



NAJWYŻSZA IZBA KONTROLI

Delegatura w Białymstoku

LBI.410.021.02.2018



Małgorzata Wasilewska
Dyrektor Miejskiego Ośrodka Pomocy
Społecznej w Łapach
ul. Główna 50, 18-100 Łapy

WYSTĄPIENIE POKONTROLNE

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

NAJWYŻSZA IZBA KONTROLI
Delegatura w Białymstoku
ul. Akademicka 4, 15-267 Białystok
T +48 85 874 81 00, F +48 85 874 81 33
lbi@nik.gov.pl

I. Dane identyfikacyjne

Jednostka kontrolowana	Miejski Ośrodek Pomocy Społecznej w Łapach, ul. Główna 50, 18-100 Łapy
Kierownik jednostki kontrolowanej	Małgorzata Wasilewska, p.o. Dyrektor, od 1 października 2008 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	Lata 2016-2018 (I półrocze).
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 Delegatura w Białymstoku
Kontrolerzy	1. Piotr Jurkin, specjalista kontroli państwowej, upoważnienia do kontroli nr LBI/124/2018 z 19 września 2018 r. i nr LBI/164/2018 z 22 listopada 2018 r. (akta kontroli str. 1) 2. Dominika Jocz, inspektor kontroli państwowej, upoważnienie do kontroli nr LBI/125/2018 z 19 września 2018 r. (akta kontroli str. 2)

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

II. Ocena ogólna² kontrolowanej działalności

OCENA OGÓLNA

MOPS w Łapach rozpoznawał potrzeby mieszkańców gminy w zakresie pomocy społecznej, co przedstawiono zarówno w projekcie Strategii Rozwiązywania Problemów Społecznych tego Miasta na lata 2014-2021³, jak i w rocznych ocenach zasobów pomocy społecznej. W projekcie *Strategii* MOPS nie zawarł ram finansowych oraz wskaźników realizacji umożliwiających bieżące monitorowanie założonych celów oraz badanie realizacji i efektywności przyjętych działań.

W latach 2016-2017 osiągnięto wskaźnik zatrudnianej liczby pracowników socjalnych w odniesieniu do liczby mieszkańców gminy (1 na 2000 mieszkańców) określony w art. 110 ustawy z dnia 12 marca 2004 r. o pomocy społecznej⁴, natomiast jeden pracownik socjalny zajmował się przeciętnie 77 i 64 środowiskami, co przekraczało próg nie więcej niż 50 środowisk⁵ na jednego pracownika.

Niewłaściwie zorganizowano stanowiska pracy, bowiem trzy z pięciu pomieszczeń użytkowanych przez pracowników socjalnych miały powierzchnię i kubaturę mniejszą od przewidzianych w § 19 ust. 2 rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 26 września 1997 r. w sprawie ogólnych przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy⁶.

Z pracownikami socjalnymi nie konsultowano potrzeb związanych z bezpieczeństwem i higieną pracy, w szczególności w zakresie ryzyk zawodowych przy wykonywaniu określonych prac⁷. W analizach tych ryzyk nie uwzględniono niekorzystnych warunków pracy, na jaki byli oni narażeni w szczególności w kontaktach z trudnymi klientami, którzy m.in. z racji nałogów, chorób czy determinacji mogliby stanowić zagrożenie. Skutkiem nierzetelnego zdiagnozowania zagrożeń było niepodjęcie adekwatnych środków profilaktycznych, w tym zapobiegających występowaniu mobbingu⁸.

Wszyscy zatrudnieni w Ośrodku pracownicy socjalni posiadali wymagane kwalifikacje. Umożliwiano im korzystanie ze szkoleń podnoszących kwalifikacje zawodowe, w tym z zakresu radzenia sobie z agresywnymi klientami pomocy społecznej. Mieli też możliwość skorzystania ze wsparcia specjalistycznego, w związku ze stresem czy wypaleniem zawodowym (nie zgłaszali potrzeby zorganizowania im superwizji). Pracownicy socjalni nie ponosili kosztów związanych z uzyskaniem stopnia ich specjalizacji.

III. Opis ustalonego stanu faktycznego oraz oceny cząstkowej⁹ kontrolowanej działalności

OBSZAR

1. Organizacja pracy pracowników socjalnych

1.2. 1.1. Rozpoznanie potrzeb gminy w zakresie pomocy społecznej

Opis stanu faktycznego

Miejski Ośrodek Pomocy Społecznej w Łapach (dalej: MOPS) brał udział w opracowaniu gminnej Strategii rozwiązywania problemów społecznych (dalej: Strategia), przyjętej zgodnie z dyspozycją z art. 16b ust. 1 ustawy ops. Projekt

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

³ Zwanej dalej „Strategią”

⁴ Dz. U. z 2018 r. poz. 1508, zwana dalej: „ustawa ops”.

⁵ Drugi z alternatywnych wskaźników określonych w art. 110 powołanej ustawy, dopuszcza objęcie opieką przez jednego pracownika socjalnego, nie więcej niż 50 środowisk. MOPS miał obowiązek spełnić tylko jedno z kryteriów określających niezbędną liczbę zatrudnionych pracowników socjalnych.

⁶ Dz. U. z 2003 r. poz. 1650 ze zm. Rozporządzenie zwane dalej: „Rozporządzeniem w sprawie bhp”.

⁷ Naruszenie art. 237^{11a} § 1 pkt 2 ustawy z dnia 26 czerwca 1960 r. Kodeks Pracy - Dz. U. z 2018 r. poz. 917 ze zm.

⁸ Naruszenie art. 94³ § 1 Kodeksu Pracy.

⁹ Oceny cząstkowe to oceny działalności w poszczególnych obszarach badań kontrolnych. Ocena cząstkowa może być sformułowana jako ocena pozytywna, ocena negatywna albo ocena w formie opisowej.

Strategii na lata 2014-2021 opracowywany był przez Ośrodek przy współudziale podmiotów działających na terenie gminy. Poddano go konsultacjom społecznym w okresie od 18 listopada 2013 r. do 10 grudnia 2013 r. Do przedłożonego projektu Strategii nie wniesiono uwag ani innych propozycji. Rada Miejska w Łapach przyjęła przedmiotowy dokument bez poprawek¹⁰. W procesie tworzenia Strategii MOPS dokonał rozpoznania potrzeb gminy w zakresie pomocy społecznej, a diagnoza potrzeb gminy opracowana została na podstawie wyników badań ankietowych oraz ustaleń własnych i informacji posiadanych przez MOPS.

Strategia, stosownie do wymogów przewidzianych w art. 16b ust. 2 ustawy ops zawierała m.in.: diagnozę sytuacji społecznej, prognozę zmian w zakresie objętym strategią i sposób jej realizacji oraz określała: cele strategiczne projektowanych zmian i kierunki niezbędnych działań. W zakresie ram finansowych wskazano jedynie źródła finansowania, a sformułowane wskaźniki działań przedstawiono bez wyznaczników, a zatem brakowało elementów wynikających z art. 16b ust. 2 pkt 3 lit. c) i lit. d) ustawy ops w związku ze standardem 6 obszaru B Komunikatu nr 23 Ministra Finansów z dnia 16 grudnia 2009 r. w sprawie standardów kontroli zarządczej dla sektora finansów publicznych¹¹, co w efekcie uniemożliwiało bieżące nadzorowanie oraz badanie realizacji i efektywności celów przyjętych działań.

Chociaż ustawa o pomocy społecznej nie definiuje pojęcia ram finansowych Strategii, to wskazanym jest, aby zawierały one co najmniej źródła finansowania i prognozowane kwoty maksymalne w każdym roku obowiązywania dokumentu¹². Natomiast w ramach celów strategicznych wyodrębniono kierunki działań oraz przyporządkowano im „efekty działań/wskaźniki realizacji”, w których opisywano sposób realizacji danych działań, a tym samym nie określono jednoznacznych wskaźników poszczególnych działań, co w uniemożliwiało bieżące monitorowanie założonych Strategią celów oraz badanie realizacji i efektywności przyjętych działań. Dyrektor MOPS w Łapach wyjaśniła, że: *„Wynikało to z nieumiejętności opracowania takiego dokumentu. Podkreślam, że nikt nigdy nie zwrócił nam uwagi na brak tych elementów. Następny dokument tego typu opracowany przez MOPS zostanie przekazany do Urzędu Miasta na przełomie 2018/2019 roku i będzie zawierał skonkretyzowane ramy finansowe oraz precyzyjne wskaźniki umożliwiające badanie realizacji i efektywności celów przyjętych działań”*.

(akta kontroli str. 4-86, 519-522)

W okresie objętym kontrolą MOPS przygotowywał corocznie ocenę zasobów pomocy społecznej¹³ w oparciu o analizę lokalnej sytuacji społecznej i demograficznej. Stosownie art. 16a ust. 1 ustawy ops w ocenie zasobów uwzględniono następujące elementy: infrastrukturę, kadre, organizacje pozarządowe i nakłady finansowe na zadania pomocy społecznej (stosownie do art. 16a ust. 2 ustawy ops) oraz ujęto osoby i rodziny korzystające z pomocy społecznej, rodzaje ich problemów oraz ich rozkład ilościowy (stosownie do art. 16a ust. 3 ww. ustawy). Przedkładane informacje były zgodne z danymi prezentowanymi m.in. w sprawozdaniach MRPIPS-03 oraz rocznych sprawozdaniach z działalności składanych Radzie Miejskiej w Łapach.

(akta kontroli str. 87-162)

¹⁰ Dokument przyjęty Uchwałą Nr XLII/423/13 Rady Miejskiej w Łapach z dnia 20 grudnia 2013 r. składał się z części diagnostycznej oraz programowej. Aktualizowany dwukrotnie: w marcu 2017 roku w zakresie części diagnostycznej oraz w grudniu 2017 roku w zakresie części programowej. W Strategii założono realizację celów strategicznych takich jak: [1] wspieranie rodzin i zapobieganie kryzysom w rodzinach, [2] rozwój rynku pracy i osobom bezrobotnym, [3] wzmocnienie systemu wsparcia i aktywności osób starszych, niepełnosprawnych, [4] rozwój zasobów społecznych i integracji oraz [5] budowanie systemu bezpieczeństwa. Uchwałą Nr XXXI/266/17 z 31 marca 2017 r. dokonano zmiany Strategii, a uchwałą Nr XL/348/17 Rady Miejskiej w Łapach z 20 grudnia 2017 r. dokonano aktualizacji części diagnostycznej Strategii.

¹¹ Dz. Urz. Min. Fin. Nr 15, poz. 84.

¹² M. Makuch, D. Moron, Ramy finansowe gminnych i powiatowych strategii rozwiązywania problemów społecznych – prawo i praktyka, Samorząd Terytorialny 2015, nr 1-2, s. 143.

¹³ Dalej zwana: OZPS lub Oceną zasobów.

Stosownie do art. 16a ust. 4 ustawy ops Ocena zasobów wraz z rekomendacjami stanowiła podstawę do planowania budżetu na rok następny. Projekty budżetu zawierały dane w zakresie potrzeb i prognoz zgodnie z danymi zawartymi w Ocenie zasobów. Potrzeby i rekomendacje w zakresie pomocy społecznej były uwzględniane przez Radę Miejską w Łapach. Środki przewidziane na działalność MOPS w kolejnych latach budżetowych wyniosły: 27.480.931 zł w roku 2016, 31.967.076 zł w roku 2017, 30.093.497 zł w roku 2018. Natomiast na 2019 w Ocenie zasobów przewidziano wydatki budżetowe w kwocie 31.670.540 zł. Natomiast środki z dotacji Wojewody Podlaskiego zaplanowane i zrealizowane na działalność MOPS w kolejnych latach budżetowych wyniosły odpowiednio: 2.828 tys. zł (po zmianach na koniec 2016 roku wyniosły 5.406.102 zł), 3.475,4 tys. zł (po zmianach na koniec 2017 roku wyniosły 5.374.720 zł), 3.694.540 zł (po zmianach na dzień 30 czerwca 2018 r. wyniosły 3.721.052 zł), a więc były wyższe niż pierwotnie zakładano.

(akta kontroli str. 168-195)

W celu uzyskania środków wystarczających do realizacji zadań ustawowych określonych w prognozach potrzeb zawartych w Ocenie zasobów, MOPS w Łapach podejmował również dodatkowe działania pozyskując fundusze zewnętrzne, m.in. w ramach projektu „Aktywna integracja w Łapach (20.896 zł a 2016 roku, 414.944 w 2017 roku oraz 430.354 w I półroczu 2018 roku przy wkładzie własnym w wysokości po 12.960 zł w latach 2017-2018). Dyrektor Ośrodka wnioskowała do Rady Miejskiej w Łapach o zwiększenie lub przesunięcie środków w budżecie MOPS w ramach poszczególnych rozdziałów i działów, a wnioski te były uwzględniane.

Najistotniejsze zmiany w planie finansowym MOPS w poszczególnych latach dotyczyły m.in.: w 2016 roku [1] wprowadzenia programu 500+, co w efekcie spowodowało zwiększenie budżetu Ośrodka o 9.985,9 tys. zł, [2] zwiększenia środków na zasiłki rodzinne i pielęgnacyjne, świadczenia pielęgnacyjne i rodzicielskie oraz fundusz alimentacyjny w kwocie ogółem o 564,3 tys. zł (rozdział 85502 – świadczenia rodzinne oraz składki na ubezpieczenia emerytalne i rentowe z ubezpieczenia społecznego), [3] zwiększenia środków na zasiłki okresowe o 1.282 tys. zł i stałe o 230 tys. zł oraz [4] pomoc państwa w zakresie dożywiania o 521 tys. zł. W ciągu 2017 [1] środki na program 500+ powiększono o 1.046,5 tys. zł, [2] zwiększono budżet na zasiłki rodzinne i pielęgnacyjne, świadczenia pielęgnacyjne i rodzicielskie oraz fundusz alimentacyjny w kwocie ogółem 791,8 tys. zł, [3] środki przeznaczone na zasiłki okresowe o 870 tys. zł (rozdział 85214) i stałe o 275 tys. zł (rozdział 85216) oraz [4] pomoc państwa w zakresie dożywiania o 502 tys. zł. Do 30 czerwca 2018 r. zmniejszono środki ze świadczeń wychowawczych – Program 500+ (rozdział 85501) o 930 tys. zł z przesunięciem na program Dobry Start (wspieranie rodziny – rozdział 85504)¹⁴.

(akta kontroli str. 166-195)

W Ocenie zasobów MOPS wymienił potrzeby w zakresie rozwoju instytucji pomocy społecznej w gminie na lata 2016-2019: na przeciwdziałanie narkomanii, przeciwdziałanie alkoholizmowi, ośrodki wsparcia, przeciwdziałanie przemocy w rodzinie, usługi opiekuńcze i specjalistyczne usługi opiekuńcze.

(akta kontroli str. 88-162, 166)

MOPS terminowo składał Radzie Miejskiej w Łapach coroczne sprawozdania z działalności, stosownie do wymogu wynikającego z art. 110 ust. 9 ustawy ops. Dane zawarte w dokumencie były spójne z danymi prezentowanymi w Ocenie zasobów oraz sprawozdaniami MPIPS-03.

(akta kontroli str. 199-329)

¹⁴ Zmiany przedmiotowych kwot wynikały ze zwiększenia/zmniejszenia dotacji z budżetu państwa dla gminy w poszczególnych rozdziałach na podstawie stosownych decyzji Wojewody Podlaskiego.

1.3. Zatrudnianie pracowników socjalnych zgodnie z potrzebami gminy oraz wymogami ustawowymi

Oferowane przez MOPS formy wsparcia odpowiadały zdiagnozowanym problemom społecznym należącym do głównych przyczyn korzystania z pomocy społecznej, wśród których jako najważniejszy wskazane zostało bezrobocie.

W latach objętych kontrolą w MOPS stosowane były formy pomocy m.in.: w postaci świadczeń pieniężnych, poradnictwa specjalistycznego, interwencji kryzysowej, pomocy w postaci schronienia (w 2016 roku), usług opiekuńczych, skierowań do domu pomocy społecznej, przydzielenia asystenta rodziny, wszczęcia procedury niebieskiej karty, kontraktu socjalnego, czy tzw. pomocy lekowej¹⁵.

Wnioski¹⁶ o przyznanie poszczególnych form pomocy rejestrowane były przez pracowników zespołu ds. pierwszego kontaktu (wyodrębnionego w ramach działu opieki społecznej).

W MOPS w Łapach na dzień 10 października 2018 r. trzy osoby oczekiwały na umieszczenie w Domu Pomocy Społecznej (dalej: DPS). Średni czas oczekiwania wynosił 11 miesięcy¹⁷. Ponadto 11 osób oczekiwało na przyjęcie do Dziennego Domu Senior Plus. Średni czas oczekiwania wynosił około pięć miesięcy.

MOPS przyznawał m.in. następujące świadczenia pieniężne: zasiłek stały (98 w 2017 roku oraz 105 w 2018 roku), zasiłek okresowy (1004 w 2016 roku i 913 w 2017 roku) oraz zasiłek celowy (288 w 2016 roku oraz 339 w 2017 roku). Wśród świadczeń niepieniężnych najczęściej udzielaną formą pomocy była pomoc żywnościowa (skorzystało z niej 1231 osób w 2016 roku oraz 1296 osób w 2017 roku). Wśród usług pomocy społecznej znalazły się m. in. usługi opiekuńcze (w tym specjalistyczne usługi opiekuńcze dla osób z zaburzeniami psychicznymi – 6 w 2016 i 2017 roku), praca socjalna, interwencja kryzysowa, kontrakt socjalny. Średnia miesięczna kwota ze świadczeń społecznych wypłacona na rodzinę oraz osobę w 2017 roku wyniosła odpowiednio 365,70 zł oraz 162,86 zł. Średnia miesięczna kwota wypłacona na jedną rodzinę ze świadczeń rodzinnych oraz świadczenia wychowawczego 500+ wyniosła w 2017 roku odpowiednio 472,00 zł i 819,52 zł. Natomiast najwyższa łączna kwota świadczeń pieniężnych wypłaconych w ciągu jednego miesiąca jednemu podopiecznemu pomocy społecznej w 2017 roku wyniosła 8.091,50 zł¹⁸. (akta kontroli str. 199-330, 627, 663)

Liczba pracowników socjalnych w kolejnych latach objętych kontrolą wyniosła: 17 pracowników na koniec 2016 roku oraz 19 na koniec 2017 roku i 20 na koniec pierwszego półrocza 2018 roku. Wszyscy pracownicy socjalni wskazani zostali jako pracujący w terenie oraz byli wykazywani w corocznej Ocenie zasobów. Liczba mieszkańców przypadających na jednego pracownika socjalnego wyniosła: 1272 w 2016 roku, 1130 w 2017 roku oraz 1067 w 2018 roku (I półrocze), zaś liczba środowisk¹⁹ przypadających na jednego pracownika socjalnego wyniosła w kolejnych latach odpowiednio: 77, 64 oraz 47. Tym samym spełniono wymóg wskazany w art. 110 ust. 11 ustawy ops, zgodnie z którym ośrodek pomocy społecznej zatrudnia pracowników socjalnych proporcjonalnie do liczby ludności

¹⁵ Pomoc przyznawana na podstawie Uchwały Nr XXVI/235/16 Rady Miejskiej w Łapach z dnia 25 listopada 2016 r. w sprawie przyjęcia gminnego programu osłonowego w zakresie zmniejszenia wydatków poniesionych na leki przez mieszkańców Miasta i Gminy Łapy. W 2016 roku skorzystało z niej 212 osób, w 2017 – 239 osób, a w pierwszym półroczu 2018 roku – 182 osoby.

¹⁶ W okresie objętym kontrolą sześć spraw wszczęto z urzędu (na wniosek MOPS w Łapach).

¹⁷ Pierwsza osoba oczekuje na miejsca w DPS od 3 października 2016 r. z planowanym terminem przyjęcia przewidzianym na II kwartał 2020 r., kolejna od 27 marca 2018 r. z terminem przyjęcia na IV kwartał 2019 r., a następna od 18 lipca 2018 r. Data przyjęcia tej osoby zostanie określona w późniejszym terminie.

¹⁸ Wyliczona kwota dotyczy rodziny posiadającej pięcioro dzieci, w tym troje niepełnosprawnych w stopniu znacznym oraz pobierającej m.in. świadczenie pielęgnacyjne z tytułu opieki nad dziećmi.

¹⁹ Tj. rodzin i osób samodzielnie gospodarujących.

gminy w stosunku jeden pracownik socjalny zatrudniony w pełnym wymiarze czasu pracy na 2000 mieszkańców. W latach 2016 i 2017 Ośrodek nie spełniał jednak drugiego z alternatywnych wskaźników dotyczących zatrudniania pracowników socjalnych proporcjonalnie do liczby rodzin i osób samotnie gospodarujących, objętych pracą socjalną w stosunku jeden pracownik socjalny zatrudniony w pełnym wymiarze czasu pracy na nie więcej niż 50 rodzin i osób samotnie gospodarujących. Analiza odpowiedzi wynikających z przeprowadzonych wśród pracowników socjalnych ankiet wykazała, że mniejsza liczba rodzin objętych opieką przez pracownika socjalnego zwiększyłaby ilość czasu przeznaczanego na pracę socjalną, co w konsekwencji wpłynęłoby na polepszenie jakości tej opieki.

(akta kontroli str. 165, 336-358)

Średnie miesięczne wynagrodzenie pracowników socjalnych (z uwzględnieniem wynagrodzenia z umowy o pracę, łącznie z dodatkami specjalnymi, nagrodami, dodatkowym wynagrodzeniem rocznym oraz pochodnymi) wynosiło: 3.890,37 zł w 2016 roku, 3.079,69 zł w 2017 roku oraz 3.714,44 zł w 2018 roku (I półrocze)²⁰. Natomiast średnie miesięczne wynagrodzenie pracowników MOPS w Łapach w ww. okresie wynosiło odpowiednio: 3.198,85 zł, 3.724,07 zł oraz 3.455,58 zł. Kwota średniego wynagrodzenia miesięcznego brutto pracownika Urzędu Miejskiego w Łapach za 2017 rok wynosiła 4.533,20 zł.

Wynagrodzenie zasadnicze pracowników socjalnych w okresie objętym kontrolą wynosiło od 1.730 zł do 2.384 zł w 2016 roku, w kolejnym od 1.910 zł do 2.315 zł, a do 30 czerwca 2018 r. od 1.960²¹ zł do 2.415 zł. Zdaniem wszystkich ankietowanych wynagrodzenie pracownika socjalnego jest niesatysfakcjonujące. Przeciętne wynagrodzenie w gospodarce narodowej w 2016 roku wyniosło 4.047,21 zł (Komunikat Prezesa Głównego Urzędu Statystycznego z dnia 9 lutego 2017 r., M.P. poz. 183), zaś w 2017 roku – 4.271,51 zł (Komunikat Prezesa Głównego Urzędu Statystycznego z dnia 9 lutego 2018 r., M.P. poz. 187).

(akta kontroli str. 165, 346-358, 388-392, 624-626, 628)

Dodatek do wynagrodzenia dla pracowników socjalnych w wysokości 250 zł był pomniejszany w sytuacji przebywania danej osoby na zwolnieniu lekarskim. Dyrektor wyjaśniła, że: „Przedmiotowy dodatek jest wliczany do podstawy wynagrodzenia chorobowego i zasiłków z ZUS i tym samym podlega proporcjonalnemu pomniejszeniu za dni choroby. W konsekwencji wchodzi on także do dodatkowego wynagrodzenia rocznego. W dotychczasowej praktyce kierowaliśmy się interpretacją podsekretarza stanu w MPiPS z dnia 29 maja 2006 r.”.

(akta kontroli str. 331-335, 519-522)

1.4. Organizacja i skuteczność pracy pracowników socjalnych

W Regulaminie organizacyjnym MOPS²² wyodrębniono dodatkowo komórkę organizacyjną odpowiadającą głównie za prowadzenie postępowań i sporządzanie decyzji administracyjnych (zespół ds. świadczeń przyznawanych decyzją, wyodrębniony w ramach działu pomocy socjalnej), w skład której weszło 5 osób. Na dzień 30 czerwca 2018 roku MOPS zatrudniał łącznie 97 pracowników, z czego 20 pracowników socjalnych. Stosunek procentowy pracowników socjalnych do wszystkich pracowników zatrudnionych przez MOPS wyniósł 19,4%.

²⁰ W tym samym okresie średnie miesięczne wynagrodzenie brutto w województwie podlaskim wyniosło (w branży administrowanie i działalność wspierająca): 2.632 zł w grudniu 2016 r., 2.667 zł w grudniu 2017 r. oraz 2.671 w czerwcu 2018 roku (<https://wynagrodzenia.pl/gus/dane-wojewodskie>).

²¹ Do kwoty 1730 i 1910 zł należy doliczyć 8% dodatku stażowego, a do kwoty 1960 zł 9% dodatku stażowego.

²² Wprowadzonym Zarządzeniem nr 12/2016 p.o. Dyrektora MOPS w Łapach z dnia 29 grudnia 2016 r.

Pomimo zastosowanych zmian organizacyjnych, pracownicy socjalni w anonimowym badaniu ankietowym²³ wskazali, że w 23% zajmują się pracą administracyjną w biurze, zaś praca terenowa zajmuje im ok. 44% czasu pracy.
(akta kontroli str. 165, 346-387)

Z przeprowadzonego wśród pracowników socjalnych badania ankietowego wynika, że 67% z nich jest niezadowolonych z organizacji pracy w MOPS, a 50% badanych wskazuje, że mają zbyt dużą liczbę podopiecznych. Liczba pracowników zajmujących się pracą w terenie odpowiadała liczbie pracowników socjalnych, jednak proporcjonalność obciążenia pracą była znacznie zróżnicowana (do 180 środowisk na jednego pracownika). Analiza książki wyjść w godzinach pracy w celach służbowych (prowadzonej dla pracowników socjalnych) wykazała istotne rozbieżności w zakresie obciążenia pracą w terenie (od trzech do 78 odwiedzonych środowisk przez jednego pracownika socjalnego w poszczególnych miesiącach objętych badaniem kontrolnym²⁴). Dyrektor Ośrodka wyjaśniła, że: „Różnice te mogą wynikać z różnego natężenia w poszczególnych latach czasookresu przyznawania pomocy i wykonywania pracy socjalnej. Z doświadczenia wiem, że część pracowników socjalnych nie zawsze rzetelnie dokumentuje wyjścia w teren do pracy socjalnej poprzez wpisy w książce wyjść służbowych”.

(akta kontroli str. 346-358, 393-456, 519-522)

W latach 2016-2018 w MOPS zostało zakończonych odpowiednio: 4326 spraw w 2016 roku, 4235 w 2017 roku oraz 2002 sprawy w 2018 roku (do 30 czerwca), natomiast korzystanie z pomocy społecznej zakończyło odpowiednio: 260, 298 i 16 rodzin. W 2016 roku wszczęto z urzędu jedną sprawę, w 2017 roku – 3 sprawy, a w 2018 roku (I półrocze) – 3 sprawy.
(akta kontroli str. 458)

Liczba mieszkańców objętych pomocą społeczną wyniosła w poszczególnych latach objętych kontrolą: 1933 (2016 rok), 1827 (2017 rok), 1369 (I półrocze 2018 roku). Najczęstszą przyczyną udzielania pomocy było: ubóstwo (w kolejnych latach odpowiednio: 1083, 1047 i 718 rodzin, z czego powyżej trzech lat z pomocy społecznej korzystało: 771, 795 i 576 rodzin), bezrobocie (w kolejnych latach odpowiednio: 1002, 929 i 687 rodzin, z czego powyżej trzech lat z pomocy społecznej korzystało: 692, 682 i 533 rodzin), niepełnosprawność (w kolejnych latach odpowiednio: 215, 216 i 159 rodzin, z czego powyżej trzech lat z pomocy społecznej korzystało: 201, 205 i 158 rodzin) oraz długotrwała lub ciężka choroba (w kolejnych latach odpowiednio 2017, 241 oraz 163 rodziny, z czego powyżej trzech lat z pomocy społecznej korzystało: 195, 232 i 157 rodzin). W związku z wystąpieniem tych problemów MOPS podjął działania uwzględniające wielkość zdiagnozowanych problemów w postaci organizowania kursów, szkoleń i warsztatów dla osób bezrobotnych, uruchomiono również gminną pomoc lekową.

Analiza 30 spraw prowadzonych przez MOPS, zakończonych w latach 2016-2017, wykazała że:

- we wszystkich 30 przypadkach pomoc udzielana była na wniosek strony,
- 28 osób korzystających z pomocy społecznej znalazło się (w momencie jej rozpoczęcia) w przedziale wiekowym pomiędzy 20 a 45 rokiem życia, natomiast dwie osoby były powyżej 60. roku życia,
- w 20 badanych przypadkach łączny okres korzystania z pomocy społecznej przekroczył 3 lata,
- we wszystkich 30 przypadkach pracownicy socjalni utrzymywali stały kontakt z rodziną, przeprowadzano regularnie wizyty i wywiady, a w 9 przypadkach

²³ W badaniu ankietowym wzięło udział 18 pracowników socjalnych.

²⁴ Badaniem kontrolnym objęto ewidencje wyjść w godzinach pracy w celach służbowych za miesiące: kwiecień 2016 roku, maj 2017 roku oraz marzec 2018 roku.

zastosowano inne dodatkowe formy wsparcia (skierowanie na kurs, warsztaty, udzielono pomocy w załatwieniu spraw urzędowych),

- w 25 przypadkach udzielenie pomocy związane było z problemem bezrobocia,
- przyczyną zaprzestania korzystania z pomocy społecznej było: uzyskanie dochodu niekwalifikującego do otrzymania pomocy społecznej (20), wyjazd za granicę (5), zmiana miejsca zamieszkania w kraju (2); w trzech przypadkach nie odnotowano przyczyny.

Powyższa analiza wykazała również, że ogółem przeprowadzono 429 wywiadów środowiskowych, które realizowano w związku z podejmowanymi decyzjami związanymi z przyznawaniem m.in. zasiłków okresowych, celowych i stałych czy dopłat do obiadów dla dzieci w szkołach. W przypadku osób pobierających zasiłki stałe oraz korzystających z dopłat do obiadów w stołówkach szkolnych, co 6 miesięcy przeprowadzono tzw. kontrolne wywiady środowiskowe w celu oceny sytuacji bytowej poszczególnych klientów pobierających przedmiotową pomoc socjalną. Informacje zawarte w wywiadach pozwalały na ustalenie sytuacji materialnej i społecznej klientów aplikujących o udzielenie pomocy społecznej czy zasadności udzielonej pomocy społecznej.

We wszystkich przypadkach objętych badaniem w aktach poszczególnych spraw nie udokumentowano jednoznacznie wpływu prowadzonej pracy socjalnej na usamodzielnienie się i zaprzestanie korzystania przez beneficjentów z pomocy społecznej. W większości analizowanych przypadków praca socjalna skupiała się na przeprowadzaniu wywiadów środowiskowych, wizyt oraz rozmów motywujących, a zaprzestanie korzystania z pomocy spowodowane było głównie podjęciem zatrudnienia przez podopiecznych i w efekcie przekroczeniem progu dochodowego, który uniemożliwiał dalsze korzystanie z pomocy społecznej.

(akta kontroli str. 163-164, 457-488, 594)

W okresie objętym kontrolą do p.o. Dyrektor MOPS wpłynęło pięć skarg dotyczących pracy pracowników socjalnych (z czego jedna została przekazana wg. właściwości przez Burmistrza Łap). W dwóch przypadkach sprawy nie dotyczyły MOPS w Łapach, jedna sprawa została przekazana do Regionalnego Ośrodka Polityki Społecznej w Białymstoku, a dwie dotyczyły sposobu udzielania wsparcia przy sporze rodzinnym oraz niekompetencji w trakcie wykonywania czynności. Wszystkie skargi uznane zostały za bezzasadne. (akta kontroli str. 489-495, 610)

Zarządzeniem Nr 137 Burmistrza Łap z dnia 26 września 2008 r. powierzono pełnienie obowiązków p.o. Dyrektor MOPS w Łapach Pani Małgorzacie Wasilewskiej od dnia 1 października 2008 r. Z ustaleń kontroli kompleksowej²⁵ przeprowadzonej przez Podlaski Urząd Wojewódzki wynika, że pełniąca obowiązki Dyrektora MOPS w Łapach nie posiadała kwalifikacji określonych w art. 6 ust. 1 i ust. 4 ustawy z dnia 21 listopada 2008 r. o pracownikach samorządowych (Dz. U. 2018 poz. 1260 j. t.) zgodnie z którymi, pracownikiem samorządowym zatrudnionym na podstawie umowy o pracę na kierowniczym stanowisku urzędniczym może być osoba, która posiada kwalifikacje zawodowe wymagane do wykonywania pracy na określonym stanowisku oraz dodatkowo wykształcenie wyższe pierwszego lub drugiego stopnia w rozumieniu przepisów o szkolnictwie wyższym.

(akta kontroli str. 3, 526-546)

Stwierdzone
nieprawidłowości

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

²⁵ Kontrolę przeprowadzono w dniach 19-23 marca 2018 r.

OCENA CZĄSTKOWA

Organizacja pracy w MOPS w Łapach umożliwiała pracownikom socjalnym realizację zadań ustawowych. MOPS zatrudniał wymaganą w odniesieniu do liczby mieszkańców gminy liczbę pracowników socjalnych. Jednocześnie jednak w latach 2016 – 2017 jeden pracownik socjalny zajmował się przeciętnie 77 i 64 środowiskami, co znacząco przekraczało drugi z alternatywnych wskaźników, dopuszczający objęcie opieką nie więcej niż 50 środowisk. Wprawdzie MOPS miał obowiązek spełnić tylko jedno z kryteriów określających niezbędną liczbę zatrudnionych pracowników socjalnych, to jednak obciążenie pracowników socjalnych obsługą zbyt dużej liczby środowisk mogło mieć wpływ na jakość udzielanej pomocy. Średnie wynagrodzenie pracowników socjalnych było wyższe od minimalnego wynagrodzenia w kraju oraz w województwie. W MOPS opracowano niezbędne dokumenty w zakresie planowania i sprawozdawczości, w tym na zlecenie Urzędu Miejskiego w Łapach przygotowano *Gminną Strategię rozwiązywania problemów społecznych*.

OBSZAR

Opis stanu faktycznego

2. Warunki pracy pracowników socjalnych

2.1. Ocena ryzyka zawodowego pracowników socjalnych

W okresie objętym kontrolą w MOPS w Łapach opracowano ocenę ryzyka zawodowego pracowników socjalnych w formie tzw. Karty Oceny Ryzyka Zawodowego na stanowisku pracy – Pracownik socjalny. Dokument ten nie odnosił się do istotnych zagrożeń związanych z pracą pracowników socjalnych w terenie, a w szczególności pracy z trudnymi klientami pomocy społecznej, którzy z racji nałogów, chorób czy determinacji mogliby stanowić zagrożenie dla pracowników socjalnych. Nie zawierał również daty. Nie różnił się on niczym od innych funkcjonujących w jednostce Kart Oceny Ryzyka Zawodowego przygotowanych m.in. dla pracownika administracyjno-biurowego, sprzątaczkę, fizjoterapeutę czy opiekuna osób niepełnosprawnych. Oceny ryzyka zawodowego opracował w 2015 roku pracownik MOPS w Łapach, zajmujący się zadaniami z zakresu bezpieczeństwa i higieny pracy. Nie przedstawił on żadnych dokumentów na których oparł się przy opracowywaniu kart ryzyka, ani nie potrafił też wyjaśnić jaką metodologię przyjął przy ich opracowywaniu. W efekcie pracownicy socjalni nie zostali poinformowani o wszystkich ryzykach zawodowych wiążących się z wykonywanymi zadaniami pracowników socjalnych oraz zasadami ochrony przed zagrożeniami, co szerzej opisano w dalszej części wystąpienia, w sekcji *Ustalone nieprawidłowości*.

W aktach osobowych 19 (z 20) pracowników socjalnych znajdują się oświadczenia (bez daty) o uzyskaniu informacji o ryzyku zawodowym wiążącym się z wykonywaną pracą na tym stanowisku. Z wyjaśnień p.o. Dyrektor Ośrodka wynika, że przedmiotowe oświadczenia dotyczą ww. Karty Oceny Ryzyka Zawodowego, która była opracowana w 2012 roku. Jednego z pracowników socjalnych nie zapoznano z ww. dokumentem. W MOPS w Łapach nie konsultowano z pracownikami działań związanych z bezpieczeństwem i higieną pracy w szczególności w zakresie ryzyka zawodowego pracowników socjalnych przy wykonywaniu określonych prac, co szerzej opisano w dalszej części wystąpienia, w sekcji *Ustalone nieprawidłowości*. (akta kontroli str. 496-497, 502-516, 632-662)

Stosowane w MOPS w Łapach środki zapobiegające chorobom zawodowym i innym czynnikom chorobotwórczym związanym z wykonywaną pracą ograniczały się jedynie do udostępniania pracownikom jednorazowych ochronnych rękawiczek oraz płynu do dezynfekcji rąk w toaletach. Dyrektor Ośrodka wyjaśniła, że: „Ze względu na brak środków finansowych i niezgłaszanie przez pracowników socjalnych potrzeb w zakresie m.in. szczepień ochronnych, nie stosowano innych środków w celu zmniejszenia ryzyk związanych z ochroną przed chorobami pracowników

socjalnych. Obecnie zostało przeprowadzone rozpoznanie w zakresie dostępności szczepień i w niedługim czasie pracownikom zostanie zaproponowana możliwość skorzystania z profilaktycznych szczepień przeciw grypie i WZW. W razie konieczności podejmiemy dodatkowe działania".(akta kontroli str. 496-497, 519-522)

2.2. Działania pracodawcy na rzecz spełniania wymogów BHP dla pracowników socjalnych

W latach 2016-2018 (do 30 czerwca) MOPS w Łapach nie był kontrolowany przez Państwową Inspekcję Pracy. Zarówno pracownik, któremu przypisano zadania z zakresu BHP oraz inspektor BHP z Urzędu Miejskiego nie przeprowadzali kontroli w Ośrodku w zakresie przestrzegania zasad higieny pracy i warunków środowiska pracy pracowników MOPS w Łapach, w tym pracowników socjalnych. W ww. okresie nie odnotowano naruszeń zasad bezpieczeństwa i higieny pracy. Powiatowa Stacja Sanitarno-Epidemiologiczna dwukrotnie w tym okresie kontrolowała Środowiskowy Dom Pomocy Społecznej w Łapach (zlokalizowany w części budynku Ośrodka) w zakresie m.in. stanu technicznego i sanitarno-higienicznego obiektu. Nieprawidłowości nie stwierdzono.

(akta kontroli str. 496-501, 664-744)

W MOPS w Łapach nie funkcjonują związki zawodowe oraz nie powołano społecznego inspektora pracy. Wszyscy pracownicy socjalni posiadali aktualne badania profilaktyczne i uczestniczyli w szkoleniu z zakresu BHP²⁶. Ocenę zastosowania przez MOPS w Łapach środków profilaktycznych w zakresie ochrony przed czynnikami chorobotwórczymi przedstawiono w pkt. 2.1. niniejszego wystąpienia. Dyrektor wyjaśniła, że: „W związku z nieopracowaniem pełnej i rzetelnej oceny warunków pracy, a w efekcie nie przedłożenia kompletnej informacji dla pracowników socjalnych w zakresie występowania ryzyk związanych z wykonywaniem przez tę grupę zawodową czynności służbowych nie stosowano w MOPS w Łapach środków profilaktycznych zmniejszających występujące ryzyka zawodowego. Działania w tym zakresie zostaną podjęte po opracowaniu ww. dokumentu”.

Stosownie do wymogu przewidzianego w § 5 pkt 1 rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 1 grudnia 1998 r. w sprawie bezpieczeństwa i higieny pracy na stanowiskach wyposażonych w monitory ekranowe²⁷ ocenę warunków pracy na stanowiskach związanych z obsługą monitorów ekranowych w Ośrodku wykonano 8 października 2015 r.

(akta kontroli str. 496-497, 519-522, 547-554, 581-585)

W okresie objętym kontrolą trzech pracowników Ośrodka uległo wypadkom w trakcie pracy, w tym jeden pracownik socjalny przy wykonywaniu obowiązków służbowych poza budynkiem Ośrodka – zwichnięcie stawu skokowego.

(akta kontroli str. 555-556)

Przeprowadzone oględziny pomieszczeń użytkowanych przez pracowników socjalnych (trzy na I piętrze i dwa na parterze budynku) wykazały m.in., że wszystkie pokoje wyposażono w wentylację mechaniczną, rolety, terakotowe posadzki oraz wyposażono w okablowanie sieci informatycznych. Stan mebli i posadzek był dobry. Każdy pracownik posiadał własny komputer (stacjonarny lub laptop) wraz z swobodnym dostępem do Internetu. Wszystkim pracownikom socjalnym umożliwiono korzystanie z systemu „Emp@tia”, za pośrednictwem którego było możliwe przeglądanie baz danych m.in. takich jak: CBB²⁸ – w celu ustalenia

²⁶ 18 pracowników socjalnych uczestniczyło w szkoleniu BHP w dniu 6 listopada 2017 roku, a kolejnych dwóch przeszkolono odpowiednio 8 stycznia 2015 r i 20 listopada 2017 r.

²⁷ Dz. U. nr 148, poz. 973.

²⁸ Centralna Baza Beneficjentów.

tożsamości danej osoby, EKSMOoN²⁹, rejestru PESEL, ubezpieczeń w systemie ZUS czy pobierania świadczeń przez klientów w innych jednostkach pomocy społecznej. Na korytarzach zainstalowano kserokopiarki (po dwie na piętrze). Dwa pokoje na I piętrze budynku Ośrodka i jeden na parterze, w których pracowali odpowiednio czterech, ośmiu i dwóch pracowników socjalnych nie spełniały przewidzianych rozporządzeniem Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 26 września 1997 r. w sprawie ogólnych przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy³⁰ wymaganych norm pod względem powierzchni i kubatury³¹. Zagadnienie to opisano w dalszej części wystąpienia w sekcji *Ustalono nieprawidłowości*. Pozostałe pomieszczenia zajmowane przez pracowników socjalnych spełniały wymagania przewidziane przepisami prawa w zakresie wielkości wolnej powierzchni i przestrzeni przypadających na dane stanowisko pracy. Warunki pracy pozostałych pracowników MOPS w Łapach, tj. m.in.: asystentów rodziny, zatrudnionych w dziale ds. pomocy społecznej, świadczeń rodzinnych, 500+, dodatków mieszkaniowych czy księgowości były takie same jak warunki pracy pracowników socjalnych.

Żaden z pokoi nie był wyposażony w środki ochrony osobistej (np.: przycisk bezpieczeństwa). Przed budynkiem i na korytarzach zainstalowano monitoring wizyjny. Ściany, elewacja oraz rynny i rury spustowe budynku MOPS w Łapach były w stanie dobrym, bez widocznych uszkodzeń i pęknięć. W 2014 roku przeszedł on termomodernizację. Na zewnątrz umiejscowiono lampy oświetleniowe, parking dla klientów, w tym dwa miejsca wydzielono dla osób niepełnosprawnych. W budynku zainstalowano system sygnalizacji dymu i ognia oraz klapy oddymiające. Stolarka okienna w stanie dobrym (plastikowa lub aluminiowa). Na każdym piętrze zamontowano hydranty oraz ustawiono gaśnice (po jednej na piętrze). Zainstalowano oświetlenie awaryjne i oznaczono drogi ewakuacji. Na korytarzach (piętrach) zawieszono plany ewakuacyjne. Część użytkowana przez MOPS w Łapach nie była wyposażona w windę, którą posiadała część budynku użytkowana przez ŚDS³². Ściany korytarzy były czyste, zadbane bez widocznych ubytków farb oraz tynku i pęknięć. Na parterze budynku MOPS wydzielono pomieszczenie do rozmów indywidualnych, które jednocześnie było pomieszczeniem socjalnym oraz dodatkowo pełniło funkcję podręcznego archiwum. Dysponowano oddzielnymi toaletami dla personelu (po dwie na parterze i piętrze) oraz jedną dla klientów (na parterze). Nie wydzielono pomieszczenia dla tłumacza języka migowego³³. (akta kontroli str. 557-572, 629-631)

W MOPS w Łapach nie opracowano przepisów wewnętrznych związanych z pracą pracowników socjalnych w środowisku lub poza siedzibą Ośrodka. W celu dostępu do klientów w terenie pracownicy socjalni wykorzystywali dwa samochody służbowe. Z rejestru rezerwacji prowadzonego przez kierownika działu organizacyjnego wynikało, że pojazdy rezerwowano z co najmniej z tygodniowym wyprzedzeniem. W okresie objętym kontrolą w MOPS w Łapach nie rozliczano korzystania przez pracowników socjalnych z prywatnych samochodów i komunikacji publicznej w celu spotkań z podopiecznymi w terenie.

²⁹ Elektroniczny Krajowy System Monitorowania i Orzekania o Niepełnosprawności.

³⁰ Dz. U. z 2003 r. poz. 1650 ze zm. Rozporządzenie zwane dalej: „Rozporządzeniem w sprawie bhp”.

³¹ Kubatura tych trzech pokoi zajmowanych przez pracowników socjalnych wynosiła odpowiednio: 33,45 m³, 58,27 m³ oraz 22,78 m³.

³² Środowiskowy Dom Samopomocy zajmujący II piętro budynku.

³³ Jeden pracownik MOPS posiadał uprawnienia tłumacza języka migowego.

Co sześć miesięcy pracownicy socjalni otrzymywali pieniężny ekwiwalent za pranie i korzystanie z własnej odzieży w wysokości ogółem 230 zł³⁴. Innych / dodatkowych świadczeń związanych z wykonywaniem obowiązków służbowych w złych warunkach pogodowych pracownicy socjalni nie otrzymywali.

(akta kontroli str. 573-575)

2.3. Naruszenie praw pracowniczych pracowników socjalnych, w tym mobbing

W MOPS w Łapach w latach objętych kontrolą kwestie przestrzegania praw pracowniczych, w tym równego traktowania, molestowania czy mobbingu, nie były przedmiotem badania przez Sądy Pracy, Państwową Inspekcję Pracy czy inne organy.

W Ośrodku nie opracowano przepisów wewnętrznych w zakresie przeciwdziałania mobbingowi, dyskryminacji, molestowaniu czy dotyczących równego traktowania, ani też nie podejmowano działań w celu zapobiegania występowaniu zjawiska mobbingu, co szerzej opisano w dalszej części wystąpienia w sekcji *Ustalone nieprawidłowości*. Zarządzeniem 2/2011 Dyrektora MOPS z dnia 26 maja 2011 r. wprowadzono Kodeks Etyki Pracowników MOPS w Łapach regulujący zasady zachowania oraz kontaktów ogółu pracowników Ośrodka z klientami / petentami.

(akta kontroli str. 496-501, 519-522, 576-580)

W MOPS w Łapach nie prowadzono rejestru skarg i wniosków, w którym rejestrowane byłyby skargi pracowników dotyczące m.in. przestrzegania praw pracowniczych.

Analiza anonimowych ankiet przeprowadzonych wśród 18 pracowników socjalnych wykazała, iż 47% respondentów stwierdziło, że w ostatnich trzech latach dochodziło do przypadków mobbingu, zdaniem 67% ankietowanych (dwunastu osób) występowały wobec nich przypadki nierównego traktowania, zaś 47% wskazało na zjawisko dyskryminowania. Ustalono, że zjawiska te były również przedmiotem anonimowych czterech skarg składanych w latach 2016-2017 do Urzędu Miejskiego w Łapach, które pozostawiono bez rozpoznania.

(akta kontroli str. 346-358, 496-497, 489, 610)

Analiza akt osobowych 20 pracowników socjalnych wykazała, że w trzech przypadkach udokumentowano zapoznanie tych osób z przygotowanym wyciągiem zawierającym przepisy prawa dotyczące równego traktowania w zatrudnieniu, a w pozostałych 17 nie stwierdzono przedmiotowych oświadczeń z tego zakresu. Dyrektor MOPS wyjaśniła, że: „Przepisy prawa nie wymagają pisemnego dokumentowania faktu zapoznania pracowników z przedmiotowymi przepisami. Dopiero od niedawna wprowadziliśmy zasadę pisemnego potwierdzania przez pracowników zapoznanie się z okazanymi dokumentami z tego zakresu. Wcześniej jedynie przedkładano / udostępniano pracownikom MOPS w Łapach wyciąg z stosownych przepisów prawa bez potwierdzenia”.

(akta kontroli str. 519-522, 581-585, 590)

Przedmiotowa analiza wykazała także, że osoby posiadające uprawnienia do dodatkowego urlopu wypoczynkowego określonego przepisami art. 121 ust. 3 ustawy ops wykorzystywały przysługujące uprawnienie raz na dwa lata w wymiarze 10 dni roboczych.

(akta kontroli str. 581-585)

Z analizy akt osobowych oraz dokumentacji dotyczącej czasu pracy (list obecności oraz ewidencji wyjść) wynika, że wszyscy pracownicy socjalni byli zatrudnieni na umowę o pracę w ośmiogodzinnym czasie pracy w godzinach od 7.30 do 15.30.

³⁴ 60 zł za pranie i 170 zł za korzystanie z własnej odzieży.

Pracownicy po przyjeździe do pracy podpisywali listę obecności. W razie konieczności wykonywania obowiązków służbowych poza Ośrodkiem w ewidencji wyjść pracownik socjalny odnotowywał cel wyjścia służbowego, adres / adresy oraz godzinę wyjścia i powrotu. Podpisy na listach obecności oraz adnotacje w ewidencji wyjść (sprawdzono za miesiące maj, czerwiec 2016 r., marzec, kwiecień 2017 oraz styczeń 2018 roku) wykazały, że w MOPS w Łapach czas pracy pracowników był zgodny z normami określonymi w art. 129 § 1 Kodeksu Pracy.

(akta kontroli str. 496-497)

2.4. Współpraca pracowników socjalnych z innymi organami i instytucjami

W dniu 6 września 2013 r. MOPS w Łapach podpisał porozumienie z Powiatowym Urzędem Pracy w Białymstoku w zakresie korzystania z Samorządowej Elektronicznej Platformy Informacyjnej (SEPI) umożliwiającej dwukierunkową wymianę danych dotyczących obszaru rynku pracy i pomocy społecznej na poziomie lokalnym drogą elektroniczną pomiędzy powiatowymi urzędami pracy, a jednostkami organizacyjnymi pomocy społecznej i jednostkami organizacyjnymi obsługującymi świadczenia rodzinne.

Nie opracowano dokumentów wewnętrznych regulujących zasady współpracy z innymi podmiotami oraz nie podpisywano żadnych innych porozumień z urzędami, instytucjami, czy placówkami współpracującymi z MOPS w Łapach.

(akta kontroli str. 496-497)

Dyrektor MOPS w Łapach wyjaśniła, że pracownicy socjalni w małym stopniu korzystają z baz danych dostępnych za pośrednictwem systemu Emp@tia, gdyż potrzebne informacje uzyskują w większości podczas wywiadów środowiskowych, zaś same bazy nie zawsze umożliwiają pozyskanie danych wymaganych w codziennej pracy. Dodała, że: *„(...) przedstawiam opis poszczególnych baz danych oraz ich przydatność w codziennej pracy pracownika socjalnego.*

Weryfikacja danych osobowych w systemie PESEL – (system aktywny) – Pracownicy socjalni udając się na wywiad środowiskowy uzyskują dane klienta spisując z dowodu osobistego oraz otrzymują PESELE członków rodziny. System PESEL jest aktywny i można w każdej chwili zweryfikować dane klienta.

EKSMOON – (system aktywny) – dane nieaktualne. Bardzo rzadko mamy zwrot poprawnej odpowiedzi.(...).

AC Rynek Pracy – (system aktywny) – dane uzyskiwane z tego systemu nie są pełne, aby uzyskać potrzebne dane z PUP Białystok musimy korzystać z dodatkowego systemu SEPI. W SEPI korzystanie wymaga dodatkowego nakładu pracy i zajmuje czas upoważnionemu pracownikowi, zapytanie dodatkowo musi być podpisane przez Dyrektora. Odpowiedź na zapytanie uzyskujemy najwcześniej na dzień następny po południu.

Weryfikacja o dochodach w systemie informatycznym Ministerstwa Finansów – (system nieaktywny) – Nieuruchomiona weryfikacja globalnie, a bardzo by się przydała do weryfikowania dochodów w pomocy społecznej (...).

Weryfikacja danych podmiotu w KRS – (system aktywny) – Weryfikacja jest problematyczna, sprawdzanie wykonuje się po nazwie firmy, którą trzeba znać wcześniej lub NIP, REGON firmy. Jeśli takich danych nie posiadamy nie jesteśmy w stanie zweryfikować. Dobrym rozwiązaniem byłaby weryfikacja po PESELU lub danych właściciela firmy lub spółki.

Weryfikacja danych firmy w systemie CEIDG – (system aktywny) – dane zwrotne są nieaktualne.

Weryfikacja danych w systemie ZUS – (system aktywny) – weryfikacja nie ma możliwości zwrotu / przedstawienia potrzebnych danych takich jak:

miesięczne składki na ubezpieczenie, dochód z zasiłku macierzyńskiego, wysokość zasiłków chorobowych, świadczenia rehabilitacyjne, renta rodzinna i renta socjalna. Weryfikacja danych w systemie KRUS – (brak systemu) – brak możliwości takiej weryfikacji danych. Potrzebna jest możliwość uzyskania danych jak w systemie ZUS (...).

System Emp@tia nie zawsze działa poprawnie, często są przerwy w działaniu niewynikające z naszej winy. Często nie działa jeden lub kilka modułów weryfikacyjnych. (...) (akta kontroli str. 586-590)

2.5. Bezpieczeństwo pracy pracowników socjalnych w ośrodku i w terenie

W okresie objętym kontrolą Ośrodek był wyposażony w monitoring wizyjny obejmujący teren wokół budynku, korytarze, punkt informacyjny oraz salę obsługi. Nie stosowano innych rozwiązań lub urządzeń, w tym środków bezpieczeństwa osobistego, w celu zapewnienia bezpieczeństwa pracownikom socjalnym wykonującym obowiązki służbowe w budynku i poza siedzibą jednostki. Pracowników socjalnych nie wyposażono w telefony służbowe. W MOPS w Łapach nie opracowano także procedur wewnętrznych w zakresie wykonywania obowiązków służbowych przez pracowników socjalnych w środowisku i poza siedzibą Ośrodka czy też określających udział drugiego pracownika w czynnościach służbowych. Dyrektor wyjaśniła, że: *„W związku z niezgłaszaniem przez pracowników socjalnych występowania incydentów / niebezpiecznych zdarzeń podczas wykonywania przez nich obowiązków służbowych, wydawało mi się, że opracowywanie takich wytycznych nie było konieczne. Tym niemniej stosowne uregulowania wewnętrzne z tego zakresu zostaną przygotowane i pracownicy zostaną zobowiązani do ich przestrzegania”.*

Oceną i stosowanie przez MOPS w Łapach środków zapobiegających chorobom zawodowym czy innym czynnikom chorobotwórczym związanym z wykonywaną przez pracowników socjalnych pracą, przedstawiono w pkt 2.1. niniejszego wystąpienia. Dyrektor wyjaśniła, że: *„Ograniczone środki finansowe uniemożliwiają szybki zakup indywidualnych środków bezpieczeństwa. Pod koniec roku występują oszczędności, które zostaną przeznaczone, o konsultacji z pracownikami socjalnymi, na zakup takich urządzeń”.* (akta kontroli str. 496-497, 519-522, 557-572)

MOPS w Łapach nie prowadzi rejestru liczby czynności służbowych dokonywanych przez pracowników socjalnych w towarzystwie drugiego pracownika socjalnego lub asysty Policji czy innych służb mundurowych. Nie ewidencjonowano także przypadków agresji werbalnej i fizycznej w stosunku do pracowników Ośrodka, w tym pracowników socjalnych. W okresie objętym kontrolą nie kierowano pozwów o ochronę dóbr osobistych pracowników jednostki. Z przeprowadzonej wśród 18 pracowników socjalnych ankiety wynika, że najczęstszymi formami agresji werbalnej, występującej kilka razy w roku, były groźby (12 respondentów) oraz wyzwiska i pomówienia (po 9 ankietowanych). Natomiast najczęściej występującymi formami agresji fizycznej było blokowanie wyjścia i niszczenie dokumentów. (akta kontroli str. 346-358, 496-497)

Z informacji uzyskanych od Komendanta posterunku Policji w Łapach wynika, że: *„(...) w latach 2016-2018 pracownicy MOPS w Łapach wielokrotnie podejmowali czynności służbowe w trakcie których korzystali z asysty Policji. Asysty te były podejmowane przez pracowników MOPS-u na ich telefoniczny wniosek. Jednocześnie Komisariat Komisji w Łapach informuje, że nie prowadzi rejestru przeprowadzanych tego typu wspólnych działań, były one każdorazowo odnotowywane w notatnikach służbowych funkcjonariuszy KP Łapy. W latach 2016 – 2018 do KP w Łapach nie wpłynęły pisemne wnioski z MOPS o udzielenie asysty przy podejmowaniu czynności służbowych. Komisariat Policji w Łapach nie jest*

w stanie ocenić stopień bezpieczeństwa pracowników socjalnych w biurze i podczas pracy w terenie. Wspólne wizyty w rodzinach objętych zainteresowaniem i obecność Policji miała charakter prewencyjny". (akta kontroli str. 592-593)

W okresie objętym kontrolą trzech pracowników socjalnych wzięło w udział jednodniowym szkoleniu dotyczącym pracy z trudnym klientem pomocy społecznej³⁵. W 2014 roku dwóch kolejnych uczestniczyło w szkoleniach z zakresu: [1] pracy z dzieckiem i osobą agresywną oraz [2] sposobów negocjacji i radzenia sobie z psychomanipulacją, a kolejna w [3] pracy z osobami stosującymi przemoc w rodzinie. Poza powyższymi przykładami w ww. okresie pracownicy socjalni nie byli szkoleni / instruowani jak radzić sobie z agresją ze strony klientów pomocy społecznej. W Ośrodku nie opracowano także zasad dotyczących zgłaszania przez pracowników aktów agresji zarówno wobec nich jak i osób objętych ich pracą.

(akta kontroli str. 496-497, 505-516)

Stwierdzone
nieprawidłowości

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

1. W MOPS w Łapach nierzetelnie opracowano ocenę ryzyka zawodowego na stanowisku pracy – pracownik socjalny. Dokument nie odnosił się do istotnych zagrożeń związanych z pracą pracowników socjalnych w terenie, a w szczególności pracy z trudnymi klientami pomocy społecznej, którzy z racji nałogów, chorób czy determinacji mogliby stanowić zagrożenie dla pracowników socjalnych. W efekcie pracownicy socjalni nie uzyskali pełnej informacji o wszystkich ryzykach zawodowych wiążących się z wykonywaną pracą oraz zasadami ochrony przed tymi zagrożeniami. Ponadto analiza 20 akt osobowych pracowników socjalnych wykazała, że jednej osoby nie zapoznano z opracowaną w 2012 roku Kartą Oceny Ryzyka Zawodowego. Takie obowiązki prawne ciążyące na kierownictwie jednostki, wynikają z art. 226 pkt 1 i 2 ustawy z dnia 26 czerwca 1960 r. Kodeks Pracy³⁶. Dyrektor wyjaśniła, że niedoniesienie się w ocenie ryzyka zawodowego do istotnych zagrożeń występujących w pracy pracowników socjalnych: „Wynikało (...) z niewiedzy byłego pracownika opracowującego ten dokument spowodowanej m.in. niekonsultowaniem przedmiotowych zagadnień / problemów przy jego tworzeniu z pracownikami socjalnymi w zakresie m.in. warunków ich pracy”. Dodała, że niepoinformowanie pracowników socjalnych o występujących istotnych zagrożeniach w trakcie wykonywania obowiązków służbowych wiązało się z: „(...) nieopracowaniem pełnej i rzetelnej informacji dla pracowników socjalnych w zakresie oceny ich ryzyka zawodowego, w szczególności czynności wykonywanych w terenie i ryzyk z tym związanych. Obecnie opracowujemy nową ocenę ryzyka zawodowego tej grupy pracowników uwzględniającą wszystkie aspekty / zagrożenia związane z wykonywaniem czynności służbowych, a w szczególności poza siedzibą Ośrodka”. Natomiast: „Niezapoznanie jednego pracownika z socjalnego z opracowaną w 2012 roku Kartą Oceny Ryzyka Zawodowego pracownika socjalnego wynikało jedynie z przeoczenia. W trakcie niniejszej kontroli (4 października 2018 r.) zostało to uzupełnione”. (akta kontroli str. 496-497, 502-504, 586-589)

2. W MOPS w Łapach nie konsultowano z pracownikami działań związanych z bezpieczeństwem i higieną pracy, w szczególności w zakresie ryzyka zawodowego pracowników socjalnych przy wykonywaniu określonych prac, czym naruszono przepisy art. 237^{11a} § 1 pkt 2 Kodeksu Pracy. Dyrektor Ośrodka wyjaśniła, że: „Do czasu rozpoczęcia kontroli NIK w MOPS w Łapach nie konsultowano działań związanych z bezpieczeństwem i higieną pracy,

³⁵ Szkolenie przeprowadzono w dniu 10 maja 2016 r.

³⁶ Dz. U. z 2018 r. poz. 917 ze zm.

a w szczególności dotyczących ryzyka zawodowego pracowników socjalnych, co było spowodowane zaniechaniem tego wymogu przez pracownika odpowiedzialnego za sprawy BHP w MOPS w Łapach oraz niezgłaszaniem przez pracowników socjalnych występowania incydentów podczas wykonywania czynności służbowych w terenie. Obecnie przygotowywana jest ankieta w celu rzetelnego opracowania występujących ryzyk związanych z wykonywaną przez pracowników socjalnych pracą, a także w miarę potrzeby przeprowadzone zostaną dodatkowe konsultacje / ustalenia w przedmiotowym zakresie z pracownikami socjalnymi". (akta kontroli str. 496-497, 519-522)

3. Powierzchnie i kubatura trzech pomieszczeń zajmowanych przez pracowników socjalnych, w których jednocześnie przebywało osiem, cztery i dwie osoby, nie spełniały wymogów przewidzianych w § 19 ust. 2 rozporządzenia w sprawie bhp, zgodnie z którymi na każdego z pracowników jednocześnie zatrudnionych w pomieszczeniach stałej pracy powinno przypadać co najmniej 13 m³ wolnej objętości pomieszczenia oraz co najmniej 2 m² wolnej powierzchni podłogi. Wartości te dla w poszczególnych pokojach na jednego pracownika socjalnego wynosiły odpowiednio: 7,3 m³ i 2,4 m², 8,4 m³ i 2,7 m² oraz 11,3 m³ i 3,7 m². Dyrektor Ośrodka wyjaśnił, że: „Nie zgłaszano mi problemów związanych z ciasnotą w pokojach pracowników socjalnych. Planuję w najbliższym czasie przenieść część z nich do wolnych pomieszczeń w świetlicy socjoterapeutycznej po uprzednim ich uprzątnięciu i niewielkim odnowieniu. W efekcie zostaną zachowane normy przewidziane przepisami prawa”.

(akta kontroli str. 519-522, 557-569)

4. W MOPS w Łapach nie podejmowano żadnych działań przeciwdziałających występowaniu zjawiska mobbingu, co naruszało art. 94³ § 1 Kodeksu Pracy. Dyrektor wyjaśniła, że: „W MOPS w Łapach opracowano jedynie Kodeks Etyki postępowania pracowników MOPS. Sądziłam, że jest to wystarczające. Aktualnie rozpoczęliśmy prace nad stworzeniem stosownych dokumentów regulujących ww. zagadnienia. (...)”. Dodała: „Nie docierały do mnie żadne informacje dotyczące mobbingu, dyskryminacji czy nierównego traktowania, a w związku z tym nie podejmowałam żadnych działań w tym zakresie”.

Ustawodawca nałożył na pracodawcę obowiązek przeciwdziałania mobbingowi w miejscu pracy. Sąd Najwyższy w wyroku z 3.08.2011 r., I PK 35/11, stwierdził, że obecnie przeciwdziałanie mobbingowi stanowi kontraktowy obowiązek pracodawcy. [...] Obowiązek ten nie ogranicza się do przypadków stwierdzonych zachowań mobbingowych. Polega na działaniach zmierzających do tego, by mobbing nie wystąpił. Chodzi więc o podejmowanie działań zapobiegawczych (wyrok SN z 21.04.2015 r., II PK 149/14, LEX nr 1807407).

Analiza anonimowych ankiet przeprowadzonych wśród pracowników socjalnych wykazała, iż 47% respondentów stwierdziło, że w ostatnich trzech latach dochodziło do przypadków mobbingu, zdaniem 67% ankietowanych występowały wobec nich przypadki nierównego traktowania, zaś 47% wskazało na zjawisko dyskryminowania.

(akta kontroli str. 346-358, 519-522, 590)

OCENA CZĄSTKOWA

Najwyższa Izba Kontroli ocenia negatywnie warunki pracy pracowników socjalnych w MOPS w Łapach. Zapewnione im pomieszczenia pracy były zbyt małe i nie spełniały wymogów przewidzianych przepisami prawa. Nie przygotowano też ocen ryzyka odnoszących się do istotnych zagrożeń występujących w pracy pracowników socjalnych. Karty ryzyka opracowano w sposób jednakowy dla wszystkich pracowników MOPS, w efekcie czego nie zidentyfikowano wszystkich ryzyk zawodowych wiążących się z wykonywaną przez pracowników socjalnych pracą oraz zasadami ochrony przed tymi zagrożeniami. Stosowane w MOPS środki zapobiegające chorobom zawodowym i innym czynnikom chorobotwórczym

związanym z wykonywaną pracą ograniczały się jedynie do udostępniania pracownikom jednorazowych rękawiczek ochronnych oraz płynu do dezynfekcji rąk. Nie konsultowano z pracownikami działań związanych z bezpieczeństwem i higieną pracy, w szczególności w zakresie występowania ryzyk zawodowych. Nie podejmowano wymaganych działań przeciwdziałających występowaniu mobbingu.

OBSZAR

3. Możliwości rozwoju oraz wsparcie merytoryczne i psychologiczne dla pracowników socjalnych

Opis stanu faktycznego

3.1. Kwalifikacje i szkolenia pracowników socjalnych

Wszyscy pracownicy socjalni zatrudnieni w MOPS w Łapach³⁷ posiadali kwalifikacje wymagane przepisami art. 116 ust. 1 ustawy ops. w tym sześcioro z nich posiadało I stopień specjalizacji z zakresu pracy socjalnej, a siedem osób II-stopień.

(akta kontroli str. 505-516, 594)

W MOPS w Łapach nie przeprowadzono analizy potrzeb w zakresie szkoleń dla pracowników socjalnych. W okresie objętym kontrolą spośród 20 osób zatrudnionych na stanowisku pracownika socjalnego 12 uczestniczyło w różnego rodzaju szkoleniach i seminariach w zakresie m.in.: [1] pomocy rodzinie uwiękłej w przemoc (sześć osób), [2] pracy z trudnym klientem pomocy społecznej (trzy osoby), [3] postępowania administracyjnego w praktyce jednostek pomocy społecznej (sześć osób), czy [4] organizowania społeczności lokalnej (cztery osoby). Analiza akt osobowych wykazała, że osiem osób w okresie objętym kontrolą nie uczestniczyło w żadnym seminarium czy szkoleniu podnoszącym kwalifikacje zawodowe. Dyrektor MOPS wyjaśniła, że: „(...) Pracownikom umożliwiano skorzystanie z różnych szkoleń, w tym z zakresu radzenia sobie z agresywnymi klientami pomocy społecznej. Jednak nie zawsze wszyscy wyrażali chęć uczestnictwa w szkoleniach”.

(akta kontroli str. 505-516, 519-522)

W MOPS w Łapach w okresie objętym kontrolą czterech pracowników socjalnych uzyskało specjalizację zawodową (po dwóch I i II stopnia). Szkolenia w zakresie specjalizacji zawodowej I stopnia przeprowadzono w dniach od 22 kwietnia 2016 r. do 5 lutego 2017 r. w ramach Projektu: „Wysoko wykwalifikowana kadra służb pomocy i integracji społecznej na terenie makroregionu II” współfinansowanego ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego w ramach Programu Operacyjnego Wiedza Edukacja Rozwój 2014-2020, II Osi priorytetowej Efektywne polityki publiczne dla rynku pracy, gospodarki i edukacji PO WER – działanie 2.5 Skuteczna pomoc społeczna. Pracownicy nie ponosili kosztów szkolenia oraz mieli zapewnione wyżywienie i zwrot kosztów dojazdu.

Szkolenia w zakresie specjalizacji zawodowej II stopnia przeprowadzono w dniach od 9 lipca 2016 do 26 lutego 2017 r. w ramach Projektu: „Specjalistyczne przeciwdziałanie wykluczeniu społecznemu osób i rodzin” współfinansowanego ze środków Funduszy europejskich w ramach Programu Operacyjnego Wiedza Edukacja Rozwój 2014-2020. Pracownicy nie ponosili kosztów szkolenia oraz dojazdu. Osobom podnoszącym kwalifikacje wypłacono diety w wysokości odpowiednio 907,60 zł i 952,60 zł.

(akta kontroli str. 594)

Wszyscy pracownicy socjalni po uzyskaniu kolejnego stopnia specjalizacji otrzymywali podwyżkę do wynagrodzenia zasadniczego, która w okresie objętym kontrolą wynosiła od 55 zł do 254 zł.

(akta kontroli str. 505-516)

³⁷ Na dzień 30 czerwca 2018 r. w MOPS w Łapach zatrudniano 20 pracowników socjalnych.

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

W okresie objętym kontrolą MOPS w Łapach zapewnił pracownikom socjalnym możliwość korzystania z wsparcia specjalistycznego podczas wykonywania obowiązków służbowych. Pracownicy socjalni przy pracy z podopiecznymi mogli uzyskać wsparcie: psychologa, doradcy zawodowego, specjalisty w zakresie uzależnień oraz trenera personalnego³⁸. (akta kontroli str. 595-609)

Pracownicy socjalni nie zgłaszali Dyrektor Ośrodka potrzeby skorzystania z porady psychologa odnośnie stresu czy wypalenia zawodowego, ani też potrzeby korzystania z superwizji.

Dyrektor wyjaśniła, iż: „Gdyby któryś pracownik socjalny zgłosił chęć skorzystania z porady psychologa może to zrobić w każdej chwili, gdyż Ośrodek zatrudnia trzech psychologów” (...). „Pracownicy nigdy nie zgłaszali potrzeb skorzystania z superwizji. Na rynku jest duży deficyt superwizorów pracy socjalnej, a Ośrodek nie posiada środków finansowych na zatrudnienie superwizora. Zidentyfikujemy działania w celu pozyskania superwizora (...)”.

Analiza anonimowych ankiet przeprowadzonych wśród 18 pracowników socjalnych wykazała, iż 71% ankietowanych brakuje superwizji.

(akta kontroli str. 346-358, 505-516, 586-589)

Stwierdzone
nieprawidłowości

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

OCENA CZĄSTKOWA

Wszyscy pracownicy socjalni zatrudnieni w MOPS w Łapach posiadali wymagane przepisami prawa kwalifikacje. Umożliwiano im podnoszenie kwalifikacji i szkolenie się, w tym z zakresu radzenia sobie z agresywnymi klientami pomocy społecznej. Pracownicy socjalni nie ponosili kosztów związanych z uzyskaniem stopnia specjalizacji w zawodzie pracownik socjalny, a każdy nich po uzyskaniu kolejnego stopnia specjalizacji otrzymywał podwyżkę wynagrodzenia zasadniczego. Pracownicy socjalni mieli zapewnioną możliwość skorzystania ze wsparcia specjalistycznego w związku ze stresem czy wypaleniem zawodowym. Z uwagi na brak stosownych wniosków nie zorganizowano natomiast wsparcia w postaci superwizji.

IV. Wnioski

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

Wnioski

1. Opracowanie rzetelnej oceny ryzyka zawodowego na stanowisku pracy – pracownik socjalny.
2. Konsultowanie działań związanych z bezpieczeństwem i higieną pracy w szczególności w zakresie ryzyka zawodowego pracowników socjalnych przy wykonywaniu określonych prac.
3. Zapewnienie pracownikom socjalnym odpowiednich warunków w pomieszczeniach stałej pracy.
4. Podejmowanie działań przeciwdziałających występowaniu zjawiska mobbingu.

³⁸ Podopieczni MOPS w Łapach mieli możliwość korzystania z zajęć coachingu grupowego w zakresie m.in.: rozwiązywania problemów i przezwyciężania własnych ograniczeń, zarządzania czasem, planowania budżetu, umiejętności poszukiwania informacji, rozwijania kompetencji społecznych.

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 Delegatury NIK w Białymstoku. 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.

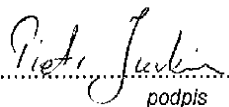
Obowiązek
poinformowania
NIK o sposobie
wykorzystania uwag
i wykonania wniosków

Zgodnie z art. 62 ustawy o NIK należy poinformować Najwyższą Izbę Kontroli, w terminie 21 od otrzymania wystąpienia pokontrolnego, o sposobie 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.

Białystok, 17 grudnia 2018 r.

Kontroler:
Piotr Jurkin
specjalista kontroli państwowej


.....
podpis

DYREKTOR DELEGATURY
Najwyższej Izby Kontroli w Białymstoku
z up. WICEDYREKTOR
Agata Ciupa


.....
podpis