NAJWYŻSZA IZBA KONTROLI
Delegatura w Poznaniu

LPO.410.028.02.2018

Pani Anna Renda
Dyrektor Ośrodka Pomocy Społecznej
w Swarzędzu
ul. Poznańska 25
62-020 Swarzędz

WYSTĄPIENIE POKONTROLNE

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

NAJWYŻSZA IZBA KONTROLI
Delegatura w Poznaniu
ul. Dożynkowa 9H, 61-662 Poznań
T +48 61 655 62 00, F +48 61 655 62 01
lpo@nik.gov.pl

I. Dane identyfikacyjne

Jednostka kontrolowana	Ośrodek Pomocy Społecznej ul. Poznańska 25 62-020 Swarzędz (dalej: OPS albo Ośrodek)
Kierownik jednostki kontrolowanej	Anna Renda, Dyrektor Ośrodka Pomocy Społecznej w Swarzędzu, od dnia 1 września 1990 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). Dla realizacji celu kontroli wykorzystane zostały 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 Poznaniu
Kontroler	Mirosław Babkiewicz, specjalista kontroli państwowej, upoważnienie do kontroli nr LPO/172/2018 z 29 października 2018 r. (akta kontroli str.1, 65-66)

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

II. Ocena ogólna[2] kontrolowanej działalności

OCENA OGÓLNA

Ośrodek Pomocy Społecznej w Swarzędzu w latach 2016-2018 (I półrocze) zapewniał pracownikom socjalnym prawidłową organizację i warunki pracy niezbędne dla realizacji zadań ustawowych w zakresie pomocy społecznej.

Uzasadnienie oceny ogólnej

Ośrodek prawidłowo rozpoznał potrzeby z zakresu pomocy społecznej mieszkańców Miasta i Gminy Swarzędz (dalej: Gmina), które zostały przedstawione w strategii rozwiązywania problemów społecznych Gminy na lata 2016-2022. Sprawozdania roczne z działalności OPS, oceny zasobów pomocy społecznej oraz sprawozdania MPRiPS-03[3] za 2016 r. i 2017 r. zawierały spójne dane o zakresie i wartości udzielonej pomocy. Liczba pracowników socjalnych zatrudnionych w OPS, w przeliczeniu na liczbę środowisk na jednego pracownika, była zgodna z wymogami art. 110 ust. 11 i 12 ustawy z dnia 12 marca 2004 r. o pomocy społecznej[4]. Proporcja osób długotrwale (ponad trzy lata) korzystających z pomocy społecznej do populacji wszystkich osób objętych pomocą społeczną OPS zmniejszyła się z 66,1% w 2016 r. do 59,6% w 2017 r. Pomoc udzielana podopiecznym przez OPS była skuteczna – na zbadanych 30 spraw, w których zakończono udzielanie takiej pomocy, w 19 przypadkach spowodowane to było usamodzielnieniem się rodzin.

Działania OPS na rzecz spełniania wymogów bezpieczeństwa i higieny pracy pracowników socjalnych były prawidłowe, nie stwierdzono naruszeń praw pracowniczych ani zasad BHP. Pracownicy socjalni OPS posiadali kwalifikacje do wykonywania tego zawodu, określone w art. 116 ust. 1 ustawy o pomocy społecznej. Ośrodek stwarzał im warunki do rozwoju zawodowego poprzez organizowanie szkoleń oraz kursów, w tym w formie superwizji, a także zapewniał wsparcie specjalistów w pracy z podopiecznymi.

III. Opis ustalonego stanu faktycznego oraz oceny cząstkowe[5] kontrolowanej działalności

OBSZAR

1. Organizacja pracy pracowników socjalnych

1.1. Rozpoznanie potrzeb gminy w zakresie pomocy społecznej

Opis stanu faktycznego

1.1.a. Od 27 września 2016 r. w Gminie obowiązywała, przyjęta uchwałą[6] Rady Miejskiej w Swarzędzu[7], Strategia Rozwiązywania Problemów Społecznych na lata 2016-2022. Strategia została sporządzona przez podmiot zewnętrzny, a OPS na etapie redagowania dokumentu przekazywał jej autorom niezbędne informacje z zakresu lokalnej polityki społecznej i pomocy społecznej. Konsultowano także kwestie merytoryczne dotyczące ww. obszarów. Strategia zawierała wszystkie elementy określone w art. 16b ust. 2 ustawy o pomocy społecznej. Treść Strategii była dostępna na stronie internetowej Ośrodka[8]. Do 26 września 2016 r. w OPS nie została opracowana gminna strategia rozwiązywania problemów społecznych,

[2] Najwyższa Izba Kontroli formułuje ocenę ogólną jako ocenę pozytywną, ocenę negatywną albo ocenę w formie opisowej.
[3] Za 2016 r. sprawozdanie miało symbol MPiPS-03.
[4] Dz.U. z 2018 r., poz. 1508, dalej: „ustawa o pomocy społecznej."
[5] 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.
[6] Nr XXVII/261/2016 z dnia 27 września 2016 r.
[7] Dalej: „Rada Miejska".
[8] Pod adresem: www.opsswarzedz.pl/strategia-rozwiazywania-problemow-spolecznych-w-gminie-swarzedz.

a poprzedni dokument obowiązywał do końca 2014 r. Powyższe zagadnienie było przedmiotem kontroli NIK w 2015 r.[9], która wniosła o opracowanie tego dokumentu.
(dowód: akta kontroli str. 81-94, 365-371, 561-593)

1.1.b. Na potrzeby Strategii dokonano rozpoznania potrzeb Gminy w zakresie pomocy społecznej. Określono je m.in. na podstawie badań wśród mieszkańców[10] i wśród przedstawicieli instytucji działających na terenie Gminy. Badania realizowano z użyciem ankiet[11], skorzystano także z danych udostępnionych przez inne podmioty[12]. Przeprowadzono analizę SWOT określając najistotniejsze obszary problemowe, do których zaliczono: starzejące się społeczeństwo, dysfunkcyjność rodzin, alienację społeczną, bezrobocie, ubóstwo, niepełnosprawność, uzależnienie, przemoc w rodzinie, bezdomność, i bezpieczeństwo publiczne. Prognozowano także tendencje zmian i ich istotności.

Powyższe obszary problemowe znajdowały swoje odniesienie lub stanowiły podstawę do opracowania i wdrożenia następujących gminnych programów pomocy społecznej: Gminne Programy Profilaktyki i Rozwiązywania Problemów Alkoholowych[13], Gminny Program Przeciwdziałania Przemocy w Rodzinie oraz Ochrony Ofiar Przemocy w Rodzinie na lata 2015-2017 i 2018-2020[14], Gminny Program Przeciwdziałania Narkomani na rok 2016 i na lata 2017-2020[15] oraz Gminny Program Wspierania Rodziny dla Gminy Swarzędz na lata 2017-2019[16]. OPS, w ramach współpracy z innymi jednostkami samorządu terytorialnego, realizował ponadto programy: „Asystent rodziny i koordynator rodzinnej pieczy zastępczej"[17], „Senior-WIGOR"*[18],* „Prace Społecznie Użyteczne"[19], a także programy w ramach Wielkopolskiego Regionalnego Programu Operacyjnego na lata 2014-2020: „Kameleon – zmieniam się"[20], „Poprawa dostępu do usług społecznych wspierających rodzinę i rodzinną pieczę zastępczą na terenie MOF[21] Poznania", „Razem lepiej. Działania na rzecz poprawy dostępu do usług opiekuńczych i przeciwdziałania umieszczaniu dzieci w pieczy zastępczej w Powiecie

[9] P/15/046 – Pomoc osobom dotkniętym przemocą w rodzinie.
[10] W tym uczniów szkół gimnazjalnych i ponadgimnazjalnych.
[11] Uzyskano informacje od 381 respondentów.
[12] W tym Straż Pożarna, Policja, Gminna Komisja Rozwiązywania Problemów Alkoholowych, Państwowa Agencja Rozwiązywania Problemów Alkoholowych, Izba Wytrzeźwień, Poradnia Specjalistyczna IPSIS, Swarzędzkie Centrum Pomocy Psychologicznej „Persona", Poradnia Psychologiczno-Pedagogiczna w Swarzędzu, Powiatowy Urząd Pracy, a także przez instytucje pozarządowe współpracujące z OPS
[13] Przyjmowane na kolejne lata uchwałami Rady: nr VIII/183/2016 z dnia 26 stycznia 2016 r., nr XXXI/303/2016 z dnia 20 grudnia 2016 r. i nr XLV/445/2017 z dnia 19 grudnia 2017 r.
[14] Przyjęty na lata 2015-2017 uchwałą nr VIII/74/215 Rady z dnia 31 marca 2015 r. i na lata 2018-2020 przyjęty uchwałą nr XLVII/480/2018 Rady z dnia 27 lutego 2018 r.
[15] Na rok 2016 przyjęty uchwałą nr XVIII/184/2016 Rady z dnia 26 stycznia 2016 r. i na lata 2017-2020 - uchwałą nr XXXI/301/2016 Rady z dnia 20 grudnia 2016 r.
[16] Przyjęty uchwałą nr XXXI/302/2016 Rady z dnia 20 grudnia 2016 r.
[17] Realizowany w latach 2016-2018. Cel: wspieranie jednostek samorządu terytorialnego m.in. szczebla gminnego i powiatowego w rozwoju systemu wspierania rodzin, w tym zwiększenie w gminie dostępu do usług asystenta rodziny oraz koordynatora rodzinnej pieczy zastępczej w powiecie.
[18] W ramach Wieloletniego Programu „Senior - WIGOR" na lata 2015-2020. Cel: wsparcie seniorów poprzez dofinansowanie działań jednostek samorządu w rozwoju na ich terenie sieci Dziennych Domów „Senior-WIGOR" i Klubów „Senior- WIGOR", zapewnienie wsparcia seniorom (w wieku 60+) poprzez umożliwienie korzystania z oferty na rzecz społecznej aktywizacji, w tym oferty prozdrowotnej, obejmującej także usługi w zakresie aktywności ruchowej lub kinezyterapii, edukacyjnej, kulturalnej, rekreacyjnej i opiekuńczej, w zależności od potrzeb stwierdzonych w środowisku lokalnym.
[19] Cel: aktywizacja społeczno-zawodowa osób bezrobotnych, które nie uzyskują zasiłku dla bezrobotnych i korzystają ze świadczeń pomocy społecznej.
[20] Cel: aktywizacja społeczna i zawodowa osób zagrożonych ubóstwem i wykluczeniem społecznym z terenu gminy.
[21] Skrót od: Miejski Obszar Funkcjonalny.

Poznańskim”[22] i „Nowoczesne usługi asystenckie i opiekuńcze w Gminie Swarzędz"[23].

Spośród ww. obszarów problemowych, niepełnosprawność, bezdomność, bezpieczeństwo publiczne, nie były przedmiotem realizacji odrębnych programów. Obszary te były jednak zdiagnozowane i objęte działaniami OPS: liczba osób bezdomnych i ich potrzeby zostały określone, z placówkami zewnętrznymi[24] zawarte były stosowne umowy współpracy a w placówkach tych osoby bezdomne mogły być objęte indywidualnym programem wychodzenia z bezdomności i uzyskania samodzielności życiowej. Gmina wspierała osoby niepełnosprawne starając się zachować równy dostęp do środków pomocowych[25] i poprzez wsparcie w realizacji statutowych zadań m.in. organizacji działających na rzecz osób niepełnosprawnych w ramach Rocznego Programu współpracy Gminy z organizacjami pozarządowymi i innymi podmiotami[26]. Zagrożenia dla bezpieczeństwa publicznego w Gminie wynikały z przemocy, narkomanii i alkoholizmu, a budowanie poczucia bezpieczeństwa było realizowane poprzez realizację gminnych programów obejmujących przeciwdziałanie tym zagrożeniom[27].

(dowód: akta kontroli str. 169-216, 412, 441-473)

1.1.c. Ośrodek, zgodnie z wymogiem określonym w art. 16a ust. 1 ustawy o pomocy społecznej, przygotował oceny (wraz z rekomendacjami) zasobów pomocy społecznej (dalej OZPS) za 2016 r i 2017 r. Zostały one przedłożone Przewodniczącemu Rady Miejskiej, odpowiednio w dniach: 28 kwietnia 2017 r. i 30 kwietnia 2018 r. OZPS zostały sporządzone na podstawie analiz lokalnej sytuacji społecznej i demograficznej, zawierały wymagane elementy określone w 16a ust. 2 i 3 ustawy o pomocy społecznej, w szczególności: infrastrukturę, kadrę, organizacje pozarządowe i nakłady finansowe na zadania pomocy społecznej, w tym dane dotyczące osób i rodzin korzystających z pomocy społecznej, rodzaje problemów oraz ich układ ilościowy, skalę potrzeb, prognozy na kolejne lata oraz liczbę zatrudnianych i potrzebnych pracowników socjalnych.

W OZPS corocznie dokonywano diagnoz służących do formułowania wniosków według poszczególnych zagadnień, w tym stwierdzano tendencje: wzrostową zamieszkiwania Gminy przez osoby w wieku produkcyjnym i malejącą w obszarze bezrobocia, nieznaczny wzrost liczby mieszkań socjalnych i niewystarczającą liczbę miejsc w żłobkach; wzrost liczby beneficjentów pomocy ogółem; spadek liczby osób pobierających świadczenia pieniężne; wzrost wydatków Gminy na pokrycie kosztów pobytu dzieci w szeroko rozumianej pieczy zastępczej, spadek liczby interwencji kryzysowych; tendencję wzrostową w zakresie świadczenia pomocy w formie usług opiekuńczych; wzrost liczby rodzin, z którymi podjęto współpracę w oparciu o kontrakt socjalny; niezaspokojenie potrzeb mieszkańców w zakresie mieszkań chronionych; brak zakładu aktywności zawodowej; konieczność systemowego wsparcia dla osób z zaburzeniami psychicznymi i ich rodzin jako wskazanie do utworzenia spółdzielni socjalnej; niewystarczającą liczbę pracowników socjalnych i asystentów rodziny w odniesieniu do zmian charakteru potrzeb i problemów. Zauważono zapotrzebowanie na dalszy rozwój kadry ukierunkowany na superwizje

[22] Zadania: coaching rodzicielski i zajęcia podwórkowe.

[23] Głównym celem projektu jest: wzrost na terenie Gminy Swarzędz o 170 liczby osób korzystających z usług społecznych, zagrożonych ubóstwem lub wykluczeniem społecznym.

[24] W tym umowy: z dnia 15 stycznia 2015 i 25 stycznia 2018 r. ze Stowarzyszeniem „Monar”, z dnia 25 stycznia 2018 r. ze Stowarzyszeniem Pomocy Bliźniemu „Mar-Kot”.

[25] Przedsięwzięcia realizowane przez OPS, współfinansowane ze środków europejskich są zgodne z polityką równości szans.

[26] Na mocy następujących uchwał Rady: nr XXX/284/2016 z dnia 29 listopada 2016 r. i nr XLIII/410/2017 z dnia 24 października 2017 r.

[27] Dotyczących przeciwdziałania przemocy w rodzinie oraz ochrony ofiar przemocy, profilaktyki i rozwiązywania problemów alkoholowych, przeciwdziałania narkomanii.

i podnoszenie kwalifikacji zawodowych, wykorzystanie możliwości zatrudnienia stażystów; stwierdzono ograniczenia w zwiększeniu współpracy z organizacjami pozarządowymi, wzrost liczby wolontariuszy, zmianę charakteru potrzeb. Wskazano ponadto m.in., że kompleksowy charakter systemowej pomocy specjalistycznej (psycholodzy, terapeuci, asystenci rodziny) może wypracować zindywidualizowane sposoby rozwiązywania problemów, pragmatyczny charakter działań może zwiększyć efektywność wdrażania strategii umiejętności porzucenia nawykowych, destrukcyjnych metod radzenia sobie z problemami, a kluczowym i zasadnym jest reagowanie prewencyjne i profilaktyczne. W Ocenie za 2017 r. stwierdzono ponadto poprawę warunków lokalowych OPS i wskazano m.in., że specyfika i charakter problemów występujących w gminie spotyka się z odpowiedzią jednostek wyspecjalizowanych w świadczeniu specjalistycznych usług ukierunkowanych na konkretnych odbiorców a dostosowanie metod i technik współpracy pozwala na realną systemową pomoc o charakterze kompleksowym i optymalizującym poziom efektywności.

Dane zawarte w OZPS były spójne z danymi zawartymi w innych sprawozdaniach sporządzonych przez OPS[28]. Liczba pracowników OPS ogółem wynosiła: 85 w 2016 r. i 92 w 2017 r. - w prognozach formułowano potrzebę zwiększenia ich liczby odpowiednio do 90 i 94. Liczba pracowników socjalnych wynosiła w obu ocenach 20 osób; w prognozach nie formułowano potrzeby zwiększenia ich liczby.

Stwierdzona rozbieżność w zakresie liczby zatrudnionych pracowników OPS wykazanych w OZPS (92 osoby) i w sprawozdaniach MRPiPS-03 (91 osób) wynikała z odmiennego sposobu obliczania tych danych[29].

(dowód: akta kontroli str. 3, 239-365, 366-371)

1.1.d. Ośrodek planował w OZPS rozwój instytucji pomocy społecznej w Gminie na lata objęte kontrolą i rok 2019, w tym ośrodki wsparcia, środowiskowy dom samopomocy, dzienny dom pomocy i klub integracji społecznej. Wielkość środków finansowych zaplanowanych na działalność OPS w poszczególnych latach budżetowych kształtowała się następująco: 43.052.757 zł w 2016 r., co stanowiło 21,8 % wydatków Gminy, 53.797.862 zł w 2017 r., co stanowiło 21,0 % wydatków Gminy i 49.825.701 zł w 2018 r., co stanowiło 18,1 % wydatków Gminy.

W trakcie roku budżetowego OPS wnioskował do Rady Miejskiej o zwiększenie środków na swoją działalność. Zmiany planu finansowego OPS dotyczyły głównie zwiększenia środków na wydatki finansowane z budżetu państwa, w tym na: różnego rodzaju świadczenia z pomocy społecznej, zasiłki stałe, dodatek do wynagrodzeń pracowników socjalnych, specjalistyczne usługi opiekuńcze, zasiłki dla poszkodowanych, pomoc dzieciom i uczniom w formie zasiłku losowego z tytułu nawałnic i pomoc materialną dla uczniów w formie stypendium. OPS nie podejmował działań w celu uzyskania dodatkowych środków na realizację zadań ustawowych określonych w prognozach potrzeb zawartych w OZPS. Dyrektor wyjaśniła, że przedstawione potrzeby wraz z rekomendacjami były uwzględnione przez Radę Miejską i były one wystarczające, uzyskiwane efekty były właściwe, a w Gminie poziom rozwoju instytucji pomocy społecznej był wysoki.

Instytucjami wspierającymi działania pracowników socjalnych były ośrodki wsparcia, w tym Środowiskowy Dom Samopomocy, Dzienny Dom Pobytu „Senior Wigor", Klub Integracji Społecznej, lokale socjalne, Gminne Centrum Informacji (współpraca z Powiatowym Urzędem Pracy), Świetlice Socjoterapeutyczne i Integracyjne z Programem Profilaktycznym, Centrum Aktywności Seniora, Kluby

[28] Takich jak sprawozdania MRPiPS-03 za 2016 r. i 2017 r. i roczne sprawozdania merytoryczne z działalności Ośrodka składane przez OPS.

[29] Do sprawozdania MRPiPS-03 nie wliczono osób przebywających na urlopach wychowawczych powyżej 3 miesięcy.

Młodych Duchem, Warsztat Terapii Zajęciowej dla osób niepełnosprawnych i mieszkania chronione (zostaną uruchomione w grudniu 2018 r.). Na 2019 r. zaplanowano ponadto uruchomienie mieszkania wspomaganego dla osób ze spektrum autyzmu i zespołem Aspergera oraz uruchomienie Dziennego Domu Pomocy.

(dowód: akta kontroli str. 223-224, 239-309, 366-371, 561-570, 573)

1.1.e. Dyrektor OPS składała Radzie Miejskiej coroczne sprawozdania z działalności Ośrodka, w tym za 2016 r. w dniu 27 lutego 2017 r. i za 2017 r. w dniu 28 lutego 2018 r. Dane zawarte w sprawozdaniach były spójne z danymi zawartymi w OZPS.

(dowód: akta kontroli str. 351-361, 561-570, 578)

Stwierdzone nieprawidłowości

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

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

Opis stanu faktycznego

1.2.a. Z danych zaprezentowanych w OZPS za 2016 r. i za 2017 r. wynika, że oferowane przez OPS formy wsparcia i narzędzia były adekwatne do zdiagnozowanych problemów należących do głównych przyczyn korzystania z pomocy społecznej. Ośrodek udzielał 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 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.

Liczba spraw dotyczących udzielania przez OPS pomocy wynosiła: w 2016 r. 40 spraw - z urzędu i 1.443 spraw - na wniosek; w 2017 r. 67 spraw - z urzędu i 1.679 spraw - na wniosek; w 2018 (I półrocze) 55 spraw - z urzędu i 757 spraw – na wniosek. Wnioski o pomoc były rejestrowane w dzienniku korespondencyjnym oraz w rejestrze składanych wniosków. Pracownicy socjalni wykonywali swoje obowiązki w rejonach pracy socjalnej na terenie wiejsko-miejskim.

W badaniu ankietowym przeprowadzonym przez NIK[30], pracownicy socjalni podali, że dzienna odległość do przebycia podczas pracy w terenie wyniosła średnio 6,5 km, istniały także rejony wymagające przebycia 10-35 km dziennie. Kierownik Sekcji Pomocy Środowiskowej wyjaśniła, że pracownicy socjalni nieposiadający prawa jazdy mieli możliwość poruszania się, szczególnie po terenie wiejskim, samochodem służbowym z kierowcą. Ponadto mogli korzystać z zakupionych przez pracodawcę biletów w ilości zabezpieczającej potrzeby.

(dowód: akta kontroli str. 366-370, 437-440, 607-608, 697)

Dyrektor wyjaśniła, że dostosowanie metod i technik pracy socjalnej pozwala na realną, systemową pomoc o charakterze kompleksowym i optymalizującym poziomie efektywności, pomoc jest udzielana na bieżąco, nie ma kolejek oczekujących, tylko na umieszczenie w DPS oczekują 2 osoby. Stosowanie aktywizujących form pomocy jest podstawą działania pracownika socjalnego w OPS. Dyrektor wskazała, że wobec dobrze przygotowanej sieci usług specjalistycznych

[30] Badania te NIK przeprowadziła w dniach 5-19 listopada 2018 r. Anonimowe ankiety wypełniło 19 pracowników socjalnych OPS (95% pracowników socjalnych OPS); dalej: „badanie ankietowe NIK".

i sieci instytucji specjalistycznych, pomoc jest udzielana kompleksowo, a holistyczne podejście do problemów występujących w rodzinie pomaga zaradzić wielu kryzysom.

Według danych zaprezentowanych w OZPS za 2016 r. i za 2017 r. Gmina prowadziła dwie instytucje pomocy i wsparcia, były to: Środowiskowy Dom Samopomocy z 20 miejscami w 2016 i 20 miejscami w 2017 r. (skorzystało odpowiednio 16 i 23 osób) i Dzienny Dom Pobytu „Senior Wigor" z 20 miejscami w 2016 r. i 30 miejscami w 2017 r. (skorzystało odpowiednio 17 i 31 osób).

(dowód: akta kontroli str. 239-309, 366-371, 561-570, 606)

1.2.b. OPS w kontrolowanym okresie spełniał wymogi ustawowe dotyczące liczby zatrudnionych pracowników socjalnych i liczby takich pracowników przypadających na rodziny i osoby samotnie wychowujące dziecko, o których mowa w przepisach art. 110 ust. 11 i 12 ustawy o pomocy społecznej. Liczba pracowników socjalnych OPS w poszczególnych latach wynosiła: 20 w 2016 r. (23,5% ogółu pracowników OPS), 20 w 2017 r. (21,9% ogółu pracowników OPS) i 19 w I półroczu 2018 r. (20,7% ogółu pracowników OPS), z tego liczba pracowników socjalnych pracujących w terenie wynosiła corocznie 14 (w poszczególnych latach odpowiednio: 70,0%, 70,0% i 73,7% liczby pracowników socjalnych). Średnia liczba rodzin (środowisk) na jednego pracownika socjalnego wyniosła: 34 w 2016 r., 36 w 2017 r. i 27 w 2018 r. (I poł.).

Liczba mieszkańców Gminy w przeliczeniu na jednego pracownika socjalnego wynosiła: w 2016 r.: 3.383, w 2017 r. 3.440 i w 2018 r. 3.462 mieszkańców.

Dyrektor wyjaśniła, że mając na względzie fakt, że kluczowe i zasadnicze jest reagowanie prewencyjne na pojawiające się problemy (co wiąże się ze zwiększeniem zadań), corocznie w projekcie budżetu składano zapotrzebowanie na dodatkowe etaty (w 2016 r. - 2 etaty, w 2017 r. - 2 etaty i w 2018 r. - 2 etaty). Pracownik socjalny to najczęściej kobieta (młoda), więc zdarzały się urlopy macierzyńskie, rodzicielskie, wychowawcze, a trudno pozyskać nowych pracowników socjalnych i uzupełniać braki kadrowe na bieżąco według potrzeb. Dodała, że w chwili obecnej liczba pracowników jest niewystarczająca w stosunku do potrzeb gminy. Trwają intensywne starania o pozyskanie 2 pracowników socjalnych.

(dowód: akta kontroli str. 366-371, 561-570)

Jak wyjaśniła Kierownik Sekcji Pomocy Środowiskowej, poszczególne rejony były przydzielane pracownikom socjalnym przez Dyrektora OPS (po uzgodnieniu z Kierownikiem Sekcji Pomocy Środowiskowej OPS i Koordynatorami pomocy środowiskowej), m.in. z uwzględnieniem technicznych możliwości pracownika socjalnego (np. posiadanie prawa jazdy) i liczby środowisk występujących na danym terenie. Nowoprzyjęty pracownik socjalny otrzymywał rejon pracy po wcześniejszym przeszkoleniu i zapoznaniu się z topografią Gminy, a ewentualne zmiany rejonu dokonywane były w taki sposób, aby liczba poszczególnych środowisk była zbliżona oraz obszar terytorialny był w miarę możliwości skupiony. Różnice w liczbie środowisk w rejonach są minimalne, czasem mają miejsce z uwagi na większą liczbę wniosków w danym rejonie.

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 miasta Swarzędza pracownik socjalny udawał się pieszo lub korzystał z komunikacji publicznej z użyciem biletu miesięcznego dostępnego w OPS. Jak wyjaśniła Dyrektor OPS, każdy z rejonowych pracowników socjalnych zgłasza potrzebę wyjazdu, która realizowana jest w ciągu 1-2 dni, a w sytuacjach interwencyjnych dowóz realizowany jest natychmiastowo.

W badaniu ankietowym NIK 17 pracowników odpowiedziało, że ma dostęp do samochodu służbowego.

(dowód: akta kontroli str. 432-440, 561-593, 606)

1.2.c. W okresie objętym kontrolą średnie miesięczne wynagrodzenie[31] pracownika socjalnego w OPS w okresie objętym kontrolą NIK wynosiło: 2.728,62 zł w 2016 r., 2.880,90 zł w 2017 r. i 3.346,69 zł w 2018 r. (I połowa). Było ono wyższe od płacy minimalnej w kraju[32] odpowiednio o 878,62 zł, 880,90 zł i 1.246,69 zł i jednocześnie było niższe od przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia ogółem w gospodarce narodowej w województwie wielkopolskim[33] o 1.247,60 zł (za 2016 r.) i o 1.350,09 zł (za 2017 r.). Jedną z części składowych wynagrodzeń terenowych pracowników socjalnych OPS był miesięczny 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 nieobecności pracownika w pracy z takiego powodu, dodatek był umniejszany proporcjonalnie do liczby dni nieobecności.

Z badania harmonogramów pracy i ewidencji wyjść pracowników OPS[34] w teren, w losowo wybranych przez NIK miesiącach[35], wynikało że poza czterema zatrudnionymi terenowymi pracownikami socjalnymi[36], pozostali pracownicy zgodnie z harmonogramem wychodzili do pracy w terenie i każdy z nich otrzymał ww. dodatek do wynagrodzenia.

Według danych z kart drogowych, w celu wykonywania czynności w terenie pracownicy socjalni przejechali w czerwcu 2016 r.: 855 km, w czerwcu 2017 r.: 855 km i w czerwcu 2018 r.: 833 km.

(dowód: akta kontroli str. 221, 366-377, 418-419, 492, 561-593, 596-605, 609)

W Regulaminie pracy OPS[37] przewidziano m.in. możliwość przyznania nagród za szczególne osiągnięcia w pracy zawodowej. W Regulaminie wynagradzania pracowników OPS[38] 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. Przewidziano także możliwość wypłaty dodatku specjalnego za zwiększenie zakresu obowiązków służbowych lub powierzenie dodatkowych zadań.

W 2016 r. 16 pracowników socjalnych Ośrodka (na 20 zatrudnionych) otrzymało podwyżkę wynagrodzeń, której średnia wysokość wynosiła 74,00 zł brutto. W 2017 r. 19 pracowników socjalnych (na 20 zatrudnionych) otrzymało podwyżkę płacy zasadniczej średnio w wysokości 453,15 zł brutto. Podwyżkami nie objęto pracowników nowozatrudnionych w danym roku. W pierwszym półroczu 2018 r. każdy pracownik socjalny otrzymał podwyżkę wynagrodzeń, której średnia wysokość wyniosła 204,79 zł.

---

[31] Na wynagrodzenie składały się: płaca zasadnicza, dodatek stażowy, dodatek „terenowy" dla pracowników socjalnych i dodatek funkcyjny.

[32] Wynoszącej w latach 2016, 2017 i 2018 odpowiednio: 1.850, 2.000 i 2.100 zł.

[33] 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.

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

[35] Czerwiec 2016 r., czerwiec 2017 r. i czerwiec 2018 r.

[36] Byli to terenowi pracownicy socjalni nieobecni w pracy przez cały badany miesiąc z powodu urlopu lub choroby.

[37] Wprowadzony zarządzeniem nr OPS.OR-001/12/2013 Dyrektora OPS z dnia 26 sierpnia 2013 r., zmienionego zarządzeniem nr OPD.OR.001/17.2018 z dnia 16 lipca 2018 r.

[38] Wprowadzonego zarządzeniem nr OPS.001/12/2009 Dyrektora OPS z dnia 12 czerwca 2009 r., zmienionym zarządzeniem nr OPS.OR.001.10.2017 z dnia 12 czerwca 2017 r.

W okresie objętym kontrolą NIK każdy pracownik, realizujący dodatkowe zadanie, otrzymywał dodatkowe środki finansowe w formie dodatku specjalnego lub nagrody. Najniższa nagroda w 2016 r. wynosiła: 1000 zł, najwyższa 3000 zł; w 2017 r. najniższa 1000 zł, a najwyższa 2500 zł, a w 2018 r. (I półrocze) nie wypłacono nagród.
W badaniu ankietowym NIK, 17 pracowników socjalnych oceniło, że wynagrodzenie wraz z premiami i nagrodami nie motywuje ich do lepszej pracy.

(dowód: akta kontroli str. 366-371, 432-440, 494-593, 696)

Stwierdzone nieprawidłowości

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

1.3 Organizacja i skuteczność pracy pracowników socjalnych

Opis stanu faktycznego

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

(dowód: akta kontroli str. 366-371, 561-570)

Na podstawie analizy dokumentów dotyczących losowo wybranych trzech miesięcy[39] NIK ustaliła, że w czerwcu 2016 r., 2017 r. i 2018 r. pracownicy OPS sporządzili odpowiednio: 131, 184 i 140 uzasadnień do decyzji administracyjnych, z tego terenowi pracownicy socjalni (w liczbie odpowiednio 11, 13 i 14 osób), przygotowali odpowiednio: 4, 19 i 21 uzasadnień do decyzji[40]. Ponadto terenowi pracownicy socjalni przeprowadzili w badanych miesiącach odpowiednio: 112, 135 i 127 wywiadów, 6, 5 i 7 działań interwencyjnych oraz nawiązali 36, 38 i 39 kontaktów z innymi instytucjami. Przypadki nieprzeprowadzenia żadnego wywiadu przez trzech pracowników socjalnych wynikały z ich nieobecności w pracy w badanych miesiącach.

W badaniu ankietowym NIK pracownicy socjalni podali, że tygodniowo poświęcają ok 61% czasu na pracę administracyjną i w biurze z klientami, 29% czasu na pracę z klientami w terenie, 10% czasu na inną pracę; 12 ankietowanych podało, że nie ma wystarczającej ilości czasu na prowadzenie pracy socjalnej z podopiecznymi, głównie przez nadmiar pracy biurowej, zbyt dużą liczbę klientów, a także przez brak wsparcia specjalistycznego podczas tej pracy, trudności we współpracy z innymi podmiotami i częste zmiany prawa.

(dowód: akta kontroli str. 366-371, 432-440, 596-606)

1.3.b. W kolejnych latach okresu 2016-2018 (I poł.) OPS przyznał świadczenia odpowiednio: 1033, 1054 i 805 osobom. Długotrwale[41] korzystało z pomocy odpowiednio: 683, 628 i 573 osób. Najczęstszymi przyczynami przyznania pomocy były:

a) w 2016 r. długotrwała lub ciężka choroba (701 osób), bezradność w sprawach opiekuńczo-wychowawczych i prowadzenia gospodarstwa domowego (716 osób, niepełnosprawność (435 osób) i ubóstwo (440 osób);
b) w 2017 r. długotrwała lub ciężka choroba (700 osób), bezradność w sprawach opiekuńczo-wychowawczych i prowadzenia gospodarstwa domowego (817 osób), niepełnosprawność (407 osób) i ubóstwo (423 osoby);

[39] Czerwiec 2016 r., czerwiec 2017 r. i czerwiec 2018 r.
[40] Terenowi pracownicy socjalni sporządzali uzasadnienia wyłącznie w przypadku decyzji odmownych.
[41] Które w ciągu ostatnich trzech lat (36 miesięcy) były zarejestrowane w systemie świadczeń pomocy społecznej (POMOST), przez co najmniej 18 miesięcy.

c) w I półroczu 2018 r. długotrwała lub ciężka choroba (508 osób), bezradność w sprawach opiekuńczo-wychowawczych i prowadzenia gospodarstwa domowego (618 osób), niepełnosprawność (311 osób) i ubóstwo (298 osób).

W 2017 r., według danych z systemu POMOST[42] (pomoc społeczna), średnia miesięczna kwota świadczeń pieniężnych wypłacona jednemu klientowi wyniosła 165,53 zł, a najwyższa kwota wyniosła 7.600,00 zł. Według danych z systemu SR[43] (świadczenia rodzinne, fundusz alimentacyjny, świadczenia wychowawcze, dodatki mieszkaniowe i stypendia szkolne), kwoty te wyniosły odpowiednio: 490,85 zł i 2.194,93 zł. Liczba zakończonych spraw przez OPS wyniosła: 184 w 2016 r. i 176 w 2017 r. Liczba spraw, w których pomoc była udzielana w sposób długotrwały, tj. powyżej trzech lat, wynosiła w obydwu ww. latach 2016 r. 308.

(dowód: akta kontroli str. 239-350, 373, 493-495, 594-595g)

Na próbie 30 spraw[44], w których OPS w latach 2016-2018 (I poł.) zakończył udzielanie pomocy, NIK skontrolowała efekty działań pracowników socjalnych w zakresie udzielania pomocy społecznej, w tym pracy socjalnej. W każdej z badanych spraw pomoc została udzielona na wniosek. Badanie wykazało, że praca ta polegała: na wielokrotnych wizytach w środowisku związanych z przeprowadzeniem wywiadu środowiskowego; na wizytach monitorujących, na kontaktach z Centrum Wspierania Rodzin Swoboda w Poznaniu w sprawie dzieci pozostających pod opieką ww. placówki; na kontaktach osobistych w OPS lub telefonicznych z klientem i z jego bliskimi; na monitorowaniu realizacji planu wsparcia rodziny, na podejmowaniu współpracy ze szkołą, poradnią psychologiczno – pedagogiczną, na spotkaniach z przedstawicielami szkoły i rodziną, na wszczynaniu procedury Niebieskiej Karty. Praca socjalna była realizowana przy wsparciu specjalistów (np. psychologów, pedagogów, terapeutów, prawników) zatrudnianych przez OPS[45].

W badanych sprawach klienci uzyskali pomoc społeczną w formach takich jak: zasiłki rodzinne, zasiłki celowe na zakup opału, żywności, opłacenie energii elektrycznej i wody, na zakup leków, środków czystości lub higienicznych, na wyposażenie mieszkania, odzieży, na opłacenie przedszkola, na zakup materiałów i usług budowlanych w celu remontu budynków gospodarczych, na zakup paczek świątecznych, kolonii letnich, opału, zasiłki okresowe, usługi opiekuńcze, posiłki w ramach Rządowego Programu Dożywianie, zasiłki stałe z tytułu niepełnosprawności, składki na ubezpieczenie zdrowotne, opłaty pobytu w domu pomocy społecznej, świadczenie wychowawcze „500+", pomoc żywnościowa, paczki żywnościowe, stypendia szkolne socjalne, dodatki mieszkaniowe, wyrównawcze lub energetyczne, świadczenia rodzicielskie, karta dużej rodziny, alimenty z funduszu alimentacyjnego, organizacja wypoczynku dla dziecka, udział w warsztatach kulinarnych i gospodarowania żywnością, uczestnictwo w projekcie "Kameleon - Zmieniam się" - PUP i w samopomocowej grupie wsparcia, a także pomoc w formie pracy socjalnej z aktywizacją społeczną i zawodową, wsparcie asystenta rodziny, świadczenia z funduszu alimentacyjnego, zasiłek pielęgnacyjny, praca socjalna związana z podjęciem spłat zajęć komorniczych oraz podjęciem zatrudnienia, ukończenie kursu zawodowego "Opiekun w żłobku lub klubie dziecięcym.

---

[42] POMOST STD wersja GP-1-04-3-17.3. system wspomagający działalność pracowników socjalnych OPS w realizacji ustawowych zadań.

[43] SR – „świadczenia rodzinne" - system do obsługi świadczeń rodzinnych, ostatnia wersja z 22.11.2018 r.

[44] Z tego 10 spraw dotyczyło udzielania pomocy przez OPS w związku z problemami opiekuńczo-wychowawczymi, 10 – z przemocą i 10 z ubóstwem; sprawy zostały wybrane spośród wszystkich zarejestrowanych w programie POMOST.

[45] W 2016 r. były to 8 umów, w 2017 r.: 12 umów i w 2018 r. (I poł.): 7 umów.

Pracownicy socjalni udzielili klientom Ośrodka pomocy skutkującej: usamodzielnieniem się 19 rodzin, w tym uzyskaniem samodzielności finansowej (19 przypadków); poprawą warunków mieszkaniowych[46] (7 przypadków); ustaniem zachowań przemocowych (5 przypadków), a także: znalezieniem pracy, uzyskaniem prawa do świadczeń zdrowotnych, uzyskaniem dowodu osobistego, prawa jazdy, dofinansowania z urzędu pracy na rozpoczęcie działalności gospodarczej, skierowaniem do prac społecznie-użytecznych realizowanych we współpracy z urzędem pracy, umieszczeniem dzieci w przedszkolu lub żłobku, ukończeniem kursów dot. kwalifikacji zawodowych; zdiagnozowaniem zdrowia dziecka i objęciem go specjalistyczną opieką; pomocą w prawnym przejęciu opieki nad młodszym rodzeństwem po śmierci matki.

(dowód: akta kontroli str. 474-492, 610-697)

W przypadku, gdy zaprzestanie pracy socjalnej spowodowane było zmianą miejsca zamieszkania rodziny, OPS informował właściwy miejscowo ośrodek o konieczności objęcia pomocą tej rodziny.

Dyrektor wyjaśniła, że w latach 2016-2017 w ramach realizowanego przez OPS projektu „Kameleon-zmieniam się", 54 rodziny objęte zostały wsparciem specjalistów z zakresu psychologii, pedagogiki oraz rynku pracy. Diagnoza rodzin wskazała obszary objęte wsparciem z danego zakresu. Skutkowało to usamodzielnieniem się od systemu pomocy społecznej łącznie 23 rodzin objętych projektem. Wielu rodzinom udało się osiągnąć połowiczne cele, tzn. rodziny usamodzielniły się finansowo poprzez podjęcie zatrudnienia jednak nie osiągnęły wystarczających kompetencji wychowawczych. W ten sposób, stały się rodzinami niekorzystającymi ze wsparcia finansowego Ośrodka, jednak nadal korzystają ze wsparcia specjalistów (psycholog, pedagog), a także asystenta rodziny. W innych przypadkach, rodziny funkcjonują samodzielnie, a z pomocy Ośrodka korzystają sporadycznie 1-2 razy do roku, w sytuacji konieczności opłaty wypoczynku letniego dla dziecka, czy konieczności zakupu opału, których koszty przewyższają możliwości finansowe rodziny. Oprócz licznych projektów, pracownicy OPS (zespół do spraw pracy socjalnej), prowadzą wzmożoną pracę socjalną w rodzinach wieloproblemowych, jednak praca w tym zakresie jest długofalowa, niejednokrotnie bez pozytywnych efektów i kilkakrotnie ponawiana.

(dowód: akta kontroli str. 251-371, 561-593)

1.3.c. W okresie objętym kontrolą NIK do Dyrektora OPS, Burmistrza i Rady Miejskiej nie wpłynęły skargi na jakość pracy pracowników socjalnych Ośrodka.

(dowód: akta kontroli str. 227-231, 417)

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 prawidłowo rozpoznawał potrzeby w zakresie pomocy społecznej na terenie Gminy i zapewniał formy wsparcia adekwatne do tych potrzeb. Osiągnięto wysoką skuteczność pracy socjalnej.

[46] W tym m.in. poprzez przepisanie umowy najmu lokalu komunalnego i uzyskanie uprawnień do dodatku mieszkaniowego.

OBSZAR

2. Warunki pracy pracowników socjalnych

2.1. Ocena ryzyka zawodowego pracowników socjalnych

Opis stanu faktycznego

W okresie objętym kontrolą Dyrektor Ośrodka dokonała oceny ryzyka zawodowego pracowników OPS, w tym pracowników socjalnych. Stosowna dokumentacja została opracowana przez inspektora pracy ds. BHP[47] i zatwierdzona przez Dyrektor OPS w dniu 30 kwietnia 2008 r., a następnie w dniu 20 września 2018 r. została zaktualizowana.

Do głównych zagrożeń występujących w pracy pracownika socjalnego zaliczono:

a) napad lub agresję ze strony osób trzecich, u których przeprowadzane są wywiady środowiskowe; kontakt z osobami z różnych środowisk; możliwe skutki: bezpośrednie – urazy ciała, pośrednie: choroby, lęki;,
b) agresję zwierząt (głównie: psów); możliwe skutki: bezpośrednie: ugryzienie, pośrednie: choroby odzwierzęce, lęki;,
c) pracę i współpracę z ludźmi – możliwość przeniesienia chorób; możliwe skutki: wirus ospy wietrznej, półpaśca, grypy, gruźlicy;
d) rozwiązywanie „sytuacji trudnych" – obciążenie psychiczne; możliwe skutki: bóle głowy, stany lękowe, nerwowość, zaburzenia snu.

Pracownicy socjalni zatrudnieni w Ośrodku pisemnie potwierdzili zapoznanie się z ww. dokumentacją na oświadczeniu przechowywanym w aktach osobowych pracownika.

Dyrektor wyjaśniła, że pracownicy nowozatrudnieni zostają zapoznani z oceną ryzyka zawodowego podczas szkolenia wstępnego BHP przy przyjęciu do pracy. Ponowne zapoznanie z oceną i jej aktualizacją następuje podczas szkolenia okresowego z BHP. Do przeprowadzenia analiz ryzyka wykorzystywane były informacje o „trudnych" beneficjentach, którzy mogą stanowić szczególne zagrożenie dla pracownika socjalnego.

(dowód: akta kontroli str. 366-371, 397-410, 561-570)

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 OPS, będący miejscem pracy pracowników socjalnych OPS, był własnością Gminy i został zmodernizowany w 2016 r. Jego część była użytkowana przez OPS na podstawie umowy użyczenia[48], zawartej z Gminą.

Oględziny budynku, ze szczególnym uwzględnieniem pomieszczeń zajmowanych przez pracowników socjalnych[49], wykazały, że pracownicy socjalni zajmowali pokoje na parterze o nr 10, 14, 15 i 16, do rozmów z klientami był wykorzystywany pok. 106, usytuowany na piętrze, okresowo zajmowany przez doradców prawnych. W pokojach były stanowiska pracy odpowiednio dla 5, 6, 2 i 3 osób. Kubatura przypadająca na jednego pracownika wynosiła odpowiednio 9,6 m^3, 12,6 m^3, 13,4 m^3 i 11,6m^3. Pokoje były wyposażone w meble biurowe (szafy, biurka, krzesła) i komputery z dostępem do Internetu, w ilości zgodnej z liczbą pracowników

[47] W Ośrodku był zatrudniony inspektor pracy ds. BHP, na podstawie umowy o świadczenie kompleksowej obsługi Ośrodka z zakresu wykonywania zadań służby BHP na podstawie art. 237'' § 2 ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy (Dz. U. z 2018 r. poz. 917, ze zm.) oraz innych zadań z tego zakresu. Posiadał on odpowiednie uprawnienia do wykonywania ww. zadań.

[48] Nr WNW.2501.23.2017-1 z dnia 11 lipca 2017 r..

[49] Oględziny budynku przeprowadzono w dniu 27 listopada 2018 r.

pracujących w danym pokoju; stan mebli, okablowania (umocowanego) i oświetlenia (świetlówki) nie budził zastrzeżeń. Wszystkie pokoje miały okna nieokratowane z żaluzjami wertykalnymi. Okna w pokojach nr 14,15 i 16 były nieotwieralne. W pokojach nie było tzw. przycisków bezpieczeństwa. W każdym z pokojów była wentylacja i klimatyzacja. Podłoga w pomieszczeniach i na korytarzach wyłożona była antypoślizgowymi płytami ceramicznymi, bez ubytków lub nierówności. Pracownicy socjalni mieli do swojej dyspozycji pomieszczenie socjalne w dobrym stanie, wyposażone w meble kuchenne i podręczny sprzęt AGD. Ośrodek nie dysponował zatrudnioną ochroną fizyczną. Budynek był przystosowany dla potrzeb osób niepełnosprawnych, w tym: winda była dostosowana do potrzeb osób na wózkach i posiadała oznakowanie w języku Braille'a, na każdej kondygnacji była toaleta dostosowana do potrzeb takich osób, do drzwi wejściowych budynku prowadził podjazd dla wózków inwalidzkich. Budynek posiadał kompletne i czytelne oznaczenia dróg ewakuacyjnych. Trzej pracownicy socjalni mieli ukończony kurs języka migowego.

(dowód: akta kontroli str. 413-414, 420-440)

W Ośrodku był zatrudniony inspektor pracy ds. BHP[50], który posiadał odpowiednie uprawnienia do wykonywania zadań z zakresu BHP. W latach 2016-2018 (do 30 czerwca) Ośrodek nie był kontrolowany przez Państwową Inspekcję Pracy (PIP), Państwową Inspekcję Sanitarną lub Urząd Miasta i Gminy w Swarzędzu. Kontrolę prawnej ochrony pracy, w tym BHP oraz legalność zatrudnienia PIP podjęła w dniu od 24 października 2018 r. Do dnia zakończenia kontroli NIK do Ośrodka nie wpłynął protokół tej kontroli.

W Ośrodku prowadzony był rejestr wypadków przy pracy. W okresie objętym kontrolą NIK zarejestrowano łącznie cztery wypadki przy pracy, żaden z nich nie dotyczył pracowników socjalnych. W Ośrodku nie funkcjonował związek zawodowy. Pracownicy socjalni, za wyjątkiem trzech z nich przebywających na urlopach macierzyńskich lub wychowawczych, mieli aktualne badania lekarskie oraz aktualne szkolenia z zakresu BHP. Byli także wyposażeni w środki ochrony przed chorobami, takie jak: rękawiczki ochronne, maseczki i płyny dezynfekujące, nie byli poddawani szczepieniom ochronnym. W badaniu ankietowym NIK pięciu pracowników zgłosiło zarażenie się chorobami w związku z wykonywaną pracą, takimi jak: wirusowe zapalenie gardła, wszawica, grypa żołądkowa, pchły, świerzb i liszajec.

(akta kontroli, 374-376, 366-371, 411,413-414, 420-431, 561-570)

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

OPS umożliwiał pracownikom dostęp do przepisów prawa, w tym dotyczących równego traktowania w zatrudnieniu[51] poprzez system informacji prawnej LEX. W badaniu ankietowym NIK 18 pracowników socjalnych odpowiedziało, że ma wystarczający dostęp do Internetu.

Nie stwierdzono aby w OPS dochodziło do naruszania praw pracowniczych pracowników socjalnych, określonych w ustawie o pomocy społecznej i Kodeksie pracy. W rejestrze skarg i wniosków OPS, za lata 2016-2018 do 30 czerwca, nie została zarejestrowana żadna skarga pracownika Ośrodka. Nie były również prowadzone przed sądem pracy postępowania o naruszenie praw pracowniczych,

[50] Na podstawie umowy o świadczenie kompleksowej obsługi Ośrodka z zakresu wykonywania zadań służby BHP na podstawie art. 237'' § 2 ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy (Dz. U. z 2018 r. poz. 917, ze zm.) oraz innych zadań z tego zakresu.

[51] Zgodnie z przepisami art. 94[1] Kodeksu pracy.

w których stroną byłby Ośrodek. Procedury antymobbingowe zostały szczegółowo określone w Regulaminie Pracy[52] jako: „Wewnętrzna Polityka Antymobbingowa w Ośrodku Pomocy Społecznej w Swarzędzu" (załącznik nr 3 do Regulaminu Pracy), która zawierała m.in. procedury w przypadku wystąpienia mobbingu i zgłoszenia mobbingu.

Dyrektor wyjaśniła, że nie były jej znane przypadki naruszenia przepisów o równym traktowaniu pracowników socjalnych, w tym ich molestowaniu, dyskryminacji lub mobbingu. W dniach 8-9 lutego 2016 r. wszyscy pracownicy socjalni uczestniczyli w szkoleniu na temat mobbingu. Ponadto wszystkim pracownikom Ośrodka (w tym również pracownikom socjalnym) udostępnione są na stronie internetowej Ośrodka przepisy dotyczące równego traktowania w zatrudnieniu, podczas każdego wewnętrznego spotkania poruszany jest problem wzajemnych relacji, komunikacji w zespole, współpracy opartej na szacunku. Pracownicy mogą również brać udział w szkoleniach na temat komunikacji i relacji w zespole, organizowane są spotkania integrujące zespół pracowniczy.

W badaniu ankietowym NIK: 9 osób określiło relacje z przełożonymi jako dobre lub bardzo dobre, 7 osób - jako dostateczne i 2 osoby – jako złe i bardzo złe, w 11 przypadkach ankietowani zauważali nierówne traktowanie pracowników, w 4 przypadkach zachowania przełożonych określili mianem mobbingu. Nie zauważali dyskryminacji. Relacje ze współpracownikami 16 osób określiło jako dobre lub bardzo dobre, 2 osoby określiły te relacje jako złe.

(dowód: akta kontroli str. 432-440, 494-560, 571-593, 607-608)

Z informacji uzyskanej od Burmistrza Miasta i Gminy Swarzędz i Przewodniczącego Rady Miejskiej wynika, że w kontrolowanym okresie do Urzędu nie wpłynęły żadne skargi na jakość pracy pracowników socjalnych Ośrodka.

Na próbie trzech miesięcznych ewidencji czasu pracy pracowników socjalnych w miesiącach: czerwiec 2016 r., czerwiec 2017 r. i czerwiec 2018 r. ustalono, że pracownicy wykonywali swoje obowiązki w dni robocze w normalnym ośmiogodzinnym czasie pracy.

W latach 2016, 2017, 2018 (I poł.) odpowiednio: 8, 9 i 9 pracowników socjalnych OPS miało w poszczególnych latach 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 wykorzystali ww. urlop wypoczynkowy w terminie ustalonym w przywołanym przepisie.

(dowód: akta kontroli str. 366-371, 416-417, 492, 561-593)

Stwierdzone nieprawidłowości

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

2.4. Współpraca pracowników socjalnych z innymi organami i instytucjami

Opis stanu faktycznego

W okresie objętym kontrolą pracownicy socjalni nie zgłaszali trudności w korzystaniu z prawa pierwszeństwa przy wykonywaniu swoich zadań w urzędach, instytucjach i innych placówkach. Z niektórymi instytucjami formy współpracy zostały uregulowane w porozumieniach lub umowach, w ramach realizowanych wspólnie projektów[53].

Dyrektor wyjaśniła, że pracownicy socjalni, w ramach prowadzonej działalności zawodowej współpracują z wieloma instytucjami i organizacjami m.in. ze szkołami,

[52] Wprowadzony zarządzeniem nr OPS.OR-001/12/2009 Dyrektora OPS z dnia 12 czerwca 2018 r. Poprzedni regulamin, obowiązujący od 26 sierpnia 2013 r. nie zawierał procedur antymobbingowych.

[53] Np. z Powiatowym Urzędem Pracy w Poznaniu, Powiatowym Centrum Pomocy Rodzinie w Poznaniu i z Regionalnym Ośrodku Pomocy Społecznej w Poznaniu.

przedszkolami, policją, kuratorami, urzędami, jednostkami pomocy społecznej, spółdzielniami mieszkaniowymi, służbą zdrowia, pracodawcami, organizacją pozarządową i kościołami. Współpraca służb nie przebiega bez zakłóceń, z uwagi na rozbieżne cele poszczególnych instytucji. Pracownicy socjalni są przekonani o konieczności współpracy i korzyściach z niej wynikających dla każdej ze stron. Zdaniem Dyrektor, niezbędne jest wypracowanie i wdrożenie modelu kooperacji pomiędzy instytucjami pomocy społecznej, a przedstawicielami innych polityk sektorowych (edukacja, zdrowie, kultura, sport, sądownictwo, policja) i wprowadzenie nowego profilu usług, opartego o wzajemną współpracę i wykorzystanie potencjału tych instytucji w działaniach na rzecz włączenia społecznego osób i rodzin. Wymaga udziału w pracach nad identyfikacją barier i optymalizacją systemu współpracy międzysektorowej, Ośrodek od kilku miesięcy 2018 r. bierze udział w pracach nad wypracowaniem modelu w ramach podpisanego porozumienia z Regionalnym Ośrodkiem Polityki Społecznej w Poznaniu.

(akta kontroli str. 366-371, 561-593)

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

Według Komendanta Komisariatu Policji w Swarzędzu, w okresie kontrolowanym pracownicy OPS nie zgłosili do policji incydentów związanych z czynną i/lub werbalną napaścią podczas i w związku z wykonywaniem czynności służbowych. W sprawach asysty Policji w czynnościach podejmowanych przez pracowników OPS, pracownicy socjalni OPS zwracali się do policji w formie ustnej (telefonicznie), jako uzasadnienie potrzeby asysty podając obawę o własne życie lub zdrowie w kontaktach z klientami. Policja nie dysponowała szczegółowymi danymi o liczbie asyst udzielonych pracownikom OPS w okresie objętym kontrolą NIK. W ocenie Komendanta, bezpieczeństwo pracowników socjalnych powinno być zwiększone m.in. poprzez przeszkolenie z podstaw samoobrony i wyposażenie np. w gaz pieprzowy.

W badaniu ankietowym NIK pracownicy socjalni podali, że kilka razy w całej ich karierze zawodowej miały miejsce następujące: formy agresji werbalnej: grożenie; wyzwiska; poniżanie; pomówienia i donosy; przypadki agresji fizycznej: popchnięcie i grożenie użyciem niebezpiecznego narzędzia; blokowanie wyjścia; szczucie psem; niszczenie mienia lub dokumentów. Ponadto wystarczająco bezpiecznie nie czuło się 7 osób podczas pracy w biurze i 5 osób podczas pracy w terenie, podając za przyczynę tego stanu brak monitoringu wizyjnego i brak fizycznej ochrony (w budynku) oraz pracę w pojedynkę i brak indywidualnych środków samoobrony (w terenie). Przypadki agresji wobec pracownika socjalnego były zgłaszane przełożonemu, rozwiązanie problemu następowało w wyniku samodzielnie pojętych działań, pomocy współpracownika lub zwierzchnika.

Dyrektor wyjaśniła, że w powyższych przypadkach, po przeanalizowaniu okoliczności zajścia, wspólnie z pracownikiem socjalnym podejmuje decyzję, czy zawiadamiać organy ścigania o zaistniałej sytuacji i możliwości popełnienia przestępstwa naruszenia nietykalności funkcjonariusza publicznego. Dodała, że w ramach zawartej umowy z firmą ochroniarską Ośrodek jest w posiadaniu dwóch pilotów tzw. napadowych. Z uwagi na to, że na terenie Ośrodka nie dochodziło do aktów agresji wydawało się, że nie ma konieczności instalowania dodatkowych przycisków bezpieczeństwa. Pracownicy socjalni wyposażeni są w telefony komórkowe, które w momentach zagrożenia mogą wykorzystać i wezwać

pomoc, pracownicy socjalni podczas narad wewnętrznych nigdy nie sygnalizowali, iż obawiają się o swoje bezpieczeństwo.

(akta kontroli, str. 366-371, 432-440, 351-393)

Pracownicy socjalni pracujący poza siedzibą Ośrodka nie byli wyposażeni przez pracodawcę w środki ochrony osobistej, posiadali aktualne badania lekarskie (profilaktyczne) wraz z orzeczeniami dopuszczającymi do wykonywania pracy na zajmowanym stanowisku. W trakcie wykonywania swoich obowiązków w terenie korzystali oni z asysty drugiego pracownika OPS lub funkcjonariusza policji, w tym: w 2016 r. asyst policji nie było, drugi pracownik socjalny asystował trzykrotnie; w 2017r. miała miejsce jedna asysta policji i dziewięć asyst pracownika socjalnego, w 2018 r. (I półrocze) miały miejsce cztery asysty policji i 18 asyst pracownika socjalnego. OPS nie kierował pozwów o ochronę dóbr osobistych pracowników socjalnych.

W okresie objętym kontrolą NIK nie udokumentowano w OPS przypadków agresji (werbalnej i fizycznej) w stosunku do pracowników socjalnych. Dyrektor dodała, że zauważa się, że pracownicy socjalni niejednokrotnie dla tzw. „świętego spokoju" nie zgłaszają przypadków agresji werbalnej klientów. Wobec takich postaw wydaje się konieczne wprowadzenie sformalizowanych procedur postępowania z agresywnym klientem.

(akta kontroli, str. 366-371, 561-593)

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.

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. Pracownicy zatrudnieni na stanowisku pracownik socjalny posiadali kwalifikacje wymagane do wykonywania tego zawodu. Jedna osoba posiadała drugi stopień specjalizacji, 4 cztery osoby – pierwszy stopień i 19 osób nie posiadało żadnego stopnia specjalizacji. W badaniu ankietowym NIK pracownicy socjalni podali, że Ośrodek stworzył im możliwość uczestniczenia w szkoleniach wspierających ich rozwój zawodowy

(dowód: akta kontroli str. 232-238, 432-436)

3.1.b. Pracownicy socjalni OPS uczestniczyli w 2016 r. i 2018 r. w specjalistycznych szkoleniach lub seminariach podnoszących kwalifikacje. Tematyka zrealizowanych szkoleń była następująca:

a) w 2016 r.: 1) Prowadzenie treningu umiejętności społecznych - wymagania ustawowe a praktyka, 2) Mowa ciała w sytuacjach bezpośrednio zagrażających bezpieczeństwu pracownika i managera,
b) w 2018 r.: 1) Metody pracy socjalnej, 2) Szkolenie dotyczące wprowadzenia zmian w funkcjonowaniu OPS w ramach projektu współfinansowanego przez Unię Europejską ze środków EFS, 2) Zrozumieć i pomóc - I Forum Zdrowia Psychicznego; 3) Kurs udzielania pierwszej pomocy, 4) Pogłębienie kompetencji w obszarze dysfunkcji rodzin podopiecznych spowodowanej przez nadużywanie alkoholu.

Dyrektor wyjaśniła, że przyczyną nieprowadzenia przez OPS szkoleń w 2017 r. był trudny rok dla pracowników OPS, gdyż wiązał się ze zmianą siedziby i zapewne

brakowało im chęci i czasu. Jak podkreśliła, nie brakowało środków finansowych na szkolenia, mimo proponowanej oferty specjalizacji II stopnia, żaden pracownik socjalny nie wyraził nią zainteresowania.

W badaniu ankietowym NIK pracownicy stwierdzili, że pracodawca zapewnił im możliwość uczestniczenia w szkoleniach wspierających rozwój zawodowy. Uczestniczyło w nich: 10 osób w zakresie obowiązujących przepisów prawa, 14 osób w zakresie metodyki prowadzenia pracy socjalnej, 13 osób w zakresie metodyki pracy z wybranymi grupami klientów pomocy, 12 osób w zakresie korzystania z narzędzi informatycznych, 9 osób w zakresie ochrony danych osobowych i 16 osób w zakresie przepisów BHP.

(akta kontroli str. 232-238, 366-371, 432-440, 561-593)

3.1.c. W OPS w okresie objętym kontrolą NIK żaden z pracowników socjalnych nie uzyskał wyższego stopnia specjalizacji.

(akta kontroli, str. 2, 232-238, 366-371, 561-570)

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. Pracownicy socjalni w związku z prowadzoną pracą socjalną mogli korzystać ze wsparcia specjalistycznego – psychologów, pedagogów, prawników, doradców zawodowych, terapeutów uzależnień i mediatorów, zatrudnionych przez Ośrodek. Ośrodek w umowach zawartych z tymi specjalistami zlecił im m.in. świadczenie usług z zakresu pomocy merytoryczno-prawnej w sprawach dla osób dotkniętym przemocą, usług pomocy i doradztwa prawnego, psychologicznego, pedagogicznego, udzielanie indywidualnych porad i konsultacji z zakresu przemocy w rodzinie, interwencji kryzysowych, rozmów wspierających rodziny, sporządzania opinii psychologicznych, pomocy psychologicznej w Punkcie Konsultacyjnym w Ośrodku Pomocy Społecznej, wspieranie rodzin w pokonywaniu kryzysów, w radzeniu sobie w kontaktach z dziećmi, w budowania relacji rodzinnych, pomocy psychologicznej dla dzieci i młodzieży w rodzinie i poradnictwa mediacyjnego, a także poradnictwa psychologicznego i szeroko rozumianego wparcia w ramach projektu „Poprawa dostępu do usług społecznych wspierających rodzinę i rodzinną pieczę zastępczą na terenie MOF Poznania" i coachingu rodzicielskiego w ramach Wielkopolskiego Regionalnego Programu Operacyjnego na lata 2014-2020: „Kameleon – zmieniam się"[54].

W trakcie realizacji pracy socjalnej w 30 sprawach objętych kontrolą NIK, pracownicy socjalni współpracowali z ww. specjalistami w ramach Punktu Konsultacyjno-Informacyjnego ds. Przeciwdziałania Przemocy w Rodzinie, z pedagogami szkolnymi i psychiatrą, a także z powiatowym zespołem ds. orzekania o niepełnosprawności, powiatowym urzędem pracy, powiatowym centrum pomocy rodzinie, zakładami ubezpieczeń (ZUS i KRUS), szpitalami, prokuraturą i sądem, Poradnią Leczenia Uzależnień, gminną komisją rozwiązywania problemów alkoholowych, Komendą Miejską Policji w Swarzędzu.

(akta kontroli str. 366-371, 492, 561-593)

3.2.b. Pracownicy socjalni mieli możliwość skorzystania z pomocy ww. specjalistów, w tym psychologa, w związku ze stresem i wypaleniem zawodowym, Dyrektor wyjaśniła że Ośrodek nie prowadzi ewidencji tego typu pomocy udzielonej pracownikom Ośrodka, pracownicy mogli korzystać ze wsparcia specjalistycznego,

[54] Tzn. programów wspomnianych w pkt. 1.1.b. niniejszego wystąpienia pokontrolnego.

zgłaszając zapotrzebowanie na takie wsparcie przełożonemu, bądź bezpośrednio kontaktując się z konkretnym specjalistą.

W badaniu ankietowym 11 pracowników socjalnych podało, że brakowało im możliwości wsparcia psychologicznego, np. w związku ze stresem i wypaleniem zawodowym.

(akta kontroli, str. 432-436, 366-371, 561-593, 697)

3.2.c. W okresie objętym kontrolą 15 pracowników socjalnych było od 26 czerwca 2018 r. objętych superwizją, którą przeprowadzał[55] uprawniony podmiot zewnętrzny. Dyrektor wyjaśniła, że superwizji obowiązuje zasada dobrowolności, wszyscy pracownicy socjalni mają możliwość korzystania z superwizji 1 raz w miesiącu, jednak nie każdy z tego korzysta. W ramach zawartego z superwizorem kontraktu superwizyjnego zgłaszali oni swoje potrzeby i oczekiwania od superwizji: radzenie sobie z emocjami związanymi z sytuacją zawodową, możliwość rozwijania się, możliwość dzielenia się swoją perspektywą, wsparcia, nabywania dystansu - ustalania granic wpływu, doskonalenia warsztatu, wymiany doświadczeń, wzmacniania, poszukiwania nowych rozwiązań, miłego spędzania czasu - przyjemnej atmosfery, podniesienia komfortu pracy. Sesje superwizyjne to sesje grupowe, zgodnie z oczekiwaniami pracowników socjalnych, nie było zgłoszeń dotyczących superwizji indywidualnej. Dyrektor wyjaśniła ponadto, że pracownicy socjalni OPS zostali objęci superwizją dopiero od czerwca 2018, z uwagi na ograniczoną ilość certyfikowanych superwizorów pracy socjalnej, których jest obecnie 23 w Polsce, a pierwszy i jedyny jak dotąd egzamin odbył się 28 lipca 2017 r., nie było możliwości wcześniejszego pozyskania osoby, która posiadałaby odpowiednie uprawnienia i kwalifikacje do prowadzenia superwizji.

W badaniu ankietowym NIK 18 osób potwierdziło możliwość skorzystania z superwizji.

(akta kontroli, str. 232-238, 366-371, 429-436, 561-593)

Stwierdzone nieprawidłowości

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

OCENA CZĄSTKOWA

Najwyższa Izba Kontroli pozytywnie ocenia możliwość rozwoju oraz wsparcie merytoryczne i psychologiczne dla pracowników socjalnych. Pracownicy socjalni Ośrodka posiadali kwalifikacje wymagane do wykonywania zawodu. Ośrodek zapewnił wszystkim pracownikom socjalnym specjalistyczne szkolenia lub kursy podnoszące ich kwalifikacje.

IV. Uwagi i wnioski

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

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

[55] Na podstawie umowy Nr OPS.OR.4412.2.2018 z dnia 26 czerwca 2018 r.

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.

Poznań, dnia 17 grudnia 2018 r.

Najwyższa Izba Kontroli
Delegatura w Poznaniu

Kontroler
Mirosław Babkiewicz
Specjalista kontroli państwowej

.....
podpis

Dyrektor
Andrzej Aleksandrowicz
z up. Wicedyrektor
Tomasz Nowiński

.....
podpis