



NAJWYŻSZA IZBA KONTROLI
Departament Pracy, Spraw Społecznych i Rodziny

KPS.411.002.01.2018
R/18/002

WYSTĄPIENIE POKONTROLNE

NAJWYŻSZA IZBA KONTROLI
ul. Filtrowa 57, 02-056 Warszawa
T +48 22 444 56 87, F +48 22 444 56 98
kps@nik.gov.pl
Adres korespondencyjny: Skr. poczt. P-14, 00-950 Warszawa 1

I. Dane identyfikacyjne kontroli

<i>Numer i tytuł kontroli</i>	R/18/002 – Organizacja i warunki pracy pracowników socjalnych
<i>Jednostka przeprowadzająca kontrolę</i>	Najwyższa Izba Kontroli Departament Pracy, Spraw Społecznych i Rodziny
<i>Kontrolerzy</i>	1. Marek Ryszard Przystolik, specjalista kp., upoważnienie do kontroli nr 26/2018 z dnia 18 czerwca 2018 r. (dowód: akta kontroli str. 1) 2. Konrad Kostępski, starszy inspektor kp., upoważnienie do kontroli nr 28/2018 z dnia 25 czerwca 2018 r. (dowód: akta kontroli str. 2)
<i>Jednostka kontrolowana</i>	Ośrodek Pomocy Społecznej w Otwocku, ul. Sosnowa 4, 05-400 Otwock.
<i>Kierownik jednostki kontrolowanej</i>	Wiesława Ejsmont, Dyrektor. (dowód: akta kontroli str. 3-4)

II. Ocena kontrolowanej działalności

Uzasadnienie
oceny ogólnej

Ośrodek Pomocy Społecznej w Otwocku w latach 2016-2018 (I półrocze) zapewniał pracownikom socjalnym organizację i warunki pracy niezbędne dla realizacji kluczowych zadań ustawowych w zakresie pomocy społecznej. Stwierdzone nieprawidłowości dotyczące głównie sfery organizacyjnej nie miały zasadniczego wpływu na ogólną ocenę skontrolowanej działalności.

Ośrodek nie realizował, ani nie opracował strategii rozwiązywania problemów społecznych, co jest niezgodne z art. 17 ust. 1 pkt 1 ustawy o pomocy społecznej¹ oraz § 8 pkt 2 Statutu Ośrodka Pomocy Społecznej². W sposób rzetelny sporządzano sprawozdania, w tym m.in.: sprawozdania opisowe z wykonania wydatków budżetowych, sprawozdania RB-28S³, Oceny zasobów polityki społecznej oraz sprawozdania MRPiPS-03⁴. Dane zawarte w sprawozdaniach były jednolite. Natomiast nie przedkładano Radzie Miasta Otwocka corocznych sprawozdań z działalności Ośrodka oraz nie przedstawiano potrzeb w zakresie pomocy społecznej, co jest niezgodne z art. 110 ust. 9 ustawy o pomocy społecznej. Ośrodek w sposób prawidłowy zabezpieczał środki finansowe w zakresie pomocy społecznej, w tym właściwie reagował na poziom wydatków w ciągu okresów budżetowych i doprowadzał do stosownych zmian w planach finansowych.

W okresie objętym kontrolą Ośrodek zatrudniał odpowiednią liczbę pracowników socjalnych i spełniał przynajmniej jeden z ustawowych⁵ wymogów dotyczących liczby zatrudnionych pracowników socjalnych w przeliczeniu na liczbę mieszkańców lub na liczbę rodzin i osób samotnie gospodarujących objętych pracą socjalną.

¹ Ustawa z dnia 12 marca 2004 r. – Dz. U. z 2017 r., poz. 1769, ze zm.

² Przyjęty przez Radę Miasta Otwocka uchwałą nr XXV/284/12 z dnia 30 października 2012 r.

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

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

⁵ 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).

Pracownikom socjalnym zapewniono warunki organizacyjne do realizacji zadań ustawowych, a także co do zasady przestrzegano ich praw pracowniczych, w tym przepisów i zasad bezpieczeństwa i higieny pracy. Negatywnie należy ocenić brak pracownika lub osoby wykonującej zadania służby BHP, co stanowi naruszenie art. 237¹¹ Kodeksu pracy oraz brak szkoleń z zakresu BHP i ppoż. u ogółu pracowników w okresie styczeń-maj 2016 r. oraz u jednego pracownika w ogóle, co stanowi naruszenie art. 237³§2 Kodeksu pracy. Naruszenia przepisów nastąpiły także w związku z brakiem Ocen Ryzyka Zawodowego w okresie styczeń-lipiec 2016 r., co stanowi naruszenie art. 226 pkt 1 Kodeksu pracy oraz brakiem konsultacji przy wprowadzaniu Ocen Ryzyka Zawodowego z 2016 r. i 2018 r., co stanowi naruszenie art. 237^{11a} § 1pkt 1 Kodeksu pracy, a także w związku z brakiem oświadczeń pracowników o zapoznaniu się z Oceną z 2016 r., co stanowi naruszenie art. 226 pkt 2 Kodeksu pracy.

Z ogółu zatrudnionych w okresie objętym kontrolą 25 pracowników socjalnych ani jeden pracownik nie uzyskał stopnia specjalizacji zawodowej. Dwóch pracowników było w trakcie uzyskiwania I stopnia specjalizacji zawodowej w zawodzie pracownik socjalny, dwóch było w trakcie uzyskiwania II stopnia specjalizacji oraz dwóch w trakcie rekrutacji na specjalizację II stopnia. Z 25 pracowników socjalnych tylko 10 brało udział w szkoleniach związanych z pracą socjalną. Żaden z pracowników socjalnych nie został objęty superwizją organizowaną przez OPS.

III. Opis ustalonego stanu faktycznego

1. Organizacja pracy pracowników socjalnych

1.1. Rozpoznanie potrzeb gminy w zakresie pomocy społecznej

1. Ośrodek Pomocy Społecznej w Otwocku został powołany w 1990 r. na podstawie zarządzenia Prezydenta Miasta Otwocka⁶. Obecnie obowiązujący Statut został uchwalony w 2012 r. przez Radę Miasta Otwocka. W tym samym roku Dyrektor Ośrodka wprowadził⁷ Regulamin Organizacyjny.

W latach 2016-2018 (I półrocze), tj. w okresie objętym kontrolą liczba etatów w OPS wynosiła 49⁸, z tego liczba etatów pracowników socjalnych wynosiła 23 w 2016 r. (tj. 46,5% ogółu etatów), 22 w 2017 r. (tj. 44,9%) i 23 na koniec czerwca 2018 r. (tj. 46,9%).

(dowód: akta kontroli str. 8-10, 13-38)

2. W okresie objętym kontrolą na terenie Miasta Otwocka nie było strategii rozwiązywania problemów społecznych⁹. Zgodnie z ustawą o pomocy społecznej opracowanie strategii należy do zadań własnych gminy o charakterze obowiązkowym (art. 16b i 17 ust. 1 pkt 1), a ponieważ zgodnie z art. 110 ust. 1 tej ustawy oraz § 8 pkt 2 Statutu¹⁰ OPS realizuje zadania gminy w zakresie pomocy społecznej, to do obowiązków OPS należało podjęcie działań w celu opracowania nowej strategii. Tymczasem OPS nie brał udziału w opracowaniu nowej strategii, ani nie występował w latach objętych kontrolą o środki finansowe na realizację tego celu.

⁶ Zarządzenie nr 12/90 z dnia 30 kwietnia 1990 r.

⁷ Zarządzenie nr 7/2012 z dnia 31 grudnia 2012 r.

⁸ Jedynie w 2016 r. liczba etatów wynosiła 49,5.

⁹ Poprzednio obowiązywała Strategia rozwiązywania problemów społecznych dla Miasta Otwocka na lata 2008-2014, która przyjęta była uchwałą nr XXVII/167/2008 Rady Miasta Otwocka z dnia 18 września 2008 r.

¹⁰ Celem Ośrodka jest wykonywanie zadań z zakresu pomocy społecznej, będących zadaniami własnymi gminy jak również zadaniami zleconymi gminie do realizacji.

Dyrektor OPS wyjaśnił, że spowodowane to było brakami kadrowymi oraz obciążeniem Ośrodka dodatkowymi zadaniami¹¹.

Zdaniem NIK, OPS powinien podjąć działania zmierzające do opracowania strategii. Zwłaszcza, że w związku z jej brakiem OPS nie realizował zadania wprost mu przypisanego przez ustawę o pomocy społecznej, tj. nie koordynował realizacji strategii (art. 110 ust. 4). Nie brał też udziału w opracowywaniu diagnozy sytuacji społecznej w gminie, która jest jedną z istotnych części strategii.

(dowód: akta kontroli str. 13-20, 289-363, 978-1009, 1083-1088)

3. W okresie objętym kontrolą Ośrodek przygotowywał corocznie oceny zasobów pomocy społecznej¹² w oparciu o analizę lokalnej sytuacji społecznej i demograficznej, obejmujące infrastrukturę, kadre i nakłady na zadania pomocy pieniężnej i niepieniężnej. Oceny te obejmowały osoby i rodziny korzystające z pomocy społecznej, ich strukturę oraz rozkład ilościowy. Część danych wykazywanych w OZPS-ach generowana była w używanym przez Ośrodek systemie TT-Pomoc¹³ (uzupełnianym przez pracowników OPS) i przesyłana do formularza OZPS. Proces odbywał się w sposób zautomatyzowany. Ponadto komórki formularza zasilane są przez zewnętrzne systemy informatyczne tj.: CAS¹⁴, POMOST¹⁵, MEN-SIO¹⁶ oraz GUS¹⁷.

Dane wykazywane w OZPS-ach za lata 2016-2017 były zgodne danymi wykazywanymi w sprawozdaniach rocznych z udzielonych świadczeń pomocy społecznej MPIPS-03. Dokumenty te były terminowo¹⁸ przekazywane Radzie Miasta Otwocka w formie papierowej¹⁹.

(dowód: akta kontroli str. 222-363)

4. We wnioskach końcowych Oceny za 2016 r. Dyrektor Ośrodka wskazał, że przy planowaniu budżetu na kolejny rok (2018) na realizację zadań z zakresu pomocy społecznej należy zwrócić uwagę na następujące kwestie: zabezpieczenie środków finansowych na realizację zadań wynikających z przepisów ustawy o wsparciu rodziny i pieczy zastępczej²⁰; zabezpieczenie środków dla osób starszych i niepełnosprawnych²¹; bezdomnych²² oraz wsparcie dla rodzin²³. W 2017 r. wnioski końcowe były skonstruowane w zbliżony sposób i obejmowały również kwestie związane ze wsparciem rodziny i pieczy zastępczej, zabezpieczeniem środków na potrzeby osób starszych i niepełnosprawnych oraz bezdomnych. W punktach tych użyto argumentacji stosowanej w roku wcześniejszym. Ponadto we wnioskach poruszono kwestie związane z funkcjonowaniem Ośrodka i wskazano na potrzebę: zatrudnienia specjalisty ds. BHP, zapewnienia środków finansowych na podwyżki dla pracowników oraz zapewnienie środków finansowych na zatrudnienie dwóch kierowników działów.

(dowód: akta kontroli str. 289-363)

¹¹ M.in. wprowadzanie Programu Rodzina 500 plus.

¹² Zwanej dalej Ocena lub OZPS.

¹³ Wersja GP-1.04-2-5, dostarczona przez TOP-TEAM TT Sp. z o.o.

¹⁴ Centralna Aplikacja Statystyczna – obszar pomocy społecznej, świadczeń rodzinnych, pieczy zastępczej.

¹⁵ Pomost Std – Sygnity (system służący wsparciu procesu decyzyjnego).

¹⁶ System Informacji Oświatowej Ministerstwa Edukacji Narodowej.

¹⁷ Główny Urząd Statystyczny.

¹⁸ Do dnia 30 kwietnia.

¹⁹ Ocena zasobów pomocy społecznej za rok 2016 dla Miasta Otwocka, przekazana w dniu 27.04.2017 r. oraz Ocena zasobów pomocy społecznej za rok 2017 dla Miast Otwocka, przekazana w dniu 26.04.2018 r.

²⁰ W tym punkcie wskazano, że niezbędnym jest: zapewnienie rodzinie przeżywającej trudności wsparcie asystenta rodziny oraz współfinansowanie kosztów pobytu dzieci w pieczy zastępczej.

²¹ W tym punkcie wskazano usługi jakie oferuje osobom starszym OPS oraz stwierdzono, że istnieje potrzeba umieszczania osób w domach pomocy społecznej.

²² W tym punkcie wskazano, że na terenie Otwocka brak jest placówek noclegowych dla bezdomnych i w związku z tym osoby te trzeba umieszczać w placówkach znajdujących się w innych gminach na terenie województwa mazowieckiego (na tamten moment dotyczyło to 15 osób), a co za tym idzie należy zabezpieczyć środki finansowe na ten cel.

²³ W tym punkcie ogólnie opisano kwestie związane z Programem 500+.

5. W okresie objętym kontrolą plany finansowe Ośrodka²⁴ były sporządzane na podstawie danych zawartych w Ocenie²⁵. Ośrodek przygotowywał projekty planów dysponując środkami wskazanymi w zarządzeniach Prezydenta Miasta Otwocka w sprawie projektów uchwał budżetowych oraz środkami wskazanymi w projektach planów dotacji przekazanymi przez Mazowiecki Urząd Wojewódzki, a także środkami wskazanymi w uchwałach budżetowych uchwalonych przez Radę Miasta na dany rok budżetowy. W trakcie sporządzania projektów wydatków, osobnego dla każdego rozdziału w ramach działów, uzasadniano wydatki na poziomie §§. W trakcie kolejnych okresów budżetowych Ośrodek reagował w sposób właściwy na poziom wydatków i doprowadzał do odpowiednich zmian planów finansowych. W sposób prawidłowy sporządzano sprawozdania opisowe z wykonania wydatków budżetowych oraz sprawozdania RB-28S.

Na 2016 r. zaplanowano łącznie wydatki w wysokości 40.021,3 tys. zł, w tym: w dziale 851 – ochrona zdrowia w wysokości 11,3 tys. zł, w dziale 852 – pomoc społeczna w wysokości 39.751,4 tys. zł oraz w dziale 854 – edukacyjna opieka wychowawcza w wysokości 258,6 tys. zł. Wykonanie ukształtowało się łącznie na poziomie 39.112,1 tys. zł, tj. 97,7% planu.

Na 2017 r. zaplanowano łącznie wydatki w wysokości 49.515,1 tys. zł, w tym: w dziale 851 – ochrona zdrowia w wysokości 15,9 tys. zł, w dziale 852 – pomoc społeczna w wysokości 10.683,7 tys. zł²⁶, w dziale 854 – edukacyjna opieka wychowawcza w wysokości 209,2 tys. zł oraz w dziale 855 – rodzina w wysokości 38.606,3 tys. zł. Wykonanie ukształtowało się łącznie na poziomie 48.631,1 tys. zł, tj. 98,2% planu.

Na 2018 r. zaplanowano łącznie wydatki w wysokości 47.426,7 tys. zł, w tym: w dziale 851 – ochrona zdrowia w wysokości 7,1 tys. zł, w dziale 852 – pomoc społeczna w wysokości 9.814,3 tys. zł²⁷, w dziale 854 – edukacyjna opieka wychowawcza w wysokości 125,8 tys. zł oraz w dziale 855 – rodzina w wysokości 37.479,5 tys. zł. Wykonanie na koniec I półrocza ukształtowało się łącznie na poziomie 23.880 tys. zł, tj. 50,4% planu.

(dowód: akta kontroli str. 72-221, 363-550, 1100)

6. W okresie objętym kontrolą, tj. za lata 2016 i 2017, Dyrektor OPS nie przedkładał Radzie Miasta Otwocka corocznego sprawozdania z działalności Ośrodka oraz nie przedstawiał potrzeb w zakresie pomocy społecznej.

Dyrektor OPS wyjaśnił, że dokonano innej wykładni ww. przepisu - uznano, że obowiązek ten jest realizowany w związku z przekazywaniem sprawozdań opisowych z wykonania budżetu, Ocen zasobów, w których zawarte są informacje dotyczące potrzeb finansowych, a także projektów planów finansowych i innych dokumentów finansowych.

NIK nie podziela zastosowanej przez Dyrektora wykładni. Z art. 110 ust. 9 ustawy o pomocy społecznej wynika jednoznacznie obowiązek sporządzania corocznego sprawozdania opisowego z działalności OPS, który pokazywałby całokształt działalności ośrodka oraz przedstawiania potrzeb w zakresie pomocy społecznej, na podstawie, których rada gminy mogłaby opracowywać i kierować do wdrażania lokalne programy pomocy społecznej, gdyż za takie „potrzeby” trudno uznać wnioski zawarte w podsumowaniu OZPS-u.

²⁴ Na 2016 r., 2017 r. i 2018 r.

²⁵ Należy mieć na uwadze, że np. Ocena z 2017 r. przyjmowana w 2018 r. jest podstawą do planowania budżetu na 2019 r.

²⁶ Od 2017 r. wydatki ponoszone w ramach świadczeń wychowawczych oraz świadczeń rodzinnych i z funduszu alimentacyjnego zostały przeniesione z działu 852 do nowoutworzonego działu 855.

²⁷ Od 2017 r. wydatki ponoszone w ramach świadczeń wychowawczych oraz świadczeń rodzinnych i z funduszu alimentacyjnego zostały przeniesione z działu 852 do nowoutworzonego działu 855.

Ośrodek nie uczestniczył w opracowywaniu oraz wdrażaniu realizowanych przez Miasto Otwock lokalnych programów polityki społecznej, pt. „Rodzina 3+”²⁸ i „Rodzina N+”²⁹, które funkcjonowały w okresie objętym kontrolą.

(dowód: akta kontroli str. 978-1009, 1066)

Uwagi dotyczące
badanej działalności

Zdaniem NIK, OPS powinien aktywnie zaangażować się w opracowywanie i realizację lokalnych programów polityki społecznej.

1.2. **Zatrudnianie pracowników socjalnych zgodnie z potrzebami gminy i wymogami ustawowymi**

Opis stanu
faktycznego

7. 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. Dla osób niepełnosprawnych były to: zasiłki stałe i okresowe, usługi opiekuńcze, pomoc w formie posiłków, skierowanie do domów pomocy społecznej oraz praca socjalna. Osobom dotkniętym bezrobociem oferowano: zasiłki okresowe i celowe oraz pracę socjalną, zaś osobom z problemami opiekuńczo-wychowawczymi: zasiłki okresowe i celowe, posiłki dla dzieci, pracę socjalną i wsparcie asystenta rodziny. W zależności od sytuacji mogły być stosowane także i inne formy pomocy. Należy też mieć na uwadze, że pojęcie pomoc socjalna jest bardzo szerokie, a udzielana w ramach niej pomoc przybiera różne postacie, np. dla pierwszej grupy może to być pomoc w nabyciu prawa do emerytury, dla drugiej grupy może to być pomoc w sporządzeniu CV, a dla trzeciej grupy może to być pomoc w kontakcie z lekarzem specjalistą.

(dowód: akta kontroli str. 1012-1035, 1105-1150)

8. W okresie 2016-2018 (I półrocze) ośrodek zatrudniał kolejno 23³⁰, 20³¹ i 22³² pracowników socjalnych, z tego wszyscy pracownicy byli zatrudnieni w pełnym wymiarze etatu. Pracę socjalną wykonywało odpowiednio 22, 19 i 21 pracowników socjalnych, a jeden z pracowników socjalnych zajmował stanowisko ds. stypendiów i zasiłków szkolnych.

W ww. okresie OPS spełniał zawsze przynajmniej jeden z ustawowych³³ wymogów dotyczących liczby zatrudnionych pracowników socjalnych w przeliczeniu na liczbę mieszkańców albo na liczbę rodzin i osób samotnie gospodarujących objętych pracą socjalną³⁴. Ośrodek dwukrotnie w tym okresie ogłaszał otwarte konkursy na stanowisko pracownika socjalnego, co pozwoliłoby na każdorazowe osiągnięcie obu wskaźników, lecz żaden z kandydatów nie spełniał wymogów formalnych.

(dowód: akta kontroli str. 8-12, 768, 1102)

²⁸ Program mający na celu m.in. promowanie modelu dużej rodziny i kształtowanie jej pozytywnego wizerunku, wspieranie dużej rodziny oraz zwiększenie liczby mieszkańców i stymulowanie rozwoju Miasta – realizowany na podstawie uchwały nr XLII/421/13 Rady Miasta Otwocka z dnia 01 października 2013 r. w sprawie przyjęcia programu Rodzina 3+ na terenie Miasta Otwocka.

²⁹ Program mający na celu wspieranie rodzin z dzieckiem niepełnosprawnym – realizowany na podstawie uchwały Nr LXIII/499/18 Rady Miasta Otwocka z dnia 27 marca 2018 r. w sprawie przyjęcia programu Rodzina N+ na terenie Miasta Otwocka.

³⁰ Stan na dzień 31 grudnia 2016 r.

³¹ Stan na dzień 31 grudnia 2017 r.

³² Stan na dzień 30 czerwca 2018 r.

³³ 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).

³⁴ W 2016 r. przy 44.912 mieszkańcach Otwocka i 832 środowiskach objętych pracą socjalną jeden pracownik przypadał na 1.953 mieszkańców oraz 36 rodzin albo na 2.041 mieszkańców oraz 38 rodzin, przy uwzględnieniu wyłącznie pracowników socjalnych prowadzących pracę terenową. W 2017 r. przy 44.887 mieszkańcach Otwocka i 487 środowiskach samotnych objętych pracą socjalną jeden pracownik socjalny przypadał odpowiednio na 2.244 mieszkańców oraz 24 rodziny albo na 2.362 mieszkańców oraz 26 rodzin. W 2018 r. I półrocze przy 43.265 mieszkańcach Otwocka i 363 środowiskach objętych pracą socjalną jeden pracownik socjalny przypadał odpowiednio na 1.967 mieszkańców oraz 16,5 rodziny albo na 2.060 mieszkańców oraz 17 rodzin.

1.3. Organizacja i efektywność pracy pracowników socjalnych

9. Obszar działania Ośrodka Pomocy Społecznej w Otwocku był podzielony na rejonów pracy pracowników socjalnych, które pierwotnie odpowiadały obwodom komitetów wyborczych. Kształtowanie się rejonów opiekuńczych było uzależnione od liczby zatrudnionych pracowników socjalnych.

W okresie objętym kontrolą Miasto Otwock podzielone było na XX rejonów. Ogólną zasadą było to, że jednemu pracownikowi przyporządkowany był jeden rejon. W przypadku wakatów, zwolnień lekarskich lub urlopów związanych z rodzicielstwem zastępstwo sprawował inny pracownik socjalny lub przydzielano podopiecznych innym – już zatrudnionym – pracownikom. Dodatkowo jeden pracownik socjalny, będący członkiem Zespołu Interdyscyplinarnego w Otwocku³⁵, pracował z osobami doznającymi przemocy w rodzinie oraz stosującymi przemoc. Do jego obowiązków należało m.in. uczestnictwo w grupach roboczych, wizyty u osób dotkniętych przemocą oraz koordynowanie działań innych pracowników socjalnych w zakresie przeciwdziałania przemocy w rodzinie.

Podstawowymi zadaniami pracowników socjalnych, które stanowią o ich obciążeniu pracą są: liczba rodzin, którym przyznano świadczenie pieniężne³⁶; liczba osób którym przyznano świadczenie pieniężne³⁷; przeprowadzone wywiady środowiskowe: część I³⁸, część IV – aktualizacja³⁹ i alimentacyjne⁴⁰; liczba decyzji administracyjnych wydanych w sprawach rodzin i osób z rejonu⁴¹ i praca socjalna z rodzinami/osobami, w tym wyłączna praca socjalna⁴². Pracownicy socjalni przez dwa dni w tygodniu przyjmują interesantów w budynku Ośrodka, a przez pozostałe trzy dni tygodnia łączą świadczenie pracy w terenie z pracą w Ośrodku.

Ponadto w latach 2016-2018 (I półrocze) pracownicy socjalni byli dodatkowo obciążeni inną pracą, w szczególności: wydawano opinie na potrzeby sądów rodzinnych⁴³, przeprowadzano wywiady na potrzeby przepisów ustaw o pomocy państwa w wychowaniu dzieci⁴⁴, sporządzono informacje dla Powiatowego Centrum Pomocy Rodzinie dot. sytuacji materialnej rodziców dzieci znajdujących się w pieczy zastępczej⁴⁵, sporządzano wywiady na potrzeby wydania decyzji o objęciu ubezpieczeniu zdrowotnym⁴⁶, a także dokonywano weryfikacji w zakresie zamieszkiwania dzieci w Otwocku i samotnego wychowywania dzieci⁴⁷ zgłoszonych do przedszkoli. Ponadto w 2018 r. przekazano Urzędowi Miasta listę osób zamieszkujących w budynkach i lokalach, w których wytypowano przewody kominowe⁴⁸ do czyszczenia. Dodatkowe wynagrodzenie, w postaci dodatku specjalnego, otrzymywali pracownicy socjalni za wywiady sporządzane na potrzeby wydania decyzji o objęciu ubezpieczeniu zdrowotnym, w wysokości odpowiednio: 58 zł⁴⁹ w dwóch pierwszych latach objętych kontrolą i 66 zł w 2018 r.

(dowód: akta kontroli str. 747, 750-767, 1083-1088)

³⁵ Patrz podobszar 2.3. pkt 13, str. 16.

³⁶ W kolejnych latach średnia rodzin w rejonie wynosiła: 57 w 2016 r., 53,5 w 2017 r. i 37,6 w 2018 r. (I półrocze).

³⁷ W kolejnych latach średnia osób w rejonie wynosiła: 73,7 w 2016 r., 64,7 w 2017 r. i 41 w 2018 r. (I półrocze).

³⁸ W kolejnych latach średnia liczba przeprowadzonych wywiadów część I wynosiła: 41,7 w 2016 r., 38,4 w 2017 r. i 17,7 w 2018 r. (I półrocze).

³⁹ W kolejnych latach średnia liczba przeprowadzonych wywiadów część IV wynosiła: 128,35 w 2016 r., 119,5 w 2017 r. i 54,9 w 2018 r. (I półrocze).

⁴⁰ W kolejnych latach średnia liczba przeprowadzonych wywiadów alimentacyjnych wynosiła: 3,2 w 2016 r., 2,5 w 2017 r. i 2,1 w 2018 r. (I półrocze).

⁴¹ W kolejnych latach średnia liczba wydanych decyzji wynosiła: 290,4 w 2016 r., 249,1 w 2017 r. i 115,8 w 2018 r. (I półrocze).

⁴² W kolejnych latach średnia liczba wykonanej pracy socjalnej, w tym wyłącznej pracy socjalnej wynosiła: 41,6 w tym 10,5 w 2016 r., 24,35 w tym 4,95 w 2017 r. i 18,1 w tym 5,8 w 2018 r. (I półrocze).

⁴³ Łącznie 45, w tym: 13 w 2016 r., 19 w 2017 r. i 13 w 2018 r. (I półrocze).

⁴⁴ Łącznie 84, w tym: 38 w 2016 r., 39 w 2017 r. i 7 w 2018 r. (I półrocze).

⁴⁵ Łącznie 65, w tym: 26 w 2016 r., 23 w 2017 r. i 16 w 2018 r. (I półrocze).

⁴⁶ Łącznie 474, w tym: 186 w 2016 r., 249 w 2017 r. i 39 w 2018 r. (I kwartał).

⁴⁷ Łącznie 243, w tym: 2 w 2016 r., 133 w 2017 r. i 108 w 2018 r. (I półrocze).

⁴⁸ Na potrzeby wytypowania listy przeprowadzono 108 weryfikacji.

⁴⁹ Uwaga wskazane kwoty obejmują również koszty pracodawcy, tj. tzw. ZUS pracodawcy i składkę na Fundusz Pracy.

10. Według Oceny zasobów za lata 2016 i 2017 jako główne przyczyny korzystania z pomocy wskazano: ubóstwo, długotrwałą lub ciężką chorobę, niepełnosprawność, bezrobocie oraz potrzebę ochrony macierzyństwa.

Ośrodek w 2016 r. udzielił pomocy łącznie 1.351 rodzinom. Pomoc była wielokrotnie udzielana jednej osobie/rodzinie z kilku różnych przyczyn. Do najczęstszych przyczyn korzystania z pomocy społecznej należały: ubóstwo – 701 rodzin, tj. 51,9% ogółu rodzin; długotrwała lub ciężka choroba – 512 rodzin, tj. 37,9%; niepełnosprawność – 430 rodzin, tj. 31,8%, bezrobocie – 272 rodziny, tj. 20,1% oraz potrzeba ochrony macierzyństwa – 98 rodzin, tj. 7,3%.

W 2017 r. objęto wsparciem łącznie 1.170 rodzin, a do najczęstszych przyczyn udzielania wsparcia należały: ubóstwo – 652 rodziny, tj. 55,7% ogółu rodzin; długotrwała lub ciężka choroba – 483 rodziny, tj. 41,3%; niepełnosprawność – 428 rodzin, tj. 36,6%; bezrobocie – 208 rodzin, tj. 17,8% oraz potrzeba ochrony macierzyństwa – 88 rodzin, tj. 7,5%.

Natomiast w I połowie 2018 r. pomocą objęto 867 rodzin, którym udzielano najczęściej pomocy z powodów: ubóstwa – 484 rodziny, tj. 55,18% ogółu rodzin; niepełnosprawności – 329 rodzin, tj. 38%; długotrwałej lub ciężkiej choroby – 313 rodzin, tj. 36,1%; bezrobocia – 112 rodzin, tj. 12,9% oraz potrzeby ochrony macierzyństwa – 53 rodziny, tj. 6,1%.

Z analizy danych za lata 2016-2017 wynika, że w 2016 r. z usług Ośrodka przestało korzystać 330 rodzin, a w 2017 r. zaczęło korzystać 149 rodzin. Dane porównawcze w zakresie odpływów i przyływów klientów między latami 2017-2018 będą dostępne po dniu 31 grudnia 2018 r.

(dowód: akta kontroli str. 748-749)

11. Szczegółowym badaniem objęto dokumentację 31 losowo wybranych podopiecznych Ośrodka, którzy korzystali ze wsparcia OPS w okresie objętym kontrolą. W analizowanej próbie główną przyczyną udzielania pomocy było w 22 przypadkach ubóstwo, w 12 – bezrobocie, w 11 – przemoc, a w pięciu – problemy opiekuńczo-wychowawcze oraz w dziewięciu niepełnosprawność lub/i długotrwała choroba.

Ze wszystkimi osobami objętymi wsparciem z powodu ubóstwa, bezrobocia, problemów opiekuńczo-wychowawczych i/lub niepełnosprawności/długotrwałej choroby, regularnie przeprowadzano wywiady środowiskowe⁵⁰, a podczas ich przeprowadzania kompletowano dokumentację niezbędną do określenia zasadności oraz formy wsparcia. Wyjątek stanowili podopieczni objęci wsparciem z powodu podejrzenia wystąpienia przemocy, wobec których Ośrodek - jako utartą praktykę - stosował wizyty monitoringowe⁵¹ (w tym: niezapowiedziane; w asyście funkcjonariusza policji lub asystenta rodziny), a jedynie wobec części z nich, którzy objęci zostali pomocą również z innych tytułów prowadzono wywiady środowiskowe⁵². Ponadto w związku z objęciem procedurą Niebieskiej Karty, Ośrodek organizował spotkania grup roboczych Zespołu Interdyscyplinarnego⁵³, na które zapraszane były osoby podejrzane o stosowanie przemocy jak i osoby, wobec których przemoc miała być stosowana, celem diagnozowania przemocy w rodzinie oraz inicjowana działań zapobiegawczych w stosunku do osób stosujących przemoc i dotkniętych przemocą.

⁵⁰ Łącznie przeprowadzono 134 rodzinne wywiady środowiskowe wobec 20 podopiecznych.

⁵¹ 11 podopiecznych, wobec których stosowano przemoc objętych zostało 29 wizytami monitoringowymi w środowisku.

⁵² Przeprowadzono 31 wywiadów środowiskowych wobec 11 podopiecznych.

⁵³ Dla 9 podopiecznych dotkniętych przemocą oraz osób stosujących przemoc zorganizowano 24 spotkania grup roboczych Zespołu Interdyscyplinarnego.

Z grupy 31 losowo wybranych podopiecznych, 16 przyznano zasiłki okresowe⁵⁴ z tytułu bezrobocia lub długotrwałej choroby. Ponadto trzech z 31 podopiecznych otrzymywało zasiłek stały. Zasiłki celowe otrzymało 20 z 31 osób, którym przyznano ich łącznie 142. Zasiłki celowe przyznawane były m.in. na zakupy opału, pokrycie kosztów leczenia, opłaty związane z eksploatacją mieszkań, żywność, odzież czy środki czystości. Jednej osobie z próby poddanej szczegółowej kontroli przyznano usługi opiekuńcze w miejscu zamieszkania. Oprócz tego pięciu podopiecznych korzystało z zasiłków mieszkaniowych, dwie osoby otrzymywały świadczenia z funduszu alimentacyjnego, osiem zasiłki rodzinne, siedem otrzymywało darmowe posiłki, a trzy objęte zostały ubezpieczeniem zdrowotnym finansowanym ze środków publicznych. Z pięcioma podopiecznymi zawarto kontrakty socjalne określające sposób współdziałania pomiędzy podopiecznymi a pracownikami socjalnymi.

W stosunku do wszystkich podopiecznych świadczona była praca socjalna w szerokim zakresie (m.in. rozmowy wspierające, pomoc w załatwianiu spraw urzędowych, pomoc w znalezieniu pracy, propozycje objęcia wsparciem psychologicznym).

Ze zbadanej dokumentacji wynikało, że pracownicy socjalni rzetelnie rozpoznawali sytuację majątkową wnioskodawców oraz rodziną. Prowadzili również działania we współpracy z innymi instytucjami, mające zwiększyć skuteczność udzielanej pomocy (m.in. z Komendą Powiatową Policji w Otwocku, szkołami, kuratorami sądowymi czy z przedszkolami).

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

W zbadanej próbie 31 spraw poddanych szczegółowej kontroli znajdowało się 26 spraw zakończonych, w których osoby/rodziny zaprzestały korzystania z pomocy społecznej. Można uznać, że w 16 wypadkach (czyli 62%) doszło do usamodzielnienia się, czyli został osiągnięty cel udzielania pomocy społecznej, z tego:

- w ośmiu przypadkach podopieczni zmagający się z problemem bezrobocia podjęli zatrudnienie. Wpływ na to miała m.in. praca socjalna polegająca na rozmowach wzmacniających, motywowanie do podjęcia zatrudnienia, a także aktywna pomoc pracowników socjalnych w poszukiwaniu pracy;
- w jednym przypadku problemy opiekuńczo-wychowawcze podopiecznej zostały zażegnane po udzieleniu wsparcia w postaci pracy socjalnej oraz objęciu pomocą asystenta rodziny;
- pięć spraw prowadzonych w związku z podejrzeniem wystąpienia przemocy w rodzinie zakończono ze względu na poprawę sytuacji i zaprzestanie stosowania przemocy domowej. Wpływ na to miało m.in. objęcie środowisk procedurą Niebieskiej Karty oraz aktywne monitorowanie sytuacji w rodzinie przez pracowników socjalnych.

Pozostałe sprawy zakończyły się w inny sposób: w dwóch przypadkach młodzież sprawiająca problemy opiekuńczo-wychowawcze została umieszczona w Młodzieżowym Ośrodku Wychowawczym; jednego z podopiecznych umieszczono w Domu Pomocy Społecznej; jednego w zakładzie opiekuńczo-leczniczym; cztery z powodu wyprowadzenia się jednej ze stron przemocy oraz jedna z powodu śmierci osoby podejrzanej o stosowanie przemocy; dwoje podopiecznych nabyło uprawnienia emerytalne, w związku z czym przestało zmagać się z problemem

⁵⁴ Średnio każdy spośród 16 podopiecznych uzyskujących zasiłki okresowe otrzymywał je przez 7 miesięcy.

ubóstwa; jedna osoba przestała wnosić o wsparcie finansowe Ośrodka bez podania przyczyny.

(dowód: akta kontroli str. 1105-1150)

12. W Ośrodku obowiązuje Regulamin Wynagradzania Pracowników⁵⁵, który określa m.in. zasady ustalania wynagrodzenia zasadniczego, przyznawania dodatków⁵⁶, dodatków funkcyjnych i specjalnych⁵⁷, nagród uznaniowych⁵⁸ oraz premii.

Pensja pracownika socjalnego w latach 2016-2018 (I półrocze) składała się zazwyczaj z następujących elementów: wynagrodzenie zasadnicze, dodatek stażowy, dodatek za pracę w środowisku i dodatek specjalny. Ponadto elementami związanymi z przychodami pracowników były: nagrody, w tym jubileuszowe, ekwiwalenty za odzież i pranie oraz dodatkowe wynagrodzenie roczne (DWR). Premie w ww. okresie nie były przyznawane. W latach objętych kontrolą średnie miesięczne wynagrodzenie pracownika socjalnego⁵⁹ kształtowało się na poziomie: 5.040 zł (przy 23 pracownikach socjalnych) w 2016 r., 5.416 zł (20) w 2017 r. i 5.247 zł (23).

Natomiast średnie miesięczne wynagrodzenie brutto, bez DWR i bez kosztów pracodawcy, wynosiło: 4.119 zł w 2016 r., 4.497 zł w 2017 r. i 4.173 zł w I półroczu 2018 r. Różnica pomiędzy latami 2016-2017 wynikała z tego, że do średniego wynagrodzenia brano pod uwagę w 2016 r. 21 pracowników, a w 2017 r. 19, zaś pomiędzy latami 2017-2016 różnica wynika z tego, że w 2018 r. nie przyznano jeszcze nagród, które są wypłacane jesienią, w okresie, kiedy przypada dzień pracownika socjalnego (21 listopada).

Wynagrodzenie pracowników socjalnych przekraczało minimalne wynagrodzenie w kolejnych latach (1.850 zł w 2016 r., 2.000 zł w 2017 r. i 2.100 zł w 2018 r.). Nieznacznie różniło się od podawanego przez GUS⁶⁰ przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia w sektorze przedsiębiorstw i gospodarce narodowej w 2016 r. – 4.227 zł (niższe) i 4.047 zł (wyższe) oraz w 2017 r. – 4.530 zł (n) i 4.272 zł (w). Natomiast było znacznie niższe od średniego wynagrodzenia w I kw. 2018 r. – 4.700 zł (n) i 4.623 zł (n), co spowodowane jest częściowo brakiem nagród u pracowników socjalnych. Wynagrodzenie, to jest w sposób znaczący mniejsze od średniego majowego 2018 r. wynagrodzenia brutto w województwie mazowieckim w ośmiu sektorach⁶¹, a jest zbliżone do wynagrodzenia w dwóch sektorach⁶².

(dowód: akta kontroli str. 39-61, 770-772, 780-798)

13. W latach 2016-2018 (I półrocze) wpłynęło łącznie osiem skarg⁶³ na sprawy związane z funkcjonowaniem Ośrodka lub działaniami jego pracowników. Cztery z nich dotyczyły pracowników socjalnych⁶⁴ - obywatele wyrażali niezadowolenie z podejmowanych przez nich działań. Skargi te zostały uznane przez Dyrektora

⁵⁵ Wprowadzony zarządzeniem nr 8/2009 Kierownika Ośrodka z dnia 17 czerwca 2009 r.

⁵⁶ Dodatek dla pracowników socjalnych za pracę w środowisku.

⁵⁷ Dodatek specjalny może być przyznany za okresowe zwiększenie obowiązków służbowych lub powierzenie dodatkowych zadań.

⁵⁸ Nagrody mogą być przyznawane: za szczególne osiągnięcia w pracy zawodowej, z okazji Dnia Pracownika Socjalnego i za wykonywanie dodatkowych zadań. Wysokość jest określana przez przyzmat: oceny wyników, stopnia złożoności i trudności wykonywanych zadań, dyspozycyjności, wykonywania dodatkowych zadań i podejmowania działań innowacyjnych.

⁵⁹ Na które składało się: wynagrodzenie z umowy o pracę, dodatki specjalne, nagrody, DWR i pochodne od wynagrodzeń, czyli ZUS pracodawcy i Fundusz Pracy.

⁶⁰ Patrz: wynagrodzenia.pl/gus

⁶¹ Sektor przedsiębiorstw – 5.621 zł, przemysł – 5.208 zł, przetwórstwo przemysłowe – 5.017 zł, budownictwo – 6.147 zł, handel, naprawa pojazdów samochodowych – 5.693 zł, informacja i komunikacja – 9.269 zł, transport i gospodarka magazynowa – 4.662 zł i obsługa rynku nieruchomości – 6.423 zł.

⁶² Administrowanie i działalność wspierająca – 3.873 zł i zakwaterowanie i gastronomia – 4.036 zł.

⁶³ Po cztery skargi w 2016 r. i 2017 r., w tym trzy skargi w 2016 r. zostały przekazane przez Urząd Miasta Otwocka. W 2018 r. nie wpłynęła ani jedna skarga, zaś w całym okresie nie wpłynął ani jeden wniosek.

⁶⁴ Odpowiednio jedna skarga w 2016 r. i trzy skargi w 2017 r.

za bezzasadne. W jednym przypadku zmieniono – za obopólną zgodą zainteresowanego i pracownika – pracownika socjalnego.

Dyrektor Ośrodka wydał 134 decyzje odmowne we wszystkich sprawach prowadzonych przez Ośrodek, z tego: 56 w 2016 r., 48 w 2017 r. i 30 w 2018 r. (I połowa). Tylko w jednej ze spraw⁶⁵ wniesiono odwołanie do Samorządowego Kolegium Odwoławczego. Ostatecznie sprawa ta była badana przez Wojewódzki Sąd Administracyjny w Warszawie, który uchylił wniesioną skargę⁶⁶. Praktyczny brak odwołań spowodowany był tym, że najczęściej decyzja odmowna była wydawana obok kilku decyzji pozytywnych, a wszystkie te decyzje objęte były wspólnym wnioskiem.

(dowód: akta kontroli str. 551, 570-620, 1077-1080)

Ustalone
nieprawidłowości

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

1. Brak działań ze strony OPS w celu opracowania gminnej strategii rozwiązywania problemów społecznych, co – zgodnie z art. art. 16b i 17 ust. 1 pkt 1 w związku z art. 110 ust. 1 ustawy o pomocy społecznej - należy do zadań gminy w zakresie pomocy społecznej wykonywanych przez ośrodki pomocy społecznej;
2. Niesporządzanie rocznego sprawozdania opisowego z działalności OPS, które powinno być przedkładane Radzie Miasta Otwocka, co stanowi naruszenie art. 110 ust. 9 ustawy o pomocy społecznej.
3. Nieprzedkładanie Radzie Miasta Otwocka potrzeb w zakresie pomocy społecznej, które powinny być podstawą opracowania i realizacji lokalnych programów społecznych, co stanowi naruszenie art. 110 ust. 9 ustawy o pomocy społecznej.

Ocena częściowa

Najwyższa Izba Kontroli ocenia pozytywnie mimo stwierdzonych nieprawidłowości działalność kontrolowanej jednostki w zbadanym zakresie.

2. Warunki pracy pracowników socjalnych⁶⁷

2.1. Ocena ryzyka zawodowego pracowników socjalnych i spełnianie wymogów BHP przez pracodawcę

Opis stanu
faktycznego

1. W okresie objętym kontrolą kwestie przestrzegania zasad i przepisów oraz warunków środowiska pracy w OPS w Otwocku nie były kontrolowane przez Państwową Inspekcję Pracy. Natomiast były przedmiotem kontroli Państwowego Powiatowego Inspektora Sanitarnego w Otwocku⁶⁸, w związku ze skargą dotyczącą palenia papierosów przed siedzibą Ośrodka. W trakcie kontroli stwierdzono, że przed wejściem do Ośrodka ustawiona była popielniczka, a nie stwierdzono osób palących i korzystających z niej. Podczas czynności kontrolnych usunięto popielniczkę i w widocznych miejscach wywieszono informacje o zakazie palenia tytoniowych.

(dowód: akta kontroli str. 552-569)

2. Na terenie Ośrodka funkcjonuje Organizacja Zakładowa NSZZ „Solidarność” Regionu Mazowsze (organizacja związków zawodowych lub OZZ), która poinformowała, że od IV kwartału 2015 r. warunki pracy pracowników socjalnych

⁶⁵ Dot. zasiłku stałego.

⁶⁶ Wyrok z dnia 20 kwietnia 2018 r., sygn. akt I SA/Wa 1226/17.

⁶⁷ W celu poznania opinii pracowników socjalnych na temat wykonywanej pracy, w tym m.in. warunków pracy, przestrzegania ich praw pracowniczych, czy też dostępności do szkoleń i współpracy z podmiotami publicznymi, rozdano anonimową ankietę. Wypełnione ankietę zwróciło 17 pracowników socjalnych z 21, tj. 81%. Opinie wyrażone w ankietach zostały wplecione w wystąpienie, jako komentarz do niektórych opisywanych zagadnień.

⁶⁸ Kontrola przeprowadzona dn. 2 marca 2016 r.

znacznie się polepszyły. Szczególnie przyczyniło się do tego zmniejszenie liczby pracowników w pokojach⁶⁹. Natomiast zdaniem OZZ warunki pracy znacznie poprawiłoby umieszczenie klimatyzacji w pokojach, a także możliwość korzystania przez pracowników socjalnych z samochodów prywatnych do celów służbowych.

(dowód: akta kontroli str. 975-977)

3. W okresie objętym kontrolą na terenie Ośrodka obowiązywała⁷⁰ instrukcja bezpieczeństwa i higieny pracy i przepisów przeciwpożarowych. Natomiast w Ośrodku nie było pracownika lub osoby wykonującej zadania służby BHP, co stanowi naruszenie art. 237¹¹ Kodeksu pracy. Zadania z zakresu BHP – w razie potrzeby – realizował na podstawie bezpłatnych konsultacji, zatrudniony w Urzędzie Miasta Otwocka starszy specjalista ds. BHP. Zadania w zakresie zwalczania pożarów i ewakuacji pracowników w razie jego wystąpienia realizował Dyrektor Ośrodka. Osobą wyznaczoną do udzielania pierwszej pomocy był jeden z pracowników socjalnych.

Spośród 25 pracowników socjalnych pracujących w okresie objętym kontrolą 24 legitymowało się ważnymi szkoleniami BHP i ppoż., ale dopiero od czerwca 2016 r., co wynikało z niedopatrzeń oraz z powodu braku pracownika wykonującego zadania służby BHP. Jeden pracownik socjalny nie posiadał takich szkoleń, gdyż legitymował się zaświadczeniem o ukończeniu szkolenia wystawionego na potrzeby innego pracodawcy i na inne stanowisko pracy, a obecny pracodawca uznał je za wystarczające. Brak szkoleń stanowił naruszenie art. 237³§2 Kodeksu pracy⁷¹.

W okresie objętym kontrolą nie wystąpił ani jeden wypadek przy pracy lub zdarzenie spełniające znamiona takiego wypadku. Wszyscy pracownicy socjalni posiadali wstępne badania lekarskie⁷², badania kontrolne⁷³, a także ważne badania okresowe⁷⁴.

(dowód: akta kontroli str. 799-800, 831-832, 1010-1011, 1083-1088, 1101)

4. W sierpniu 2016 r. wprowadzono Oceny Ryzyka Zawodowego na poszczególnych stanowiskach pracy w Ośrodku Pomocy Społecznej⁷⁵. Dokumentacja została opracowana przez zespół składający się z pracownika socjalnego oraz Zastępcy Dyrektora Ośrodka, a także przy współudziale Dyrektora Ośrodka. Przygotowano karty analiz – oceny ryzyka dla czterech grup stanowisk pracy, w tym dla grupy obejmującej stanowiska: specjalisty pracy socjalnej, starszego pracownika pracy socjalnej oraz pracownika socjalnego.

Pracownicy socjalni Ośrodka nie składali na piśmie oświadczeń o zapoznaniu się z oceną ryzyka zawodowego, co spowodowane miało być tym, że ryzyka te omawiane były na szkoleniu z zakresu BHP w czerwcu 2016 r. oraz na spotkaniach z pracownikami. Izba nie przyjmuje wyjaśnień w tym zakresie, gdyż szkolenie było przeprowadzone na dwa miesiące przed wprowadzeniem oceny ryzyka zawodowego, a spotkania z pracownikami nie zostały udokumentowane, np. zbiorczymi listami obecności.

⁶⁹ Do końca III kwartału 2015 r. pracownicy socjalni byli skupieni w pokojach cztero- i pięć-osobowych, zaś od IV kwartału w pokojach dwu- i trzy-osobowych.

⁷⁰ Wprowadzona zarządzeniem nr 14/2014 r. Dyrektora Ośrodka z dnia 31 grudnia 2014 r. w sprawie wprowadzenia Instrukcji bezpieczeństwa (...).

⁷¹ Pracodawca jest obowiązany zapewnić przeszkolenie pracownika w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy przed dopuszczeniem go do pracy oraz prowadzenie okresowych szkoleń w tym zakresie. Szkolenie pracownika przed dopuszczeniem do pracy nie jest wymagane w przypadku podjęcia przez niego pracy na tym samym stanowisku pracy, które zajmował u danego pracodawcy bezpośrednio przed nawiązaniem z tym pracodawcą kolejnej umowy o pracę.

⁷² Trzech pracowników w okresie objętym kontrolą.

⁷³ O ile wystąpiła taka potrzeba.

⁷⁴ 22 pracowników w okresie objętym kontrolą.

⁷⁵ Zarządzenie nr 9/2016 Dyrektora Ośrodka z dnia 3 sierpnia 2016 r. w sprawie wprowadzenia Oceny Ryzyka (...).

W dokumencie tym wymieniono 19 możliwych zdarzeń niepożądanych⁷⁶, określono dla nich przyczyny zagrożenia, przewidziano najbardziej prawdopodobne konsekwencje, oceniono przy pomocy jakościowej metody oceny ryzyka zawodowego w miejscu pracy⁷⁷, wskazano kategorię ryzyka, a także opisano działania do zastosowania w celu obniżenia lub utrzymania poziomu ryzyka.

W lipcu 2018 r. wprowadzono „nowe” Oceny Ryzyka Zawodowego⁷⁸. Zarazem nowe, jak i poprzednio obowiązujące Oceny Ryzyka Zawodowego nie były konsultowane z przedstawicielami wskazanymi przez związek zawodowy działający na terenie Ośrodka. Dyrektor OPS wyjaśnił, że spowodowane to było niedopatrzeniem z jego strony.

Zdaniem NIK, doszło tu do naruszenia przepisów Kodeksu pracy. Brak Ocen Ryzyka Zawodowego w okresie styczeń-lipiec 2016 r., stanowi naruszenie art. 226 pkt 1 Kodeksu pracy. Brak konsultacji przy wprowadzaniu Ocen Ryzyka Zawodowego z 2016 r. i 2018 r., stanowi naruszenie art. 237^{11a} § 1 pkt 1 Kodeksu pracy⁷⁹. Brak oświadczeń pracowników o zapoznaniu się z Oceną z 2016 r., narusza art. 226 pkt 2 Kodeksu pracy.

(dowód: akta kontroli str. 695-746, 1098-1099)

5. Ośrodek Pomocy Społecznej w Otwocku zajmował parter wielorodzinnego domu mieszkalnego. Każde z dwóch wejść do Ośrodka, przeznaczonych dla osób zainteresowanych, wyposażone było w podjazd dla osób niepełnosprawnych wraz z poręczami. Ośrodek nie korzystał z usług bezpośredniej ochrony fizycznej osób i mienia. Korytarze/hol, miały podłogę z płytek ceramicznych⁸⁰, wyposażone były w siedziska dla oczekujących oraz boksy dla interesantów. Na ścianach wywieszono znaki informacyjne⁸¹, instrukcje⁸² oraz informacje dla interesantów⁸³. Brakowało punktu obsługi klienta⁸⁴.

Nie było także pomieszczenia do rozmów z podopiecznymi i zapewnienia im poufności rozmów z pracownikami socjalnymi.

Ośrodek zasadniczo spełniał warunki techniczne⁸⁵ oraz wymogi zawarte w ogólnych przepisach BHP⁸⁶, przepisach przeciwpożarowych⁸⁷ oraz w przepisach dotyczących stanowisk pracy⁸⁸. W szczególności dotyczyło to: dróg ewakuacyjnych i ich oznaczenia, środków przeciwpożarowych, wysokości wszystkich pomieszczeń⁸⁹,

⁷⁶ 1) Potknięcia, poślizgnięcia (...), upadek na niższy poziom, potknięcie (...) itp., uderzenie o nieruchome przedmioty; 2) Korzystanie ze schodów; 3) Porażenie prądem elektrycznym; 4) Zagrożenia elementami mechanicznymi; 5) Wdychanie szkodliwych substancji chemicznych; 6) Obsługa komputera – zła organizacja pracy z komputerem; 7) Temperatura; 8) Nadmierne obciążenie narządu wzroku; 9) Czynności związane z udzielaniem pierwszej pomocy; 10) Ładunek elektromagnetyczny; 11) Pole elektromagnetyczne; 12) Obciążenie nerwowo-psychiczne - Stres; 13) Hałas; 14) Pożar; 15) Obciążenie psychiczne; 16) Złe oświetlenie stanowiska pracy; 17) Wypadek komunikacyjny; 18) Choroby; 19) Agresja słowna, fizyczna.

⁷⁷ Metoda Risk Score.

⁷⁸ Zarządzenie nr 8/2018 Dyrektora Ośrodka z dnia 2 lipca 2018 r. w sprawie wprowadzenia Oceny Ryzyka (...).

⁷⁹ Pracodawca konsultuje z pracownikami lub ich przedstawicielami wszystkie działania związane z bezpieczeństwem i higieną pracy, w szczególności dotyczące oceny ryzyka zawodowego występującego przy wykonywaniu określonych prac oraz informowania pracowników o tym ryzyku.

⁸⁰ Nie ślizgających się, w stanie dobrym bez widocznych ubytków.

⁸¹ Dot. ewakuacji, zakazu palenia, rozmieszczenia gaśnic przeciwpożarowych.

⁸² Instrukcje: przeciwpożarowa ogólna oraz postępowania na wypadek pożaru, poglądowe plany ewakuacyjne.

⁸³ Np. z zakresu świadczeń wychowawczych oraz rodzinnych, bezpłatnej pomocy prawnej, czy też pomocy osobom narażonym na przemoc.

⁸⁴ Osoby zainteresowane zaciągają informacji w pomieszczeniu sekretariatu.

⁸⁵ Rozporządzenie Ministra Infrastruktury z dnia 12 kwietnia 2002 r. w sprawie warunków technicznych, jakim powinny odpowiadać budynki i ich usytuowanie (Dz. U. z 2015 r., poz. 1422, ze zm.).

⁸⁶ Rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia z dnia 26 września 1997 r. w sprawie ogólnych przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy (Dz. U. z 2003 r., poz. 1650, ze zm.).

⁸⁷ Rozporządzenie Ministra Spraw Wewnętrznych i Administracji z dnia 7 czerwca 2010 r. w sprawie ochrony przeciwpożarowej budynków, innych obiektów budowlanych i terenów (Dz. U. poz. 719).

⁸⁸ Rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 1 grudnia 1998 r. w sprawie bezpieczeństwa i higieny pracy na stanowiskach wyposażonych w monitory ekranowe (Dz. U. poz. 973).

⁸⁹ 306 cm.

oświetlenia, toalet oraz pokoju socjalnego. Stwierdzone niewielkie nieprawidłowości zostały usunięte podczas trwania niniejszej kontroli⁹⁰.

Ogólny stan ośmiu pokoi zajmowanych przez pracowników socjalnych był dobry. Pomieszczenia były czyste, a także nie wymagały remontu, ani odmalowania. W pokojach znajdowały się różnego rodzaju instrukcje⁹¹. Zachowane były normy dotyczące wolnej objętości pomieszczenia⁹² i wolnej powierzchni podłogi⁹³. We wszystkich pomieszczeniach drzwi i okna były w stanie prawidłowym. W oknach zamontowane były rolety chroniące przed światłem. Zastosowana w pokojach instalacja oświetleniowa – oprawy oświetleniowe rastrowe – była sprawna i nie powodowała dyskomfortu w użytkowaniu. Na podłogach była położona wykładzina PCV termozgrzewalna. Ogólny stan mebli w pokojach był dobry lub bardzo dobry. W organizacji stanowisk komputerowych nie stwierdzono większych nieprawidłowości. We wszystkich pokojach znajdowały się kratki wentylacyjne. Stwierdzone niedociągnięcia⁹⁴ usunięto lub zaczęto usuwać podczas kontroli⁹⁵.

Liczba stanowisk komputerowych odpowiadała liczbie pracowników, a każdy pracownik miał zapewniony dostęp do drukarki. Pracownicy mieli zapewniony dostęp do urządzenia wielofunkcyjnego, kserokopiarek i niszczarki. Od stycznia 2018 r. pracownicy socjalni posiadali nieograniczony dostęp do systemu informacji prawnej Wydawnictwa Legalis Administracja Online⁹⁶. Od kwietnia 2016 r. do grudnia 2017 r. pracownicy mieli ograniczony dostęp⁹⁷ do programu wydawnictwa LEX Pomoc Społeczna Premium.

(dowód: akta kontroli str. 621-654, 1101)

6. Pracownikom socjalnym pracującym w terenie używającym własnej odzieży i obuwia roboczego, która jest narażona na zniszczenie lub znaczne zabrudzenie, przysługiwał ekwiwalent pieniężny oraz ekwiwalent pieniężny za pranie odzieży⁹⁸. Wysokość ekwiwalentu pieniężnego była ustalana corocznie na podstawie aktualnych cen. Rodzaj przysługującej odzieży i obuwia roboczego oraz przewidywane okresy użytkowania zostały określone następująco: kurtka zimowa – 3 sezony zimowe (ekwiwalent w 2016 r. – 150 zł, a w 2017 r. – 180 zł), płaszcz wiosenno-jesienny – 36 miesięcy (130 zł i 160 zł), półbuty – 12 miesięcy (120 zł i 150 zł) i kozaki zimowe – 2 sezony zimowe (140 zł i 170 zł). Miesięczny ekwiwalent za pranie odzieży został określony w wysokości 6 zł w 2016 r. i 8 zł w 2017 r. W 2016 r. pracownikom socjalnym z tytułu ekwiwalentów wypłacono środki pieniężne w wysokości 5.563,22 zł, tj. średnio na pracownika 253 zł, a w 2017 r. 10.784,81 zł, tj. średnio 431 zł. Wysokość ekwiwalentów na 2018 r. nie została jeszcze określona, gdyż jest to czynione w II połowie roku.

Uwagi dotyczące
badanej działalności

Zdaniem NIK, ze względu na wąski katalog garderoby wymienionej w wewnętrznych przepisach Ośrodka, za którą przysługuje ekwiwalent, pracodawca powinien rozważyć jego rozszerzenie.

⁹⁰ Wymieniono dwie przepalone żarówki, zamknięto skrzynkę rozdzielczą oraz uzupełniono brak węża w szafce hydrantowej.

⁹¹ BHP przy pracach administracyjno-biurowych oraz przy obsłudze kserokopiarki, instrukcje postępowania na wypadek powstania pożaru oraz bezpieczeństwa pracy przy monitorach ekranowych, a także informacje dot. udzielania pierwszej pomocy.

⁹² 13 m³ na każdego z pracowników jednocześnie zatrudnionych.

⁹³ 2 m² na każdego z pracowników jednocześnie zatrudnionych.

⁹⁴ W czterech pokojach stwierdzono ogólne nieprawidłowości dotyczące ustawienia mebli, co spowodowane było ustawieniem w jednym przypadku stanowiska komputerowego tyłem do okna lub problemami z dogodnym dojściem do stanowiska pracy. W dwóch przypadkach wypadły tyły szaf. Jedno stanowisko komputerowe było ustawione tyłem do okna. W trzech pokojach były suche plamy na sufitach, a w jednym pokoju kratka wentylacyjna była zasłonięta. Przy drzwiach jednego pokoju stały ustawione pudełka z aktami urzędowymi przeznaczonymi do archiwizacji, na których ułożone były reklamówki z plastikowymi korkami.

⁹⁵ Z wyjątkiem szaf, które są w trakcie naprawy i plam na sufitach.

⁹⁶ 46 stanowisk komputerowych mogących działać jednocześnie on-line (w 2017 r. – jedno stanowisko).

⁹⁷ Dwa stanowiska komputerowe mogące działać jednocześnie on-line.

⁹⁸ No podstawie zarządzeń Kierownika Ośrodka Pomocy Społecznej nr 2/98 z dnia 7 grudnia 1998 r. i nr 10a/2009 z dnia 26 listopada 2009 r. oraz zarządzenia Dyrektora Ośrodka nr 8/2014 z dnia 23 października 2014.

7. Zgodnie z zawartymi umowami o świadczenie usług transportowych na rzecz Ośrodka⁹⁹ pracownicy korzystają z tych usług dwa razy w tygodniu we wtorki i czwartki. W latach objętych kontrolą Ośrodek na usługi transportowe wydatkował łącznie 53.959,7 zł, z tego: 27.020 zł - w 2016 r., 26.939,70 zł - w 2017 r. i 12.523 zł w 2018 r. (do dnia 10 lipca br.).

Miasto Otwock podzielone jest na 20 rejonów pracy socjalnej. Dni w których dostępne są usługi transportowe pokrywają się z dniami przyjęć interesantów części pracowników socjalnych¹⁰⁰, z tym że pracownicy obsługujący rejon centrum miasta nie korzystają z usług transportowych. Pracownicy socjalni mają prawo do zwrotu kosztów podróży w rejon opiekuńczy; warunkiem zwrotu jest udokumentowanie poniesionych wydatków. W okresie objętym kontrolą żaden z pracowników socjalnych nie zwrócił się z wnioskiem o zwrot kosztów takiej podróży. Zdaniem Dyrektora pracownicy nie zgłaszali w okresie objętym kontrolą uwag i wniosków, co do rozkładu dni terenowych. W przypadku wniosków pracowników Dyrektor jest skłonny dokonać zmian.

Pracownicy w ankietach wskazywali, że są zainteresowani możliwością wykorzystywania pojazdów prywatnych do celów służbowych. Natomiast według Dyrektora Ośrodka, zapewnione usługi transportowe oraz możliwość korzystania z transportu miejskiego i zbiorowego są wystarczające.

Uwagi dotyczące
badanej działalności

Zdaniem NIK, Dyrektor Ośrodka powinien rozważyć uzupełnienie dostępnych dla pracowników środków transportu o możliwość wykorzystywania prywatnych pojazdów do celów służbowych, co jest zgodne z oczekiwaniami OZZ i pracowników oraz pomoże usprawnić ich pracę.

Ponadto szczególnie niekorzystna wydaje się sytuacja pracownika socjalnego obsługującego rewir XVI – który jest największym rewirem, oddalonym od centrum miasta¹⁰¹ i niescalonym – gdzie dni świadczenia usług transportowych pokrywają się z jego dyżurami w Ośrodku. Zdaniem Izby powinno się rozważyć zmianę rozkładu pracy tego pracownika oraz reorganizację obszaru tego rejonu.

(dowód: akta kontroli str. 747, 938-955, 1083-1088)

2.2. Naruszanie praw pracowniczych pracowników socjalnych, w tym mobbing

Opis stanu
faktycznego

8. 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 Otwocka. Zdaniem OZZ prawa pracownicze pracowników Ośrodka były przestrzegane.

(dowód: akta kontroli str. 552-569,)

9. Pracodawca nie przeciwdziałał w sposób sformalizowany mobbingowi¹⁰². W Ośrodku nie przyjęto pisemnych procedur dotyczących walki z tym zjawiskiem,

⁹⁹ Umowy z dni: 12 stycznia 2016 r., 2 stycznia 2017 r. i 2 stycznia 2018 r.

¹⁰⁰ Wtorek jest dniem przyjęć interesantów dla 6 rewirów, tj.: III - Centrum Otwocka, VI - Śródborów, VII - Osiedle Stadion, X - Centrum Otwocka, XIV - Świder Centrum, centralna część Otwocka, XV - Osiedle Samorządowa, część Otwocka wschodniego. Czwartek jest dniem przyjęć interesantów dla 5 rewirów, tj.: I - część Otwock Świder Wschodni, II - część Otwock Świder Zachodni, IV - centrum Otwocka, Osiedle Warszawska, IX - Soplicowo, Osiedle Kmicica, XX - centrum Otwocka. Wtorek i czwartek są naraz dniami przyjęć dla 2 rewirów, tj.: VIII - Osiedle Centrum oraz XVI - część Świdra Wschodniego, Tolin, Jabłonna, Świerk, Meran.

¹⁰¹ Rejon XVI – część Świdra Wschodniego, Tolin, Jabłonna, Świerk, Meran.

¹⁰² 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 szkoląc pracowników - informując o niebezpieczeństwie i konsekwencjach mobbingu czy stosując procedury, które umożliwiają

ani nie powołano ciała, które miałyby prowadzić politykę antymobbingową na terenie zakładu pracy, czy też rozpoznawać sprawy zgłoszone przez pracowników. Kwestie związane z mobbingiem, w tym konsekwencje jego stosowania były przedmiotem nieudokumentowanych spotkań Dyrektora Ośrodka z jego pracownikami.

Pracodawca przekazał pracownikom pisemną informację dot. równego traktowania w zatrudnieniu, stanowiącą zmodyfikowaną – w sposób nieznaczący – treść art. 18^{3a} § 1 Kodeksu pracy. Dokument ten po podpisaniu przez pracowników był włączany do akt. W pozostałym zakresie pracownicy mogli zapoznać się z tymi przepisami samodzielnie, gdyż mieli zapewniony dostęp do elektronicznego systemu informacji prawnej.

W okresie objętym kontrolą nie były zgłaszane Dyrektorowi Ośrodka przypadki mobbingu, dyskryminacji, czy też naruszenia równego traktowania w zatrudnieniu, co potwierdza również OZZ.

(dowód: akta kontroli str. 1036-1052, 1083-1088)

10. Pracownicy socjalni nie wykazywali pracy w godzinach nadliczbowych, w związku z powyższym w okresie objętym kontrolą nie wypłacono wynagrodzenia za nadgodziny, 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. Ewidencja dot. pracy wykonywanej na polecenie przełożonego w godzinach nadliczbowych nie zawierała żadnych wpisów.

(dowód: akta kontroli str. 769, 824-827, 852-924, 1104)

11. Pracodawca przestrzegał wymogu udzielania pracownikom socjalnym dodatkowego urlopu wypoczynkowego¹⁰³. W 2016 r. z tego urlopu skorzystało siedmiu pracowników, w 2017 r. 8 pracowników, a w 2018 r. (I półrocze) dwóch pracowników. Dodatkowo w 2018 r. jeden z pracowników nabędzie prawo do dodatkowego urlopu. Czterem pracownikom nie przysługiwało prawo do dodatkowego urlopu, gdyż nie spełniali wymogu nieprzerwanego i faktycznego przepracowania pięciu lat, a jednemu nie przysługuje to prawo, gdyż nie pracuje w środowiskach.

(dowód: akta kontroli str. 801-823)

Uwagi dotyczące badanej działalności

Zdaniem NIK, pracodawca, w celu rzeczywistego wprowadzenia właściwych środków zapobiegawczych zjawisku mobbingu, powinien przyjąć pisemną procedurę w tym zakresie.

2.3. Współpraca z innymi organami i instytucjami

Opis stanu faktycznego

12. Pracownicy socjalni, w okresie objętym kontrolą, współpracowali m.in. z: Powiatowym Centrum Pomocy Rodzinie w Otwocku, Powiatowym Urzędem Pracy w Otwocku, Komendą Powiatową Policji w Otwocku oraz dzielnicowymi, Strażą

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.

¹⁰³ 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 5 lat, przysługuje raz na dwa lata dodatkowy urlop wypoczynkowy w wymiarze 10 dni roboczych.

Miejską Miasta Otwocka¹⁰⁴, Zespołem Kuratorskiej Służby Sądowej, Domem Pomocy Społecznej w Otwocku, Prokuraturą Rejonową w Otwocku oraz Sądem Rejonowym w Otwocku. Współpraca wynikała z racji wykonywanych przez pracowników socjalnych obowiązków służbowych i była różnorodna, w zależności od rodzaju sprawy. Współpraca, ta odbywa się na podstawie ogólnych przepisów prawa, a jej skala jest trudna do oszacowania, gdyż nie prowadzony był odrębny rejestr kontaktów¹⁰⁵. Zarazem Dyrektor Ośrodka, jak i pracownicy (w ankietach) nie zgłaszali problemów z korzystania z prawa pierwszeństwa przy wykonywaniu zadań służbowych w urzędach i instytucjach.

(dowód: akta kontroli str. 1067-1076)

13. Formą współpracy jest również funkcjonowanie Zespołu Interdyscyplinarnego¹⁰⁶ 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. Częste kontakty – w latach 2016-2018 odbyło się 630 posiedzeń grup roboczych – pomiędzy pracownikami/funkcjonariuszami różnych instytucji powodują, że przekłada się to na prowadzenie innych spraw zawodowych. Opisywana forma współpracy jest jedyną sformalizowaną formą współpracy pomiędzy Ośrodkiem a urzędami, instytucjami, czy też innymi placówkami publicznymi.

(dowód: akta kontroli str. 1089-1097)

14. W zakresie współpracy z organizacjami pozarządowymi Ośrodek współpracował jedynie z prowadzonym przez Caritas Ośrodkiem Interwencji Kryzysowej w Otwocku w zakresie organizowania pomocy osobom i rodzinom przebywającym w Ośrodku.

Ośrodek nie prowadzi szerszej współpracy z podmiotami niepublicznymi, co spowodowane jest tym, że zadania współpracy z organizacjami na terenie miasta realizuje Urząd Miasta Otwocka.

(dowód: akta kontroli str. 13-20, 978-1009)

Uwagi dotyczące
badanej działalności

W § 10 Statutu Ośrodka Pomocy Społecznej w Otwocku¹⁰⁷ wskazano, że przy realizacji zadań Ośrodek m.in. współpracuje z organizacjami społecznymi, Kościołem Katolickim i innymi Kościołami i związkami wyznaniowymi, fundacjami oraz stowarzyszeniami. Zdaniem NIK, OPS nie może więc ograniczać swojej aktywności na polu współpracy z podmiotami niepublicznymi wskazując, że zadania w zakresie współpracy wypełnia jedynie Urząd Miasta Otwocka. Takie postępowanie jest też sprzeczne z art. 2 ust. 2 ustawy o pomocy społecznej¹⁰⁸.

2.4. Bezpieczeństwo pracy pracowników socjalnych w Ośrodku i w terenie.

Opis stanu
faktycznego

15. 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 brakiem zabezpieczenia finansowego na ten cel. Pracownicy nie byli także wyposażeni w środki do samoobrony.

Ośrodek miał zawartą umowę z firmą świadcząca usługi ochrony mienia i osób. W ramach tej umowy Ośrodek dysponował dwoma pilotami antynapadowymi, po

¹⁰⁴ SM została zlikwidowana w 2018 r.

¹⁰⁵ Skale współpracy jedynie dałoby się oszacować na analizie akt pojedynczych spraw.

¹⁰⁶ Powołanego uchwałą nr LIII/448/10 Rady Miasta Otwocka z dnia 10 listopada 2010 r. w sprawie trybu i sposobu powoływania i odwoływania członków Zespołu Interdyscyplinarnego w Otwocku oraz warunków jego funkcjonowania.

¹⁰⁷ Wprowadzonego uchwałą nr XXV/284/12 Rady Miasta Otwocka z dnia 30 października 2012 r.

¹⁰⁸ Pomoc społeczną organizują organy administracji rządowej i samorządowej, współpracując w tym zakresie, na zasadzie partnerstwa, z organizacjami społecznymi i pozarządowymi, Kościołem Katolickim, innymi kościołami, związkami wyznaniowymi oraz osobami fizycznymi i prawnymi.

użyciu których miała nastąpić interwencja grupy ochrony doraźnej. Dodatkowo, w związku z posiedzeniami grup roboczych działających w ramach Zespołu Interwencyjnego, na terenie Ośrodka czynności służbowe wykonują funkcjonariusze Policji, których obecność podnosi ogólny poziom bezpieczeństwa.

Pracownicy socjalni w ankietach wskazywali na potrzebę zwiększenia poziomu bezpieczeństwa w Ośrodku, co wynikało ich zdaniem ze specyficznego ułożenia korytarzy i pokoi w budynku oraz coraz bardziej agresywnej postawy klientów (agresja werbalna). Adekwatnymi środkami ochrony byłyby: pracownik ochrony fizycznej, monitorowany pokój rozmów albo przycisk alarmowy w pokoju, w którym wykonywana jest praca.

Ponadto pracownicy w ankietach wskazywali, że ich praca w terenie nacechowana jest znacznymi elementami ryzyka. Oprócz narażenia na agresje werbalną i fizyczną, dyskomfort psychiczny wywołują u nich takie czynniki jak stan techniczny budynków, w których mieszkają podopieczni, słabo zamieszkane tereny, czy też watahy bezpańskich psów lub rodziny dzików. Adekwatnym środkiem ochrony przed częścią z zagrożeń byłoby ich zdaniem wyposażenie w gaz pieprzowy i przeszkolenie z bezpiecznego używania tego środka. Wskazano też potrzebę przeprowadzenia kursu samoobrony, czy też kursów radzenia sobie z agresją ze strony podopiecznych lub osób trzecich ingerujących w wykonywanie czynności służbowych przez pracowników socjalnych.

(dowód: akta kontroli str. 925-937, 1012-1052)

16. W 2016 r. pracownicy socjalni zostali poddani – na koszt Powiatowej Stacji Sanitarno-Epidemiologicznej w Otwocku – szczepieniom przeciwko żółtaczce oraz zaopatrzeni przez Ośrodek jednorazowo w preparat do dezynfekcji rąk i skóry. Jednorazowość tego zdarzenia spowodowana była tym, że pracownicy nie zgłaszali zapotrzebowania w tym zakresie. W trakcie kontroli Dyrektor podjął decyzję o zamówieniu preparatu do dezynfekcji rąk i skóry. Na wyposażeniu ośrodka znajdują się również gumowe rękawiczki.

W czasie trwania niniejszej kontroli, po zwróceniu uwagi przez NIK, że pracownicy socjalni nie są objęci metodycznym wsparciem lekarzy specjalistów oraz że nie przechodzili szkoleń z zakresu bezpieczeństwa zdrowotnego, Dyrektor Ośrodka poinformował, że rozpozna koszty szkoleń w tym zakresie i wystąpi do Prezydenta Miasta Otwocka o zabezpieczenie środków finansowych na ten cel.

(dowód: akta kontroli str. 1036-1052, 1083-1088)

17. W celu zwiększenia bezpieczeństwa pracy pracownika socjalnego w trakcie wykonywania obowiązków w terenie może mu towarzyszyć drugi pracownik socjalny albo może swoje obowiązki wykonywać w asyście funkcjonariusza Policji. Jak wynika z zeszytów wyjść pracownicy socjalni wspierają się w pracy w trudnych środowiskach. Jednak, w związku z brakiem osobnej ewidencji, liczba dwójkowych wyjść nie jest możliwa do określenia¹⁰⁹. Natomiast w latach 2016-2018 (I półrocze) pracownicy socjalni łącznie korzystali 17 razy z asysty funkcjonariuszy Policji w pracy terenowej, z tego: osiem razy w 2016 r., siedem razy w 2017 r. i raz w 2018 r. Zgłoszenia były przekazywane Policji w formie pisemnej (11 razy) oraz ustnej. W badanym okresie pracownikom socjalnym nie odmówiono asysty.

Zastępca Komendanta Powiatowego Policji w Otwocku w związku z wieloletnimi wypracowanymi zasadami współpracy pozytywnie ocenia stopień bezpieczeństwa

¹⁰⁹ Z ogólnej ewidencji wyjść służbowych wynika, że pracownicy Ośrodka, z tego prawie w całości pracownicy socjalni, wychodzili służbowo w 2016 r. – 2.989 razy, w 2017 r. – 2.725 razy i w 2018 r. (I półrocze) – 1.479 razy.

pracowników socjalnych zatrudnionych w Ośrodku. Dyrektor Ośrodka, jak i jego pracownicy, cenią sobie współpracę z funkcjonariuszami otwockiej Policji.

(dowód: akta kontroli str. 1036-1052, 1067-1076, 1081-1082, 1104)

18. W okresie objętym kontrolą Komenda Powiatowa Policji przeprowadziła dwa postępowania przygotowawcze. Pierwsze o czyn z art. 226 § 1 kodeksu karnego (kk) dotyczące znieważenia pracownika socjalnego oraz drugie o czyn z art. 224 § 1 kk dotyczące przemocy i groźby bezprawnej wywierającej wpływ na czynności służbowe wobec pracownika Ośrodka, w których skierowano akty oskarżenia do Sądu Rejonowego w Otwocku. Sprawy na dzień 12 lipca 2018 r. są w toku.

(dowód: akta kontroli str. 1036-1052, 1081-1082)

19. W okresie objętym kontrolą pracownicy socjalni raz zgłaszali organom ścigania o możliwości popełnienia przestępstwa przez osobę z ich kręgu zainteresowania. W przedmiotowej sprawie poinformowano Prokuraturę Rejonową w Otwocku o podejrzeniu molestowania dwojga nieletnich przez ojca. Sprawa została umorzona.

Pracownicy socjalni w tym okresie byli, w związku z pracami w ramach Zespołu Interdyscyplinarnego, wzywani w charakterze świadków w sześciu sprawach dotyczących przemocy w rodzinie (dwie z tych spraw zostały umorzona).

(dowód: akta kontroli str. 1067-1076)

Ustalone
nieprawidłowości

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

1. Brak szkoleń z zakresu BHP i ppoż. u ogółu pracowników socjalnych w okresie styczeń-maj 2016 r. oraz u jednego pracownika w całym okresie objętym kontrolą, co stanowi naruszenie art. 237³§2 Kodeksu pracy.
2. Brak w okresie objętym kontrolą pracownika lub osoby wykonującej zadania służby BHP, co stanowi naruszenie art. 237¹¹ Kodeksu pracy.
3. Brak konsultacji przy wprowadzaniu Ocen Ryzyka Zawodowego z 2016 r. i 2018 r., co stanowi naruszenie art. 237^{11a} § 1pkt 1 Kodeksu pracy¹¹⁰ oraz brak oświadczeń pracowników o zapoznaniu się z Oceną z 2016 r., co stanowi naruszenie art. 226 pkt 2 Kodeksu pracy.
4. Brak Ocen Ryzyka Zawodowego w okresie styczeń-lipiec 2016 r., co stanowi naruszenie art. 226 pkt 1 Kodeksu pracy.

Uwagi dotyczące
badanej działalności

Zdaniem NIK, w związku z nieobjęciem pracowników metodycznym wsparciem lekarzy specjalistów oraz brakiem szkoleń w zakresie bezpieczeństwa zdrowotnego OPS powinien podjąć działania zmierzające do zwiększenia bezpieczeństwa zdrowotnego pracowników. Ponadto, w związku z brakiem szkoleń z zakresu radzenia sobie z agresją ze strony klientów pomocy społecznej, NIK wskazuje na potrzebę objęcia pracowników socjalnych takim szkoleniem, w celu poprawy ich bezpieczeństwa.

Ocena cząstkowa

Najwyższa Izba Kontroli ocenia pozytywnie mimo stwierdzonych nieprawidłowości działalność w badanym obszarze.

¹¹⁰ Pracodawca konsultuje z pracownikami lub ich przedstawicielami wszystkie działania związane z bezpieczeństwem i higieną pracy, w szczególności dotyczące oceny ryzyka zawodowego występującego przy wykonywaniu określonych prac oraz informowania pracowników o tym ryzyku.

3. Kwalifikacje i szkolenia pracowników socjalnych

1. Wszyscy pracownicy socjalni zatrudnieni w Ośrodku w latach 2016-2018 (I półrocze) posiadali kwalifikacje wymagane do wykonywania zawodu. Wśród 25 pracowników socjalnych 13 posiadało tytuł magistra, siedmiu tytuł licencjata, a pięciu ukończyło inne szkoły, np. medyczne studium zawodowe lub szkołę policealną.

W kontrolowanym okresie żaden z pracowników nie uzyskał stopnia specjalizacji zawodowej. Dwóch spośród 25 pracowników socjalnych było w trakcie uzyskiwania I stopnia specjalizacji zawodowej w zawodzie pracownik socjalny¹¹¹, dziewięciu posiadało I stopień specjalizacji, w tym dwóch było w trakcie uzyskiwania II stopnia specjalizacji¹¹² oraz dwóch w trakcie rekrutacji na specjalizację II stopnia. Ponadto 14 pracowników socjalnych ukończyło studia wyższe, pozwalające na uzyskanie II stopnia specjalizacji w zawodzie pracownik socjalny bez wymogu posiadania I stopnia specjalizacji¹¹³, w tym trzech było w trakcie rekrutacji na specjalizację II stopnia.

Szkolenia w zakresie specjalizacji zawodowej w całości finansowane były ze środków zewnętrznych, przez co ani pracownicy socjalni, ani OPS nie ponosił kosztów związanych z ich przebiegiem.

(dowód: akta kontroli str. 655-663)

2. W kontrolowanym okresie 11 z 25 pracowników socjalnych nie uczestniczyło w żadnym szkoleniu¹¹⁴, natomiast czterech kolejnych wzięło udział w szkoleniach bezpośrednio niezwiązanych z wykonywanymi zadaniami pracownika socjalnego¹¹⁵. Jedynie 10 pracowników socjalnych uczestniczyło w specjalistycznych szkoleniach dotyczących pracy socjalnej¹¹⁶.

Całkowite wydatki na szkolenia wraz z pochodnymi (koszty delegacji służbowych) mieszczące się w § 4700, zaplanowane zostały na 2016 r. w kwocie 13.039 zł, a zrealizowano w kwocie 10.629 zł, z czego 2.202 zł zostało przeznaczone na szkolenia pracowników socjalnych, co stanowiło około 21% ogółu wydatków na szkolenia. Natomiast w 2017 r. wydatki na szkolenia zaplanowane zostały w wysokości 18.613 zł. Plan wykonano w kwocie 16.349 zł, z czego 3.327 zł zostało przeznaczone na szkolenia pracowników socjalnych, co stanowiło około 18% wydatków wykonanych w przedmiotowym §. W 2018 r. zaplanowano na szkolenia 10.900 zł. Do końca czerwca wydatkowano 3.343 zł, z czego wydatków na szkolenia pracowników socjalnych nie poniesiono.

(dowód: akta kontroli str. (dowód: akta kontroli str. 655-694, 978-1009, 1053-1055)

3. W okresie obejmującym kontrolę pracownicy socjalni byli objęci tylko częściowym wsparciem metodycznym specjalistów. Pomoc ta ograniczała się do możliwości korzystania z porad prawnych¹¹⁷. Ośrodek zatrudnia też psychologa, ale ze względu

¹¹¹ Umowy z pracodawcą zawarte w dniach 12.01 oraz 29.01.2018 r.

¹¹² Umowy z pracodawcą zawarte w dniu 14.03.2018 r.

¹¹³ § 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.

¹¹⁴ 13 osób brało udział w szkoleniach, a jedna jest w trakcie specjalizacji.

¹¹⁵ 5 szkoleń dot. postępowań administracyjnych po zmianach kpa w 2017 r. oraz jedno dot. ZFŚS.

¹¹⁶ Szkolenia pn.: „Przeciwdziałanie przemocy w rodzinie i przemocy ze względu na płeć (3 osoby), „Eduktor Profilaktyki Uzależnień” (4 osoby), „Podstawy terapii poznawczo-behawioralnej z osobami uzależnionymi (1 osoba), „Pomoc społeczna, a ochrona zdrowia psychicznego” (2 osoby), „Wywiad środowiskowy od września 2016 w praktyce” (2 osoby), „Asystentura – nowatorska usługa wspierania rodzin wymiar prawny, psychologiczny i metodyczny” (1 osoba) oraz „Kontrakt socjalny jako narzędzie pracy pracownika socjalnego...” (2 osoby), szkolenie w zakresie uzyskiwania I lub II stopnia specjalizacji w zawodzie pracownik socjalny (4 osoby).

¹¹⁷ W Ośrodku do lipca 2017 r. zatrudniony był radca prawny, a od sierpnia 2017 r. radca prawny świadczy stałą pomoc prawną.

na udzielanie pomocy osobom doznającym przemocy, nie miał on możliwości metodycznego wspierania pracowników socjalnych.

W Ośrodku nie zatrudniano specjalistów z innych dziedzin, np. lekarzy, psychologów, czy też specjalistów ds. uzależnień. W zakresie uzależnień pracownicy mogli korzystać z pomocy swoich czterech współpracowników, którzy przeszli szkolenie Edukator Profilaktyki Uzależnień. Natomiast pracownicy socjalni w codziennej pracy korzystali z pomocy świadczonej na rzecz klientów pomocy społecznej przez specjalistów z zakresu różnych dziedzin, w zależności od rodzaju prowadzonej sprawy.

(dowód: akta kontroli str. 1053-1065)

4. W latach 2016-2018 (I półrocze) żaden z pracowników socjalnych zatrudnionych w Ośrodku nie został objęty superwizją¹¹⁸, służącą m.in. utrzymaniu wysokiego poziomu świadczonych usług oraz zachowaniu i wzmacnianiu kompetencji zawodowych, co wynikało m.in. z tego, że żaden z nich nie wnioskował o skierowanie na nią.

Uwagi dotyczące
badanej działalności

Zdaniem NIK, OPS powinien zorganizować pracownikom socjalnym możliwość korzystania z wsparcia w formie superwizji. Na potrzebę korzystania z superwizji i pomocy psychologów wskazywali także sami pracownicy socjalni w ankietach wypełnionych na potrzeby kontroli NIK.

(dowód: akta kontroli str. 978-1009)

5. W Ośrodku, w latach 2016-2018 (I półrocze), nie zostały opracowane i wdrożone ścieżki awansu zawodowego dla pracowników socjalnych. Awans zawodowy przebiegał w oparciu o przepisy rozporządzeń Rady Ministrów¹¹⁹ oraz regulaminu wynagrodzeń ośrodka. W okresie objętym kontrolą pięciu pracowników socjalnych otrzymało awans stanowiskowy. Jedna osoba ze stanowiska starszego pracownika socjalnego awansowała na stanowisko specjalisty pracy socjalnej oraz cztery ze stanowiska pracownika socjalnego awansowały na stanowisko starszego pracownika socjalnego. Awanse stanowiskowe wiązały się ze zmianą wynagrodzenia zasadniczego. Ponadto w styczniu 2018 r. nastąpiło podwyższenie wynagrodzenia zasadniczego każdego pracownika socjalnego o kwotę 350 zł brutto.

W Ośrodku zatrudnionych było czterech pracowników socjalnych, siedmiu starszych pracowników socjalnych oraz 12 specjalistów pracy socjalnej, natomiast brak było osób pracujących na stanowiskach: starszych specjalistów pracy socjalnej, starszych specjalistów pracy socjalnej – koordynatorów, czy też głównych specjalistów.

Uwagi dotyczące
badanej działalności

Zdaniem NIK, OPS powinien umożliwić pracownikom socjalnym ścieżkę awansu zawodowego poprzez awans stanowiskowy.

W okresie objętym kontrolą w Dziale Opieki Środowiskowej nie było osoby zatrudnionej na stanowisku Kierownika Działu, co powodowane było brakiem etatu na to stanowisko¹²⁰. Dyrektor Ośrodka osobiście kierował Działem. Sytuacja ta była poruszana w rozmowach z Wiceprezydentem Otwocka sprawującym nadzór nad Ośrodkiem oraz wskazywana w Ocenie zasobów za 2017 r.¹²¹ lecz nie przyniosło to oczekiwanych rezultatów. Ponadto awansowanie jednego z pracowników na stanowisko Kierownika Działu spowodowałoby, że przy braku możliwości

¹¹⁸ Patrz art. 121a ustawy o pomocy społecznej

¹¹⁹ 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.

¹²⁰ Sytuacja dot. także Działu Usług.

¹²¹ W części 11 Wnioski końcowe. OZPS z 2017 r. będzie podstawą do projektowania planu finansowego na 2019 r.

zatrudnienia nowego pracownika socjalnego, wzrosłyby obciążenia pozostałych. W sytuacji otrzymania dodatkowego etatu, Dyrektor rozważy możliwość awansowania pracownika Działu do stanowiska Kierownika.

Uwagi dotyczące badanej działalności

Zdaniem NIK obsadzenie wakatu na stanowisku Kierownika Działu Opieki Środowiskowej usprawniłoby organizacyjnie funkcjonowanie Ośrodka oraz odciążąłoby Dyrektora, który sam musi wykonywać obowiązki kierownika tego działu.

(dowód: akta kontroli str. 39-61, 780-798, 1053-1055, 1067-1076)

Ustalone nieprawidłowości

W działalności kontrolowanej jednostki w przedstawionym wyżej zakresie nie stwierdzono nieprawidłowości.

Uwagi dotyczące badanej działalności

W okresie objętym kontrolą aż 15 na 25 pracowników socjalnych nie brało udziału w szkoleniach związanych z pracą socjalną, a 11 w żadnych. Zdaniem NIK, OPS powinien podjąć działania organizacyjne w celu zapewnienia pracownikom socjalnym możliwości podnoszenia kwalifikacji zawodowych poprzez udział w szkoleniach i samokształcenie, co jest ich obowiązkiem zgodnie z art. 119 ust. 2 pkt 6 ustawy o pomocy socjalnej. NIK zwraca uwagę, że istnieje możliwość skorzystania z bezpłatnych szkoleń (np. finansowanych ze środków unijnych lub też zorganizowanych wraz z innymi urzędami czy instytucjami z terenu powiatu otwockiego). Izba stoi także na stanowisku, że w związku z sygnałami od pracowników socjalnych, należałoby rozważyć kwestię zorganizowania szkoleń z zakresu samoobrony oraz reagowania w sytuacjach zagrożenia.

Według NIK, OPS powinien również zorganizować pracownikom socjalnym możliwość korzystania z wsparcia w formie superwizji w dogodnej dla nich formie i miejscu. Na potrzebę korzystania z superwizji i pomocy psychologów wskazywali także sami pracownicy socjalni w ankiety dla NIK.

Ocena cząstkowa

Najwyższa Izba Kontroli ocenia pozytywnie działalność w badanym obszarze, zwracając jednak uwagę na potrzebę zapewnienia pracownikom socjalnym możliwości podnoszenia kwalifikacji zawodowych.

IV. Wnioski

Wnioski pokontrolne

Przedstawiając powyższe oceny i uwagi wynikające z ustaleń kontroli, Najwyższa Izba Kontroli, na podstawie art. 53 ust. 1 pkt 5 ustawy z dnia 23 grudnia 1994 r. o Najwyższej Izbie Kontroli¹²², wnosi o:

1. Podjęcie działań zmierzających do opracowania gminnej strategii rozwiązywania problemów społecznych, w tym sporządzenia diagnozy sytuacji społecznej.
2. Sporządzanie corocznych sprawozdań z działalności Ośrodka.
3. Przekazywanie radzie gminy potrzeb w zakresie pomocy społecznej, na postawie których rada gminy może opracować i kierować do wdrożenia lokalne programy pomocy społecznej;
4. Podjęcie działań organizacyjnych zwiększających bezpieczeństwo pracowników socjalnych, w tym:
 - zapewnienie pracownika lub osoby wykonującej zadania służby BHP,
 - przeszkolenie wszystkich pracowników z zakresu BHP i ppoż,

¹²² Dz. U. z 2015 r., poz. 1096.

- objęcie pracowników socjalnych metodycznym wsparciem lekarzy specjalistów (w zakresie profilaktyki i prewencji zdrowotnej) oraz przeprowadzanie szkoleń w tym zakresie,
 - zapewnienie pracownikom socjalnym niezbędnych środków ochrony oraz przeszkolenia ich w zakresie postępowania w sytuacjach zagrożenia.
5. Podjęcie działań organizacyjnych w celu zapewnienia pracownikom socjalnym możliwości podnoszenia kwalifikacji zawodowych poprzez udział w szkoleniach i samokształcenie oraz możliwości korzystania z wsparcia w formie superwizji.

V. Pozostałe informacje i pouczenia

Prawo zgłoszenia
zastrzeżeń

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

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.

Obowiązek
poinformowania
NIK o sposobie
wykorzystania uwag
i wykonania wniosków

Zgodnie z art. 62 ustawy o NIK proszę o poinformowanie Najwyższej Izby 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, dnia 03 sierpnia 2018 r.

Najwyższa Izba Kontroli
Departament Pracy,
Spraw Społecznych i Rodziny

Wicedyrektor
Elżbieta Matuszewska

Kontroler/Kontrolerzy
Marek Ryszard Przystolik
Specjalista kp

Konrad Kostępski
Starszy Inspektor kp