



NAJWYŻSZA IZBA KONTROLI
Delegatura w Kielcach

LKI.410.012.01.2018

Anna Kania
Dyrektor
Miejsko-Gminnego Ośrodka Pomocy Społecznej
w Busku – Zdroju ul. Kościuszki 2a

WYSTĄPIENIE POKONTROLNE

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

I. Dane identyfikacyjne

Jednostka kontrolowana	Miejsko-Gminny Ośrodek Pomocy Społecznej w Busku-Zdroju, ul. Kościuszki 2a, 28-100 Busko-Zdrój (dalej: MGOPS lub Ośrodek).
Kierownik jednostki kontrolowanej	Anna Kania, Dyrektor MGOPS od dnia 1 grudnia 2017 r. W okresie objętym kontrolą funkcję kierownika jednostki poprzednio pełnili: Zofia Guz, dyrektor MGOPS, od 1 lutego 2010 r. do 31 marca 2016 r.; Renata Szymańska-Gałązka p.o. dyrektora MGOPS od 1 kwietnia 2016 r. do 19 czerwca 2016 r., a w okresie od 20 czerwca 2016 r. do 20 czerwca 2017 r. była dyrektorem MGOPS. (Dowód: akta kontroli str. 2)
Zakres przedmiotowy kontroli	Organizacja pracy pracowników socjalnych. Warunki pracy pracowników socjalnych. Możliwość rozwoju oraz wsparcie merytoryczne i psychologiczne dla pracowników socjalnych.
Okres objęty kontrolą	Lata 2016-2018 (I półrocze). Dla realizacji celu kontroli wykorzystane zostaną także informacje i dokumenty sporządzone przed i po tym okresie.
Podstawa prawna podjęcia kontroli	Art. 2 ust. 2 ustawy z dnia 23 grudnia 1994 r. o Najwyższej Izbie Kontroli ¹ .
Jednostka przeprowadzająca kontrolę	Najwyższa Izba Kontroli, Delegatura w Kielcach.
Kontrolerzy	Mirosław Woźniak, doradca ekonomiczny, upoważnienie do kontroli nr LKI/83/2018 z dnia 20.09.2018 r. (Dowód: akta kontroli str. 571) Stanisław Łuczyński, główny specjalista kontroli państwowej, upoważnienie do kontroli nr LKI/75/2018 z dnia 7 września 2018 r. (Dowód: akta kontroli str. 1)

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

II. Ocena ogólna² kontrolowanej działalności

OCENA OGÓLNA

Uzasadnienie oceny ogólnej

Zgodnie z obowiązkiem określonym w § 5 ust. 2 pkt 1) statutu, MGOPS opracował gminną *Strategię Rozwiązywania Problemów Społecznych dla Gminy Busko-Zdrój na lata 2016-2025* (dalej: *Strategia*), o której mowa w art. 17 ust. 1 pkt 1 ustawy z dnia 12 marca 2004 r. o pomocy społecznej³ oraz zgodnie z obowiązkiem określonym w art. 110 ust. 4 ustawy koordynował jej realizację. *Strategia* zawierała elementy określone w art. 16b ust. 2 tej ustawy, w tym w szczególności: wskazano lokalne zagrożenia społeczne, cele strategiczne i operacyjne, kierunki działań i źródła finansowania, określono sposób monitorowania oraz wskaźniki dla potrzeb badania stanu realizacji działań. Zespół monitorujący pod przewodnictwem Dyrektora MGOPS opracowywał *Raport z monitoringu Strategii* za lata 2016 i 2017, które przedkładano burmistrzowi Miasta i Gminy Busko-Zdrój.

MGOPS, zgodnie z obowiązkiem określonym w art. 16a ust. 1 ustawy o pomocy społecznej, corocznie opracowywał *Ocenę Zasobów Pomocy Społecznej* (dalej: OZPS) za poszczególne lata objęte kontrolą i przekazywał organowi wykonawczemu gminy Busko-Zdrój przed upływem terminu określonego w art. 16a ust. 4 ustawy, tj. umożliwiającym przedstawienie oceny Radzie Miejskiej w Busku-Zdroju (dalej: Rada Miejska).

Zakres OZPS spełniał wymogi określone w art. 16a ust. 2 i 3 ustawy o pomocy społecznej, a prezentowane w nich dane były zgodne z danymi prezentowanymi w sprawozdaniu MPiPS-03⁴, rocznych sprawozdaniach opisowych składanych przez MGOPS Radzie Miejskiej oraz w *Strategii*.

Dyrektor MGOPS, zgodnie z obowiązkiem określonym w art. 110 ust. 9 ustawy o pomocy społecznej, składała Radzie Miejskiej *Sprawozdania z działalności MGOPS* oraz przedstawiała potrzeby w zakresie pomocy społecznej. Dane wykazane w *Sprawozdaniach* były zgodne z danymi wykazanymi za lata 2016-2017 w sprawozdaniach budżetowych⁵ i przedstawiały wydatki finansowe poniesione przez MGOPS w poszczególnych rodzajach działalności oraz liczbę osób i liczbę udzielonych świadczeń pomocy społecznej.

W latach 2016-2018 (I półrocze), liczba mieszkańców gminy przypadająca na jednego pracownika socjalnego nie przekraczała poziomu 2000, o którym stanowi art. 110 ust. 11 ustawy o pomocy społecznej. W niektórych miesiącach przekraczana była liczba 50 środowisk przypadających na jednego pracownika socjalnego.

Badanie próby 30 spraw dotyczących trzech obszarów działalności pracowników socjalnych Ośrodka (tj. ubóstwa, przemocy w rodzinie oraz problemów opiekuńczo-wychowawczych) wykazało m.in., że realizując pracę socjalną z osobami doświadczającymi ubóstwa, zapewniono im wsparcie specjalistyczne psychologa oraz doradcy zawodowego m.in. w ramach realizowanego przez MGOPS projektu pn. „Zainwestuj w siebie zmień własną przyszłość”. Z kolei realizując pracę socjalną z osobami dotkniętymi przemocą w rodzinie, pracownicy socjalni zapewnili tym osobom wsparcie specjalistyczne psychologa i terapeuty uzależnień poprzez uczestnictwo osób dotkniętych przemocą domową w grupie wsparcia dla kobiet ofiar przemocy w rodzinie w ramach procedury „Niebieskiej Karty”. Wyniki analizy próby objętej badaniem wskazują na skuteczność pracy prowadzonej przez pracowników socjalnych.

Pracownicy socjalni mieli zapewnione odpowiednie, zgodne z przepisami prawa, warunki pracy. Na jednego pracownika przypadało od 17m³ do 38m³ wolnej objętości pomieszczenia, co spełniało wymóg określony w § 20 ust. 3 pkt 1 lit a) rozporządzenia

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

³ Dz. U. z 2018 r. poz. 1508, ze zm.

⁴ Sprawozdanie MPiPS-03 z udzielonych świadczeń pomocy społecznej – pieniężnych, w naturze i usługach.

⁵ Sprawozdania: Rb-27ZZ z wykonania planu dochodów związanych z realizacją zadań z zakresu administracji rządowej oraz innych zadań zleconych jednostkom samorządu terytorialnego ustawami oraz Rb-28S z wykonania planu wydatków budżetowych samorządowej jednostki budżetowej.

Ministra Pracy i Polityki Społecznej z 26 września 1997 r. w sprawie ogólnych przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy⁶.

Wszyscy pracownicy socjalni posiadali ważne badania okresowe profilaktyczne, których termin przeprowadzenia uzależniony był od wyznaczonej daty wynikającej z poprzedniego badania okresowego. Odbyli także szkolenia w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy oraz bezpieczeństwa przeciwpożarowego.

W MGOPS opracowana została ocena ryzyka zawodowego w formie „Karty Analizy Ryzyka Zawodowego” zatwierdzona przez dyrektora Ośrodka. Zawarto w niej działania mające na celu utrzymanie lub zmniejszenie ryzyka zawodowego.

Dyrektor MGOPS wprowadził⁷ procedury przeciwdziałania mobbingowi, (o którym stanowi art. 94³ § 2 kodeksu pracy⁸) w Ośrodku, zgodnie z którymi dyrektor zobowiązany jest podejmować wszelkie działania dozwolone przepisami prawa w celu zapobiegania mobbingowi w miejscu pracy lub w związku z pracą wykonywaną przez pracowników na rzecz Ośrodka.

Pracownicy socjalni, stosownie do wymogu określonego w art. 119 ust. 2 pkt 6 ustawy o pomocy społecznej, podnosili swoje kwalifikacje zawodowe poprzez udział w szkoleniach związanych z realizacją zadań wynikających z ww. ustawy.

Nie korzystali natomiast z pomocy specjalistów, w tym psychologa w związku ze stresem i wypaleniem zawodowym, jak również z przysługującego im prawa do superwizji, o której stanowi art. 121a ust. 2 ww. ustawy. Zdaniem NIK, Dyrektor MGOPS powinna podjąć działania w celu zapewnienia zainteresowanym pracownikom socjalnym możliwości skorzystania z superwizji, w związku z ich uprawnieniem określonym w art. 121a ust. 2 ustawy o pomocy społecznej oraz w rozporządzeniu Ministra Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej z 2 grudnia 2016 r. w sprawie superwizji pracy socjalnej⁹.

III. Opis ustalonego stanu faktycznego oraz oceny cząstkowej¹⁰ kontrolowanej działalności

OBSZAR

1. Organizacja pracy pracowników socjalnych

Opis stanu faktycznego

1.1. Rozpoznanie potrzeb Gminy Busko-Zdrój (dalej: Gmina) w zakresie pomocy społecznej

1.1.1. Zgodnie z obowiązkiem określonym w art. 110 ust. 4 ustawy o pomocy społecznej gminny ośrodek pomocy społecznej koordynuje realizację gminnej Strategii, o której mowa w art. 17 ust. 1 pkt 1, rozwiązywania problemów społecznych ze szczególnym uwzględnieniem programów pomocy społecznej, profilaktyki i rozwiązywania problemów alkoholowych i innych, których celem jest integracja osób i rodzin z grup szczególnego ryzyka, będącej zadaniem własnym gminy o charakterze obowiązkowym.

Obowiązujący do 10 listopada 2015 r. statut MGOPS nie zobowiązywał Ośrodka do opracowania ww. gminnej strategii. (Dowód: akta kontroli str. 275-281)

Obowiązek opracowania przez MGOPS ww. gminnej strategii został wprowadzony w § 5 ust. 2 pkt 1) statutu MGOPS uchwalonego¹¹ przez Radę Miejską. (Dowód: akta kontroli str. 11-16, 282-286)

Realizując powyższy obowiązek MGOPS przygotował projekt *Strategii*¹², który został przyjęty uchwałą Rady Miejskiej w dniu 29 grudnia 2015 r.¹³ Z części wprowadzającej

⁶ Dz. U. z 2003 r. poz. 1650, ze zm.

⁷ Zarządzenie Dyrektora MGOPS z 12 kwietnia 2010 r.

⁸ Ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy Dz. U. z 2018 r. poz. 917, ze zm.

⁹ Dz. U. z 2016 r., poz. 2087.

¹⁰ 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.

¹¹ Uchwała nr XII/135/2015 weszła w życie 11 listopada 2015 r.

¹² Poprzednia Strategia obowiązywała na lata 2006-2015.

dokumentu wynika, że (...) opracowanie Strategii powierzono ekspertom Świętokrzyskiego Centrum Fundacji Rozwoju Demokracji Lokalnej w Kielcach. Dokument został wypracowany metodą ekspercko-partnerską, co umożliwiło udział lokalnej społeczności na każdym etapie budowania Strategii, zaczynając od diagnozy i na części programowej kończąc. (...) W pracach nad opracowaniem Strategii brali udział pracownicy Urzędu Miasta i Gminy w Busku-Zdroju, Miejsko-Gminnego Ośrodka Pomocy Społecznej w Busku-Zdroju, szkół i jednostek organizacyjnych Gminy, Powiatowego Urzędu Pracy w Busku-Zdroju, „Uzdrowiska Busko-Zdrój” S.A., Komendy Powiatowej Policji w Busku-Zdroju, organizacji pozarządowych i stowarzyszeń, radni oraz sołtysi. (Dowód: akta kontroli str. 298-299)

Strategia zawierała elementy określone w art. 16b ust. 2 ustawy o pomocy społecznej, w tym m.in. analizę SWOT¹⁴. Jednym z pięciu obszarów tematycznych zawartych w powyższej analizie był obszar dotyczący bezpieczeństwa publicznego, patologii, ubóstwa oraz uzależnienia. Wniosek stanowiący podsumowanie silnych i słabych stron oraz szans i zagrożeń wskazywał na potrzebę, aby polityka społeczna miasta i gminy Busko-Zdrój była konkurencyjna oraz że cele strategiczne powinny polegać na pokonywaniu słabych stron poprzez wykorzystanie szans w otoczeniu. (Dowód: akta kontroli str. 287-385)

Zespół monitorujący pod przewodnictwem Dyrektora MGOPS¹⁵, opracował *Raport z monitoringu Strategii* za lata 2016 i 2017, które przedłożył burmistrzowi Miasta i Gminy Busko-Zdrój w marcu 2017 r. i 2018 r. *Raport* zawierał opis metodologii przeprowadzenia monitoringu wskazując m.in., że (...) *bezpośrednie postępy w realizacji poszczególnych celów Strategii zostały określone w oparciu o przyjęte wskaźniki monitorowania, opisujące każdy cel osobno. (...) MGOPS niezbędne informacje potrzebne do napisania Raportu uzyskał z danych własnych oraz od innych jednostek organizacyjnych funkcjonujących na terenie gminy, takich jak m.in. Buskie Samorządowe Centrum Kultury, Powiatowy Urząd Pracy w Busku-Zdroju, Urząd Miasta i Gminy w Busku-Zdroju, których działalność wpisuje się w cele Strategii.*

W podsumowaniu obydwu *Raportów* zespół monitorujący stwierdził, że (...) *założone cele postawione w Strategii są realizowane konsekwentnie i rzetelnie, dokonano przeglądu zadań wykonanych w danym roku. (...) Z przeprowadzonej analizy wynika, iż większość założonych zadań na lata 2016-2017 zostało zrealizowane, a pozostałe są w trakcie realizacji. Świadczy to o ciągłym i nieustannym dążeniem do realizacji zakładanych działań.* (Dowód: akta kontroli str. 471-480)

1.1.2. Podstawą do planowania przez MGOPS wielkość potrzeb były rodzaje i formy dotychczas udzielonej pomocy, liczba środowisk oraz prognostyczne dane znajdujące się w dokumentach opracowanych przez MGOPS, których źródła wskazano w poniższym wyjaśnieniu.

Anna Kania, Dyrektor MGOPS stwierdziła, że: (...) *Ważną rolę w opracowaniu prognoz na rok kolejny stanowi analiza lokalnego rynku pracy oraz sytuacja demograficzna gminy. Do tego celu wykorzystywane są następujące źródła informacji: Statystyki prowadzone przez MGOPS – system sprawozdawczości; Strategia Rozwiązywania Problemów Społecznych dla Gminy Busko-Zdrój na lata 2016-2025; Ocena zasobów pomocy społecznej; Program wspierania rodziny w gminie Busko-Zdrój na lata 2016-2018; Program Przeciwdziałania Przemocy w Rodzinie oraz Ochrony Ofiar Przemocy w Rodzinie w gminie Busko-Zdrój na lata 2016-2020.*

Stosownie do obowiązku określonego w art. 110 ust. 9 i 10 ustawy o pomocy społecznej Dyrektor MGOPS corocznie przedstawiała Radzie Miejskiej potrzeby w zakresie pomocy społecznej. Celem tej prezentacji było przedłożenie potrzeb w celu opracowania i wdrażania lokalnych programów pomocy społecznej. (Dowód: akta kontroli str. 481)

1.1.3. Zgodnie z obowiązkiem określonym w art. 16a ust. 1 ustawy o pomocy społecznej MGOPS corocznie opracowywał OZPS za poszczególne lata objęte kontrolą i przekazał je

¹³ Uchwała nr XIV/190/2015.

¹⁴ Analiza SWOT jest jedną z podstawowych metod analizy strategicznej, która polega na ustaleniu silnych i słabych stron zasobów własnych gminy oraz szans i zagrożeń związanych z jej otoczeniem.

¹⁵ Zespół został powołany zarządzeniami burmistrza Miasta i Gminy Busko-Zdrój nr: 28/2017 z 14 lutego 2017 r. oraz 64/2018 z 6 kwietnia 2018 r.

organowi wykonawczemu gminy Busko-Zdrój, w terminie umożliwiającym przedstawienie OZPS Radzie Miejskiej przed upływem terminu określonego w art. 16a ust. 4 ustawy. OZPS były przedmiotem obrad sesji Rady Miejskiej w dniach: 25 maja 2017 r. – za 2016 r. oraz 24 maja 2018 r. – za 2017 r. Obydwie oceny radni przyjęli bez uwag. Zgodnie z art. 16a ust. 4 ustawy o pomocy społecznej prognozy wydatków określone w OZPS były uwzględniane przy opracowywaniu budżetu gminy Busko-Zdrój oraz w planie finansowym MGOPS na kolejny rok i uwzględnienia tych wielkości. (Dowód: akta kontroli str. 215-216, 386-387)

W OZPS uwzględniono w szczególności: dane o sytuacji demograficznej i społecznej, dane o liczbie osób i rodzin korzystających z pomocy społecznej i rodzaje ich problemów, zasoby instytucjonalne pomocy i wsparcia, liczebność kadry MGOPS, dane o wielkości środków finansowych przeznaczane w budżecie gminy Busko-Zdrój¹⁶ na wydatki z zakresu pomocy społecznej i innych obszarach polityki społecznej, liczbę realizowanych projektów współfinansowanych ze środków Europejskiego Funduszu Społecznego i liczbę osób objętych tymi projektami, wskaźniki oceny zasobów pomocy społecznej (w tym dotyczące: kadry, kosztów utrzymania jednostki, osób i rodzin korzystających z pomocy i wsparcia, powodów przyznania pomocy, pomocy w formie świadczeń, pomocy instytucjonalnej, odmów udzielenia pomocy i wsparcia) oraz dane dotyczące struktury zrealizowanych wydatków w ramach polityki społecznej, w tym w podziale na wydatki realizowane przez gminę oraz MGOPS w podziale na działy i rozdziały klasyfikacji budżetowej. (Dowód: akta kontroli str. 389-470)

Zakres OZPS spełniał wymogi określone art. 16a ust. 2 i 3 ustawy o pomocy społecznej, a prezentowane w nich dane były zgodne z danymi prezentowanymi w: sprawozdaniu MPiPS-03, rocznych sprawozdaniach opisowych składanych przez MGOPS Radzie Miejskiej oraz w *Strategii*. (Dowód: akta kontroli str. 145, 214-245, 287-385)

Wielkość wydatków prognozowana w OZPS na dany rok wynosiła: na 2016 r. – 16 171,0 tys. zł¹⁷, na 2017 r. – 35 038,6 tys. zł, na 2018 r. – 18 683,5 tys. zł¹⁸ oraz 36 204,8 tys. zł na 2019 r.

W celu porównania kwoty wydatków ogółem, wykazanej w planie finansowym po zmianach, z kwotą prognozy wynikającą z OZPS, uwzględnione zostały kwoty wskazane w wyjaśnieniu głównej księgowej MGOPS, tj. zwiększające OZPS na 2016 r. o 14 000 tys. zł oraz na 2018 r. – o 17 263 tys. zł.

Uwzględniając powyższą metodologię wyliczenia ustalono, że wielkość prognozy przyjęta w OZPS na 2016 r. wynosiła 30 171,0 tys. zł i stanowiła 93,3% w porównaniu do wielkości przyjętej w planie finansowym na ten rok, na 2017 r. – 35 038,6 tys. zł (89,2%) oraz na 2018 r. – 35 883 tys. zł (99,8%). (Dowód: akta kontroli str. 498-499)

1.1.4. W latach 2016-2018 kwota wydatków planowanych (po zmianach) przez MGOPS na realizację zadań z zakresu udzielania pomocy społecznej wynosiła: w 2016 r. – 32 338,0 tys. zł, w 2017 r. – 39 302,8 tys. zł oraz 17 970,8 tys. zł w I półroczu 2018 r., co stanowiło odpowiednio: 25%, 28% i 21% ogółem wydatków przyjętych w uchwalonym (po zmianach) przez Radę Miejską, budżecie gminy Busko-Zdrój na dany rok.

Wielkość zrealizowanych przez MGOPS wydatków (ogółem) wyniosła: w 2016 r. – 31 803,4 tys. zł, w 2017 r. – 37 622,8 tys. zł oraz 17 263,1 tys. zł w I półroczu 2018 r., co

¹⁶ Działy klasyfikacji budżetowej: 851 – Ochrona zdrowia, 852 – Pomoc społeczna, 853 – Pozostałe zadania w zakresie polityki społecznej, 854 – Edukacyjna opieka wychowawcza oraz 855 Rodzina.

¹⁷ Wielkość prognozy należało powiększyć o kwotę około 14 mln zł, ponieważ OZPS za 2014 r. sporządzona w 2015 r. nie przewidywała określenia potrzeb na wypłatę świadczeń wychowawczych w 2016 r. (rozdział 85211 – *Świadczenia wychowawcze*). W związku z tym OZPS na 2016 r. nie uwzględniała kwoty około 14 mln zł, stanowiącej różnicę w porównaniu do kwoty zaplanowanej w planie finansowym (po zmianach) na wypłatę tych świadczeń w 2016 r.

¹⁸ Ponieważ w OZPS na 2018 r. nie wymagano określenia wielkości wydatków na wypłatę świadczeń wychowawczych, prognoza OZPS nie uwzględniała kwoty około 17,3 mln zł, stanowiącej różnicę w porównaniu do kwoty zaplanowanej w planie finansowym (po zmianach) na wypłatę tych świadczeń w 2018 r.

stanowiło odpowiednio: 98,3%, 95,7% i 96,1% ogółem wydatków przyjętych w planie finansowym na dany rok.

MGOPS finansował zadania z zakresu pomocy społecznej ze środków otrzymanych z:

- budżetu państwa oraz z budżetu Unii Europejskiej, w tym: w 2016 r. – 27 316,0 tys. zł, w 2017 r. – 32 692,1 tys. zł oraz 14 905,6 tys. zł w I półroczu 2018 r., co stanowiło odpowiednio: 85,9%, 86,9% i 86,3% ogółem wydatków zrealizowanych w danym roku;
- ze środków własnych gminy Busko-Zdrój, w tym: w 2016 r. – 4 487,4 tys. zł, w 2017 r. – 4 930,7 tys. zł oraz 2 357,5 tys. zł w I półroczu 2018 r., co stanowiło odpowiednio: 14,1%, 13,1% i 13,7% ogółem wydatków zrealizowanych w danym roku.

Na wypłatę świadczeń¹⁹ MGOPS przeznaczył: w 2016 r. – 26 500,0 tys. zł, (co stanowiło 83,3% ogółem zrealizowanych wydatków), w 2017 r. – 31 986,4 tys. zł (82,4%) oraz 14 355,6 tys. zł (83,2%) w I półroczu 2018 r. Pozostałe zrealizowane wydatki²⁰ wyniosły odpowiednio: 5 303,5 tys. zł (16,7%); 6 636,4 tys. zł (17,6%) oraz 2 907,5 tys. zł (16,8%).

Wydatki poniesione na wypłatę wynagrodzeń osobowych dla wszystkich zatrudnionych w MGOPS pracowników wyniosły: w 2016 r. – 2 480,8 tys. zł, w 2017 r. – 2 578,6 tys. zł oraz 1 323,4 tys. zł w I półroczu 2018 r., co stanowiło odpowiednio: 7,8%, 6,9% i 7,7% ogółem wydatków przyjętych w planie finansowym na dany rok.

Wydatki rzeczowe²¹ zrealizowano w wysokości: w 2016 r. – 187,9 tys. zł, w 2017 r. – 707,5 tys. zł oraz 79,0 tys. zł w I półroczu 2018 r., co stanowiło odpowiednio: 0,6%, 1,9% i 0,5% ogółem wydatków przyjętych w planie finansowym na dany rok. (Dowód: akta kontroli str. 498-499)

W latach 2016-2018 MGOPS przygotowywał projekty planów finansowych, uwzględniając z jednej strony potrzeby w zakresie udzielania pomocy socjalnej ujęte w *Ocenie zasobów pomocy społecznej*, a z drugiej strony dane o środkach finansowych zapewnionych przez gminę Busko-Zdrój (środki finansowe własne gminy oraz dotacje z budżetu państwa) na realizację zadań zleconych ustawami z zakresu administracji rządowej.

W ocenie Dyrektora MGOPS (...) *środki finansowe zapewniały realizację wszystkich zadań wynikających z rozpoznania potrzeb udzielania pomocy socjalnej. W każdym roku monitorowano potrzeby i weryfikowano ocenę zasobów pomocy społecznej w tym zakresie, co stanowiło podstawę do uregulowania/korygowania niezbędnych środków finansowych przewidzianych w planach finansowych na dany rok.*

(...) *Rada Miejska uwzględniła w całości wszystkie wnioski składane przez MGOPS o zwiększenie planu wydatków, zwiększając poszczególne pozycje w planie wydatków.*

(...) *W latach 2016-2017 w zakresie zadań własnych gminy największe zmiany w planie wydatków MGOPS wystąpiły w rozdziałach dotyczących opłat za:*

- *pobyt w domach pomocy społecznej, ze względu na większą liczbę umieszczonych w nich pensjonariuszy niż zakładano pierwotnie;*
- *usługi opiekuńcze, w związku z podwyższeniem przez organy państwa stawki godzinowej dla umowy zlecenia.*

(...) *Zmniejszenie planu wydatków dotyczyło realizacji programu Pomoc państwa w zakresie żywienia. Powodem zmniejszenia wydatków była zmiana udziału własnego gminy w ww. programie z 40% do 20%. Zmiany w zakresie zadań zleconych wynikały z dokonywania w ciągu roku analizy wydatków pod kątem wykonania planu finansowego oraz uwzględnienia potrzeb na kolejny rok budżetowy. (Dowód: akta kontroli str. 494)*

W wyniku zmian wprowadzonych w danym roku plan finansowy MGOPS wzrósł w porównaniu do planu przyjętego wg stanu na 1 stycznia danego roku:

- w 2016 r.: o 15 976 tys. zł, tj. o 98,8%, w tym: ze środków pochodzących z budżetu państwa – o 15 917 tys. zł (w tym 14 205 tys. zł związane było z uruchomienia z dniem

¹⁹ Suma wydatków zrealizowanych w danym roku w ramach §§: 3110, 3240, 4130 we wszystkich rozdziałach planu finansowego MGOPS.

²⁰ Suma wydatków zrealizowanych w ramach działów 851, 852, 853, 854 i 855 planu finansowego MGOPS, z wyłączeniem §§: 3110, 3240, 4130 w tych działach.

²¹ Wydatki poniesione w ramach §§: 4210, 4270, 6050, 6060.

- 1 kwietnia 2016 r. wypłat świadczeń w ramach Programu *Rodzina 500+* oraz środków własnych gminy – o 59 tys. zł;
- w 2017 r.: o 3 951 tys. zł, tj. o 11,4%, w tym ze środków pochodzących z budżetu państwa – o 3 733 tys. zł i środków własnych gminy – o 219 tys. zł;
 - w 2018 r.: o 888 tys. zł, tj. o 3,0%, w tym ze środków pochodzących z budżetu państwa – o 866 tys. zł i środków własnych gminy – o 22 tys. zł. (Dowód: akta kontroli str. 482-493, 497, 500)

1.1.5. Zgodnie z obowiązkiem określonym w art. 110 ust. 9 ustawy o pomocy społecznej Dyrektor MGOPS składała Radzie Miejskiej sprawozdania z działalności ośrodka oraz przedstawiała potrzeby w zakresie pomocy społecznej (dalej: *Sprawozdania*), w tym: sprawozdanie za 2016 r. przekazano w dniu 23 marca 2017 r. oraz w dniu 16 marca 2018 r. – za 2017 r. Rada Miejska przyjęła sprawozdania bez uwag odpowiednio w dniach: 25 maja 2017 r. podczas XXIX Sesji Rady Miejskiej²² oraz w dniu 19 kwietnia 2018 r. XL Sesji Rady Miejskiej²³. (Dowód: akta kontroli str. 145, 214-219)

Sprawozdania zawierały opis struktury organizacyjnej MGOPS, wielkość zatrudnienia, opis pracy poszczególnych działów, formy udzielanej pomocy, w tym liczbę udzielonych świadczeń oraz wielkość wydatków poniesionych na ich realizację.

W *Sprawozdaniach* uwzględniono informacje o formie i zakresie współpracy, prowadzonej przez MGOPS z instytucjami i organizacjami pozarządowymi oraz zamieszczono informacje o kontrolach przeprowadzonych w MGOPS przez zewnętrzne organy kontrolne i instytucje. (Dowód: akta kontroli str. 145-213)

Dane wykazane w *Sprawozdaniach*, prezentujące wydatki finansowe poniesione przez MGOPS w poszczególnych rodzajach działalności (według rozdziałów klasyfikacji budżetowej) oraz liczbę osób i liczbę udzielonych świadczeń pomocy społecznej, były zgodne z danymi wykazanymi za lata 2016-2017 w sprawozdaniach: MPiPS-03, Rb-27ZZ oraz Rb-28S. (Dowód: akta kontroli str. 220-274)

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

1.2.1. Ośrodek monitorował oraz dokonywał oceny zjawisk, które wywołują określone potrzeby społeczne. Przy planowaniu potrzeb uwzględniano zrealizowane dotychczas zadania przez Ośrodek, rodzaje i formy pomocy oraz liczbę środowisk podopiecznych. W opracowaniu prognoz na kolejny rok istotną rolę stanowiła analiza lokalnego rynku pracy oraz sytuacja demograficzna gminy. Oferowane przez MGOPS formy wsparcia wykorzystywane w pracy socjalnej były adekwatne do zdiagnozowanych problemów klientów pomocy społecznej. Ośrodek pozyskuje także w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego (dalej: EFS) środki finansowe, mogące służyć poszerzeniu form pomocy w celu aktywizowania osób i rodzin znajdujących się w trudnej sytuacji życiowej.

MGOPS współpracował z instytucjami i organizacjami pozarządowymi na rzecz rozwiązywania przyczyn korzystania z pomocy społecznej. Współpraca z Centrum Integracji Społecznej w Kostkach Dużych (gmina Busko-Zdrój) w latach 2016-2018 pozwoliła na aktywizację zawodową i społeczną kilkudziesięciu osób długotrwale bezrobotnych i uzależnionych. Osoby korzystające z pomocy społecznej ze względu na przemoc domową miały możliwość uczestniczenia w zajęciach grupy wsparcia dla ofiar przemocy domowej działającej w MGOPS oraz uczestnictwa w zajęciach ze specjalistami w Ośrodku Interwencji Kryzysowej działającym w strukturze Powiatowego Centrum Pomocy Rodzinie (PCPR), z którym MGOPS współpracował. Ośrodek współdziałał również z Powiatowym Urzędem Pracy (PUP) w celu upowszechniania wśród podopiecznych (korzystających z pomocy ze względu na ubóstwo i bezrobocie), ofert pracy jak również w celu aktywnego poszukiwania zatrudnienia. W ocenie kierownictwa MGOPS środki finansowe na dany rok budżetowy zapewniały realizację wszystkich zadań wynikających z rozpoznania potrzeb udzielania pomocy socjalnej.

²² Protokół nr 29/17 z dnia 25 maja 2017 r. (znak: OA.V.0002.XXIX.2017).

²³ Protokół nr 40/18 z dnia 19 kwietnia 2018 r. (znak: OA.I.0002.XL.2018).

W 2016 r. zarejestrowano ogółem 3844 wnioski w sprawie udzielenia pomocy społecznej, wydano 4668 decyzji o przyznaniu pomocy oraz udzielono 11 268 świadczeń pomocy społecznej. Świadczeniami objęto 1137 osób.

W 2017 r. zarejestrowano ogółem 2646 wniosków, wydano 4227 decyzji o przyznaniu pomocy oraz udzielono 9897 świadczeń. Świadczeniami objęto 1638 osób.

W I półroczu 2018 r. zarejestrowano ogółem 1188 wniosków, wydano 1545 decyzji o przyznaniu pomocy oraz udzielono 4240 świadczeń pomocy społecznej. Świadczeniami objęto 1126 osób.

W okresie objętym kontrolą świadczenia z pomocy społecznej przyznawane były m.in. w postaci usług opiekuńczych, specjalistycznych usług opiekuńczych, miejsc w Domu Pomocy Społecznej oraz w lokalu aktywizującym w Zborowie (gmina Busko-Zdrój) według kolejności zgłoszenia. W badanych latach nie występowały sytuacje, w których podopieczni musieliby oczekiwać w kolejce na uzyskanie poszczególnych form pomocy. (Dowód: akta kontroli str. 558-559)

W latach 2016-2017 w MGOPS zatrudnionych było odpowiednio: 60 oraz 61 pracowników, w tym 16 pracowników socjalnych. W I półroczu 2018 r. zatrudnionych było ogółem 53 pracowników, w tym 17 pracowników socjalnych. Procentowy udział liczby pracowników socjalnych w liczbie ogółem pracowników Ośrodka kształtował się w wysokości: 27% w 2016 r., 26% w 2017 r. oraz 32% w I półroczu 2018 r. (Dowód: akta kontroli str. 559)

1.2.2. W zakresie zagadnień związanych ze spełnianiem przez MGOPS wymogów ustawowych dotyczących liczby zatrudnionych pracowników socjalnych w przeliczeniu na liczbę mieszkańców oraz na liczbę podopiecznych rodzin stwierdzono, że w okresie objętym kontrolą:

- przypadająca na jednego pracownika socjalnego liczba mieszkańców nie przekraczała poziomu 2000, o którym stanowi art. 110 ust. 11 ustawy o pomocy społecznej i wyniosła: w 2016 r. – 1989 mieszkańców, w 2017 r. – 1978 oraz 1852 w I półroczu 2018 r.;
- na jednego pracownika socjalnego przypadało 48 rodzin w 2016 r. oraz 33 rodziny w I półroczu 2018 r.²⁴, tj. zgodnie z wymogiem określonym w art. 110 ust. 11 ww. ustawy. Natomiast w 2017 r. na jednego pracownika socjalnego przypadało 79 rodzin²⁵, tj. o 29 rodzin więcej w stosunku do wymogu określonego w art. 110 ust. 11 ww. ustawy. (Dowód: akta kontroli str. 515-517)

Z opracowanego przez MGOPS na podstawie *Systemu Dziedziny* „HELIOS” zestawienia dotyczącego liczby rodzin (którym przyznano świadczenie) przypadających na jednego pracownika socjalnego, wynika, że w niektórych miesiącach okresu objętego kontrolą występowały sytuacje, w których na jednego pracownika socjalnego przypadało więcej niż 50 rodzin, a mianowicie:

- w 2016 r. przypadało od 51 do 60 rodzin – (w 7 przypadkach), tj. w miesiącach: luty, marzec, kwiecień, maj, czerwiec i grudzień 2016 r.);
- w 2017 r. przypadało od 51 do 59 rodzin – (w 4 przypadkach), tj. w miesiącach: marzec, kwiecień, listopad i grudzień 2017 r.;
- w I półroczu 2018 r. przypadało od 51 do 57 rodzin – (w dwóch przypadkach), tj. w miesiącach: luty i marzec 2018 r. (Dowód: akta kontroli str. 518)

Anna Kania Dyrektor MGOPS wyjaśniła, że w trakcie podziału terenu dla pracowników socjalnych jest analizowana ilość rodzin przypadająca na jednego pracownika. Kierownictwo MGOPS czyni starania, aby liczba rodzin przypadających na jednego pracownika była zgodna z art. 110 ust. 11 ustawy o pomocy społecznej (...) i nie

²⁴ Liczbę rodzin przypadającą na jednego pracownika socjalnego w 2016 r. wyliczono na podstawie sprawozdania rocznego MPiPS-03 za 2016 r., tj. dzieląc liczbę 771 rodzin (wykazaną w dziale 2B ww. sprawozdania wiersz 1 kolumna 4) przez liczbę 16 pracowników socjalnych MGOPS, a w I półroczu 2018 r. na podstawie sprawozdania MRPiPS-03 za I półrocze 2018 r., tj. dzieląc liczbę 556 rodzin, które skorzystały z pomocy w I półroczu 2018 r., przez liczbę 17 pracowników socjalnych MGOPS.

²⁵ Liczbę rodzin przypadającą na jednego pracownika socjalnego w 2017 r. wyliczono na podstawie sprawozdania rocznego MRPiPS-03 za 2017 r., tj. dzieląc liczbę 1275 rodzin (wykazaną w dziale 2B ww. sprawozdania wiersz 1 kolumna 4) przez liczbę 16 pracowników socjalnych MGOPS.

przekraczała 50. Okresowe zwiększenie rodzin przypadające na dwóch pracowników socjalnych spowodowane było zastępowaniem pracownika będącego na urlopie wypoczynkowym jak również na zwolnieniu lekarskim. (Dowód: akta kontroli str. 562)

1.2.3. W okresie objętym kontrolą przeciętne miesięczne wynagrodzenie brutto²⁶ pracowników socjalnych MGOPS wyniosło:

- w 2016 r. – 3027 zł i było niższe o 693 zł od przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia brutto w województwie świętokrzyskim²⁷, które wyniosło 3720 zł;
- w 2017 r. – 3157 zł i było niższe o 775 zł od przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia brutto w województwie świętokrzyskim, które wyniosło 3932 zł;
- w I półroczu 2018 r. – 3161 zł.

W porównaniu do płacy minimalnej w Polsce²⁸, przeciętne miesięczne wynagrodzenie brutto pracowników socjalnych MGOPS było od niej wyższe o 64% w 2016 r. oraz o 58% w 2017 r. Natomiast w porównaniu do przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia brutto w województwie świętokrzyskim było niższe o 19% w 2016 r. oraz o 20% w 2017 r. (Dowód: akta kontroli str. 515)

Z uzyskanych od 17 pracowników socjalnych MGOPS odpowiedzi w formie anonimowych ankiet wynika, że zdaniem 88% ankietowanych, wynagrodzenie pracownika socjalnego nie jest satysfakcjonujące i wraz z premiami i nagrodami nie motywuje do lepszej pracy. (Dowód: akta kontroli str. 138)

1.3. Organizacja i skuteczność pracy pracowników socjalnych

1.3.1. Z danych MGOPS dotyczących obciążenia pracą terenową pracowników socjalnych na przestrzeni jednego wybranego miesiąca w kolejnych latach okresu objętego kontrolą wynika, że:

- liczba przeprowadzonych wywiadów środowiskowych w lutym 2016 r. wynosiła: – od 10 do 31; częstotliwość wyjść w środowisko wynosiła od 8 do 67 wyjść; liczba godzin pracy w terenie kształtowała się na poziomie od 18 do 30 i 50 godzin; w okresie tym podejmowano od jednego do dziesięciu działań interwencyjnych oraz prowadzono kontakty z dwoma, czterema lub dziesięcioma instytucjami;
- liczba przeprowadzonych wywiadów środowiskowych w marcu 2017 r. wynosiła: – od 17 do 28; częstotliwość wyjść w środowisko wynosiła od 12 do 52 wyjść; liczba godzin pracy w terenie kształtowała się na poziomie od 16 do 25 i 36 godzin; w okresie tym podejmowano od jednego do trzech działań interwencyjnych oraz prowadzono kontakty z dwoma, czterema lub sześcioma instytucjami;
- liczba przeprowadzonych wywiadów środowiskowych w kwietniu 2018 r. wynosiła: – od 17 do 56; częstotliwość wyjść w środowisko od 15 do 53 wyjść; liczba godzin pracy w terenie kształtowała się na poziomie od 10 do 30 i 52 godzin; w okresie tym podejmowano od jednego do pięciu działań interwencyjnych oraz prowadzono kontakty z dwoma, sześcioma lub 19-ma instytucjami.

W badanym okresie pracownicy socjalni najczęściej kontaktowali się z Urzędem Miasta i Gminy, PCPR, PUP, Sądem, kuratorami sądowymi, pedagogami szkolnymi, Zakładem Opieki Zdrowotnej oraz Komendą Powiatową Policji w Busku-Zdroju. [Dowód: akta kontroli str. 560-561]

²⁶ Przy ustalaniu kwoty przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia brutto pracowników socjalnych uwzględniono: wynagrodzenie zasadnicze, dodatek do wynagrodzenia za pracę w terenie oraz dodatek za usługę lat. Zgodnie z art. 121 ust. 3a ustawy o pomocy społecznej, pracownikowi socjalnemu zatrudnionemu w pełnym wymiarze czasu pracy w samorządowych jednostkach organizacyjnych pomocy społecznej, do którego podstawowych obowiązków należy świadczenie pracy socjalnej w środowisku, w tym przeprowadzanie rodzinnych wywiadów środowiskowych poza siedzibą jednostki, przysługuje wypłacany co miesiąc dodatek do wynagrodzenia w wysokości 250 zł.

²⁷ Informacje statystyczne GUS „Zatrudnienie i wynagrodzenia w gospodarce narodowej w latach 2016 i 2017” – publikacja dostępna na <http://www.stat.gov.pl>.

²⁸ Płaca minimalna to ustalone rozporządzeniem Rady Ministrów najniższe wynagrodzenie, jakie pracodawca musi wypłacić pracownikowi zatrudnionemu na podstawie umowy o pracę. Wynagrodzenie poniżej płacy minimalnej jest naruszeniem praw pracowniczych. Płaca minimalna w Polsce wynosiła 1850 zł w 2016 r., 2000 zł w 2017 r.

Zgodnie z OZPS sporządzoną przez MGOPS za 2016 r., pomocą społeczną w 2016 r. objęto 771 rodzin (1137 osób). Przyczynami udzielenia pomocy społecznej w 2016 r. było m.in.: ubóstwo 312 rodzin (liczba osób w rodzinach 741); bezrobocie 337 rodzin (935 osób w rodzinach); niepełnosprawność 347 rodzin (640 osób w rodzinach); długotrwała lub ciężka choroba 430 rodzin (liczba osób w rodzinach 849); bezradność w sprawach opiekuńczo-wychowawczych 148 rodzin (liczba osób w rodzinach 550); przemoc w rodzinie 5 rodzin (19 osób w rodzinach).

Zgodnie z OZPS za 2017 r., pomocą społeczną w 2017 r. objęto 1295 rodzin (1295 osób). Przyczynami udzielenia pomocy w 2017 r. było m.in.: ubóstwo 261 rodzin (liczba osób w rodzinach 667); bezrobocie 257 rodzin (672 osoby w rodzinach); niepełnosprawność 235 rodzin (662 osób w rodzinach); długotrwała lub ciężka choroba 371 rodzin (liczba osób w rodzinach 810); bezradność w sprawach opiekuńczo-wychowawczych 137 rodzin (liczba osób w rodzinach 527); przemoc w rodzinie 6 rodzin (23 osoby w rodzinach).

Z powyższych danych wynika, że w 2017 r. liczba rodzin, którym Ośrodek udzielił pomocy z powodu: ubóstwa, bezrobocia, niepełnosprawności, długotrwałej lub ciężkiej choroby oraz bezradności w sprawach opiekuńczo-wychowawczych, uległa zmniejszeniu w porównaniu do 2016 r. odpowiednio o: 16% (z powodu ubóstwa), 24% (z powodu bezrobocia), 32% (z powodu niepełnosprawności), 14% (z powodu długotrwałej lub ciężkiej choroby) i 7% (z powodu bezradności w sprawach opiekuńczo-wychowawczych).

Ponadto (zgodnie z OZPS za 2016 r. i 2017 r.) procentowy wskaźnik udziału liczby osób długotrwale korzystających z pomocy społecznej, w liczbie osób ogółem korzystających z pomocy MGOPS zmniejszył się z 77% w 2016 r. do 57% w 2017 r. (Dowód: akta kontroli str. 556)

Dyrektor MGOPS Anna Kania wyjaśniła: (...) że na tendencję spadkową mają wpływ czynniki zewnętrzne, m.in. sytuacja demograficzna gminy (spadek liczby ludności z 31829 osób w 2016 do 31649 osób w 2017), ilość bezrobotnych zarejestrowanych w gminie Busko-Zdrój spadła z 969 osób w 2016 r do 793 w roku 2017, uruchomienie w 2016 r. na terenie gminy Centrum Integracji Społecznej w Kostkach Dużych (CIS), w którym podopieczni MGOPS aktywizują się społecznie i zawodowo. W roku 2016 w zajęciach CIS udział wzięły 33 osoby natomiast w roku 2017 – 62 osoby. W 2017 r. został uruchomiony na terenie gminy Zakład Opiekuńczo Leczniczy, co spowodowało zmniejszenie liczby korzystających z usług opiekuńczych w miejscu zamieszkania. Powiatowe Centrum Pomocy Rodzinie w 2017 r. rozpoczęło realizację projektów w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego dla osób niepełnosprawnych oferując usługi z zakresu rehabilitacji, opieki i asysty osób niepełnosprawnych.

Głównym powodem wyjścia z systemu pomocy społecznej i usamodzielnienia się osób/rodzin w latach 2016-2017 było znalezienie zatrudnienia. Ważnym czynnikiem, który miał wpływ na ww. zjawisko było otrzymanie przez rodzinę świadczenia wychowawczego, w ramach rządowego programu Rodzina 500+. (Dowód: akta kontroli str. 561-5762)

1.3.2. W toku kontroli przeprowadzono szczegółowe badanie na próbie 30 akt spraw, które zakończone zostały w okresie objętym kontrolą. Sprawy te obejmowały trzy obszary działalności pracowników socjalnych, tj.: pracę socjalną z osobami (rodzinami) doświadczającymi ubóstwa, pracę socjalną z rodzinami, w których występowała przemoc w rodzinach oraz pracę socjalną z rodzinami z problemami opiekuńczo-wychowawczymi. Stwierdzono, że pomoc społeczna udzielana była przez MGOPS na wniosek osób potrzebujących takiej pomocy.

W obszarze pracy socjalnej z osobami doświadczającymi ubóstwa, pomoc udzielana była w formie finansowej przeznaczonej np. na zakup żywności, odzieży, opału, nieodpłatnego dożywiania dla dziecka w przedszkolu, zasiłku rodzinnego, zasiłku okresowego, zasiłku stałego, dodatku mieszkaniowego, świadczenia wychowawczego, jak również w formie rzeczowej, tj. w postaci paczek żywnościowych.

Intensywność przeprowadzonych działań przez pracowników socjalnych w formie wywiadów środowiskowych kształtowała się na poziomie co najmniej jeden raz w miesiącu w okresie korzystania z pomocy przez osobę potrzebującą jej udzielenia.

Realizując pracę socjalną z osobami doświadczającymi ubóstwa, pracownicy MGOPS zapewnili osobom podopiecznym wsparcie specjalistyczne psychologa oraz doradcy

zawodowego m.in. w ramach realizowanego przez MGOPS projektu pn. „Zainwestuj w siebie zmień własną przyszłość”. W niektórych uzasadnionych potrzebach przypadkach pracownicy socjalni informowali osoby podopieczne o możliwości uzyskania wsparcia logopedy lub rehabilitanta dla dziecka osoby podopiecznej.

Przyczynami zamknięcia spraw (z obszaru ubóstwa) było m.in. usamodzielnienie się osób, które wcześniej korzystały z pomocy społecznej MGOPS. W badanych 10-ciu sprawach dotyczących osób, które doświadczyły ubóstwa, udzielona pomoc socjalna przez pracowników MGOPS spowodowała, że od dnia przeprowadzenia ostatniego wywiadu środowiskowego do dnia kontroli (2 października 2018 r.), osoby podopieczne nie złożyły do MGOPS wniosków o udzielenie im dalszej pomocy społecznej przez Ośrodek. (Dowód: akta kontroli str. 519-529)

W obszarze pracy socjalnej z osobami dotkniętymi przemocą w rodzinie, pomoc udzielana była w formie finansowej przeznaczonej m.in.: na zakup żywności, odzieży, opału, nieodpłatnego dożywiania dla dziecka w przedszkolu, zasiłku rodzinnego, pielęgnacyjnego, dodatku mieszkaniowego, świadczenia wychowawczego, jak również w formie rzeczowej, tj. w postaci paczek żywnościowych.

Intensywność przeprowadzonych działań przez pracowników socjalnych w formie wywiadów środowiskowych lub udokumentowanych spotkań z rodziną kształtowała się na poziomie jeden raz w miesiącu lub jeden raz w ciągu 2-3 miesięcy w okresie korzystania z pomocy społecznej przez osobę potrzebującą jej udzielenia.

Realizując pracę socjalną w ww. zakresie, pracownicy socjalni MGOPS zapewnili osobom podopiecznym wsparcie specjalistyczne psychologa i terapeuty uzależnień poprzez uczestnictwo osoby dotkniętej przemocą domową w grupie wsparcia dla kobiet ofiar przemocy w rodzinie w ramach procedury „Niebieskiej Karty” albo, jak w jednym przypadku, w indywidualnych spotkaniach z psychologiem i prawnikiem. W trzech przypadkach z 10-ciu badanych spraw, osoby dotknięte przemocą w rodzinie oświadczyły, że nie będą uczestniczyć w spotkaniach z terapeutą uzależnień i psychologiem w ramach procedury „Niebieskiej Karty”.

Przyczynami zamknięcia spraw (z obszaru przemocy w rodzinie) było ustanie przemocy w odniesieniu do wszystkich 10-ciu badanych spraw, co potwierdzały protokoły z posiedzenia Grupy Roboczej w ramach prowadzonej procedury „Niebieskiej Karty”. (Dowód: akta kontroli str. 530-541)

W obszarze pracy socjalnej z osobami z problemami opiekuńczo-wychowawczymi, pomoc udzielana była w formie finansowej przeznaczonej m.in.: na zakup żywności, odzieży, opału, nieodpłatnego dożywiania dla dziecka w szkole, a także w formie zasiłku rodzinnego, pielęgnacyjnego, zasiłku okresowego, dodatku mieszkaniowego, świadczenia wychowawczego, jak również w formie rzeczowej, tj. w postaci paczek żywnościowych.

Intensywność przeprowadzonych działań przez pracowników socjalnych MGOPS w formie wywiadów środowiskowych oraz w formie pracy asystentów rodziny poprzez wizyty asystenta w miejscu zamieszkania rodziny, kształtowała się na poziomie od jeden do trzech razy w miesiącu w okresie korzystania z pomocy przez osobę potrzebującą jej udzielenia.

Ośrodek zapewnił osobom podopiecznym wsparcie specjalistyczne przez pracowników socjalnych, asystentów rodziny, psychologa oraz (w jednym przypadku) udział podopiecznej w grupie wsparcia dla matek samotnie wychowujących dzieci.

Przyczynami zamknięcia spraw (z obszaru problemów opiekuńczo-wychowawczych) było w sześciu przypadkach m.in. wywiązanie się ze wszystkich ustaleń i działań zawartych w planie pracy z asystentem rodziny oraz osiągnięcie odpowiedniego poziomu stabilizacji życiowej i odpowiedzialności za własne życie. W pozostałych czterech przypadkach przyczynami zamknięcia spraw było:

- rezygnacja osoby podopiecznej ze współpracy z asystentem rodziny (podopieczna unikała współpracy z asystentem rodziny i nie pozwalała na wejście do mieszkania);
- umieszczenie dziecka podopiecznej na wniosek kuratora sądowego w placówce opiekuńczo-wychowawczej oraz przekroczenie kryterium dochodowego;
- niewywiązanie się z założeń zawartych w harmonogramie pracy z asystentem rodziny oraz nie wyrażenie zgody na dalszą z nim współpracę (akta sprawy potwierdzały brak współpracy podopiecznej z asystentem oraz negatywną jej postawę wobec asystenta rodziny);

- zmiana miejsca zamieszkania osoby podopiecznej, tj. z dotychczasowego na terenie gminy Busko-Zdrój do miejscowości znajdującej się poza terenem województwa świętokrzyskiego oraz poprawa sytuacji materialnej osoby podopiecznej. (Na etapie podejmowanych działań przez asystenta rodziny, osoba podopieczna nie wyrażała zgody na współpracę z asystentem). (Dowód: akta kontroli str. 542-554)

Wyniki analizy próby objętej badaniem wskazują na skuteczność pracy prowadzonej przez pracowników socjalnych. Spośród 30 rodzin 26 usamodzielniała się i nie korzystała w okresie objętym kontrolą z pomocy społecznej. Przynajmniej w 16 z 26 przypadków uniezależnienie się od pomocy społecznej można przypisać aktywności pracy socjalnej. W części nie da się tego jednoznacznie ocenić. Nie można wykluczyć, że uzyskanie przez część rodzin żyjących wcześniej w ubóstwie świadczeń w ramach Programu *Rodzina 500+*, mogło mieć wpływ na ich rezygnację z wnioskowania o udzielanie im pomocy socjalnej.

1.3.3. Na podstawie książki ewidencji kontroli MGOPS stwierdzono, że w okresie objętym kontrolą nie wystąpiły skargi na jakość pracy pracowników socjalnych Ośrodka. Natomiast w dniu 13 listopada 2017 r. wpłynęło do MGOPS jedno zażalenie na pracownika socjalnego z powodu niedotrzymania (w ocenie osoby składającej zażalenie) terminu sporządzenia wywiadu środowiskowego. W związku z powyższym w dniu 5 grudnia 2017 r. Dyrektor MGOPS udzieliła pisemnej odpowiedzi osobie na ww. zażalenie, w którym stwierdziła, że po zapoznaniu się z dokumentacją przedmiotowej sprawy, w tym dotyczącej sytuacji finansowej osoby wnoszącej zażalenie, nie stwierdziła żadnych nieprawidłowości. Zażalenie uznane zostało przez Dyrektora Ośrodka za niezasadne. (Dowód: akta kontroli str. 43-46, 80-83)

W okresie objętym kontrolą wpłynęły (za pośrednictwem wojewody świętokrzyskiego) do Rady Miejskiej trzy anonimowe skargi na działalność p.o. dyrektora MGOPS²⁹ i nie dotyczyły one jakości pracy pracowników socjalnych Ośrodka. (Dowód: akta kontroli str. 125-131)

Stwierdzone
nieprawidłowości

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

OCENA CZĄSTKOWA

MGOPS opracował gminną *Strategię*, o której mowa w art. 17 ust. 1 pkt 1 ustawy o pomocy społecznej oraz koordynował jej realizację. *Strategia* zawierała elementy określone w art. 16b ust. 2 tej ustawy. Zespół monitorujący opracowywał *Raport z monitoringu Strategii*, który przedkładano burmistrzowi Miasta i Gminy Busko-Zdrój.

MGOPS corocznie opracowywał OZPS i terminowo przekazywał je organowi wykonawczemu gminy Busko-Zdrój celem przedstawienia oceny Radzie Miejskiej. Zakres OZPS spełniał wymogi określone w art. 16a ust. 2 i 3 ustawy o pomocy społecznej, a prezentowane w nich dane były zgodne z danymi prezentowanymi w sprawozdaniu MPiPS-03 oraz w *Strategii*.

Dyrektor MGOPS składała Radzie Miejskiej *Sprawozdania z działalności MGOPS* oraz przedstawiała potrzeby w zakresie pomocy społecznej. *Sprawozdania* zawierały m.in. formy udzielanej pomocy, w tym liczbę udzielonych świadczeń oraz wielkość wydatków poniesionych na ich realizację. Dane o poniesionych wydatkach wykazane w *Sprawozdaniach z działalności MGOPS* za lata 2016-2017 były zgodne z danymi wykazanymi w sprawozdaniach Rb-27ZZ i Rb-28S.

W latach 2016-2018 (I półrocze) przypadająca na jednego pracownika socjalnego liczba mieszkańców gminy nie przekraczała poziomu 2000, o którym stanowi art. 110 ust. 11 ustawy o pomocy społecznej. W niektórych miesiącach przekraczana była liczba 50 środowisk przypadających na jednego pracownika socjalnego.

W 2017 r. liczba rodzin, którym Ośrodek udzielił pomocy z powodu: ubóstwa, bezrobocia, niepełnosprawności, długotrwałej lub ciężkiej choroby oraz bezradności w sprawach opiekuńczo-wychowawczych, uległa zmniejszeniu w porównaniu do 2016 r. Natomiast

²⁹ Informacja z 28 września 2018 r. od burmistrza Miasta i Gminy Busko-Zdrój w sprawie liczby skarg w latach 2016-2018 (I półrocze), których przedmiotem była organizacja i jakość pracy pracowników socjalnych MGOPS, uzyskana w trybie art. 29 ust. 1 pkt 2 lit. f ustawy o NIK.

procentowy wskaźnik udziału liczby osób długotrwale korzystających z pomocy społecznej, w liczbie osób ogółem korzystających z pomocy MGOPS zmniejszył się z 77% w 2016 r. do 57% w 2017 r. Spadkowa tendencja ww. danych wskazuje m.in. na skuteczność działań prowadzonych przez pracowników socjalnych Ośrodka. Wysoką skuteczność pracy socjalnej potwierdza także badanie próby 30 spraw dotyczących trzech obszarów działalności pracowników socjalnych Ośrodka (tj. ubóstwa, przemocy w rodzinie oraz problemów opiekuńczo-wychowawczych).

OBSZAR

Opis stanu faktycznego

2. Warunki pracy pracowników socjalnych

2.1. Ocena ryzyka zawodowego pracowników socjalnych

W MGOPS opracowana została ocena ryzyka zawodowego w formie „Karty Analizy Ryzyka Zawodowego” zatwierdzona przez dyrektora Ośrodka (bez daty jej zatwierdzenia). W powyższej „Karcie” zamieszczono m.in.: informacje o stanowisku pracy pracownika socjalnego, identyfikację zagrożeń na ww. stanowisku, informacje o czynnikach biologicznych mogących występować w obszarze pracy pracowników socjalnych oraz wnioski. Z wniosków wynikało, że zidentyfikowane zagrożenia na stanowisku pracy pracownika socjalnego występowały na poziomie akceptowalnym oraz małym. We wnioskach określono działania mające na celu utrzymanie lub zmniejszenie ryzyka zawodowego poprzez kontrolowanie: stosowania środków ochrony indywidualnej; przestrzegania instrukcji i procedur; przeprowadzanie pomiarów ochrony przeciwpożarowej; okresowego szkolenia z zakresu bhp. i p.poż; przestrzeganie przepisów sanitarnych oraz posiadanie przez pracowników aktualnych zaświadczeń z badań lekarskich. „Karta Analizy Ryzyka Zawodowego” stanowiła załącznik do zarządzenia nr 9/2018 dyrektora MGOPS z 12 lutego 2018 r. w sprawie wprowadzenia ww. „Karty”. Wszyscy pracownicy MGOPS zostali zapoznani z jej treścią. (Dowód: akta kontroli str. 95-103, 120, 569)

Dyrektor MGOPS Anna Kania wyjaśniła, że (...) *pracodawca jest obowiązany dostarczyć pracownikowi nieodpłatne środki ochrony indywidualnej zabezpieczające przed działaniem niebezpiecznych i szkodliwych dla zdrowia czynników występujących w środowisku pracy oraz informować go o sposobach postępowania się tymi środkami. MGOPS zabezpiecza dla pracowników socjalnych mydło antybakteryjne, ręczniki jednorazowe oraz w miarę zgłaszanych potrzeb inne środki ochrony przed zakażeniami np. maseczki. Pracownicy socjalni nie mieli refundowanych przez MGOPS szczepień ochronnych. Każdy pracownik socjalny otrzymuje skierowanie na badania profilaktyczne we wskazanym terminie, w którym opisana jest charakterystyka wykonywanej pracy. W żadnym z orzeczeń lekarskich nie było wskazania do wykonania szczepień ochronnych przeciwko chorobom zakaźnym. Żaden z pracowników socjalnych nie zwracał się z wnioskiem o refundację szczepienia.* (Dowód: akta kontroli str. 120-121)

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

2.2.1. W okresie objętym kontrolą ze strony Państwowej Inspekcji Pracy Okręgowego Inspektoratu Pracy w Kielcach (dalej: Inspekcja Pracy) przeprowadzona została jedna kontrola w MGOPS (w listopadzie 2017 r.) wybranych zagadnień prawa pracy. W wystąpieniu pokontrolnym z 20 listopada 2017 r. skierowanym do dyrektora MGOPS, Inspekcja Pracy wniosowała m.in. o: niedopuszczanie do pracy pracowników nieposiadających zaświadczeń lekarskich o zdolności do pracy; przeprowadzanie szkoleń okresowych z zakresu BHP na stanowiskach robotniczych w okresach nie dłuższych niż trzy lata. Inspekcja Pracy nakazała³⁰ również poddanie instruktażowi ogólnemu z zakresu BHP jednego z pracowników MGOPS oraz poddanie szkoleniu z zakresu BHP drugiego pracownika. Nakazała także zapewnienie wykonywania zadań służby BHP w Ośrodku. Pismem z 28 grudnia 2017 r. dyrektor MGOPS poinformowała Inspekcję Pracy o sposobie zrealizowania wszystkich wniosków pokontrolnych zawartych w wystąpieniu oraz w wydanym nakazie.

³⁰ Nakazem z dnia 20 listopada 2017 r., w którym termin wykonania nakazu określono do dnia 31 grudnia 2017 r.

Zgodnie z aneksem do zakresu czynności Małgorzaty Pajor Samodzielnego Referenta ds. Kadr i Administracji, pełni ona w MGOPS od 6 sierpnia 2018 r., funkcję Inspektora Pracy ds. BHP. (Dowód: akta kontroli str. 43-46, 54-63, 570)

Dyrektor MGOPS Anna Kania wyjaśniła: w latach 2016 - 2018 (I półrocze) nie funkcjonował związek zawodowy pracowników MGOPS oraz społeczny inspektor pracy. (...) Nigdy ze strony pracowników nie była podjęta inicjatywa stworzenia związku zawodowego pracowników MGOPS, ani też przystąpienia do związku zawodowego pracowników socjalnych. Nadmienić należy, iż pracownicy socjalni posiadają wiedzę na temat tworzenia i działalności branżowych związków zawodowych. Zgodnie z art. 18³ ustawy z dnia 26 czerwca 1960 r. Kodeks pracy, pracodawca jest obowiązany do tworzenia warunków umożliwiających korzystanie z uprawnień do tworzenia związków zawodowych (...). (Dowód: akta kontroli str. 121)

W latach 2016-2018 (I półrocze) ze strony Państwowego Powiatowego Inspektora Sanitarnego w Busku-Zdroju (dalej: PPIS) przeprowadzone zostały trzy kontrole w MGOPS (dwie w 2016 r. i jedna w 2017 r.) dotyczące przestrzegania przepisów określających wymagania higieniczne i zdrowotne w zakresie warunków żywienia zbiorowego w bloku żywieniowym usytuowanym w Ośrodku. Kontrole PPIS nie stwierdziły występowania nieprawidłowości w badanym zakresie. (Dowód: akta kontroli str. 43-46)

Komenda Powiatowa Państwowej Straży Pożarnej w Busku-Zdroju (dalej: KP PSP) przeprowadziła kontrolę (w badanym okresie) w MGOPS, tj. w dniu 14 października 2016 r. dotyczącą: przestrzegania przepisów przeciwpożarowych, rozpoznawania innych miejscowych zagrożeń oraz rozpoznawania możliwości i warunków prowadzenia działań ratowniczych przez jednostki ochrony przeciwpożarowej. Kontrola KP PSP nie stwierdziła nieprawidłowości w badanym zakresie. (Dowód: akta kontroli str. 43-48)

W okresie objętym kontrolą przeprowadzone zostały również w Ośrodku kontrole w formie badań i pomiarów urządzeń, w tym dotyczące:

- sprawdzenia sprawności oświetlenia ewakuacyjnego i wyłączników przeciwpożarowych (w dniu 7 października 2016 r.);
- pomiaru rezystancji izolacji urządzeń elektrycznych (w dniu 29 listopada 2017 r.);
- badania wyłącznika pożarowego prądu (w dniu 29 listopada 2017 r.);
- pomiarów natężenia oświetlenia awaryjno-ewakuacyjnego (w dniu 29 listopada 2017 r.);
- okresowej kontroli eksploatowanej instalacji gazowej (w dniu 25 stycznia 2018 r.).

W wyniku powyższych kontroli nie stwierdzono nieprawidłowości. (Dowód: akta kontroli str. 49-53)

Pracownicy Wydziału Polityki Społecznej i Zdrowia Świętokrzyskiego Urzędu Wojewódzkiego w Kielcach przeprowadzili (w kwietniu 2018 r.) kontrolę w Ośrodku za 2017 r. Kontrolą objęto zadania dotyczące m.in.: opracowania i realizacji 3-letnich programów wspierania rodziny; kwalifikacji asystentów rodziny i tworzenie możliwości podnoszenia kwalifikacji przez asystentów; pracy z rodziną przeżywającą trudności w wypełnianiu funkcji opiekuńczo-wychowawczych poprzez m.in. zapewnienie (rodzinie przeżywającej trudności) wsparcia i pomocy asystenta rodziny oraz dostępu do specjalistycznego poradnictwa. W wyniku powyższej kontroli stwierdzono, że zadania będące przedmiotem kontroli realizowane były prawidłowo przez MGOPS. (Dowód: akta kontroli str. 64-79)

2.2.2. Analiza terminowości przeprowadzania w latach 2016-2018 (I półrocze) szkoleń pracowników socjalnych MGOPS w zakresie BHP oraz profilaktycznych badań lekarskich wykazała, że:

- wszyscy pracownicy socjalni posiadali ważne badania okresowe profilaktyczne wykonane w 2016 r., 2017 r. oraz w 2018 r., których termin przeprowadzenia uzależniony był od wyznaczonej daty wynikającej z poprzedniego badania okresowego. Powyższy Rejestr zawierał: nazwisko i imię pracownika, stanowisko, rodzaj badania (wstępne, kontrolne, okresowe), datę badania, termin następnego badania oraz uwagi;

- 15 pracowników socjalnych odbyło szkolenia w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy oraz bezpieczeństwa przeciwpożarowego w marcu 2018 r. Dwóch pracowników odbyło ww. szkolenia w październiku i listopadzie 2015 r. (Dowód: akta kontroli str. 41-42)

Prowadzony w MGOPS od 2005 r. „Rejestr wypadków przy pracy” nie zawierał wpisów za lata 2016-2018 potwierdzających zaistnienie wypadków przy pracy w tym okresie. (Dowód: akta kontroli str. 116-117)

2.2.3. W wyniku oględzin budynku MGOPS przy ulicy Kościuszki 2a w Busku-Zdroju oraz pomieszczeń pracy pracowników socjalnych stwierdzono, że stanowiska pracy 17 pracowników socjalnych zorganizowane zostały w ośmiu pokojach, w których znajdowało się od 2 do 4 stanowisk w każdym z nich.

W pomieszczeniach znajdowały się biurka w dobrym stanie technicznym, krzesła wyposażone w regulację zapewniającą ustawienie odpowiedniej wysokości siedzenia oraz komputery stacjonarne i drukarki. Oświetlenie pomieszczeń zapewniało światło dzienne oraz światło z lamp elektrycznych (zamontowanych przy suficie). Okna wyposażone były w żaluzje. Podłoga w pokojach pokryta była specjalną wykładziną winylową antypoślizgową i nie posiadała ubytków mogących stwarzać zagrożenie upadkiem.

W ww. pomieszczeniach na jednego pracownika przypadło od 17 m³ do 38 m³ wolnej objętości pomieszczenia, co spełniało wymóg określony w § 20 ust. 3 pkt 1 lit a) rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Społecznej z 26 września 1997 r. w sprawie ogólnych przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy³¹. W każdym pokoju będącym przedmiotem oględzin znajdowały się kratki wentylacyjne oraz zainstalowane były grzejniki centralnego ogrzewania. Szafy na dokumentację oraz okna i żaluzje w pokojach były w dobrym stanie technicznym. Ściany w pokojach czyste i pomalowane. Budynek jednopiętrowy Ośrodka nie był wyposażony w windę. Uczestnicząca w oględzinach Joanna Jabłońska Kierownik Działu Pomocy Środowiskowej MGOPS wyjaśniła, że w przypadku występowania sytuacji, która wymagałaby udzielenia pomocy osobie niepełnosprawnej, pracownik socjalny przychodzi na parter budynku do osoby niepełnosprawnej i w pokoju nr 4 (na parterze) rozmawia z osobą niepełnosprawną. Joanna Jabłońska wyjaśniła również, że w latach 2016-2018 nie występowały w MGOPS przypadki zwracania się o udzielenie pomocy przez osoby niesłyszące lub głuchonieme, co wymagałoby zatrudnienia przez dyrektora Ośrodka, tłumacza języka migowego. Natomiast zarządzeniem nr 17/2018 z dnia 20 sierpnia 2018 r. dyrektor MGOPS ustalił procedurę obsługi osób niepełnosprawnych i dostęp do świadczenia usługi przez tłumacza języka migowego.

Na pierwszym piętrze budynku Ośrodka znajdował się również pokój (tzw. socjalny) o powierzchni 16,82 m² przeznaczony do spożywania posiłków przez pracowników Ośrodka. W pomieszczeniu znajdowały się m.in. trzy biurka, krzesła w dobrym stanie technicznym, lodówka, czajnik i mikrofalówka – sprawne w dniu oględzin.

Według ustnych wyjaśnień uczestniczącej w oględzinach Joanny Jabłońskiej, na parterze budynku MGOPS znajduje się pokój nr 4 (o powierzchni 17 m²) służący do indywidualnych spotkań pracowników socjalnych z osobami korzystającymi z pomocy społecznej oraz do przeprowadzania nieskrępowanych rozmów z osobami w ramach procedury „Niebieskiej karty” (przemoc w rodzinie). Ze względu jednak na realizację przez pracowników Ośrodka, zadania związanego z programem rządowym „Dobry Start” (300 plus), ww. pokój nie jest wykorzystywany do przeprowadzania rozmów z osobami dotkniętymi przemocą w rodzinie i udzielania im pomocy. W związku z powyższym do tego celu wykorzystywany jest pokój nr 3, a podczas rozmowy z osobą dotkniętą przemocą, uczestniczy tylko jeden pracownik socjalny udzielający wsparcia danej osobie.

Przy schodach prowadzących z parteru na poziom pierwszego piętra budynku MGOPS zamontowane były metalowe bariery stanowiące zabezpieczenie dla osób przed ewentualnym upadkiem ze schodów. Na parterze i na I piętrze znajdowały się toalety dla pracowników Ośrodka. Na parterze budynku znajdowała się również toaleta przeznaczona dla osób niepełnosprawnych poruszających się na wózku inwalidzkim. Szerokość drzwi wejściowych do ww. toalety wynosiła 90 cm, wysokość 2m. W jednym z dwóch pomieszczeń toalety dla osób niepełnosprawnych znajdowała się umywalka, a w drugim

³¹ Dz. U. z 2003 r., poz. 1650 ze zm.

sedes oraz odpowiednio ukształtowane metalowe barierki ułatwiające poruszanie się osobie niepełnosprawnej. Na ścianach zewnętrznych budynku MGOPS zainstalowanych zostało pięć kamer monitorujących oraz trzy kamery wewnątrz budynku (tj. dwie na parterze oraz jedna na pierwszym piętrze). Teren dojazdu do drzwi wejściowych budynku wykonany został z kostki brukowej. Teren ten był równy bez ubytków mogących stwarzać zagrożenie wypadkiem. Drzwi wejściowe do budynku Ośrodka i teren z zewnątrz (przed drzwiami wejściowymi) umożliwiały wjazd do budynku osobom niepełnosprawnym poruszającym się na wózku inwalidzkim (nie występowały różnice poziomu terenu pomiędzy zewnętrzną stroną budynku, a stroną wewnętrzną budynku). Przed budynkiem wyznaczone zostało również miejsce do parkowania samochodu przez osobę niepełnosprawną. Miejsce to było odpowiednio oznakowane. W wejściu głównym do budynku znajdowały się również rozsuwane dwuskrzydłowe drzwi o szerokości 1 m (każde skrzydło) i wysokości 2,20 m umożliwiające swobodny wjazd osobom niepełnosprawnym poruszających się na wózkach inwalidzkich³². (Dowód: akta kontroli str. 31-33, 36-40)

2.2.4. Zarządzeniem nr 10/2018 dyrektora MGOPS z 5 kwietnia 2018 r. wprowadzony został *Regulamin użytkowania i gospodarowania samochodami służbowymi MGOPS w Busku-Zdroju*. Zgodnie z § 4 ust. 2 ww. *Regulaminu*, pracownicy Ośrodka zatrudnieni na stanowisku „Pracownik socjalny”, którzy wykonują swoje zadania poza miejscem stałego zatrudnienia, tj. w środowisku podopiecznych zobowiązani są w celu wykonywania czynności służbowych do korzystania wyłącznie z samochodów służbowych będących na wyposażeniu Ośrodka. Zgodnie z § 5 *Regulaminu*, podstawę do korzystania z przejazdu samochodem służbowym stanowi zamówienie złożone w formie ustnej referentowi w Dziale Administracyjno-Gospodarczym MGOPS. Kontrolę nad zasadnością wyjazdów samochodem służbowym sprawuje dyrektor Ośrodka. (Dowód: akta kontroli str. 84-87)

Dyrektor Anna Kania wyjaśniła, że w MGOPS do dyspozycji pracowników są dwa samochody służbowe, tj. Citroen Berlingo do dyspozycji wyłącznie pracowników socjalnych wykonujących zadania w terenie oraz Renault Traffic służący do przewozu w godzinach od 7⁰⁰ do 9⁰⁰ i od 13⁰⁰ do 15⁰⁰ uczestników Środowiskowego Domu Samopomocy funkcjonującego w strukturze Ośrodka. Natomiast w godzinach od 9⁰⁰ do 13⁰⁰ Renault Traffic może być wykorzystywany w pilnych i uzasadnionych przypadkach przez pracowników socjalnych pracujących w terenie. Pracownicy socjalni dowożeni są w środowiska pod wskazany adres. W okresie objętym kontrolą nie wystąpiły przypadki dojazdu pracownika socjalnego w środowisko własnym środkiem transportu. (Dowód: akta kontroli str. 559)

2.3. Naruszanie praw pracowniczych pracowników socjalnych, w tym mobbing

2.3.1. Zarządzeniem nr 3/2010 Dyrektora MGOPS z 12 kwietnia 2010 r. wprowadzono procedury przeciwdziałania mobbingowi w Ośrodku. Zgodnie z przyjętymi procedurami MGOPS zobowiązany jest podejmować wszelkie działania dozwolone przepisami prawa w celu zapobiegania mobbingowi w miejscu pracy lub w związku z pracą wykonywaną przez pracowników na rzecz Ośrodka. Osoba, która przyjęła zgłoszenie o stosowaniu mobbingu wobec pracownika zgłaszającego ten fakt, powiadamia o tej sytuacji Dyrektora MGOPS. Przy każdym zgłoszeniu faktu mobbingu, Dyrektor powołuje komisję antymobbingową złożoną z trzech osób. Ww. komisja po dokonanej ocenie zjawiska proponuje osobie zgłaszającej fakt stosowania wobec niej mobbingu, przeprowadzenie mediacji konfliktu z osobą, która w ocenie komisji może być sprawcą mobbingu. Mediacja konfliktu przeprowadzana jest na terenie Ośrodka w dniu ustalonym wspólnie z osobą zgłaszającą fakt mobbingu i osobą, która w ocenie komisji jest sprawcą mobbingu. Pracownik, u którego mobbing wywołał rozstrój zdrowia może dochodzić od pracodawcy odpowiedniej kwoty

³² Zgodnie z § 62 ust. 1 rozporządzenia Ministra Infrastruktury z 12 kwietnia 2002 r. w sprawie warunków technicznych jakim, powinny odpowiadać budynki i ich usytuowanie (Dz. U. z 2015 r. poz. 1422, ze zm.), drzwi wejściowe do budynku i ogólnodostępnych pomieszczeń użytkowych oraz do mieszkań powinny mieć w świetle ościeżnicy, co najmniej: szerokość 0,9 m i wysokość 2 m. W przypadku zastosowania drzwi zewnętrznych dwuskrzydłowych szerokość skrzydła głównego nie może być mniejsza niż 0,9 m.

tytułem zadośćuczynienia pieniężnego za doznaną krzywdę. [Dowód: akta kontroli str. 90-94]

Ankietowani pracownicy socjalni odpowiadając na pytanie, czy w ich odczuciu w ciągu ostatnich trzech lat dochodziło w MGOPS do przypadków: mobbingu – 71% z nich wskazało na występowanie takiego zjawiska, nierównego traktowania – 88% oraz dyskryminacji – 53%. (Dowód: akta kontroli str. 137)

Dyrektor Ośrodka Anna Kania wyjaśniła: (...) w MGOPS nie było przypadku naruszenia przepisów o równym traktowaniu pracowników, w tym molestowania, dyskryminacji lub mobbingu. (...) Wszyscy pracownicy zostali zapoznani z treścią „Procedury przeciwdziałania mobbingowi w MGOPS w Busku-Zdroju”, złożyli stosowne oświadczenie w Dziale Administracyjno-Gospodarczym, które zostały wpięte do akt osobowych pracownika. Każdy z pracowników zna tryb postępowania w przypadku wystąpienia dyskryminacji i mobbingu. Jednak nigdy do kierownictwa jednostki nie dotarły ani stosowne dokumenty ani sygnały od innych pracowników, które świadczyłyby o występowaniu tego typu zjawisk w Ośrodku. Kwestie przestrzegania praw pracowniczych nie były również przedmiotem badania przez sąd pracy.

(...) Pracownicy MGOPS mają nieograniczony dostęp do przepisów prawa, w tym również przepisów dotyczących równego traktowania w zatrudnieniu. (...) Każdy z pracowników socjalnych ma dostęp do Internetowego Systemu Aktów Prawnych (ISAP), Systemu Informacji Prawnej Lex – funkcjonującego w MGOPS od 2016 r. (Dowód: akta kontroli str. 121)

2.3.2. Stwierdzono, że w okresie objętym kontrolą przestrzegane były przepisy dotyczące czasu pracy pracowników socjalnych oraz prawidłowo przyznawano pracownikom socjalnym dodatkowy 10-dniowy urlop wypoczynkowy, o którym stanowi art. 121 ust. 3 ustawy o pomocy społecznej. (Dowód: akta kontroli str. 88, 89)

Na podstawie indywidualnych kart czasu pracy pracowników socjalnych stwierdzono, że jeden pracownik socjalny posiadał orzeczenie o umiarkowanym stopniu niepełnosprawności (z 30 marca 2017 r.). W związku z powyższym w jego karcie czasu pracy zaewidencjonowano 7 godzin dziennego czasu pracy w dni robocze³³. (Dowód: akta kontroli str. 88)

2.4. Współpraca pracowników socjalnych z innymi organami i instytucjami

W zakresie powyższych zagadnień (współpracy z innymi organami i instytucjami), w tym występujących trudności z korzystania z prawa pierwszeństwa przy wykonywaniu zadań przez pracowników socjalnych w urzędach, instytucjach lub innych placówkach, Dyrektor Ośrodka wyjaśniła: w okresie objętym kontrolą pracownicy socjalni zatrudnieni w MGOPS nie mieli trudności i problemów z korzystania z prawa pierwszeństwa przy wykonywaniu czynności służbowych w urzędach, instytucjach i innych placówkach. Każdy pracownik socjalny zgodnie z rozporządzeniem Ministra Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej z dnia 25 sierpnia 2016 r. w sprawie rodzinnego wywiadu środowiskowego otrzymuje „Legitymację pracownika socjalnego”. W treści dokumentu zapisany jest art.121. ust. 1 ustawy o pomocy społecznej (...), na podstawie którego po okazaniu legitymacji służbowej pracownik socjalny korzysta z prawa pierwszeństwa przy wykonywaniu swoich zadań. Urzędy i instytucje, z którymi współpracuje Ośrodek przestrzegają przepisów prawa i obsługują pracowników w pierwszej kolejności. (Dowód: akta kontroli str. 121)

2.5. Bezpieczeństwo pracy pracowników socjalnych w MGOPS i w terenie

W okresie objętym kontrolą Dyrektor MGOPS przekazała trzy pisemne wnioski do Komendy Powiatowej Policji w Busku-Zdroju (dalej: KPP) o zapewnienie asysty przez funkcjonariusza Policji, pracownikom socjalnym Ośrodka w trakcie przeprowadzania wywiadu środowiskowego, tj. w 2016 r. – jednej asysty i w 2017 r. – dwóch dla pracowników

³³ Zgodnie z art. 15 ust. 2 ustawy z 27 sierpnia 1997 r. o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych (Dz. U. z 2018 r. poz. 511, ze zm.), czas pracy osoby niepełnosprawnej zaliczonej do znacznego lub umiarkowanego stopnia niepełnosprawności nie może przekraczać 7 godzin na dobę i 35 godzin tygodniowo.

socjalnych. W powyższych wnioskach podstawę prawną o zapewnienie asysty przez Policję stanowił przepis art. 107 ust. 3a i 3b³⁴ ustawy o pomocy społecznej. (Dowód: akta kontroli str. 133-135)

Dyrektor Ośrodka wyjaśniła, że w latach 2016-2018 (I półrocze) w MGOPS nie było przypadku czynnej napaści na pracownika socjalnego natomiast zdarzyły się ataki werbalne. Pracownicy socjalni określają szacunkowo, że ataki werbalne zdarzają się w ok. 1% w stosunku do wykonywanych czynności przez nich w całym roku. W MGOPS nie ma opracowanych zasad dotyczących zgłaszania przez pracowników aktów agresji zarówno wobec nich, jak i osób objętych wsparciem pracownika socjalnego.

W badanym okresie pracownicy socjalni nie byli szkoleni w zakresie jak radzić sobie z agresywnym klientem oraz z samoobrony. Pracownicy socjalni bardzo rzadko korzystają z asysty Policji i uczestnictwa drugiego pracownika socjalnego podczas wykonywania czynności służbowych. W 2016 r. z uczestnictwa drugiego pracownika socjalnego skorzystano – 7 razy, w 2017 r. – 13 razy, w roku 2018 (I półrocze) – 18 razy. (...) Asysta policjanta dzielnicowego jest wykorzystywana częściej w procedurze „Niebieska Karta”. (Dowód: akta kontroli str. 122)

Z informacji KPP w Busku-Zdroju w sprawie m.in. występowania przypadków czynnego lub werbalnego ataku na pracowników socjalnych MGOPS wynika, że w latach 2016-2018 (do 26 września) na terenie działania KPP nie odnotowano takich przypadków. (Dowód: akta kontroli str. 124)

Stwierdzone
nieprawidłowości

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

OCENA CZĄSTKOWA

W MGOPS opracowana została ocena ryzyka zawodowego w formie „Karty Analizy Ryzyka Zawodowego” zatwierdzona przez dyrektora Ośrodka. Zawarto w niej działania mające na celu utrzymanie lub zmniejszenie ryzyka zawodowego poprzez kontrolowanie m.in.: stosowania środków ochrony indywidualnej, przestrzegania instrukcji i procedur oraz posiadania przez pracowników aktualnych zaświadczeń z badań lekarskich.

Przeprowadzone w toku kontroli oględziny budynku MGOPS oraz pomieszczeń pracy pracowników socjalnych wykazały, że pracownicy socjalni mieli zapewnione odpowiednie, zgodne z przepisami prawa, warunki pracy. Pracownicy socjalni, którzy wykonywali swoje zadania poza miejscem stałego zatrudnienia, tj. w środowisku podopiecznych, zobowiązani są w celu wykonywania czynności służbowych do korzystania wyłącznie z samochodów służbowych będących na wyposażeniu Ośrodka.

Wszyscy pracownicy socjalni posiadali ważne badania okresowe profilaktyczne. Odbyli także szkolenia w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy oraz bezpieczeństwa przeciwpożarowego.

Zarządzeniem Dyrektora MGOPS z 12 kwietnia 2010 r. wprowadzono procedury przeciwdziałania mobbingowi w Ośrodku, zgodnie z którymi dyrektor zobowiązany jest podejmować wszelkie działania dozwolone przepisami prawa w celu zapobiegania mobbingowi w miejscu pracy lub w związku z pracą wykonywaną przez pracowników na rzecz Ośrodka. Pomimo, że nie stwierdzono występowania przypadków naruszenia przepisów o równym traktowaniu pracowników, w tym molestowania, dyskryminacji lub mobbingu, to ankietowani pracownicy socjalni odpowiadając na pytanie, czy w ich odczuciu w ciągu ostatnich trzech lat dochodziło w MGOPS do przypadków: mobbingu – 71% z nich

³⁴ Zgodnie z art. 107 ust. 3a i 3b ustawy o pomocy społecznej, przy przeprowadzaniu wywiadu środowiskowego oraz świadczeniu pracy socjalnej w środowisku może uczestniczyć drugi pracownik socjalny. Rodzinny wywiad środowiskowy oraz świadczenie pracy socjalnej w środowisku może się odbywać w asyście funkcjonariusza Policji. Kierownik ośrodka pomocy społecznej, na wniosek pracownika socjalnego lub z własnej inicjatywy może wystąpić z wnioskiem do właściwego miejscowo komendanta Policji o asystę w trakcie przeprowadzania rodzinnego wywiadu środowiskowego oraz świadczenia pracy socjalnej w środowisku. Właściwy miejscowo komendant Policji jest obowiązany do zapewnienia pracownikowi socjalnemu asysty Policji przy przeprowadzaniu rodzinnego wywiadu środowiskowego lub świadczeniu pracy socjalnej w środowisku.

wskazało na występowanie takiego zjawiska, nierównego traktowania – 88% oraz dyskryminacji – 53%.

W MGOPS przestrzegany był wymóg udzielania pracownikom socjalnym dodatkowego 10-dniowego urlopu wypoczynkowego, o którym stanowi art. 121 ust. 3 ustawy o pomocy społecznej.

OBSZAR

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

Opis stanu faktycznego

3.1. Kwalifikacje i szkolenia pracowników socjalnych

3.1.1. Na ogółem 17 pracowników socjalnych MGOPS (według stanu na koniec czerwca 2018 r.) realizujących zadania w zakresie m.in. pracy socjalnej, 15 pracowników posiadało specjalizację I stopnia, a dwóch specjalizację II stopnia³⁵. (Dowód: akta kontroli str. 17-26)

3.1.2. W latach 2016-2018 (I półrocze) pracownicy socjalni uczestniczyli w szkoleniach związanych z realizacją zadań wynikających m.in. z ustawy o pomocy społecznej. Liczba przypadających na jednego pracownika zrealizowanych szkoleń (w okresie objętym kontrolą), w których uczestniczyli pracownicy socjalni Ośrodka wynosiła od jednego do dwóch, czterech, siedmiu oraz (w jednym przypadku) do 13 szkoleń. Spośród ww. liczby 17 pracowników socjalnych, trzech z nich uczestniczyło (w badanym okresie) tylko w jednym szkoleniu. Dwóch kolejnych pracowników nie uczestniczyło (w okresie objętym kontrolą) w żadnym szkoleniu, z tym, że z jednym z nich umowa o pracę zawarta została przez Dyrektora MGOPS w dniu 1 lutego 2018 r. na czas zastępstwa, natomiast z drugim umowa zawarta była w dniu 1 października 2016 r. Pracownicy ci odbyli jednak dwa szkolenia w lipcu, wrześniu i październiku 2018 r.

Tematyka szkoleń z udziałem pracowników socjalnych MGOPS dotyczyła m.in. takich zagadnień jak: „Przeciwdziałanie przemocy w rodzinie”; „Wywiad środowiskowy jako podstawowe narzędzie dowodowe w pomocy społecznej”; „Ustawa o pomocy społecznej nowelizacja – aktualne problemy”; „Wczesna interwencja zachowań agresywnych i autoagresywnych wśród młodzieży oraz przemoc w rodzinie”; „Kontrakt socjalny jako narzędzie wsparcia i motywowania w procesie zmian”; „Pomoc i wspieranie rodziny w kryzysie – indywidualny plan pomocy rodzinie”. [Dowód: akta kontroli str. 17-24]

Zgodnie z art. 119 ust. 2 pkt 6 ustawy o pomocy społecznej, przy wykonywaniu zadań pracownik socjalny jest obowiązany podnosić swoje kwalifikacje zawodowe poprzez udział w szkoleniach i samokształceniu.

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

3.2.1. Przeprowadzona w toku kontroli analiza próby 30 akt spraw osób (rodzin), które zakończone zostały w okresie objętym kontrolą i obejmowały trzy obszary działalności pracowników socjalnych, tj.: pracę socjalną z osobami (rodzinami) doświadczającymi ubóstwa; pracę socjalną z rodziną, w której występowała przemoc domowa oraz pracę socjalną z rodziną z problemami opiekuńczo-wychowawczymi wykazała, że pracownicy MGOPS zapewnili osobom podopiecznym wsparcie specjalistyczne: psychologa, doradcy zawodowego, asystenta rodziny, terapeuty uzależnień oraz uczestnictwo osób dotkniętych przemocą domową, w grupie wsparcia dla kobiet ofiar przemocy w rodzinie w ramach procedury „Niebieskiej Karty”. [Dowód: akta kontroli str. 519-554]

Joanna Jabłońska kierownik Działu Pomocy Środowiskowej MGOPS wyjaśniła w sprawie zakresu korzystania w latach 2016-2018 (I półrocze) przez pracowników socjalnych Ośrodka ze wsparcia specjalistycznego, że *MGOPS nie zatrudniał na umowę o pracę, pracowników ze specjalnością psychologa, doradcy zawodowego, specjalistów do spraw uzależnień. Wymienieni specjaliści byli zatrudniani w ramach prowadzonych przy Ośrodku, grup wsparcia lub projektów współfinansowanych ze środków Europejskiego Funduszu Społecznego. (...) Przy MGOPS od 2011 r. działa grupa wsparcia dla osób uzależnionych, bezdomnych i zagrożonych bezdomnością. Spotkania grupy wsparcia do 2017 r. odbywały*

³⁵ Specjalizację II stopnia dwóch pracowników socjalnych uzyskało w 2010 r. i 2012 r.

się dwa razy w tygodniu, a od 2018 r. odbywają się raz w tygodniu. Z grupą współpracuje m.in. terapeuta uzależnień, psycholog, pielęgniarka, instruktor odnowy biologicznej, pedagog, terapeuta rodzinny, a także specjalista ds. zajęć psychoedukacyjnych. (...) Przy MGOPS został powołany Gminny Zespół Interdyscyplinarnej ds. Przeciwdziałania Przemocy w Rodzinie, składający się z 17 członków, w skład którego wchodzi: kurator, policjant, pielęgniarka, terapeuci uzależnień, pracownik socjalny, psycholog, pedagog i nauczyciele. W ramach projektu pn. „Zainwestuj w siebie zmień własną przyszłość” w 2016 r. objęto wsparciem psychologa 36 beneficjentów. W 2017 r. ze wsparcia psychologa oraz specjalisty do zajęć psychoedukacyjnych skorzystało 61 beneficjentów.

Od września 2017 r. Ośrodek realizował projekt pn. „Zwykłe wsparcie dla niezwykłych ludzi”, w ramach którego do czerwca 2018 r. 69 beneficjentów uczestniczyło w indywidualnych spotkaniach ze specjalistami zajęć psychoedukacyjnych oraz psychologiem. (Dowód: akta kontroli str. 29-30)

3.2.2. W okresie objętym kontrolą pracownicy socjalni MGOPS nie korzystali z pomocy specjalistów, w tym psychologa w związku ze stresem i wypaleniem zawodowym.

Nie korzystali także z prawa do superwizji³⁶ pracy socjalnej, o którym stanowi art. 121a ust. 2 ustawy o pomocy społecznej. (Dowód: akta kontroli str. 17-24)

Joanna Jabłońska kierownik Działu Pomocy Środowiskowej MGOPS wyjaśniła, że podczas spotkań pracowników socjalnych z dyrektorem lub z nią, poruszane były tematy związane z wykonywaniem zawodu pracownika socjalnego. W trakcie tych spotkań pracownicy nie zgłaszali problemu przemęczenia, nie radzenia sobie ze stresem w wykonywaniu swoich obowiązków. Pracodawca każdorazowo udziela ustnej informacji o możliwości zapewnienia pracownikowi indywidualnego wsparcia psychologicznego po zgłoszeniu przez pracownika potrzeby skorzystania z takiej pomocy. W latach 2016-2018 (I półrocze) pracownicy nie składali podań do dyrektora MGOPS z prośbą o udzielenie wsparcia specjalistów, w tym psychologa, w związku ze stresem i wypaleniem zawodowym. W związku z powyższym taka forma wsparcia nie została przez dyrektora udzielona pracownikom socjalnym.

(...) Joanna Jabłońska wyjaśniła również, że pracownicy socjalni pracując na podstawie ustawy o pomocy społecznej znają treść ww. artykułu 121a, posiadają wiedzę na temat możliwości skorzystania ze wsparcia, które umożliwia im ustawodawca. Również na spotkaniach pracowników socjalnych z dyrektorem MGOPS lub z kierownikiem Działu Pomocy Środowiskowej mogli zapoznać się z ofertami szkoleń, które wpływają do Ośrodka lub zaproponować tematykę szkolenia, które pomogłoby w wykonywaniu pracy w środowiskach klientów pomocy społecznej. Ponieważ nie składali wniosków do dyrektora MGOPS z prośbą o skorzystanie ze szkoleniu z superwizji, a do Ośrodka nie wpłynęły żadne oferty ze strony firm szkolących w zakresie superwizji, w związku z powyższym w latach 2016-2018 (I półrocze), taka forma wsparcia nie została udzielona pracownikom socjalnym. (Dowód: akta kontroli str. 30)

Z uzyskanych od pracowników socjalnych MGOPS odpowiedzi w formie anonimowych ankiet wynika, że zdaniem większości ankietowanych pracodawca zapewnił im możliwość uczestniczenia w szkoleniach wspierających rozwój zawodowy w zakresie: obowiązujących przepisów prawa – 65% ankietowanych, ochrony danych osobowych – 53% oraz przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy – 82%.

Z odpowiedzi udzielonych przez 94% do 100% ankietowanych wynika, że w ciągu ostatnich 3 lat pracodawca nie zapewnił im możliwości uczestniczenia w szkoleniach wspierających rozwój osobisty, których tematem byłoby m.in.: radzenie sobie ze stresem i emocjami, komunikacja interpersonalna, praca zespołowa, wypalenie zawodowe. Zdaniem 88% ankietowanych pracodawca nie zapewnił im wsparcia psychologicznego (np. w związku ze stresem i wypaleniem zawodowym) oraz skorzystania z superwizji – 94% ankietowanych. (Dowód: akta kontroli str. 137-138)

³⁶ Superwizja, zgodnie z art. 121a ust. 1 ustawy o pomocy społecznej, polega na ustawicznym rozwoju zawodowym pracowników socjalnych, służącym utrzymaniu wysokiego poziomu świadczonych usług, zachowaniu i wzmacnianiu kompetencji zawodowych, udzielaniu wsparcia, poszukiwaniu źródeł trudności w pracy i możliwości ich pokonywania.

Stwierdzone
nieprawidłowości

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

OCENA CZĄSTKOWA

W okresie objętym kontrolą pracownicy socjalni, stosownie do wymogu określonego w art. 119 ust. 2 pkt 6 ustawy o pomocy społecznej, podnosili swoje kwalifikacje zawodowe poprzez udział w szkoleniach związanych z realizacją zadań wynikających z ww. ustawy. Nie korzystali natomiast z pomocy specjalistów, w tym psychologa w związku ze stresem i wypaleniem zawodowym. Nie korzystali również z przysługującego im prawa do superwizji, o której stanowi art. 121a ust. 2 ww. ustawy. Uwzględniając wypowiedzi pracowników socjalnych Ośrodka wyrażone w anonimowych ankietach w toku kontroli oraz wyjaśnienia Dyrektora MGOPS, iż w okresie objętym kontrolą występowały przypadki ataków werbalnych na pracowników socjalnych, zorganizowanie ww. szkolenia jest niezbędne. Zdaniem NIK potrzeba zapewnienia możliwości z wsparcia w tej formie jest także istotna w związku z przekraczaniem liczby 50 środowisk objętych pomocą, przypadających na jednego pracownika socjalnego, co może wpływać na przemęczenie i obniżenie intensywności i skuteczności prowadzonej pracy socjalnej.

Na ogółem 17 pracowników socjalnych MGOPS (według stanu na koniec czerwca 2018 r.) realizujących zadania w zakresie pracy socjalnej, 15 pracowników posiadało specjalizację I stopnia, a dwóch specjalizację II stopnia.

IV. Uwagi i wnioski

W związku z nie stwierdzeniem nieprawidłowości, Najwyższa Izba Kontroli nie formułuje uwag ani wniosków pokontrolnych.

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 Kielcach. 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.

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.

Kielce, listopada 2018 r.

Najwyższa Izba Kontroli
Delegatura w Kielcach
Wicedyrektor
Tadeusz Mikołajewicz

Kontrolerzy:
Doradca ekonomiczny
Miroslaw Woźniak

.....

Główny specjalista kontroli państwowej
Stanisław Łuczyński

.....

