



NAJWYŻSZA IZBA KONTROLI
Delegatura w Poznaniu

LPO.410.028.01.2018

Anna Prusak
Dyrektor Ośrodka Pomocy Społecznej
we Wrześni
ul. Fabryczna 14
62-300 Września

WYSTĄPIENIE POKONTROLNE

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

I. Dane identyfikacyjne

Jednostka kontrolowana	Ośrodek Pomocy Społecznej we Wrześni, Września ul. Fabryczna 14, 62-300 Września (dalej: OPS albo Ośrodek)
Kierownik jednostki kontrolowanej	Anna Prusak, Dyrektor Ośrodka Pomocy Społecznej we Wrześni, od dnia 1 lutego 2001 r.
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)
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 Poznaniu
Kontroler	Joanna Józwiak, główny specjalista kontroli państwowej, upoważnienie do kontroli nr LPO/142/2018 z 11 września 2018 r. (akta kontroli str.1-3)

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

II. Ocena ogólna² kontrolowanej działalności

OCENA OGÓLNA

W latach 2016-2018 (I półrocze), Ośrodek Pomocy Społecznej we Wrześni stwarzał pracownikom socjalnym warunki niezbędne do skutecznego realizowania ustawowo określonych zadań z zakresu pomocy społecznej.

Stwierdzone nieprawidłowości nie miały istotnego wpływu na działalność Ośrodka, w tym na skuteczność udzielanej pomocy.

Uzasadnienie
oceny ogólnej

Liczba zatrudnionych w OPS rejonowych pracowników socjalnych spełniała wymogi określone w art. 110 ust. 11 i 12 ustawy z dnia 12 marca 2004 r. o pomocy społecznej³ i była wystarczająca w stosunku do potrzeb Gminy. Pracownicy socjalni posiadali kwalifikacje wymagane przepisami art. 116 ust. 1 ustawy o pomocy społecznej dla wykonywania tego zawodu.

Ośrodek umożliwiał pracownikom socjalnym rozwój zawodowy poprzez organizowanie szkoleń lub umożliwienie uczestniczenia w szkoleniach organizowanych przez inne podmioty, a także zabezpieczał wsparcie specjalistów w pracy socjalnej z wieloprotocznymi podopiecznymi. Podejmowane były odpowiednie działania na rzecz spełnienia wymogów bezpieczeństwa i higieny pracy (bhp) pracowników socjalnych. Nie stwierdzono naruszeń praw pracowniczych ani zasad bhp.

Ośrodek przeprowadził rozpoznanie potrzeb społecznych miasta i gminy Września⁴, a odpowiednia diagnoza tych potrzeb została ujęta w opracowanej przez OPS Strategii rozwiązywania problemów społecznych Gminy Września na lata 2016-2020. Sprawozdania z działalności Ośrodka, oceny zasobów pomocy społecznej oraz sprawozdania MRPiPS-03⁵ za 2016 r., 2017 r. i za 1. półrocze 2018 r. zawierały spójne dane o wielkości i wartości udzielonej pomocy.

Podejmowana przez rejonowych pracowników socjalnych Ośrodka praca socjalna z podopiecznymi doprowadziła skutecznie m.in. do ich usamodzielnienia (na 30 zbadanych spraw w 18 podopieczni usamodzielnili się), zabezpieczenia ich lub ich dzieci, ustalenia sytuacji życiowej niewymagającej pomocy, podjęcia aktywności na rzecz walki z uzależnieniem, zaprzestania stosowania przemocy, poprawy funkcjonowania rodziny i opieki nad dziećmi lub relacji pomiędzy członkami rodziny.

Stwierdzone nieprawidłowości dotyczyły: niespójności danych o liczbie zatrudnionych pracowników wykazanych w Ocenie zasobów pomocy społecznej i w sprawozdaniach MRPiPS-03, nieprzekazania Radzie Miejskiej we Wrześni (do dnia kontroli NIK) sprawozdań z działalności Ośrodka za 2016 r. i 2017 r. oraz niepodejmowania działań zapobiegających mobbingowi, w tym opracowania i wdrożenia odpowiednich procedur. Nieprawidłowości te pozostawały jednak bez wpływu na skuteczność podejmowanych przez OPS działań w zakresie pomocy społecznej.

NIK zwraca uwagę, że stosowana w OPS praktyka zawierania umów zlecenia z osobami, które zobowiązują się do wykonywania obowiązków rejonowego pracownika socjalnego, może być postrzegana jako próba obejścia przepisów ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy⁶ w zakresie nawiązywania stosunku pracy.

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, dalej: ustawa o pomocy społecznej.

⁴ Dalej: Gmina.

⁵ Tj. Sprawozdanie półroczne i roczne z udzielonych świadczeń pomocy społecznej – pieniężnych, w naturze i usługach; dalej: sprawozdanie MRPiPS-03 (za 2016 r. sprawozdanie to miało symbol MPiPS-03).

⁶ Dz. U. z 2018 r., poz. 917 ze zm., dalej: Kodeks pracy.

III. Opis ustalonego stanu faktycznego oraz oceny cząstkowe⁷ kontrolowanej działalności

OBSZAR

1. Organizacja pracy pracowników socjalnych

1.1 Rozpoznanie potrzeb gminy w zakresie pomocy społecznej

Opis stanu faktycznego

1.1.a. Strategia rozwiązywania problemów społecznych Gminy Września na lata 2016-2020 została przyjęta uchwałą nr XVIII/260/2016 Rady Miejskiej we Wrześni z dnia 29 września 2016 r.⁸. Strategia została opracowana w OPS. Według zapisów w Strategii:

- w pracach nad nią uczestniczyli przedstawiciele samorządu lokalnego, w tym sektora pomocy społecznej, oświaty, kultury, sportu i rekreacji, rynku pracy, ochrony zdrowia, policji, organizacji pozarządowych, kościoła oraz mieszkańcy gminy;
- moderatorem prac nad dokumentem było Centrum Wspierania Służb Społecznych w Częstochowie;
- diagnoza sytuacji społecznej w Gminie została przygotowana w oparciu o dane pozyskane z instytucji i organizacji działających w Gminie, obejmujących swym zasięgiem działania jej mieszkańców oraz ankiety skierowane do mieszkańców Gminy, w tym przedstawiciele samorządu lokalnego.

Strategia zawierała obowiązkowe elementy, wymienione w przepisach art. 16b ust. 2 ustawy o pomocy społecznej, mianowicie: diagnozę sytuacji społecznej, prognozę zmian w zakresie objętym strategią, określenie celów strategicznych, kierunków niezbędnych działań, sposobu realizacji strategii i jej ram finansowych oraz wskaźniki służące badaniu realizacji działań.

(akta kontroli, str. 8-144)

1.1.b. W Strategii do problemów najczęściej dotyczących mieszkańców Gminy zaliczone zostały rozpad więzi rodzinnych, samotne wychowywanie dzieci i alkoholizm. Również do takich problemów zaliczone zostało bezrobocie, bezradność w sprawach opiekuńczo-wychowawczych i w prowadzeniu gospodarstwa domowego oraz zaniedbanie dzieci, problemy związane ze starzeniem się, długotrwałą lub ciężką chorobą i przemoc w rodzinie.

(akta kontroli, str. 99)

Najbardziej zagrożone wykluczeniem społecznym, według zapisów w Strategii, były rodziny i osoby dotknięte problemami uzależnień, następnie osoby starsze i samotne, rodziny i osoby o niskim statusie materialnym, rodziny zmagające się z problemem przemocy w rodzinie, osoby opuszczające zakłady karne, a także rodziny i osoby z problemami opiekuńczo-wychowawczymi, w tym rodziny wielodzietne i niepełne, osoby niepełnosprawne i ich rodziny oraz osoby bezdomne.

(akta kontroli, str. 100)

Wcześniej, w 2012 r., na podstawie badań ankietowych przeprowadzonych przez pracowników Ośrodka została sporządzona przez OPS mapa zasobów i potrzeb Gminy. Respondenci w badaniach tych wskazali w pierwszej kolejności na problem osamotnienia, następnie bezrobocie i niepełnosprawność. Jak wyjaśniła Dyrektor OPS, kolejne badania ankietowe zamierza przeprowadzić w 2022 r., w celu oceny

⁷ 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.

⁸ Dalej: Strategia; treść Strategii została opublikowana w BIP Urzędu Miasta i Gminy we Wrześni na stronie: http://bip.wrzesnia.pl/strona-19190-title2_Rocznik_2016_Uchwała_nr_XVIII2602016_Rady_Miejskiej_we_Wrzesni_z_dnia_29_wrzesnia_2016_r.ht ml.

zmian zachodzących w gminnej społeczności, ich tempa i rozwoju. Dalej podała, że rozeznanie potrzeb dokonywane jest codziennie i wynika z sygnalizowanych potrzeb zgłaszanych we wnioskach o pomoc, w trakcie wywiadów środowiskowych, w trakcie spotkań z grupami samopomocowymi i ich liderami oraz z grupami niezrzeszonych nigdzie mieszkańców, inicjujących spotkania z OPS.

(akta kontroli, str. 721)

W kontrolowanym okresie obowiązywały dwa gminne programy osłonowe utworzone na podstawie art. 17 ust. 2 pkt 4 ustawy o pomocy społecznej, przyjęte uchwałami Rady Miejskiej we Wrześni, podjętymi w dniu 27 października 2015 r.:

- program pn. „Aktywizowanie i wyrównywanie szans seniorów Gminy Września” adresowany do mieszkańców Gminy, którzy ukończyli 65 rok życia. Jego głównymi celami było: (I) wyrównywanie szans i zapobieganie wykluczeniu społecznemu seniorów, (II) organizacja działań w ramach ochrony zdrowia i profilaktyki, (III) aktywizacja społeczna seniorów;

- program pn. „Wspieranie środowisk długotrwale ubogich w celu poprawy sytuacji mieszkaniowej w/w środowisk i przeciwdziałaniu zjawisku bezdomności w Gminie Września”, którego celami szczegółowymi były: (I) podejmowanie działań interwencyjnych, wspierających i aktywizujących w środowiskach osób z problemem ubóstwa, (II) aktywizowanie środowisk figurujących w rejestrze potrzeb mieszkaniowych i wpisanych na listę mieszkaniową Gminy, w kierunku samodzielnego zaspokajania potrzeb mieszkaniowych, (III) wzbogacanie socjalnych zasobów mieszkaniowych Gminy, (IV) współpraca z właścicielami i zarządcami budynków prywatnych, (V) współpraca z organizacjami pozarządowymi udzielającymi schronienia bezdomnym, w szczególności z realizującymi programy wychodzenia z bezdomności.

(akta kontroli, str. 145-172)

1.1.c. Ośrodek, zgodnie z przepisami art. 16a ust. 1 ustawy o pomocy społecznej przygotował ocenę zasobów pomocy społecznej⁹ na 2016 r. i na 2017 r., które to dokumenty zostały przekazane Przewodniczącemu Rady Miejskiej we Wrześni, odpowiednio: 28 kwietnia 2017 r. (dot. Oceny zasobów za 2016 r.) i 30 kwietnia 2018 r. (dot. Oceny zasobów za 2017 r.). W Ocenach zasobów zostały zaprezentowane m.in.: infrastruktura w Gminie, kadra i nakłady finansowe na zadania pomocy społecznej oraz wielkości w zakresie osób i rodzin korzystających z pomocy społecznej i rodzajów problemów społecznych.

(akta kontroli, str. 173-300)

Dane przedstawione w Ocenie zasobów na 2016 r. i na 2017 r. w zakresie kadry Ośrodka (poza opisanymi dalej rozbieżnościami), nakładów finansowych na zadania pomocy społecznej, liczby osób i rodzin korzystających z pomocy społecznej oraz rodzajów udzielonych im świadczeń były zgodne z danymi wykazanymi przez Ośrodek w sprawozdaniach MRPiPS-03 za 2016 r. i 2017 r., jak również w sprawozdaniach merytorycznych z działalności Ośrodka w tych latach. W Ocenach zasobów za 2016 r. i za 2017 r., sporządzonych na formularzach dostępnych na stronach Ministerstwa Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej¹⁰ podana została liczba pracowników jednostki pomocy społecznej ogółem wynosząca odpowiednio 87 i 88 osób, a pracowników pozostałych 62 w obu latach. W sprawozdaniu MRPiPS-03 za 2016 r. i 2017 r. podana liczba pracowników

⁹ Dalej: Ocena zasobów.

¹⁰ <https://www.mpips.gov.pl/pomoc-spoeczna/narzedzie-oceny-zasobow-pomocy-spoecznej/archiwum/>.

ogółem wynosiła odpowiednio 92 i 93 osoby, a pracowników pozostałych 67 w obu latach.

(akta kontroli, str. 175-265, 268-311, 324-412, 496-529)

1.1.d. Wydatki OPS ogółem zaplanowane w jego planie finansowym na 2016 r., 2017 r. i 2018 r. (według uchwały budżetowej) wynosiły odpowiednio: 23 573 046 zł, 51 904 738 zł i 53 376 919 zł. W Ocenie zasobów sporządzonej w 2015 r. prognozowana kwota wydatków OPS ogółem na 2016 r. wynosiła 21 526 928 zł; w Ocenie zasobów sporządzonej w 2016 r. prognozowana kwota wydatków OPS ogółem na 2017 r. wynosiła 22 273 691 zł; w Ocenie zasobów sporządzonej w 2017 r. prognozowana kwota wydatków OPS ogółem na 2018 r. wynosiła 24 710 047 zł.

(akta kontroli, str. 417, 452, 495, 566)

W Ocenach zasobów sporządzonych w 2016 r. i 2017 r., w prognozach na kolejne lata podawane były takie same wielkości dotyczące korzystających z pomocy jak w roku oceny, co Dyrektor OPS wyjaśniła trudnościami związanymi z określeniem liczby mieszkańców Gminy, w tym niezameldowanych na jej terenie, a mających uprawnienia do korzystania ze świadczeń pomocy społecznej. Jak podała, według danych GUS w 2017 r. we Wrześni wybudowano najwięcej mieszkań w Polsce (26,5 mieszkań na 1 tys. mieszkańców). Oznacza to napływ nowych mieszkańców (w 2017 r. zasiedlono 803 mieszkania), wzrost liczby nowych uczniów (w roku szkolnym 2016/2017 było ich 4,4 tys., w następnym roku było ich 4,477 tys., a aktualnie jest ich 4,627 tys.). Opisana sytuacja, zdaniem Dyrektora OPS, rodzi niepewność w szacowaniu potencjalnych klientów OPS, stąd na kolejne lata założono te same wartości na poziomie sprzed 2 lat.

(akta kontroli, str. 721)

Na poszczególne lata kontrolowanego okresu, w planie finansowym wydatków OPS po zmianach, środki zewnętrzne pochodzące z budżetu państwa stanowiły odpowiednio: 79,7%, 84,7% i 81%. Zrealizowane w poszczególnych latach okresu kontrolowanego wydatki OPS stanowiły odpowiednio: 30%, 29% i 25% całego budżetu Gminy. Wykonane wydatki OPS zostały sfinansowane odpowiednio w: 82,4%, 85,8% i 83,5% środkami zewnętrznymi, pochodzącymi z budżetu państwa, a w pozostałej części środkami z budżetu Gminy.

(akta kontroli, str. 566)

W latach 2016-2018 (do 30 czerwca) Ośrodek wnioskował odpowiednio: 29¹¹, 27¹² i 11¹³ razy o zmianę swojego planu finansowego wydatków przeznaczonych na realizację zadań z zakresu administracji rządowej i zadań własnych Gminy. Każdy z tych wniosków został załatwiony pozytywnie poprzez odpowiednią (zgodną z wnioskiem) zmianę planu finansowego wydatków OPS. W 2016 r. plan finansowy wydatków OPS ogółem zwiększony został per saldo o kwotę 25 100 941 zł, w 2017 r. o kwotę 9 030 139 zł oraz w I półroczu 2018 r. o kwotę 209 293 zł.

(akta kontroli, str. 413-495)

Omówione wyżej zmiany planu finansowego OPS dotyczyły zwiększenia środków na wydatki finansowane z budżetu państwa, w tym m.in. na: różnego rodzaju świadczenia z pomocy społecznej, zasiłki stałe, dodatek do wynagrodzeń pracowników socjalnych, specjalistyczne usługi opiekuńcze, zasiłki dla

¹¹ W tym: o zwiększenie wydatków ogółem o 34 610 424 zł i o zmniejszenie wydatków ogółem o 9 509 483 zł.

¹² W tym: o zwiększenie wydatków ogółem o 10 121 328 zł i o zmniejszenie wydatków ogółem o 1 091 189 zł.

¹³ W tym: o zwiększenie wydatków ogółem o 425 838 zł i o zmniejszenie wydatków ogółem o 216 545 zł.

poszkodowanych, pomoc dzieciom i uczniom w formie zasiłku losowego z tytułu nawałnic i pomoc materialną dla uczniów w formie stypendium.

(akta kontroli, str. 534-535)

W Ocenach zasobów sporządzonych za 2016 r. i za 2017 r. nie zostały wymienione potrzeby w zakresie rozwoju instytucji pomocy społecznej w Gminie na lata objęte kontrolą, jak i na 2018 r. i 2019 r. Dyrektor OPS wyjaśniła, że takie potrzeby w Gminie występowały, ale były zaspakajane poprzez współpracę Gminy z Powiatem Wrzesińskim oraz z organizacjami pozarządowymi. Dalej wyjaśniła, że decydenci Gminy znali i znają potrzeby społeczności, ponieważ są one zgłaszane na podstawie bieżącej analizy potrzeb rozpoznawanej i zgłaszanej przez OPS, w trakcie systematycznych spotkań roboczych Burmistrza z pracownikami OPS.

(akta kontroli, str. 281-283, 507-512, 535, 537)

1.1.e. Dyrektor OPS przekazała Radzie Miejskiej we Wrześni (za pośrednictwem Biura Rady) sprawozdania z działalności Ośrodka za 2016 r. i za 2017 r. Obydwa sprawozdania zostały przekazane w dniu 25 września 2018 r. (w trakcie trwania kontroli NIK). Dane zaprezentowane w sprawozdaniach były spójne z danymi przedstawionymi w Ocenach zasobów za 2016 r. i 2017 r. oraz w sprawozdaniach MRPIPS-03 za te lata¹⁴.

(akta kontroli, str. 539-541, 720)

Stwierdzone
nieprawidłowości

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

1. Oceny zasobów za 2016 r. i za 2017 r. nie zostały sporządzone z należytą starannością. W dokumentach tych zostały bowiem zaprezentowane dane dotyczące liczby pracowników OPS niezgodne ze stanem faktycznym, gdyż w obu Ocenach liczba ta została zaniżona o pięciu pracowników.

Dyrektor OPS niezgodność tą wyjaśniła błędnym wpisaniem danych przez pracownika sporządzającego te dokumenty.

2. Pomimo obowiązku wynikającego z art. 110 ust. 9 ustawy o pomocy społecznej Dyrektor OPS nie przedłożyła Radzie Miejskiej sprawozdania z działalności Ośrodka za 2016 r. i za 2017 r. Zostały one przekazane Radzie dopiero w trakcie kontroli NIK, tj. w dniu 25 września 2018 r.

Dyrektor OPS wyjaśniła, że zapis ustawowy nie określa obligatoryjnego terminu przedstawienia sprawozdań Radzie oraz, że fakt przekazania ich we wrześniu 2018 r. nie oznacza, że nie były one dostępne dla radnych, Burmistrza i osób zainteresowanych.

(akta kontroli str. 284, 302, 325, 512, 534, 539-541, 720)

NIK wskazuje jednak na funkcję informacyjną sprawozdania z działalności Ośrodka, które może być pomocne członkom Rady Miejskiej np. przy podejmowaniu decyzji odnośnie zasadności wdrożenia lokalnych programów pomocy społecznej (art. 110 ust. 10 ustawy o pomocy społecznej). M.in. z tych względów, obowiązkowe przekazanie takiego sprawozdania organowi stanowiącemu gminy powinno następować bez zbędnej zwłoki.

¹⁴ Ustalenia w tym zakresie opisane zostały w pkt. 1.1.c niniejszego wystąpienia.

1.2 Zatrudnianie pracowników socjalnych zgodnie z potrzebami gminy i wymogami ustawowymi

Opis stanu faktycznego

1.2.a. Według danych zaprezentowanych w Ocenie zasobów za 2016 r. i za 2017 r. OPS udzielił pomocy i wsparcia w związku z ubóstwem, bezrobociem, niepełnosprawnością, długotrwałą chorobą, bezradnością w sprawach opiekuńczo-wychowawczych, alkoholizmem, narkomanią, potrzebą ochrony macierzyństwa, w tym wielodzietnością, bezdomnością, trudnościami w przystosowaniu do życia po zwolnieniu z zakładu karnego, zdarzeniami losowymi, klęskami żywiołowymi, sieroctwem (tylko w 2017 r.) i przemocą w rodzinie. Usługi pomocy społecznej Ośrodek świadczył w zakresie usług opiekuńczych, specjalistycznych usług dla osób z zaburzeniami psychicznymi, poradnictwa specjalistycznego, pracy socjalnej, interwencji kryzysowej i kontraktu socjalnego. W 2016 r. i 2017 r. OPS nie udzielał wsparcia i pomocy ofiarom handlu ludźmi oraz nie realizował specjalistycznych usług opiekuńczych i projektu socjalnego (tylko w 2017 r.), co Dyrektor OPS wyjaśniła niezgłaszaniem takich potrzeb przez mieszkańców Wrześni lub osoby przebywające na terenie Gminy.

(akta kontroli str. 272-273, 500-503, 721)

W OPS prowadzony był jeden rejestr wniosków o pomoc, co jest przykładem dobrej praktyki. Potrzeby klienta pracownik socjalny rozeznawał w trakcie wywiadu środowiskowego i wpisywał je w rubryce „Potrzeby i oczekiwania”. Liczba spraw wszczynanych z urzędu, jak wyjaśniła Dyrektor OPS, była niewielka i dotyczyła osób, które z uwagi na niepełnosprawność, wiek, chorobę, a także nieznamość przepisów obowiązujących lub zmieniających się procedur nie były w stanie samodzielnie ubiegać się o świadczenia z pomocy społecznej. Wówczas OPS wszczyła postępowanie z urzędu. Według Dyrektor OPS pomoc osobom potrzebującym udzielana jest natychmiastowo lub następnego dnia po zgłoszeniu potrzeb.

(akta kontroli, str. 721-722)

Pracownicy socjalni wykonywali swoje obowiązki w rejonach pracy socjalnej na terenie wiejsko-miejskim. Zmiany w rejonizacji przeprowadzane były stosowanie do potrzeb i możliwości. Sytuacja ta była monitorowana przez Kierownika Sekcji Pomocy Środowiskowej, przydzielającego pracę pracownikom socjalnym. W przypadku kilkudniowej nieobecności pracownika, wpływające wnioski o pomoc z jego rejonu, były dzielone pomiędzy pozostałych pracowników. Wielkość rejonów, jak wyjaśniła Dyrektor OPS jest porównywalna, chociaż istnieje zróżnicowanie z uwagi na rodzaj i skalę niektórych problemów.

(akta kontroli, str. 722)

Na podstawie wyników badań ankietowych przeprowadzonych przez kontrolera NIK¹⁵ wśród pracowników socjalnych OPS ustalono, że jeden pracownik obejmował pomocą socjalną od 23 do 68 środowisk i musiał przebyć średnio w ciągu jednego dnia od 2 do 16 km.

(akta kontroli, str. 723)

Według danych zaprezentowanych w Ocenie zasobów za 2016 r. i za 2017 r. Gmina nie prowadzi żadnej z instytucji pomocy i wsparcia, spośród wymienionych w pkt 5 Oceny zasobów. Dyrektor OPS wyjaśniła, że Gmina nie prowadziła

¹⁵ W trakcie kontroli NIK przeprowadzono badania ankietowe wśród pracowników socjalnych Ośrodka. Udział w badaniach był anonimowy i fakultatywny. W badaniu wzięło udział 17 pracowników socjalnych, na 22, którym ankiety dostarczono do wypełnienia.

ośrodków wsparcia czy placówek wsparcia dziennego z administracyjno-budżetową odrębnością. Realizowane były zadania takie jak poradnictwo specjalistyczne, grupy wsparcia dla seniorów lub ofiar przemocy domowej. Organizacje pozarządowe realizowały pomoc osobom bezdomnym i ubogim, np. Jadalnia św. Brata Alberta, magazyn odzieży i artykułów gospodarstwa domowego¹⁶. Mieszkańcom uprawnionym do uczestnictwa w Programie Rządowym dożywianie, dostarczana była od 2007 r. comiesięcznie żywność z Programu UE oraz żywność z Wielkopolskiego Banku Żywności, którego członkiem jest Gmina Września. Osoby uzależnione lub współuzależnione mogą korzystać z terapii w Ośrodku „U”, gdzie funkcjonują różne grupy wsparcia, a miejsce zostało udostępnione przez Gminę. Dalej wyjaśniła, że na terenie Gminy funkcjonują ośrodki wsparcia, dla których organem prowadzącym jest Powiat Wrzesiński, w tym:

- Środowiskowy Dom Samopomocy w Gozdowie, na potrzeby którego Gmina użyczyła budynek po dawnej szkole;
- Dom Pomocy Społecznej we Wrześni;
- Ośrodek Interwencji Kryzysowej w Zielińcu, gmina Kołaczkowo (Gmina nie odnotowała żadnych potrzeb w tym zakresie).

Gmina, jak wyjaśniła Dyrektor OPS, nie miała problemów z umieszczeniem osób bezdomnych w schroniskach poza Wrześnią; od maja 2018 r. zadanie w zakresie Ogrzewalni i Schroniska dla Bezdomnych zostało zlecone w drodze konkursu Stowarzyszeniu Monar¹⁷. W Gminie nie funkcjonują Kluby Samopomocy ale - jak podała Dyrektor OPS - działają grupy samopomocowe seniorów np.: Uniwersytet Trzeciego Wieku, dla ofiar przemocy, osób uzależnionych, osób z problemami nadwagi i otyłości (Wrześnianie RozWAG!!!). Również w Gminie nie funkcjonuje CIS i KIS¹⁸, ponieważ jak podała Dyrektor OPS, zdiagnozowana sytuacja wykazała brak osób zainteresowanych uczestnictwem w tych placówkach. W Gminie prowadzone są zajęcia opiekuńczo-wychowawcze dla dzieci i młodzieży w ramach dziewięciu grup funkcjonujących wyłącznie na wsiach i czterech grup na terenie miasta Września.

(akta kontroli str.279-281, 507-512, 536-537, 1075-1091)

1.2.b. OPS w kontrolowanym okresie spełniał wymogi ustawowe dotyczące liczby zatrudnionych pracowników socjalnych, o których mowa w przepisach art. 110 ust. 11 i 12 ustawy o pomocy społecznej.

Liczba zatrudnionych pracowników socjalnych ogółem, jak i pracujących w terenie wynosiła¹⁹ po 24 w 2016 r. i 2018 r. i po 25 w 2017 r. W kontrolowanym okresie na jednego terenowego pracownika socjalnego przypadło odpowiednio: 38,7, 36,4 i 30 środowisk oraz 1 851, 1 783 i 1 861 mieszkańców Gminy²⁰. W ogólnej²¹ liczbie

¹⁶ Na podstawie trzech umów obowiązujących w kontrolowanym okresie Gmina zleciła Katolickiemu Porozumieniu Samorządowemu realizację zadania publicznego pt. „Zapewnienie gorącego posiłku oraz ubrania osobom tego pozbawionym z terenu Miasta i Gminy Września” w 2016 r., 2017 r. i 2018 r.

¹⁷ Na podstawie umowy nr DO.51202/18 zawartej 1 maja 2018 r. przez Gminę ze Stowarzyszeniem Monar w sprawie powierzenia realizacji zadania publicznego od 1 maja do 31 grudnia 2018 r. pt. „Zapewnienie schronienia osobom bezdomnym z terenu Miasta i Gminy Września” w schronisku dla bezdomnych „Markot” w Zielińcu w gminie Kołaczkowo.

¹⁸ Tj. Centrum Integracji Społecznej i Klub Integracji Społecznej.

¹⁹ Stan na koniec roku, a w przypadku 2018 r. stan na 30 czerwca pracowników socjalnych pracujących w terenie (dalej terenowy lub rejonowy pracownik socjalny).

²⁰ Zgodnie z art. 110 ust. 11 i 12 ustawy o pomocy społecznej Ośrodek zatrudnia pracowników socjalnych proporcjonalnie do liczby ludności gminy w stosunku jeden pracownik socjalny zatrudniony w pełnym wymiarze czasu pracy na 2000 mieszkańców lub 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; Ośrodek zatrudnia w pełnym wymiarze czasu pracy nie mniej niż 3 pracowników socjalnych.

²¹ Liczba pracowników OPS w latach 2016-2018 (do 30.06.) wynosiła odpowiednio: 92, 93 i 94.

zatrudnionych pracowników OPS udział zatrudnionych terenowych pracowników socjalnych wyniósł odpowiednio: 26%, 26,9% i 25,5%.

(akta kontroli, str. 543, 557)

Kontrola NIK ustaliła, że w ww. okresie faktyczna liczba zatrudnionych terenowych pracowników socjalnych²², po wyłączeniu pracowników długotrwale nieobecnych²³, wynosiła 22,4, 22,8 i 23,2 osoby oraz, że na jednego faktycznie zatrudnionego terenowego pracownika socjalnego przypadało: 1 983,2; 1 955,3 i 1 925,2 mieszkańców Gminy oraz: 41,5; 39,9 i 31 środowisk.

(akta kontroli, str. 307, 319, 542, 552-554, 562)

Ośrodek w sprawozdaniu MRPiPS-03 za 2017 r., sporządzonym 19 stycznia 2018 r., wykazał rzeczywistą liczbę rodzin objętych pomocą wynoszącą 909, a następnie w złożonej korekcie tego sprawozdania sporządzonej 6 marca 2018 r. liczba ta wynosiła 1 303. Przyjmując tę liczbę wykazaną w korekcie, na jednego zatrudnionego terenowego pracownika socjalnego przypadało 52,1 środowisk, a na jednego faktycznie zatrudnionego terenowego pracownika socjalnego przypadało 57,1 środowisk. Przekroczenie wskaźnika było zdarzeniem incydentalnym. Skorygowanie sprawozdania, jak wynika z wyjaśnień Dyrektora OPS, wynikało z nieuwzględnienia w jego pierwotnej wersji danych o udzielonej pomocy na pokrycie wydatków związanych z klęską żywiołową lub ekologiczną. Nagły wzrost środowisk, którym udzielono pomocy spowodowany był koniecznością udzielenia pomocy osobom poszkodowanym w wyniku nawałnicy, która miała miejsce 11 sierpnia 2017 r.

(akta kontroli, str. 319, 331, 543, 852)

W kontrolowanym okresie Ośrodek zawarł łącznie siedem umów zlecenia z pięcioma zleceniobiorcami, w których zobowiązali się oni do wykonywania obowiązków rejonowego pracownika socjalnego w zakresie obsługi rejonu, przeprowadzania wywiadów i pracy socjalnej. Okres na jaki zostały powierzone te obowiązki wynosił od pięciu dni do siedmiu miesięcy, a ustalone w umowach zlecenia wynagrodzenie kształtowało się na poziomie minimalnego wynagrodzenia za pracę lub minimalnej stawki godzinowej. Z czterema²⁴ zleceniobiorcami, po upływie terminów zawartych z nimi umów, Ośrodek zawarł umowę o pracę, zatrudniając ich na stanowisku pracownika socjalnego. Jeden ze zleceniobiorców po upływie pięciu dni od zawarcia umowy zlecenie rozwiązał ją za wypowiedzeniem.

(akta kontroli, str. 545-551, 1094-1109)

Dyrektor OPS zawarcie powyższych umów wyjaśniła koniecznością zapewnienia realizacji ustawowych zadań. W sytuacji korzystania przez rejonowych pracowników z L4 i braku możliwości zadeklarowania przez nich terminu powrotu do pracy, istniała konieczność pilnego zatrudnienia pracownika socjalnego, który obsługiwałby rejon. Zatrudnienie na podstawie umowy cywilnoprawnej nie wymagało procedur, np. badań lekarskich, dostarczenia i gromadzenia niezbędnej dokumentacji; mogło więc nastąpić bardzo szybko. Drugi z powodów to możliwość weryfikacji umiejętności i predyspozycji pracownika socjalnego do pracy w rejonie. Niestety, nie każdy z aplikujących o pracę w OPS pracowników socjalnych potrafi skutecznie i profesjonalnie realizować pracę socjalną w rejonie. W dalszych wyjaśnieniach Dyrektor OPS podała, że kierownik Sekcji Pomocy Środowiskowej wskazywał

²² Ustalona w następujący sposób: (liczba pracowników pracujących przez cały rok*12 lub przez pół roku*6) + (liczba miesięcy przepracowanych przez pracowników długotrwale nieobecnych i zatrudnionych przez cały roku / 12 lub przez pół roku / 6).

²³ W związku z przebywaniem na zwolnieniu lekarskim i urlopie macierzyńskim.

²⁴ Nie została zawarta umowa z jednym zleceniobiorcą, którego okres zatrudnienia wynosił pięć dni.

zleceniobiorcom miejsce świadczenia pracy, nadzorował ich pracę, dokonywał oceny wykonywanych przez nich obowiązków. Dokumenty potwierdzające kwalifikacje wymagane przepisami art. 16 ust. 1 ustawy o pomocy społecznej dla wykonywania pracy pracownika socjalnego, według wyjaśnień Dyrektora OPS, zleceniobiorcy przedkładali do weryfikacji pracownikowi Ośrodka zatrudnionemu na samodzielnym stanowisku ds. kadr.

(akta kontroli, str. 1000, 1002-1003)

1.2.c. W latach 2016-2018 (do 30 czerwca) średnie²⁵ wynagrodzenie terenowych pracowników socjalnych OPS wynosiło odpowiednio:

- 3 508,56 zł, 3 667,42 zł i 3 580,59 zł (uwzględniając w nich premie, nagrody i dodatki specjalne);

- 2 901,2 zł, 3 098,4 zł i 3 343,1 zł (bez uwzględnienia w nich premii, nagród i dodatków specjalnych) i było wyższe od płacy minimalnej w kraju²⁶ odpowiednio o: 1 051,2 zł, 1 098,4 zł i 1 243,1 zł, a od przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia ogółem w gospodarce narodowej w województwie wielkopolskim²⁷ było niższe o 1 075 zł (za 2016 r.) i o 1 132,5 zł (za 2017 r.).

(akta kontroli, str. 543, 552-554)

Jedną z części składowych wynagrodzeń terenowych pracowników socjalnych OPS był dodatek do wynagrodzenia w wysokości 250 zł wypłacany na podstawie art. 121 ust. 3 a ustawy o pomocy społecznej. Dodatek ten był wypłacany w całości za miesiąc, w którym pracownik nie przebywał na zwolnieniu lekarskim. W przypadku gdy pracownik w danym miesiącu przebywał na zwolnieniu lekarskim, to dodatek ten był umniejszany proporcjonalnie do liczby dni jego nieobecności w tym miesiącu. Podstawą naliczenia wysokości wynagrodzenia za czas choroby finansowanego przez OPS lub zasiłku finansowanego przez Zakład Ubezpieczeń Społecznych, należnego w miesiącu, w którym pracownik przebywał na zwolnieniu był poza wynagrodzeniem zasadniczym i dodatkowym również ten dodatek²⁸.

(akta kontroli, str. 552-555E, 591-593)

Na próbie ewidencji wyjść pracowników OPS²⁹ w losowo wybranych do kontroli NIK miesiącach: marzec 2016 r., październik 2017 r. i luty 2018 r. ustalono, że poza pięcioma³⁰ wówczas zatrudnionymi terenowymi pracownikami socjalnymi, pozostali z nich wychodzili w tych miesiącach do pracy w terenie.

(akta kontroli, str. 552-554, 594-629)

Ośrodek dysponował samochodem służbowym i zatrudniał kierowcę w pełnym wymiarze czasu pracy. Pracownik dowożony był do miejsca zamieszkania osoby wnioskującej o pomoc, zamieszkującej poza miastem. Do wnioskodawców zamieszkujących na terenie Wrześni pracownik socjalny udawał się pieszo. Jak wyjaśniła Dyktorka OSP, każdy z rejonowych pracowników socjalnych zgłasza potrzebę wyjazdu, która realizowana jest w ciągu 2 dni, a w sytuacjach

²⁵ Ustalone poprzez podzielenie wynagrodzeń brutto w danym roku przez liczbę pracowników socjalnych, którym te wynagrodzenia zostały wypłacone (tj. przez 21,42, 22,5 i 21,17 pracowników socjalnych).

²⁶ Wynoszącej w latach 2016, 2017 i 2018 (I półrocze) odpowiednio: 1.850, 2.000 i 2.100 zł.

²⁷ Według opracowań GUS pt. „Zatrudnienie i wynagrodzenia w gospodarce narodowej w 2016 r.” i „Zatrudnienie i wynagrodzenia w gospodarce narodowej w 2017 r.”, wynoszące 3 976,22 zł za 2016 r. i 4 230,99 zł za 2017 r.

²⁸ Zasady naliczania wynagrodzeń w tych przypadkach reguluje art. 92 § 2 Kodeksu pracy oraz art. 41 oraz 47 ustawy z dnia 25 czerwca 1999 r. o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa (Dz. U. z 2016, poz. 372 ze zm.).

²⁹ W ewidencji tej podawane były następujące dane: data, imię i nazwisko pracownika, godzina wyjścia i przyścia, cel wyjścia służbowego (w którym podawano ulicę, miejscowość lub instytucję) oraz podpis pracownika.

³⁰ Byli to terenowi pracownicy socjalni nieobecni w pracy przez cały badany miesiąc.

interwencyjnych dowóz realizowany jest natychmiastowo. W okresie nieobecności kierowcy, OPS zleca dowóz pracowników firmom przewozowym.

(akta kontroli, str. 852, 888-889)

Na próbie trzech losowo wybranych miesięcy ustalono, że pracownicy socjalni w celu wykonywania czynności w terenie w marcu 2016 r. przejechali łącznie 2 136 km, w październiku 2018 r. – 1 254 km, a w lutym 2018 r. – 1 333 km. W marcu 2016 r. i w lutym 2018 r. przewóz od 5 do 8 pracowników realizowała firma przewozowa, a w październiku 2017 r. i w lutym 2018 r. od 12 do 28 pracowników wozili kierowca zatrudniony w OPS samochodem osobowym marki Opel.

(akta kontroli, str. 888, 890-965)

W badaniach ankietowych spośród 17 pracowników socjalnych - 16 z nich odpowiedziało, że ma dostęp do samochodu służbowego, a jeden, że takiego dostępu nie ma.

(akta kontroli, str. 726)

W Regulaminie wynagradzania pracowników OPS³¹ przewidziano możliwość przyznania dodatkowych składników wynagradzania pracownikowi, w tym m.in. dodatku specjalnego za zwiększenie zakresu obowiązków służbowych lub powierzenie dodatkowych zadań oraz nagrody za szczególne osiągnięcia w pracy zawodowej. Na próbie losowo wybranych do kontroli NIK dodatkowych składników wynagradzania ustalono, że w listopadzie 2016 r. i 2017 r. zostały przyznane 22 terenowym pracownikom socjalnym nagrody z okazji Dnia Pracownika Socjalnego. Nagród tych nie przyznano w sumie trzem terenowym pracownikom socjalnym, przebywającym na długotrwałych zwolnieniach lekarskich i urlopach macierzyńskich. Uzasadnieniem przyznania nagród było zaangażowanie we wzorowe wykonywanie powierzonych obowiązków oraz zaangażowanie w realizację zadań aktywizujących lokalną społeczność i wkład w realizację idei wolontariatu.

W kontrolowanym okresie wysokość dodatków specjalnych przyznanych terenowym pracownikom socjalnym wynosiła 200 zł, 250 zł, 300 zł lub 600 zł na miesiąc. W każdym przypadku dodatek był przyznany za zwiększenie obowiązków służbowych pracownika w danym miesiącu. W 2016 r. dodatek taki przyznano jednemu z terenowych pracowników socjalnych, w 2017 r. – 20 pracownikom, a w I półroczu 2018 r. – dwóm pracownikom.

(akta kontroli, str. 552-554, 699-700, 711-714)

Terenowi pracownicy socjalni w okresie objętym kontrolą otrzymali w każdym roku jednorazowo podwyżki, będące wynikiem rewaloryzacji płac. W każdym roku podwyżką objętych było po 23 pracowników. W 2017 r. podwyżką nie został objęty jeden z zatrudnionych terenowych pracowników socjalnych, nieświadczący w tym czasie pracy.

(akta kontroli, str. 552-554, 718)

Wszyscy z 17 ankietowanych pracowników socjalnych ocenili, że wynagrodzenie wraz z premiami i nagrodami nie motywuje ich do lepszej pracy.

(akta kontroli, str. 733)

Stwierdzone
nieprawidłowości

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

³¹ Wprowadzonego zarządzeniem nr 8/2009 Dyrektora Ośrodka z dnia 15 czerwca 2009 r.

1.3 Organizacja i skuteczność pracy pracowników socjalnych

1.3.a. Jak opisano w pkt 1.2.b niniejszego wystąpienia pokontrolnego, OPS spełniał wymogi ustawowe, o których mowa w przepisach art. 110 ust. 11 i 12 ustawy o pomocy społecznej, dotyczące liczby zatrudnionych pracowników socjalnych.

Wśród pracowników OPS sześciu posiadało uprawnienia pracownika socjalnego³². Pracownicy ci zajmowali stanowiska administracyjne, takie jak: samodzielny referent w Sekcji Świadczeń Pomocy Społecznej, samodzielny referent ds. kadrowych, kierownika Sekcji Usług Opiekuńczych i referenta w Sekcji Dodatków Mieszkaniowych. Pracownikom tym nie był wypłacany dodatek do wynagrodzenia w wysokości 250 zł, o którym mowa w art. 121 ust. 3 a ustawy o pomocy społecznej.

(akta kontroli, str. 302, 325, 552-554, 557, 589-593)

Z analizy książki wyjść w miesiącu marcu 2016 r. terenowi pracownicy socjalni zarejestrowali w sumie 212 wyjścia w teren, w październiku 2017 r. było tych wyjść 255, a w lutym 2018 r. – 232 wyjścia. W marcu 2016 r. częstotliwość wyjść jednego pracownika wynosiła od pięciu do 16 wyjść w teren; w październiku 2017 r. od pięciu do 28 wyjść, a w lutym 2018 r. od jednego³³ do 23 wyjść.

(akta kontroli, str. 552-554, 594-629)

Na przykładzie trzech miesięcy ustalono, że w marcu 2016 r. terenowi pracownicy socjalni przeprowadzili w sumie 133 wywiady, z tego jeden pracownik przeprowadził od dwóch do 14 wywiadów; w październiku 2017 r. pracownicy przeprowadzili 249 wywiadów, z tego jeden przeprowadził od trzech do 20 wywiadów; w lutym 2018 r. zostało przeprowadzonych łącznie 229 wywiadów, z tego jeden pracownik przeprowadził od dwóch do 15 wywiadów. W kontrolowanych miesiącach wystąpiły przypadki nieprzeprowadzenia żadnego wywiadu przez pracowników socjalnych, co było spowodowane ich nieobecnością w tych miesiącach lub przez większą ich część.

(akta kontroli str. 554, 594-596, 630-631)

Sekcja Pomocy Środowiskowej Ośrodka prowadziła rejestr spraw dotyczących zaświadczeń oznaczony nr 007, rejestr realizacji pracy socjalnej oznaczony nr 40280, rejestr współpracy i współdziałania z organami władzy państwowej oznaczony nr 0500, rejestr współpracy i współdziałania z organami władzy samorządowej oznaczony nr 0501 oraz rejestr współdziałania z innymi instytucjami oznaczony nr 0502. Na przykładzie trzech miesięcy (tj. III/2016 r., X/2017 r. i II/2018 r.) NIK ustalił, że w miesiącach tych zarejestrowano odpowiednio: w rejestrze nr 007: 4, 2, 5 spraw; w rejestrze nr 40280: 31, 28, 22 sprawy; w rejestrze nr 0500: 6, 5, 4 sprawy; w rejestrze nr 0501: 13, 46, 20 spraw; w rejestrze nr 0502: 2, 26, 5 spraw.

(akta kontroli, str. 637-698)

Na podstawie badań ankietowych 17 pracowników socjalnych ustalono, że tygodniowo poświęcali oni 48% czasu na pracę administracyjną w biurze, 36% czasu na pracę w terenie, 13% czasu na pracę w biurze z podopiecznymi i 3% czasu na inne zajęcia oraz, że w miesiącu w terenie poniżej 5 dni pracowało dwóch z nich, od 6 do 14 dni pracowało siedmiu z nich, a powyżej 14 dni pracowało

³² Pracownicy ci nie byli wykazywani w Dziale 1 w poz. pracownicy socjalni ogółem sprawozdań odpowiednio MPIPS i MRPIPS-03 za lata 2016-2018 (za I półrocze); ujmowano w tej liczbie tylko terenowych pracowników socjalnych.

³³ Pracownik ten przebywał od 19.02.2018 r. na długotrwałym zwolnieniu chorobowym.

ośmiu z nich. Wśród ankietowych pracowników socjalnych 12 z nich podało, że nie ma wystarczającej ilości czasu na prowadzenie pracy socjalnej z podopiecznymi, głównie przez nadmiar pracy biurowej, brak wsparcia specjalistycznego podczas tej pracy, trudności we współpracy z innymi podmiotami i częste zmiany prawa.

(akta kontroli, str. 723-724, 726)

1.3.b. W kontrolowanym okresie OPS przyznał świadczenia odpowiednio: 1 196, 1 451 i 799 osobom oraz 929, 1 303 i 720 rodzinom (przyczyny wzrostu liczby osób i rodzin, którym przyznano pomoc w 2017 r. została omówiona w pkt 1.2.b niniejszego wystąpienia). W 2016 r. długotrwale korzystało z pomocy 700 osób, a w 2017 r. – 748 osób. Wśród korzystających z pomocy, najczęstszymi powodami jej przyznania były:

- w 2016 r. długotrwała lub ciężka choroba (585 rodzin i 1 235 osób), niepełnosprawność (549 rodzin i 1 117 osób) i ubóstwo (301 rodzin i 736 osób);

- w 2017 r. długotrwała lub ciężka choroba (615 rodzin i 1 213 osób), niepełnosprawność (567 rodzin i 1 059 osób) i klęska żywiołowa i ekologiczna (430 rodzin i 1 284 osoby);

- w I półroczu 2018 r. długotrwała lub ciężka choroba (488 rodzin i 902 osoby), niepełnosprawność (468 rodzin i 867 osób) i ubóstwo (189 rodzin i 334 osoby).

(akta kontroli str. 271, 307-308, 331-332, 499, 562-563)

Według danych z programu TT-Pomoc, w 2016 r. zakończono udzielanie pomocy w 313 sprawach, a w 2017 r. – w 332 sprawach. Według stanu na 30 czerwca 2018 r. na podstawie danych zaczerpniętych z programu TT-Pomoc ustalono, że 353 osoby/rodziny korzystały z pomocy OPS w zakresie przewidzianym w ustawie o pomocy społecznej przez okres dłuższy niż trzy lata.

(akta kontroli, str. 853, 1005-1006)

Na próbie 30³⁴ spraw, w których OPS w kontrolowanym okresie zakończył udzielać pomocy, NIK skontrolowała efekty działań Ośrodka w zakresie pomocy społecznej, w tym pracy socjalnej zrealizowanej przez pracowników socjalnych OPS. W każdej z badanych spraw pomoc została udzielona na wniosek.

Praca socjalna wykonana przez terenowych pracowników socjalnych w badanych sprawach polegała: na wielokrotnych wizytach w środowisku, w tym związanych z przeprowadzeniem wywiadu środowiskowego lub wizytach monitorujących odbywanych wraz z dzielnicowym; na kontaktach osobistych w Ośrodku lub telefonicznych z klientem, z jego bliskimi, ze schroniskiem dla bezdomnych, w którym przebywał klient, z powiatowymi urzędami pracy, z wydziałami Urzędu Miasta i Gminy we Wrześni (Urząd), ze specjalistami (w tym psychologami, pedagogami), ze szkołami, ze szpitalami lub zakładem ubezpieczeń społecznych; na uczestnictwie w posiedzeniach grup roboczych; na rozmowach ze sprawcą przemocy o konieczności podjęcia leczenia w poradni uzależnień; na motywowaniu ofiary przemocy do udziału w terapii dla osób współuzależnionych; na monitorowaniu realizacji planu wsparcia rodziny; na opracowaniu planu pomocy, planu bezpieczeństwa i hasła bezpieczeństwa w przypadku wystąpienia zagrożenia ze strony sprawcy przemocy.

Pracownicy socjalni w badanych sprawach udzielili klientom pomocy: polegającej na poprawie relacji rodzinnych, w uzyskaniu orzeczenia stopnia niepełnosprawności,

³⁴ Z tego 10 spraw dotyczyło udzielania pomocy przez OPS w związku z ubóstwem, 10 – z przemocą i 10 z problemami opiekuńczo-wychowawczymi; sprawy zostały wybrane spośród spraw zarejestrowanych w programie TT-Pomoc.

w umówieniu wizyty ze specjalistami, w znalezieniu pracy lub wyszukaniu ofert pracy, w dostarczeniu żywności do domu, w pozyskaniu drewna z wiatrolomów, w podpisaniu umów z dostawcami mediów i w pozyskaniu polskich dokumentów przez repatriantów z Kazachstanu, w zabezpieczeniu prawa do świadczeń zdrowotnych, w codziennych zakupach, w przygotowaniu dokumentów w celu uzyskania świadczeń emerytalnych, w uzyskaniu transportu medycznego, w wyrobieniu dowodu osobistego, w załatwieniu pobytu w szpitalu, w uzyskaniu dofinansowania z urzędu pracy na rozpoczęcie działalności gospodarczej, w skierowaniu do prac społecznie-użytecznych realizowanych we współpracy z urzędem pracy, w umieszczeniu dzieci klienta w przedszkolu lub żłobku, w uzyskaniu mieszkania socjalnego w skierowaniu do prac społecznie-użytecznych realizowanych we współpracy z urzędem pracy, w umieszczeniu dzieci klienta w przedszkolu lub żłobku, w uzyskaniu mieszkania socjalnego; w przygotowaniu wniosku o: ustalenie alimentów, przedłużenie środka zapobiegawczego wobec sprawcy przemocy, odwieszenie wyroku karnego sprawcy przemocy, dofinansowanie aparatu słuchowego i turnusu rehabilitacyjnego, o rentę socjalną.

W badanych sprawach podopieczni uzyskali pomoc społeczną w różnych formach, w tym m.in.: zasiłki celowe na zakup opału, żywności, mebli, na opłacenie energii elektrycznej i wody, na zakup leków, środków czystości lub higienicznych, na wyposażenie mieszkania, odzieży, rowerów, opłacenie tłumaczenia dokumentów, opłacenie przedszkola, na usługi fotograficzne w związku z koniecznością wyrobienia dowodu osobistego, na opłatę kaucji mieszkaniowej, na pokrycie strat powstałych w wyniku zdarzeń noszących znamiona klęsk żywiołowych, na zakup materiałów i usług budowlanych w celu remontu budynków gospodarczych, zasiłki okresowe, usługi opiekuńcze, posiłki w ramach Rządowego Programu Dożywianie, zasiłek stały z tytułu niepełnosprawności, składki na ubezpieczenie zdrowotne, opłatę pobytu w domu pomocy społecznej.

Innymi formami pomocy, które zostały przyznane klientom w badanych sprawach były m.in.: zasiłek rodzinny, świadczenie wychowawcze „500+”, pomoc żywnościowa, paczki żywnościowe, potwierdzenie prawa do ubezpieczenia zdrowotnego, zasiłek pielęgnacyjny, dodatek z tytułu wielodzietności lub z tytułu kształcenia i rehabilitacji dziecka niepełnosprawnego, stypendium szkolne socjalne, dodatek mieszkaniowy, wyrównawczy lub energetyczny, świadczenie rodzicielskie, karta dużej rodziny, alimenty z funduszu alimentacyjnego, organizacja wypoczynku dla dziecka, możliwość korzystania z odzieży w magazynie odzieży, udział w warsztatach kulinarnych i gospodarowania żywnością.

Rezultatami pracy Ośrodka w badanych sprawach było m.in.: usamodzielnienie finansowe i/lub bytowe klientów (w 18 sprawach), ustalenie sytuacji życiowej podopiecznego niewymagającej interwencji i pracy OPS, wyjście z ubóstwa i bezdomności, zabezpieczenie podopiecznego lub dziecka, wzrost poczucia bezpieczeństwa dziecka i poprawa relacji rodzinnych, podjęcie aktywności na rzecz walki z uzależnieniem, orzeczenie stopnia niepełnosprawności dziecka i wdrożenie nauczania specjalnego, pokonanie problemów wychowawczo-opiekuńczych, podjęcie zatrudnienia przez ofiarę przemocy, podjęcie terapii alkoholowej przez sprawcę przemocy i jej ukończenie, zaprzestanie stosowania przemocy, skazanie sprawcy przemocy, poprawa relacji pomiędzy członkami rodziny, zmiana formy wykonywania kary na karę pozbawienia wolności.

(akta kontroli str. 966-995)

1.3.d. Z informacji uzyskanej od Burmistrza Miasta i Gminy Września wynika, że w kontrolowanym okresie do Urzędu nie wpłynęła żadna skarga mieszkańców dotycząca jakości pracy pracowników socjalnych.

(akta kontroli str.539)

W rejestrze skarg i wniosków zarejestrowane zostały dwie skargi na pracowników socjalnych OPS, które wpłynęły w 2017 r. W pierwszej ze skarg podopieczny zarzucał, że pracownik socjalny odebrał mu stały zasiłek i składki zdrowotne bez żadnego uzasadnienia. Skarżący prosił Burmistrza o zajęcie się jego sprawą, bo „w przeciwnym razie bez środków na odleżyny (...) grozi mu amputacja nogi i głodówka z powodu braku żywności”. Skarga ta została uznana za bezzasadną, co w piśmie Dyrektora Ośrodka zostało uzasadnione w ten sposób, że przyznanie zasiłku stałego nie zależy od uznania pracownika socjalnego, czy akceptującego pomoc dyrektora OPS, tylko wynika z obowiązujących przepisów zawartych w ustawie o pomocy społecznej. W dalszej treści odpowiedzi na skargę zostało stwierdzone, że trudna sytuacja życiowa, w jakiej znalazł się klient wynikała z wieloletniego niepodejmowania zatrudnienia, jak i nieodpowiedniego gospodarowania przyznawanymi przez OSP zasiłkami, przeznaczanymi przez podopiecznego m.in. na zakup alkoholu i wyrobów tytoniowych.

Drugą ze skarg, za pośrednictwem OPS, klient skierował do Ministerstwa Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej w Warszawie (Ministerstwo). W skardze tej klient wnosił o przeprowadzenie kontroli i wyciągnięciu konsekwencji wobec zachowania dyrektora, kierownictwa i podejścia pracownika socjalnego. W treści skargi opisał, że z przykrymi incydentami boryka się od 2009 r., że „trzeba się podporządkować i tak jak OPS powie musi być, a jeżeli coś nam się nie podoba i wyrażamy swoje zdania wtedy jesteśmy karani nie dostając zasiłku”. Treść złożonej skargi Dyrektor OPS przesłała m.in. do Ministerstwa pismem przewodnim, w którym wyliczona została wartość udzielonego klientce i jej rodzinie wsparcia od 2008 r., wynoszącego ogółem ponad 200 tys. zł. Do OPS nie wpłynęła odpowiedź Ministerstwa na przedmiotową skargę.

(akta kontroli, str. 736-756)

Stwierdzone
nieprawidłowości

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

OCENA CZĄSTKOWA

Najwyższa Izba Kontroli pozytywnie ocenia organizację pracy pracowników socjalnych Ośrodka, stwarzającą warunki do skutecznego udzielania pomocy społecznej. OPS w sposób prawidłowy rozpoznawał potrzeby w zakresie pomocy społecznej na terenie Gminy i zapewniał formy wsparcia adekwatne do potrzeb. W działalności OPS stwierdzono w tym obszarze nieprawidłowości polegające na zamieszczeniu w Ocenach zasobów pomocy społecznej nieprawdziwych danych o liczbie pracowników socjalnych oraz nieprzedstawieniu radzie miasta dwóch rocznych sprawozdań z działalności Ośrodka.

OBSZAR

2. Warunki pracy pracowników socjalnych

2.1 Ocena ryzyka zawodowego pracowników socjalnych

Opis stanu
faktycznego

Dokumentacja dotycząca oceny ryzyka zawodowego pracowników socjalnych obowiązująca w kontrolowanym okresie została sporządzona przez Dyrektora OPS w dniu 29 maja 2009 r. W ocenie tej wśród źródeł zagrożeń występujących w pracy pracownika socjalnego wskazano m.in. na:

- agresję ze strony osób, u których przeprowadzane są wywiady środowiskowe; kontakt z osobami z różnych środowisk; ustalone środki ochrony zmniejszające ryzyko zawodowe w tych przypadkach to: zachowanie należytej ostrożności w czasie przeprowadzania wywiadów środowiskowych; w przypadku osób agresywnych lub z problemami alkoholowymi udawanie się na miejsce z większą

ilością osób, a także posiadanie dobrej kondycji fizycznej w przypadku konieczności ucieczki przed agresją;

- konieczność poruszania się przez min. 4 godziny dziennie piechotą; ustalone środki ochrony zmniejszające to ryzyko to posiadanie dobrej kondycji fizycznej;
- zagrożenie biologiczne (osoby chore; osoby nieprzestrzegające podstawowych zasad higieny; chore zwierzęta; zaniedbane, brudne lokale mieszkalne); ustalone środki ochrony zmniejszające to ryzyko, to: dbanie o higienę osobistą, mycie rąk przed spożywaniem posiłku.

(akta kontroli str.757-766)

Każdy z rejonowych pracowników socjalnych zatrudnionych w Ośrodku w okresie objętym kontrolą potwierdził pisemnie zapoznanie się z ww. dokumentacją opisującą ocenę ryzyka zawodowego.

(akta kontroli str.767-769)

Stwierdzone
nieprawidłowości

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

2.2 Działania pracodawcy na rzecz spełniania wymogów BHP dla pracowników socjalnych

Opis stanu
faktycznego

Budynek Ośrodka mieszczący się przy ul. Fabrycznej 14 we Wrześni, będący miejscem pracy m.in. terenowych pracowników socjalnych, stanowił własność Gminy. Budynek ten został wybudowany w okresie od grudnia 2011 r. do grudnia 2012 r., a inwestorem była Gmina. Decyzja o pozwoleniu na użytkowanie tego budynku została wydana przez Powiatowego Inspektora Nadzoru Budowlanego we Wrześni w marcu 2013 r., a 3 czerwca 2013 r. część budynku (o pow. 673,83 m²) została przekazana Ośrodkowi do nieodpłatnego korzystania na jego potrzeby. Poza OPS, w budynku mieściły się ponadto referaty i archiwum Urzędu Miasta i Gminy we Wrześni oraz lokal użytkowy, w którym prowadzona była działalność gospodarcza w postaci sklepu. Dziewięć pokoi na I kondygnacji tego budynku zajmowali terenowi pracownicy socjalni. W jednym pokoju siedziało dwóch, trzech lub czterech terenowych pracowników socjalnych, a na jednego z nich przypadało od 4,96 m² do 6,68 m² powierzchni zajmowanego pokoju. Ponadto na I kondygnacji budynku mieściły się: pokój rozmów o pow. 6,15 m², pomieszczenie socjalne o pow. 4,53 m² i dwa pomieszczenia WC.

(akta kontroli, str. 860-887)

W trakcie oględzin przeprowadzonych przez NIK³⁵ ustalono, że każdy z pokoi zajmowanych przez terenowych pracowników socjalnych był wyposażony w biurka, krzesła biurowe i komputery z dostępem do internetu w ilości zgodnej z liczbą pracowników pracujących w danym pokoju; stan mebli, okablowania (schowanego w listwach), oświetlenia (w postaci świetlówek) nie budził zastrzeżeń; siedem pokoi miało okna, z tego na sześciu były rolety materiałowe, a na jednym wertykale; dwa pokoje nie miały okien, z tego jeden z nich miał dwie ściany oszklone, a drugi – jedną; pokój rozmów oznaczony nr 111 był wyposażony w biurko, krzesło biurowe, dwa zwykłe krzesła, komputer, telefon, jedna z jego ścian była w części przeszklona; w każdym z opisanych pokoi była wentylacja i klimatyzacja, a na podłogach wykładzina PCV; pracownicy socjalni mieli do swojej dyspozycji pomieszczenie socjalne. Budynek zajmowany w części przez OPS był przystosowany dla osób niepełnosprawnych (była winda i WC dostosowane do ich potrzeb, na podestach schodowych wewnątrz budynku zainstalowano schodołazy,

³⁵ Oględziny budynku Ośrodka NIK przeprowadziła w dniu 14 listopada 2018 r.

brak było podjazdów) oraz posiadał oznaczenia dróg ewakuacyjnych. Jeden z pracowników socjalnych miał ukończony I poziom elementarnego kursu języka migowego.

(akta kontroli, str. 1016-1020)

W kontrolowanym okresie usługi w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy (BHP) oraz ochrony przeciwpożarowej (ppoż.) dla OPS wykonywał podmiot zewnętrzny na podstawie trzech umów zawartych na okres jednego roku, od 1 stycznia do 31 grudnia 2016 r., 2017 r. i 2018 r. Przedmiotem tych trzech umów było m.in. sporządzanie i przeprowadzanie analizy stanu BHP, przeprowadzanie bieżących kontroli warunków pracy oraz przestrzegania zasad i przepisów BHP i ppoż. oraz pisemne informowanie Dyrektora OPS o stwierdzonych zagrożeniach w dziedzinie BHP i ppoż. W sierpniu każdego roku z okresu objętego kontrolą NIK zostały przeprowadzone kompleksowe kontrole stanu bezpieczeństwa i higieny pracy przez podmiot świadczący usługi w zakresie BHP. W protokołach nie odnotowano żadnych nieprawidłowości, poza uwagą w 2016 r. o wyznaczeniu osób odpowiedzialnych za udzielanie pierwszej pomocy; w 2017 r. o zaktualizowaniu wyposażenia apteczki pierwszej pomocy; w 2018 r. o zmianie ustawienia mebli w pokoju nr 104, tak aby szerokość przejścia między nimi wynosiła min. 75 cm.

(akta kontroli, str. 770, 772, 775, 1007-1015)

Jeden z pracowników Ośrodka, zatrudniony na stanowisku referenta, od 1 stycznia 2004 r do dnia 1 października 2018 r., miał powierzoną zakresem obowiązków m.in. współpracę z głównym specjalistą ds. bhp w zakresie prowadzenia rejestru wypadków, kart ewidencji wyposażenia pracowników, sporządzania list wypłat ekwiwalentów za odzież i obuwie robocze, wydawania środków higienicznych dla pracowników.

(akta kontroli str.776-781)

W OPS nie działała organizacja związkowa.

(akta kontroli, str. 853)

W latach 2016-2018 (do 30 czerwca) Ośrodek nie był kontrolowany przez Państwową Inspekcję Pracy (PIP). Kontrolę prawnej ochrony pracy, w tym bhp oraz legalność zatrudnienia, PIP podjął od 9 października 2018 r. (do dnia zakończenia kontroli NIK nie wpłynął do Ośrodka protokół z tej kontroli).

(akta kontroli, str. 782-787, 1093)

Zarządzeniem Dyrektora OPS nr 2/2009 z dnia 15 stycznia 2009 r. zostały ustalone środki ochrony indywidualnej, odzieży i obuwia roboczego oraz środki higieny osobistej, które otrzymuje pracownik Ośrodka zatrudniony na danym stanowisku. Zarządzeniem nr 5c/2014 Dyrektora OPS z dnia 4 czerwca 2014 r. wprowadzona została zmiana do cytowanego wcześniej Zarządzenia nr 2/2009, którą ustalono, że pracownikowi, w tym pracownikowi socjalnemu, przysługuje ekwiwalent bez względu na wymiar etatu za usługę prania, suszenia, czyszczenia odzieży ochronnej roboczej wg ustalonych norm w wysokości 8 zł miesięcznie, który będzie wypłacany dwa razy w roku proporcjonalnie do przepracowanego czasu pracy. Przywołanym Zarządzeniem nr 2/2009 ustalono również, że pracownikowi socjalnemu należy się proporcjonalnie do okresu zatrudnienia ekwiwalent pieniężny za używanie jego własnej odzieży i obuwia.

W kontrolowanym okresie każdemu z zatrudnionych wówczas pracowników socjalnych został wypłacony pieniężny ekwiwalent za używanie własnej odzieży i obuwia oraz pieniężny ekwiwalent za pranie odzieży. Wysokość wypłaconego

miesięcznego ekwiwalentu za używanie własnej odzieży i obuwia w 2016 r. wynosiła 41,31 zł, a w 2017 r. i za I półrocze 2018 r. – 43,81 zł. Wysokość tego ekwiwalentu ustalona została na podstawie weryfikacji cen detalicznych rękawic, ubrania, obuwia i kurtki w sklepach z odzieżą BHP. Wysokość wypłaconego ekwiwalentu za pranie odzieży wynosiła 8 zł/m-c i była zgodna z wysokością przyjętą w opisanym wyżej Zarządzeniu. Pracownicy socjalni otrzymywali również rękawiczki lateksowe i płyn do dezynfekcji³⁶.

(akta kontroli, str. 545-551, 788-816, 853)

Przeprowadzanie szkoleń BHP i ppoż. Ośrodek zlecił podmiotowi zewnętrznemu na podstawie opisanych wyżej trzech umów na świadczenie usług w zakresie BHP i ppoż. Profilaktyczną opiekę zdrowotną pracowników OPS sprawował podmiot leczniczy na podstawie umów zawartych z Ośrodkiem, w tym w 2016 r. – dwóch umów zawartych na okres I i II półrocza i po jednej umowie w 2017 r. i 2018 r., zawartych na okres całego roku. Każdy z rejonowych pracowników socjalnych zatrudnionych w OSP w kontrolowanym okresie miał aktualne badania lekarskie oraz ważne szkolenie w dziedzinie BHP³⁷.

(akta kontroli, str. 767-774, 1063-1074)

W Ośrodku prowadzony był dla każdego roku okresu objętego kontrolą NIK rejestr wypadków przy pracy. W rejestrze za 2016 r. zaewidencjonowano jeden wypadek przy pracy, za 2017 r. – trzy wypadki, a za 2018 r. do 30 czerwca – dwa wypadki. Żaden z tych wypadków nie dotyczył rejonowego pracownika socjalnego.

(akta kontroli, str. 817-823)

Stwierdzone
nieprawidłowości

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

2.3 Naruszanie praw pracowniczych pracowników socjalnych, w tym mobbing

Opis stanu
faktycznego

W rejestrze skarg i wniosków OPS, za lata 2016-2018 do 30 czerwca, nie została zarejestrowana żadna skarga pracownika Ośrodka. We wskazanym okresie nie były prowadzone przed sądem pracy postępowania o naruszenie praw pracowniczych, w których stroną byłby Ośrodek.

(akta kontroli str.736-740, 853)

Z informacji uzyskanej od Burmistrza Miasta i Gminy Września wynika, że w kontrolowanym okresie do Urzędu nie wpłynęły żadne skargi pracowników socjalnych Ośrodka, w tym na warunki pracy, płacy itp.

(akta kontroli str.539)

OPS umożliwiał pracownikom dostęp do przepisów prawa, w tym dotyczących równego traktowania w zatrudnieniu³⁸ poprzez system informacji prawnej LEX, a od 2018 r. dodatkowo za pomocą systemu Lex Pomoc Społeczna Premium. W ankietach 17 pracowników socjalnych odpowiedziało, że ma wystarczający dostęp do internetu.

(akta kontroli, str. 725, 1005, 1021-1042)

³⁶ O nazwie Velodes soft w 250 ml opakowaniach; środek ten przeznaczony był do higieny i chirurgicznej dezynfekcji rąk; posiadał właściwości bakteriobójcze o przedłużonym działaniu.

³⁷ Zgodnie z przepisami § 15 ust. 2 rozporządzenia Ministra Gospodarki i Pracy z dnia 27 lipca 2004 r. w sprawie szkolenia w dziedzinie bezpieczeństwa i higieny pracy (Dz. U. Nr 180, poz. 1860) szkolenie pracowników administracyjno-biurowy odbywa się nie rzadziej niż raz na 6 lat.

³⁸ Zgodnie z przepisami art. 94¹ Kodeksu pracy.

W Ośrodku nie zostały ustalone i wprowadzone procedury antymobbingowe. Zarządzeniem nr 21/2010 Dyrektora OPS z 30 grudnia 2010 r. wprowadzony został kodeks etyki pracowników OPS, w którym ustalone zostały standardy postępowania pracownika Ośrodka w trakcie wykonywania ich obowiązków.

(akta kontroli, str. 853, 856-859)

Wśród ankietowanych pracowników socjalnych, po siedmiu z nich odpowiedziało, że w ich odczuciu w OPS nie dochodziło lub nie wie o tym, aby dochodziło wobec pracowników w ciągu ostatnich 3 lat do przypadków mobbingu, a jeden, że dochodziło do mobbingu; do nierównego traktowania dochodziło według 12 ankietowanych pracowników, a do dyskryminacji według jednego. Trzech ankietowanych pracowników socjalnych odpowiedziało, że bardzo dobrze układają się ich relacje z przełożonym, 10 – że dobrze, a czterech – że dostatecznie.

(akta kontroli, str. 730-731)

Na próbie trzech miesięcznych ewidencji czasu pracy pracowników socjalnych za miesiące styczeń 2016 r., grudzień 2017 r. i czerwiec 2018 r. ustalono, że pracownicy wykonywali swoje obowiązki w dni robocze w normalnym osmiogodzinnym czasie pracy.

(akta kontroli str. 827-847)

W kontrolowanym okresie 23 zatrudnionych wówczas pracowników socjalnych miało prawo do dodatkowego urlopu wypoczynkowego w wymiarze 10 dni roboczych raz na dwa lata, na podstawie przepisów art. 121 ust. 3 ustawy o pomocy społecznej. Pracownicy ci wykorzystywali należący im się dodatkowy urlop wypoczynkowy w terminie ustalonym w cytowanym przepisie.

(akta kontroli, str. 824-826)

Stwierdzone
nieprawidłowości

W działalności kontrolowanej jednostki w przedstawionym wyżej zakresie stwierdzono następującą nieprawidłowość:

Przepis art. 94³ § 1 Kodeksu pracy zobowiązuje pracodawcę do przeciwdziałania mobbingowi. Istotnym wyrazem zrealizowania tego ustawowego obowiązku pracodawcy jest opracowanie, a następnie wdrożenie procedur antymobbingowych w zakładzie pracy. Do dnia kontroli NIK w Ośrodku nie zostały opracowane takie procedury, a w kontrolowanym okresie nie upowszechniano wśród pracowników informacji dotyczących zjawisk mobbingu i dyskryminacji oraz przeciwdziałania ich występowaniu.

Dyrektor OPS wyjaśniła to nie odnotowaniem dotychczas przypadków mobbingu i dyskryminacji pracowników.

(akta kontroli, str. 545-551, 850, 853, 1005, 1046-1062)

NIK podkreśla jednak, że jak wskazał Sąd Najwyższy w wyroku II PK 149/14 z dnia 21 kwietnia 2015 r.³⁹, obowiązek pracodawcy w zakresie przeciwdziałania mobbingowi nie może ograniczać się jedynie do przypadków stwierdzonych zachowań mobbingowych. W innym orzeczeniu⁴⁰ SN stwierdził m.in., że realizowanie przez pracodawcę obowiązku przeciwdziałania mobbingowi polega w szczególności na szkoleniu pracowników, informowaniu ich o niebezpieczeństwie i konsekwencjach mobbingu, czy też opracowaniu i stosowaniu procedur, które umożliwią wykrycie i zakończenie tego zjawiska.

³⁹ Treść wyroku wraz z uzasadnieniem dostępna jest w bazie orzeczeń Sądu Najwyższego pod adresem: <http://www.sn.pl/sites/orzecznictwo/orzeczenia3/ii%20pk%20149-14-1.pdf>

⁴⁰ Porównaj treść uzasadnienia wyroku SN z dnia 3 sierpnia 2011 r. (I PK 35/11), dostępną pod adresem: <http://sn.pl/Sites/Orzecznictwo/Orzeczenia2/I%20PK%2035-11-1.pdf>

2.4 Współpraca pracowników socjalnych z innymi organami i instytucjami

Opis stanu faktycznego

Pracownicy socjalni przy wykonywaniu swoich zadań, jak podała Dyrektor OPS, napotykali na problemy w trakcie kontaktów z kancelariami komorniczymi i z placówkami ochrony zdrowia. W Ośrodku nie zostały przyjęte odrębne uregulowania w zakresie współpracy pracowników socjalnych z innymi organami i instytucjami, co Dyrektor OPS uzasadniła nadmiernym formalizowaniem powinności sformułowanych w przepisach prawa. Dalej podała, że OPS jest inicjatorem spotkań przedstawicieli lokalnych instytucji, w celu ustalenia zasad współpracy i współdziałania przy rozwiązywaniu różnych problemów społecznych. Zdarza się, że niektóre instytucje chcą pozyskać informacje na temat swoich klientów prosząc pracowników socjalnych o przeprowadzenie wywiadu środowiskowego według swoich wytycznych. Pracownicy socjalni podejmują swoje czynności wyłącznie w ramach obowiązujących ich przepisów prawa. Najtrudniej, w ocenie Dyrektora OPS, wygląda współpraca ze szpitalami. Brak odpowiedniego przepływu informacji na terenie szpitala i minimalizowanie możliwości pomocowych dla pacjentów często skutkuje tym, iż osoba obłożnie chora, samotna i bez dachu nad głową wypisywana jest z oddziału szpitalnego bez wcześniejszego informowania OPS. Próby podejmowane przez OPS w celu ustalenia, wypracowania odpowiednich standardów działania wobec hospitalizowanych osób ciężko chorych, bezdomnych i samotnych, pozostawały bez żadnej lub zadawalającej odpowiedzi.

(akta kontroli str. 853-854)

Stwierdzone nieprawidłowości

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

2.5 Bezpieczeństwo pracy pracowników socjalnych w ośrodku i w terenie

Opis stanu faktycznego

W trakcie oględzin NIK ustaliła, że na parterze w korytarzu budynku Ośrodka, na wprost wejścia do niego, zainstalowana była kamera; drzwi wejściowe do budynku oraz drzwi prowadzące z klatki schodowej na jego I lub II piętro posiadały zamykanie na kod; w pokojach, w których pracowali pracownicy socjalni nie było zainstalowanych krat w oknach, przycisku bezpieczeństwa i monitoringu wizyjnego; sześć z dziewięciu pokoi zajmowanych przez pracowników socjalnych posiadało przeszklone ściany, które graniczyły z innym pokojem zajmowanym przez pracowników lub kierownika sekcji pomocy środowiskowej.

(akta kontroli, str. 1016-1018)

W ankietach 15 pracowników socjalnych odpowiedziało, że czuje się bezpiecznie podczas pracy w biurze, a dwóch, że nie. W terenie bezpiecznie czuje się sześciu ankietowanych pracowników, a 11 nie. Ankietowani pracownicy socjalni podali, że 17 z nich korzystało z asysty innego pracownika socjalnego, 13 – z asysty funkcjonariusza policji, dziewięciu z asysty strażnika miejskiego, a trzech z asysty kuratora. Żaden z ankietowanych pracowników socjalnych w ciągu ostatnich trzech lat nie zaraził się jakąś chorobą. Wśród 17 ankietowanych pracowników socjalnych 10 z nich w ciągu ostatnich trzech lat brała udział w działaniach interwencyjnych wymagających asysty policji, w tym m.in. w trakcie odebrania dziecka, w związku z podejrzeniem stosowania przemocy, alkoholizmem lub agresywnością podopiecznego.

(akta kontroli str. 724, 726-727, 729-730, 854)

Dyrektor OPS podała, że Sekcja Pomocy Środowiskowej podzielona jest na dwa zespoły pracy socjalnej, podlegające koordynatorowi. Sytuacje budzące jakiegokolwiek wątpliwości pracownik socjalny zgłasza koordynatorowi, który podejmuje decyzję o konieczności udziału drugiego pracownika socjalnego w czynnościach.

(akta kontroli, str. 855)

Według informacji uzyskanej od Komendanta Powiatowej Policji we Wrześni, w latach 2016-2018 (do 30 czerwca) nie miały miejsca incydenty związane z czynną lub werbalną napaścią na pracowników socjalnych OPS podczas i w związku z wykonywaniem przez nich czynności służbowych. Komendant bezpieczeństwa pracowników socjalnych w biurze i podczas pracy w terenie ocenił na poziomie dobrym.

(akta kontroli str.848-849)

Ankietowani pracownicy socjalni podali, że kilka razy w całej ich karierze zawodowej miały miejsce:

- formy agresji werbalnej: grożenie; wyzwiska; poniżanie; pomówienia i na donosy;
- przypadki agresji fizycznej: popchnięcie i grożenie użyciem niebezpiecznego narzędzia; blokowanie wyjścia; szczucie psem; niszczenie mienia lub dokumentów.

(akta kontroli, str. 727-729)

Każdy przypadek agresji wobec pracownika socjalnego, według wyjaśnień Dyrektora OPS, zgłaszany jest bezpośrednio przełożonemu. Po przeanalizowaniu okoliczności zajścia Dyrektor OPS wspólnie z pracownikiem socjalnym podejmuje decyzję, czy odstępują, czy zawiadamiają organy ścigania o zaistniałej sytuacji i możliwości popełnienia przestępstwa naruszenia nietykalności funkcjonariusza publicznego.

(akta kontroli, str. 855)

Przeciwko podopiecznym OPS, jak podała Dyrektor Ośrodka, nie były kierowane do sądu pozwy o ochronę dóbr osobistych terenowych pracowników socjalnych.

(akta kontroli, str. 854)

W ankietach pracownicy socjalni udzielili odpowiedzi, że Ośrodek w ciągu ostatnich trzech lat nie umożliwił im uczestnictwa w kursie samoobrony; w szkoleniach przygotowujących do radzenia sobie w sytuacji zagrożenia psychofizycznego i biologicznego w pracy socjalnej; w pracy z osobami z zaburzeniami psychicznymi. Wśród ankietowych pracowników dwóch odpowiedziało, że uczestniczyło w szkoleniu przygotowującym do pracy z trudnym klientem, a po jednym, że uczestniczyli w szkoleniach dotyczących odpowiednio postępowania w sytuacji zagrożenia i radzenia sobie w sytuacjach konfliktowych.

(akta kontroli, str. 732-733)

W kursie samoobrony, przed okresem objętym kontrolą NIK, tj. w grudniu 2014 r. uczestniczyło dwóch terenowych pracowników socjalnych. Szkolenie to w wymiarze 21 godzin zorganizował Regionalny Ośrodek Polityki Społecznej w Poznaniu w ramach projektu systemowego pn. „Podnoszenie kwalifikacji kadr pomocy i integracji społecznej w Wielkopolsce”, współfinansowanego z Europejskiego Funduszu Społecznego.

(akta kontroli, str. 996-999)

Stwierdzone
nieprawidłowości

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

OCENA CZĄSTKOWA

Najwyższa Izba Kontroli pozytywnie ocenia warunki pracy pracowników socjalnych Ośrodka. Stwierdzona w tym obszarze nieprawidłowość polegała na niepodejmowaniu działań zapobiegających mobbingowi, w tym nieopracowaniu odpowiednich procedur.

OBSZAR

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

3.1 Kwalifikacje i szkolenia pracowników socjalnych

Opis stanu faktycznego

3.1.a. Wśród 28 terenowych pracowników socjalnych OPS pracujących na tym stanowisku w kontrolowanym okresie:

- pięciu ukończyło medyczne studium zawodowe na kierunku pracownik socjalny;
- jeden poza przywołanym wyżej studium ukończył również studia wyższe magisterskie na kierunku pedagogika o specjalności praca socjalna;
- trzech ukończyło policealną szkołę pracowników służb społecznych;
- dwóch ukończyło przywołaną wyżej policealną szkołę oraz licencjackie studia na kierunku pedagogika o specjalności profilaktyka i terapia pedagogiczna i studia magisterskie na kierunku pedagogika o specjalności resocjalizacja i praca socjalna – jeden z nich, a drugi – studia wyższe magisterskie na kierunku pedagogika o specjalności doradztwo zawodowe i personalne;
- jeden ukończył kolegium pracowników służb społecznych o specjalności pracownik socjalny oraz studia wyższe licencjackie na kierunku nauki społeczne o specjalności praca socjalna i studia wyższe magisterskie na kierunku pedagogika o specjalności resocjalizacja i praca penitencjarna;
- 11 pracowników socjalnych do 31 grudnia 2013 r. ukończyło studia wyższe licencjackie lub wyższe na kierunku pedagogika o specjalności praca socjalna lub praca socjalna i resocjalizacyjna oraz, w przypadku pracowników z tytułem licencjata, studia wyższe magisterskie na kierunkach pedagogika o specjalnościach: praca socjalna, promocja zdrowia i socjoterapia, doradztwo zawodowe i personalne lub pedagogika resocjalizacyjna i praca socjalna;
- jeden ukończył studia licencjackie na kierunku praca socjalna;
- czterech ukończyło wyższe ww. studia licencjackie, a następnie magisterskie na kierunku pedagogika o specjalności promocja zdrowia i socjoterapia (dwóch z nich), pedagogika resocjalizacja i streetworking (jeden z nich) lub pedagogika opiekuńczo-wychowawcza (jeden z nich).

(akta kontroli str. 545-551)

3.1.b. Z badań ankietowych przeprowadzonych wśród pracowników socjalnych wynika, że Ośrodek w ciągu ostatnich trzech lat zapewniał im możliwość uczestnictwa w szkoleniach wspierających rozwój zawodowy, w szkoleniach wspierających rozwój osobisty oraz w szkoleniach przygotowujących radzenia sobie w sytuacji zagrożenia.

(akta kontroli, str. 731-732)

Ośrodek, w latach 2016-2018 (do 30 czerwca), zorganizował m.in. dla rejonowych pracowników socjalnych trzy szkolenia, w tym z zakresu:

- ustawy o ochronie danych osobowych w dniu 16 stycznia 2018 r., przeprowadzone przez firmę zewnętrzną z Gdańska;
- procedury „Niebieskiej Karty” w dniach 22 -24 listopada 2017 r., przeprowadzone przez Wojewódzkiego Koordynatora ds. Przeciwdziałania Przemocy w Rodzinie;

- praktycznych aspektów procedury „Niebieskie karty” dla służb i instytucji zajmujących się na terenie gminy Września problemem przemocy w rodzinie, zrealizowane w dniu 6 marca 2017 r. przez adwokata.

(akta kontroli, str. 1005, 1046-1062)

W okresie objętym kontrolą terenowi pracownicy socjalni uczestniczyli łącznie w 33 szkoleniach, z tego w szkoleniu/warsztatach na temat lub pod tytułem:

- ochrony danych osobowych - brało udział 27 pracowników; procedury odebrania dziecka - 10; więzi i przywiązania, wewnętrznego modelu operacyjnego - 2; prawa przeciwdziałania przemocy w rodzinie - procedura NK – 14; z zakresu KPA – 12; podniesienia poziomu bezpieczeństwa zawodowej kadry pomocy społecznej – 2; o charakterze superwizji – 3; nowe okna pracy socjalnej – 3; skutecznej realizacji procedury NK – 7; Przeciwdziałanie przemocy w rodzinie i przemocy ze względu na płeć - 2; „Wypracowanie rozwiązań w zakresie współpracy organizacji i instytucji działających w obszarze przeciwdziałania przemocy w rodzinie” - 2; „Sztuka motywowania, podejścia i metody” - 2; „Pomoc dzieciom, ofiarom przestępstw” - 2; „Dopalacze – czym są i jak działają” - 3; RODO – ochrona danych osobowych w organizacjach pozarządowych – 6;

- działania zespołu interdyscyplinarnego; „Dialog motywujący – metoda pracy z trudnym uczniem”; „Polityka senioralna w Wielkopolsce”; „Nowoczesne technologie i możliwość rozwoju dla organizacji”; „Wspieranie aktywności lokalnej”; „Wielkopolskie forum liderów lokalnych „solidarność codziennie”; Konferencja „Powiedz stop przemocy”; „Interwent skuteczny wobec przemocy”; „Przeciwdziałanie przemocy w rodzinie – mediacje; Skuteczne metody wspierania rodziny”; Obowiązki pracownika socjalnego oraz kierownika jednostki organizacyjnej w zakresie ochrony danych osobowych; „Pomagam sobie, by pomóc drugiemu” - wsparcie dla członków ZL i GR w radzeniu sobie w trudnych sytuacjach”; „Podstawy dialogu motywującego”. „Prawo przeciwdziałania przemocy w rodzinie, procedura niebieskie karty”; „Dziecko jako ofiara przemocy”; „Dialog motywujący – metoda pracy z trudnym uczniem”; „Skuteczna realizacja procedury Niebieskie karty pomagam sobie, by pomóc drugiemu wsparcie dla członków ZL i GR w radzeniu sobie w sytuacjach trudnych”; „Współpraca asystenta rodziny z pracownikiem socjalnym”; „Superwizja – przemoc” – w każdym z tych szkoleń uczestniczył jeden z pracowników socjalnych OPS.

(akta kontroli str. 545-551)

3.1.c. Wśród 28 pracowników socjalnych pracujących w OPS w latach objętych kontrolą, jeden z nich posiadał specjalizację I i II stopnia w zakresie pracy socjalnej, jeden – specjalizację II stopnia, 20 – specjalizację I stopnia, a sześciu nie posiadało żadnej specjalizacji.

(akta kontroli, str. 545-551)

W kontrolowanym okresie terenowi pracownicy socjalni Ośrodka nie uczestniczyli w szkoleniach w zakresie specjalizacji zawodowej w zawodzie pracownika socjalnego. Jak wynika z wyjaśnień Dyrektora OPS, pracownicy nie wykazywali zainteresowania tym szkoleniem. Z uwagi na powyższe, OPS nie dofinansowywał w tym okresie zwrotu kosztów tych szkoleń w wysokości co najmniej 50%, na podstawie art. 121 ust. 3b ustawy o pomocy społecznej.

(akta kontroli, str. 853)

Stwierdzone
nieprawidłowości

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

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

Opis stanu faktycznego

3.2.a. Ośrodek w kontrolowanym okresie miał zawarte umowy ze specjalistami z różnych dziedzin na wykonywanie niżej wymienionych usług:

- świadczenie pomocy prawnej mieszkańcom Gminy w Punkcie Konsultacyjno-Informacyjnym ds. Przeciwdziałania Przemocy Rodzinie we Wrześni (dalej: Punkt);
- świadczenie pomocy pedagogicznej mieszkańcom Gminy w Punkcie;
- prowadzenie grupy wsparcia dla ofiar przemocy w rodzinie w Punkcie;
- prowadzenie muzykoterapii w salce Ośrodka;
- prowadzenie zajęć terapeutycznych z osobami starszymi i niepełnosprawnymi w salce rehabilitacyjnej przy kościele św. Jadwigi i kościele św. Kazimierza we Wrześni oraz na sali PCPR;
- świadczenie konsultacji psychologicznych indywidualnych przypadków przemocy rozpatrywanych w ramach grup roboczych zespołu interdyscyplinarnego we Wrześni, a także wsparcie merytoryczne pracowników socjalnych i asystentów rodziny w zakresie pracy z klientem wymagającym szczególnego rodzaju pomocy przez Centrum Diagnoz i Terapii AIS we Wrześni (dalej Centrum AIS);
- świadczenie pomocy psychologicznej dla mieszkańców Wrześni w Centrum AIS;
- świadczenie usług terapii rodzin wskazanych przez OPS z terenu Gminy będących w trudnej sytuacji życiowej w ramach Punktu;
- świadczenie specjalistycznych usług opiekuńczych dla osób z zaburzeniami psychicznymi;
- świadczenie indywidualnych konsultacji z zakresu dietyki oraz przygotowania indywidualnych planów/jadłospisów dietetycznych.

(akta kontroli str.1110-1137)

Na podstawie porozumienia zawartego pomiędzy Gminą a Powiatem Wrzesińskim, od 1 stycznia 2018 r. w budynku OPS przy ul. Słowackiego we Wrześni prowadzony był punkt nieodpłatnej pomocy prawnej.

(akta kontroli, str. 1138-1139)

Na próbie 30 zbadanych przez NIK spraw, w których Ośrodek w objętym kontrolą okresie zaprzestał udzielania pomocy stwierdzono, że w trakcie realizacji pracy socjalnej pracownicy socjalni współpracowali m.in. z: psychologami i prawnikami z Punktu Konsultacyjno-Informacyjnego ds. Przeciwdziałania Przemocy w Rodzinie, pedagogami szkolnymi, psychiatrą, powiatowym zespołem ds. orzekania o niepełnosprawności, powiatowym urzędem pracy, powiatowym centrum pomocy rodzinie, zakładami ubezpieczeń (ZUS i KRUS), Centrum Edukacji Zawodowej we Wrześni, szpitalami, prokuraturą i sądem, Poradnią Leczenia Uzależnień w Centrum „U” we Wrześni, gminną komisją rozwiązywania problemów alkoholowych, Komendą Powiatową Policji we Wrześni

(akta kontroli str. 967-995)

3.2.b. Według wyjaśnień Dyrektora OPS, Pracownicy socjalni mogą korzystać ze wsparcia specjalistycznego, zgłaszając zapotrzebowanie na takie wsparcie przełożonemu, bądź bezpośrednio kontaktując się z psychologiem.

(akta kontroli, str. 1004)

Spośród 17 ankietowanych pracowników socjalnych, jeden z nich odpowiedział, że pracodawca zapewnia wsparcie psychologiczne (np. w związku ze stresem

i wypaleniem zawodowym), pozostałych 16 odpowiedziało, że takiego wsparcia nie ma.

(akta kontroli, str. 733)

3.2.c. Kilku rejonowych pracowników socjalnych, na zaproszenie Powiatowego Centrum Pomocy Rodziny we Wrześni, uczestniczyło w dwóch szkoleniach o charakterze superwizji w obszarze przeciwdziałania przemocy w rodzinie, zorganizowanych w dniach: 28 listopada 2017 r. i 12 marca 2018 r. Dyrektor OPS podała w wyjaśnieniach, że Ośrodek ma trudności ze znalezieniem kompetentnego profesjonalisty, spełniającego wymagane kryteria ustalone w przepisach dla superwizora pracy społecznej oraz, że pracownicy socjalni uczestniczyli w systematycznie prowadzonych superwizjach wewnętrznych.

(akta kontroli, str. 1005, 1043-1045)

Wśród ankietowanych pracowników socjalnych, jeden wskazał, że pracodawca zapewnia możliwość skorzystania z superwizji, a 15, że nie zapewnia; dziewięciu ankietowanych pracowników wskazało, że brakuje szkoleń w formie superwizji, a pięciu, że takich szkoleń nie brakuje.

(akta kontroli, str. 733)

Stwierdzone
nieprawidłowości

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

OCENA CZĄSTKOWA

NIK pozytywnie ocenia działania Ośrodka podejmowane w celu zapewnienia wsparcia merytorycznego i psychologicznego pracowników socjalnych w pracy z wieloproblemowymi podopiecznymi. Stworzono także możliwość wykorzystania przez tych pracowników takiego wsparcia w związku ze stresem i ich wypaleniem zawodowym. Organizowane były także szkolenia wspierające rozwój zawodowy i osobisty pracowników socjalnych.

IV. Uwagi i wnioski

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

Wnioski

NIK wnosi o podjęcie działań w celu zapewnienia:

1. Sporządzania Oceny zasobów pomocy społecznej prezentującej dane zgodne ze stanem faktycznym i spójne z danymi ujętymi w sprawozdaniach MRPiPS-03.
2. Corocznego, niezwłocznego przedkładania radzie miasta sprawozdania z działalności OPS w roku poprzednim.
3. Zrealizowania obowiązków w zakresie przeciwdziałania mobbingowi, w tym opracowania i wdrożenia odpowiednich procedur.

Uwagi

NIK zwraca uwagę, że stosowana w OPS praktyka zawierania umów zlecenia z osobami, które zobowiązują się do wykonywania obowiązków rejonowego pracownika socjalnego może być postrzegana jako próba obejścia przepisów Kodeksu pracy w zakresie nawiązywania stosunku pracy. Osobom tym powierza się bowiem realizację co najmniej części tych samych zadań jakie, w świetle treści art. 119 ust. 1 ustawy o pomocy społecznej, spoczywają na pracownikach socjalnych. Jakkolwiek w przywołanej ustawie brak jest definicji pracownika socjalnego oraz wprost zakreślonych dopuszczalnych form jego zatrudniania, to użycie przez ustawodawcę nazwy „pracownik socjalny” nakazuje przyjąć, że chodzi tu o pracownika w rozumieniu art. 2 Kodeksu pracy. W myśl tego przepisu

pracownikiem jest zaś osoba zatrudniona na podstawie umowy o pracę, powołania, wyboru, mianowania lub spółdzielczej umowy o pracę – a więc nie umowy zlecenia. Ponadto, w przypadku samorządowej jednostki organizacyjnej pomocy społecznej jaką jest OPS, pośrednio przemawia za tym również odesłanie przez art. 123 ustawy o pomocy społecznej do przepisów ustawy z dnia 21 listopada 2008 r. o pracownikach samorządowych⁴¹, którzy w myśl zamkniętego katalogu ujętego w jej art. 4 również nie mogą być zatrudniani na podstawie umowy cywilnoprawnej. W tym kontekście NIK wskazuje, że deklarowana potrzeba możliwie szybkiego i dogodnego, okresowego zwiększania obsady kadrowej OPS nie powinna stanowić podstawy do świadomego, ciągłego zastępowania stosunku pracy umowami zlecenia, które trwały przez kilka miesięcy. Podobnie, podawana w wyjaśnieniach konieczność zweryfikowania przydatności zawodowej zatrudnianych osób powinna, co do zasady, następować poprzez zawarcie umowy o pracę na okres próbny, o czym mowa jest w art. 25 § 2 Kodeksu pracy. Zgodnie z tym przepisem umowę o pracę na okres próbny, nieprzekraczający 3 miesięcy, zawiera się bowiem właśnie w celu sprawdzenia kwalifikacji pracownika i możliwości jego zatrudnienia w celu wykonywania określonego rodzaju pracy. Jakkolwiek z ustaleń kontroli, w tym treści przedłożonych umów zlecenia wynika m.in., że zleceniobiorcy mogli powierzyć wykonanie zobowiązań wynikających z umowy innej osobie za zgodą OPS, nie ewidencjonowano ich na listach obecności i nie określano zakresu czynności, to nie można tracić z pola widzenia, że zgodnie z art. 22 § 1² Kodeksu pracy nie jest dopuszczalne zastąpienie umowy o pracę umową cywilnoprawną przy zachowaniu warunków wykonywania pracy określonych w § 1 tego artykułu, tj. wskazujących na faktyczne zaistnienie stosunku pracy. W konsekwencji, art. 281 pkt 1 Kodeksu pracy stanowi, że kto będąc pracodawcą lub działając w jego imieniu zawiera umowę cywilnoprawną w warunkach, w których zgodnie z art. 22 § 1 tej ustawy powinna być zawarta umowa o pracę, dopuszcza się wykroczenia sankcjonowanego karą grzywny od 1 000 do 30 000 zł.

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 Poznaniu. 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 dni od otrzymania wystąpienia pokontrolnego, o sposobie wykorzystania uwag i wykonania wniosków pokontrolnych oraz o podjętych działaniach lub przyczynach niepodjęcia tych działań.

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

⁴¹ Dz. U z 2018 r. poz. 1260, ze zm.

Poznań, dnia 12 grudnia 2018 r.

Najwyższa Izba Kontroli
Delegatura w Poznaniu

Kontroler
Joanna Józwiak
Główny specjalista kontroli państwowej

Dyrektor:
z up. Tomasz Nowiński
Wicedyrektor

.....
podpis

.....
podpis