowy (83% ankietowanych), szkoleń wspierających rozwój osobisty (76% ankietowanych), szkoleń przygotowujących do radzenia sobie w sytuacji zagrożenia (71% ankietowanych), a także kursu samoobrony (69% ankietowanych) i superwizji (13% ankietowanych).

(akta kontroli str. 731-766, 1064-1083, 1364-1385, 1435-1454, 1506-1538, 1650-1669)

3.1.3 W MOPS w Sopocie w latach 2016-2018 (I półrocze), nie opracowano i nie wdrożono ścieżki awansu zawodowego dla pracowników socjalnych. Awans zawodowy przebiegał w oparciu o przepisy rozporządzeń Rady Ministrów¹¹⁴ oraz regulaminu wynagrodzeń Ośrodka. Ponadto w Ośrodku obowiązuje zarządzenie w sprawie podnoszenia kwalifikacji zawodowych pracowników MOPS w Sopocie¹¹⁵. W trakcie kontroli rozpoczęto pracę nad nowym Regulaminem Rozwoju Zawodowego i Awansów Pracowników Miejskiego Ośrodka Pomocy Społecznej w Sopocie w celu dookreślenia zasad awansu zawodowego i jasnej ścieżki rozwoju.

¹¹⁴ Rozporządzenie w sprawie wynagrodzeń pracowników samorządowych z dnia 18 marca 2009 r. – Dz. U. z 2014 r., poz. 1786 ze zm. oraz z dnia 15 maja 2018 r. – Dz. U. poz. 936.

¹¹⁵ Zarządzenie nr 1/2012 Dyrektora Miejskiego Ośrodka Pomocy Społecznej w Sopocie z dnia 24 stycznia 2012 r.

W okresie objętym kontrolą awans otrzymało siedmiu pracowników socjalnych (z 29 zatrudnionych). Dwie osoby otrzymały awans dwukrotnie, jedna osoba najpierw ze starszego pracownika socjalnego na specjalistę pracy socjalnej, następnie na stanowisko starszego specjalisty pracy socjalnej – koordynatora, drugi z pracowników najpierw otrzymał awans ze stanowiska pracownika socjalnego na stanowisko starszego pracownika socjalnego, a następnie na stanowisko starszego specjalisty pracy socjalnej – koordynatora. Ponadto jeden z pracowników otrzymał awans ze stanowiska starszego pracownika socjalnego na starszego specjalistę pracy socjalnej – koordynatora, trzech ze stanowiska starszego pracownika socjalnego na stanowisko specjalisty pracy socjalnej. Dodatkowo jeden z pracowników otrzymał awans ze stanowiska pracownika socjalnego na stanowisko starszego specjalisty pracy socjalnej – koordynatora. Każdorazowo awans pracowników socjalnych wiązał się z podwyżką wynagrodzenia zasadniczego, a także w czterech przypadkach przyznaniem dodatku funkcyjnego. Ponadto od września 2018 r. wszystkim pracownikom Ośrodka, w tym i pracownikom socjalnym podwyższono wynagrodzenia zasadnicze od 300 zł do 500 zł brutto¹¹⁶.

W badanym okresie w Ośrodku zatrudnionych było ośmiu pracowników socjalnych, pięciu starszych pracowników socjalnych, dziewięciu specjalistów pracy socjalnej, pięciu starszych specjalistów pracy socjalnej - koordynatorów oraz dwóch starszych specjalistów pracy socjalnej. W Ośrodku nie było w okresie objętym kontrolą pracowników pracujących na stanowisku głównego specjalisty.

Wszyscy podlegający i ocenieni pracownicy socjalni¹¹⁷ zatrudnieni w Ośrodku w latach 2016-2018 (I półrocze) uzyskali pozytywne oceny okresowe.

(akta kontroli str. 1386-1389, 1757-1758, 1819)

3.2 Wsparcie specjalistyczne w pracy z wieloproblemowymi podopiecznymi oraz w związku ze stresem i wypaleniem zawodowym

3.2.1 W okresie obejmującym kontrolę pracownicy socjalni byli objęci częściowym wsparciem metodycznym specjalistów. Pracownicy mieli możliwość korzystania z porad prawnych¹¹⁸. Ośrodek zatrudniał również trzech psychologów. W pracy z podopiecznymi pracownicy mogli korzystać ze wsparcia asystentów rodziny, opiekuna osoby bezdomnej, a także w latach 2017-2018 (I półrocze) ze wsparcia psychiatry (na podstawie podpisanych umów)¹¹⁹, Punktu Interwencji Kryzysowej, Ośrodka Promocji Zdrowia i Terapii Uzależnień. Na podstawie badanej próby 30 losowo wybranych spraw stwierdzono, że pracownicy socjalni podczas wykonywania zadań służbowych korzystali również z pomocy doradców zawodowych, psychologów, a także kuratora sądowego.

(akta kontroli str. 1425-1430)

3.2.2 W latach 2016-2018 (I półrocze) żaden z pracowników socjalnych zatrudnionych w Ośrodku nie został objęty superwizją¹²⁰, co spowodowane było tym, że od momentu wprowadzenia rozporządzenia w sprawie superwizji liczba osób uprawnionych do prowadzenia superwizji (certyfikowanych superwizorów) została ograniczona. W kontrolowanym okresie Ośrodkowi nie udało się pozyskać superwizora z odpowiednimi kwalifikacjami.

W okresie objętym kontrolą pracownicy nie wnioskowali o objęcie superwizją. Na terenie Ośrodka prowadzone było poradnictwo wzmacniające kompetencje

¹¹⁶ Podwyżki wynagrodzeń zostały ustalone w porozumieniu z Komisją Zakładową NSZZ „Solidarność” działającą w z Ośrodku.

¹¹⁷ 26 z 29 pracowników socjalnych.

¹¹⁸ W Ośrodku zatrudniony jest radca prawny, który świadczy stałą pomoc prawną.

¹¹⁹ Umowy z dnia 31 marca 2017 r. oraz z dnia 26 stycznia 2018 r. nr DzPS.072.1.2018.

¹²⁰ Patrz art. 121a ustawy o pomocy społecznej.

zawodowe i przeciwdziałające zjawisku wypalenia zawodowego¹²¹ jako zastępcza forma superwizji, z którego pracownicy socjalni korzystali w badanym okresie po kilka razy w roku. Celem tych zajęć była rozmowa o bieżących wyzwaniach oraz o problemach wynikających na tle wykonywania zawodu pracownika socjalnego.

Pracownicy socjalni zatrudnieni w Dziale Pracy Socjalnej w 2016 r. odbyli 16 spotkań w ramach ww. poradnictwa, w 2017 r. odbyli 18 spotkań, natomiast w 2018 r. (I półrocze) – 10 spotkań. Pracownik socjalny zatrudniony w Dziale Pieczy Zastępczej w 2016 r. odbył 10 spotkań w ramach takiego poradnictwa, w 2017 r. odbył sześć spotkań, a w 2018 r. (I półrocze) – 10 spotkań.

Ponadto pracownicy socjalni w kontrolowanym okresie korzystali z tzw. superwizji w ramach procedury „Niebieskiej Karty”. Brali udział w spotkaniach razem z przedstawicielami innych instytucji współpracujących w ramach grup roboczych. Ten rodzaj poradnictwa został zorganizowany na wyraźną ustną prośbę pracowników socjalnych, którzy pracują w grupach roboczych. W 2016 r. zrealizowano pięć takich spotkań, w 2017 r. – cztery spotkania, w I połowie 2018 r. – trzy spotkania.

Pracownicy Socjalni zatrudnieni w Dziale Pomocy Seniorom i Osobom Niepełnosprawnym nie brali udziału w tzw. superwizji i nie wskazano przyczyn takiego stanu rzeczy.

Z anonimowych ankiet wypełnionych przez pracowników socjalnych zatrudnionych w Ośrodku wynika, że 56% ankietowanych uważa, że pracodawca nie zapewnił im możliwości wsparcia psychologicznego np. w związku ze stresem i wypaleniem zawodowym. Natomiast 94% pracowników biorących udział w anonimowej ankiecie odpowiedziało, że miało możliwość skorzystania z superwizji.

(akta kontroli str. 1064-1083, 1390-1424, 1506-1538, 1760-1768, 1779-1785)

Stwierdzone
nieprawidłowości

W działalności kontrolowanej jednostki w przedstawionym wyżej zakresie stwierdzono nieprawidłowość polegającą na nieobjęciu poradnictwem wzmacniającym kompetencje zawodowe i przeciwdziałającym zjawisku wypalenia zawodowego (tzw. superwizją) pracowników socjalnych Działu Pomocy Seniorom i Osobom Niepełnosprawnym, w sytuacji, gdy zapewniono udział w takowym poradnictwie pracownikom socjalnym zatrudnionym w ramach innych działów, co może nosić znamiona nierównego traktowania w zatrudnieniu.

(akta kontroli str. 1760-1768)

OCENA CZĄSTKOWA

Pracownicy socjalni zatrudnieni w Miejskim Ośrodku Pomocy Społecznej w Sopocie posiadali wymagane przepisami prawa kwalifikacje. Korzystali oni ze wsparcia specjalistycznego podczas wykonywania obowiązków służbowych, część z nich brała udział w różnorodnych szkoleniach, a także części z nich zapewniono możliwość udziału w poradnictwie wzmacniającym kompetencje zawodowe i przeciwdziałającym zjawisku wypalenia zawodowego (tzw. superwizji). W Ośrodku nie zapewniono pracownikom socjalnym możliwości korzystania z ustawowej superwizji. Przy czym NIK zauważa, że wystąpiły w tym zakresie obiektywne trudności, niezależne od Ośrodka. W kontrolowanym okresie pracownicy socjalni podlegali awansom stanowiskowym oraz otrzymywali podwyżki wynagrodzenia.

IV. Wnioski

W związku ze stwierdzonymi nieprawidłowościami, Najwyższa Izba Kontroli, na podstawie art. 53 ust. 1 pkt 5 ustawy o NIK, przedstawia następujące wnioski:

¹²¹ Zwane w Ośrodku superwizją, a przez kontrolerów NIK tzw. superwizją

Wnioski

1. Dostosować warunki pracy do wymogów BHP w szczególności przez zorganizowanie stanowisk pracy biurowej pracowników socjalnych, w tym pracy z monitorem ekranowym, zgodnie z przepisami i zasadami ergonomii oraz zapewnienie oświetlenia stanowisk pracy zgodnego z normą.
2. Dostosować zasady wypłat ekwiwalentu z tytułu używania przez pracowników socjalnych własnej odzieży i obuwia roboczego do obowiązujących przepisów, tj. bez pomniejszania ich o podatek dochodowy od osób fizycznych.
3. Dokonać rozpoznania w zakresie występowania czynników szkodliwych dla zdrowia w środowisku pracy pracowników socjalnych oraz opracować ocenę ryzyka zawodowego uwzględniającą specyfikę pracy wykonywanej na stanowisku „pracownik socjalny”, czynniki niebezpieczne, szkodliwe i uciążliwe występujące w środowisku pracy oraz niezbędne środki profilaktyczne zmniejszające ryzyko.
4. Zorganizować służbę BHP – mając na uwadze stwierdzone przez PIP i NIK nieprawidłowości, stan zatrudnienia oraz występujące w zakładzie warunki pracy i związane z nimi zagrożenia zawodowe, a także uciążliwości pracy – w sposób zapewniający pracownikom socjalnym bezpieczne i higieniczne wykonywanie pracy.
5. Zorganizować system poradnictwa wzmacniającego kompetencje zawodowe i przeciwdziałające zjawisku wypalenia zawodowego pracowników socjalnych Działu Pomocy Seniorom i Osobom Niepełnosprawnym.
6. Objąć wszystkich pracowników socjalnych szkoleniami o charakterze ogólnym, jak i specjalistycznymi.
7. Zintensyfikować działania zmierzające do pozyskania certyfikowanego superwizora.

V. Pozostałe informacje i pouczenia

Wystąpienie pokontrolne zostało sporządzone w dwóch egzemplarzach; jeden dla kierownika jednostki kontrolowanej, drugi do akt kontroli.

Prawo zgłoszenia
zastrzeżeń

Zgodnie z art. 54 ustawy o NIK kierownikowi jednostki kontrolowanej przysługuje prawo zgłoszenia na piśmie umotywowanych zastrzeżeń do wystąpienia pokontrolnego, w terminie 21 dni od dnia jego przekazania. Zastrzeżenia zgłasza się do dyrektora Departamentu Pracy, Spraw Społecznych i Rodziny Najwyższej Izby Kontroli. Prawo zgłaszania zastrzeżeń, zgodnie z art. 61b ust. 2 ustawy o NIK, nie przysługuje do wystąpienia pokontrolnego zmienionego zgodnie z treścią uchwały w sprawie zastrzeżeń.

Obowiązek
poinformowania
NIK o sposobie
wykorzystania uwag
i wykonania wniosków

Zgodnie z art. 62 ustawy o NIK należy poinformować Najwyższą Izbę Kontroli, w terminie 14 dni od otrzymania wystąpienia pokontrolnego, o sposobie wykorzystania uwag i wykonania wniosków pokontrolnych oraz o podjętych działaniach lub przyczynach niepodjęcia tych działań.

W przypadku wniesienia zastrzeżeń do wystąpienia pokontrolnego, termin przedstawienia informacji liczy się od dnia otrzymania uchwały o oddaleniu zastrzeżeń w całości lub zmienionego wystąpienia pokontrolnego.

Warszawa, 7 grudnia 2018 r.

Kontrolerzy:
Anita Grzechulska-Cioczek
Starszy inspektor kp.

Marek Ryszard Przysolik
Specjalista kp.

Najwyższa Izba Kontroli
Departament Pracy,
Spraw Społecznych i Rodziny
p.o. Dyrektor
Jacek Szczębiński

DYREKTOR
Departament Pracy,
Spraw Społecznych i Rodziny
z up.
Elżbieta Matuszewska
Wicedyrektor