

PROTOKÓŁ
KONTROLI SPRAWDZAJĄCEJ
w Miejskim Ośrodku Pomocy Społecznej
w Zielonej Górze

Działając na podstawie art. 22 pkt 8 ustawy z dnia 12 marca 2004 r. o pomocy społecznej (Dz.U. z 2018r., poz. 1508), przepisów rozporządzenia Ministra Polityki Społecznej z dnia 23 marca 2005 r. w sprawie nadzoru i kontroli w pomocy społecznej (Dz. U. Nr 61, poz. 543 ze zm.);

Zespół kontrolny w składzie:

- **Teresa Ozimek** Starszy Inspektor Wojewódzki w Wydziale Polityki Społecznej LUW w Gorzowie Wlkp., posiadający upoważnienie Wojewody Lubuskiego Nr 116-1/2018 z dnia 28 maja 2018r. - *przewodnicząca zespołu kontrolnego*;
- **Małgorzata Rodak** Inspektor Wojewódzki w Wydziale Polityki Społecznej LUW w Gorzowie Wlkp., posiadający upoważnienie Wojewody Lubuskiego Nr 116-2/2018 z dnia 28 maja 2018r. - *członek zespołu kontrolnego*;

przeprowadził w okresie od 11 czerwca do 13 sierpnia 2018r., w Miejskim Ośrodku Pomocy Społecznej w Zielonej Górze, kontrolę sprawdzającą – zgodnie z *Programem kontroli* zatwierdzonym przez Dyrektora Wydziału Polityki Społecznej. Czynności w siedzibie jednostki dokonano 11 czerwca 2018 r. Zakres kontroli obejmował sprawdzenie stopnia realizacji zaleceń pokontrolnych, wydanych na skutek kontroli problemowej przeprowadzonej w Ośrodku 31 maja 2016 r.

(akta kontroli str.1-10)

Celem kontroli było podniesienie jakości świadczonych usług.

Czynności kontrolnych dokonano w obecności Kierownika Działu Pomocy Środowiskowej Miejskiego Ośrodka Pomocy Społecznej w Zielonej Górze.

Zespół kontrolny złożył pisemne oświadczenia o braku okoliczności uzasadniających wyłączenie od udziału w niniejszej kontroli.

(akta kontroli str.11 -14)

O rozpoczęciu kontroli poinformowano podmiot kontrolowany pismem Wydziału Polityki Społecznej Lubuskiego Urzędu Wojewódzkiego Wlkp. z dnia 04.06.2018 r. znak: PS-I.431.2.1.2018.TOzi.

(akta kontroli str.15-18)

Kontrolujący zbadali sposób realizacji – wydanych przez Dyrektora tut. Wydziału - zaleceń pokontrolnych z 14 grudnia 2016r., znak: PS-I.431.1.3.2016.TOzi o treści:

1. Dostosować zatrudnienie pracowników socjalnych do wymogów wskazanych w zapisach art. 110 ust.11 ustawy z dnia 12 marca 2004 r. o pomocy społecznej (Dz. U. z 2016 r., poz. 930 ze zm.).
2. Umożliwić podnoszenie kwalifikacji pracowników socjalnych poprzez udział w szkoleniach tematycznych z zakresu pomocy społecznej zgodnie z art. 119 ust. 2 pkt 6 ustawy o pomocy społecznej.
3. Przy planowaniu i realizacji pomocy osobie/rodzinie, stosować zasady i wskazówki zawarte w „Raporcie z oceny sposobu planowania pomocy klientowi” (art. 2 ust. 1 i art. 3 ust. 1 cyt. ustawy o pomocy społecznej).

Pismem z 11 stycznia 2017r. Dyrektor Ośrodka poinformował tut. Urząd o sposobie realizacji zaleceń pokontrolnych. Zastępca Prezydenta Miasta w odpowiedzi na zawiadomienie o istotnych uchybieniach stwierdzonych w wyniku kontroli w MOPS, poinformował o podjętych działaniach i terminie ich realizacji pismem z dnia 31.05.2017 r. znak: WO-IX.8120.1.19.2017.IW.

Oceny zaleceń kontrolujący dokonali w badaniu następujących zagadnień:

1. Wskaźnik zatrudnienia pracowników socjalnych;
2. Kwalifikacje pracowników socjalnych;
3. Planowanie i realizacja pracy socjalnej.

Powyższe zagadnienia podlegały ocenie na podstawie przeprowadzonej analizy przedkontrolnej jak również w oparciu o następujące dokumenty:

- sprawozdania roczne MRPiPS-03 za 2016/2017;
- dokumenty udostępnione kontrolującemu, w toku czynności dokonanych w siedzibie jednostki;

- treść pisemnych wyjaśnień Kierownika Działu Pomocy Środowiskowej;
- dokumenty udostępnione w toku kontroli, nadesłane przez Dyrektora pismem z 18 czerwca 2018r. (data wpływu do Urzędu – 20 czerwca 2018r.).

(akta kontroli str.19-60)

Dokonano na tej podstawie następujących ustaleń:

Ad. 1. Wskaźnik zatrudnienia pracowników socjalnych.

W myśl przepisów ustawy o pomocy społecznej, Ośrodek pomocy społecznej 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 nie więcej niż 50 rodzin i osób samotnie gospodarujących. Ponadto, ośrodek pomocy społecznej zatrudnia w pełnym wymiarze czasu pracy nie mniej niż 3 pracowników socjalnych. W gminach na prawach powiatu – wymagany wymiar zatrudnienia o jakim mowa w art. 110 ustawy o pomocy społecznej powinien odnosić się wyłącznie do pracowników realizujących zadania gminy, w tym pracę socjalną. Realizację zadań, gwarantuje zatrudnienie pracowników socjalnych w wymaganym ustawowo wymiarze, posiadających odpowiednie przygotowanie do wykonywania zawodu, stale podnoszących kwalifikacje. Wojewoda ustawowo zobowiązany jest m.in. do stwierdzania zgodności zatrudnienia kadr pomocy społecznej z wymaganymi kwalifikacjami.

Do oceny zagadnienia kontrolujący przyjęli:

- zestawienie zatrudnienia pracowników socjalnych realizujących pracę w terenie i pobierających z tego tytułu dodatek;
- analizę zatrudnienia na czas dłuższej nieobecności pracowników socjalnych;
- sprawozdanie MRPiPS – 03 na 31 grudnia 20217 r.
- akta osobowe zatrudnionych pracowników po dniu kontroli w 2016 r.

Kontrolujący ustalili, że Ośrodek nie spełnia wskaźnika zatrudnienia pracowników socjalnych.

W toku kontroli stwierdzono, że Ośrodek na dzień kontroli zatrudniał 69 pracowników socjalnych, realizujących zadania gminy z zakresu pomocy społecznej. Z analizy

przedłożonej kontrolującym informacji pn. „Kadra zatrudniona w Miejskim Ośrodku Pomocy Społecznej w Zielonej Górze” z 08.06.2018 r. wynika, że spośród 69 pracowników – 9 osób jest nieobecnych w pracy, z czego: 3 osoby korzystają z urlopu macierzyńskiego, 5 przebywa na długotrwałych zwolnieniach lekarskich, 1 korzysta z urlopu bezpłatnego. W ramach zastępstw za nieobecnych pracowników socjalnych zatrudniono na umowy na czas określony 5 pracowników socjalnych. Zadania realizowane są w dwóch działach: w Dziale Pomocy Środowiskowej - zatrudniającym 58 pracowników socjalnych oraz w Dziale Opieki nad Rodziną - zatrudniającym 11 pracowników socjalnych. W Dziale Opieki nad Rodziną pracownicy socjalni realizują zadania gminy z zakresu przeciwdziałania przemocy w rodzinie. Kontrolujący ustalili, że na dzień kontroli Miejski Ośrodek Pomocy Społecznej **nie spełniał wskaźnika zatrudnienia pracowników socjalnych** określonego w cyt. artykule, bowiem na 1 pracownika socjalnego przypadało 2.406 mieszkańców gminy (Zielona Góra liczy 139.560 mieszkańców - wg stanu na dzień 31 grudnia 2017r. – ewidencja ludności).

Analiza dokumentacji związanej z zatrudnieniem pracowników socjalnych wykazała, że nie są spełnione, w tym zakresie, warunki do świadczenia pracy socjalnej.

Celem dokonania oceny spełniania drugiego alternatywnego warunku zatrudnienia pracowników socjalnych (min. 50 środowisk objętych pracą socjalną na 1 pracownika) poproszono Dyrektora o przedłożenie informacji na ten temat. Na podstawie informacji z 7 sierpnia 2018 r. pn. „Wykaz pracowników socjalnych wg rejonów”, na dzień kontroli, faktycznie pracę w rejonach realizowało 58 pracowników socjalnych, jednocześnie pobierało dodatek z tytułu pracy socjalnej w środowisku. Wyżej wymienieni pracownicy mają przypisane rejonu - od 10 (w jednym przypadku) do 66 (w jednym przypadku) czynnych środowisk przypadających na pracownika (średnio na pracownika przypadają ok. 53,9 środowisk). Przy czym najmniej środowisk obejmuje pracą socjalną osoba zatrudniona od czerwca do sierpnia br. Ustalono, że 1 pracownik socjalny ma 10 środowisk, czterech od 29 do 39, dwunastu od 40 do 50, trzydziestu trzech od 51 do 60, ośmiu od 61 do 66. Nie jest spełniony warunek dotyczący objęcia pracą socjalną maksymalnie 50 środowisk, nie można zatem uznać, że spełniony jest ustawowo wskazany, alternatywny do wymogu zatrudnienia pracowników socjalnych w stosunku do liczby mieszkańców - warunek. Wymagania ustawowe odnoszą się do nie więcej niż 50 rodzin i osób samotnie gospodarujących objętych pracą socjalną na 1 pracownika. Ustawodawca dopuszcza niższą liczbę środowisk przypadających na 1 pracownika socjalnego, z czym mamy do czynienia w przypadku

17 pracowników kontrolowanego Ośrodka, natomiast wskazuje górną granicę, która w przypadku 41 pracowników została przekroczona.

Spadła liczba rodzin i osób samotnie gospodarujących objętych pracą socjalną. Analiza sprawozdań MRPiPS – 03 wykazała, że w 2017 roku zmniejszyła się o 197 liczba rodzin i osób samotnie gospodarujących otrzymujących pomoc w postaci pracy socjalnej. W 2016 r. z pomocy w postaci pracy socjalnej skorzystało 3.186 osób i rodzin samotnie gospodarujących, a na koniec 2017 r. 2.989 (spadek o 6%). Jednocześnie, równolegle zauważalne jest sukcesywne zmniejszenie rzeczywistej liczby rodzin i osób objętych pomocą społeczną z 3.090 do 2.868 w 2017 r. (spadek o ok. 7 %). Kierownik Działu Pomocy Środowiskowej wyjaśniła, że jest kilka czynników, które wpłynęły na spadek liczby rodzin i osób objętych pracą socjalną, m.in. wypłata rodzinom świadczeń z tytułu 500+, spadek bezrobocia oraz obniżenie wieku emerytalnego. Kontrolujący wskazują jednak, że potrzeba pracy socjalnej, nie zawsze jest zależna od sytuacji finansowej rodziny.

(Dowód: akta kontroli str.61- 88)

Zadanie w zakresie wskaźnika zatrudnienia pracowników socjalnych realizowane z uchybieniami.

Ad. 2. Kwalifikacje pracowników socjalnych;

Zadania z zakresu pomocy społecznej mogą realizować osoby zatrudnione na stanowisku kierującego jednostką oraz pracownika socjalnego, spełniające wymagania kwalifikacyjne określone w ustawie z dnia 12 marca 2004r. o pomocy społecznej. Kwalifikacje Dyrektora określa art. 122 ustawy o pomocy społecznej, zgodnie z którym „osoby kierujące jednostkami organizacyjnymi pomocy społecznej są obowiązane posiadać co najmniej 3-letni staż pracy w pomocy społecznej oraz specjalizację z zakresu organizacji pomocy społecznej”. Kwalifikacje pracownika socjalnego określa art. 116 ww. ustawy.

Kontrolujący ustalili, że pracownicy socjalni, których akta badano w dniu kontroli posiadają kwalifikacje do wykonywania zawodu na zajmowanym stanowisku.

W dniu kontroli ocenie poddano kwalifikacje pracowników socjalnych zatrudnionych po dniu kontroli, tj. 31 maja 2016 r. w MOPS (w tym zastępstwa) – 10 pracowników.

Z analizy akt osobowych pracowników socjalnych wynika, że posiadają oni kwalifikacje

wymagane na zajmowanym stanowisku - zgodnie z wymogami art. 116 i 156 ustawy o pomocy społecznej. Wszyscy pracownicy socjalni posiadają wykształcenie wyższe – z czego 3 - ukończyło studia na kierunku pedagogika ze specjalnością praca socjalna, 5 ukończyło studia o kierunku praca socjalna. Trzech pracowników ukończyło pedagogikę ze specjalnością inną niż praca socjalna (rok ukończenia 2001, 2013). W stosunku do tych pracowników, skontrolowano akta pod kątem realizacji 330 godzin przedmiotów i 240 godzin praktyk zawodowych, wskazanych w *rozporządzeniu Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 25 stycznia 2008 roku w sprawie specjalności przygotowującej do zawodu pracownika socjalnego realizowanej w szkołach wyższych (Dz. U. z 2008 roku Nr 27, poz. 158 – data wejścia rozporządzenia w życie - 1 października 2008 r.)*. Zrealizowanie minimum programowego w przebiegu studiów jest równoznaczne z uzyskaniem uprawnień do wykonywania zawodu pracownika socjalnego na podstawie przepisu art. 116 ust. 1 pkt 3 i ust. 1a ustawy z dnia 12 marca 2004 roku o pomocy społecznej (Dz. U. z 2018 r. poz. 1508). Stwierdzono, że pracownicy Ci zrealizowali wymagane rozporządzeniem jak wyżej minimum programowe, mają zatem prawo do wykonywania zawodu pracownika socjalnego.

Nie wszyscy pracownicy socjalni podnoszą kwalifikacje zawodowe poprzez udział w szkoleniach.

Zgodnie z art. 119 ust. 2 pkt 6 ustawy o pomocy społecznej, pracownik socjalny obowiązany jest podnosić swoje kwalifikacje zawodowe poprzez udział w szkoleniach i samokształcenie. W trakcie kontroli stwierdzono, że w badanym okresie (2017-2018), w szkoleniach merytorycznych z zakresu pomocy społecznej uczestniczyło 53 pracowników socjalnych, z czego: 13 uczestniczyło w 1 szkoleniu, 16 uczestniczyło w 2 szkoleniach, 13 uczestniczyło, 6 w 4 szkoleniach, 3 w 5 szkoleniach, 1 w 7 szkoleniach 1 w 8 szkoleniach. W największej liczbie szkoleń uczestniczyli pracownicy z krótkim stażem pracy (na zastępstwo). 7 pracowników socjalnych nie uczestniczyło w szkoleniach. Spośród 7 pracowników, którzy nie uczestniczyli w szkoleniach w 2017 i 2018 r. - 4 osoby, to pracownicy z najdłuższym stażem pracy (zatrudnieni w Ośrodku w 1990 i 1991r., 1998). Tematyka szkoleń, w których uczestniczyli pracownicy socjalni to m.in.: zrozumieć dziecko z FASD, czynności pracownika socjalnego wykonywane w procesie przyznawania świadczeń w trybie administracyjnym ze świadczoną pracą socjalną, przeciw przemocy, odporność psychiczna – nasza wewnętrzna siła, praca pracownika socjalnego z osobami z zaburzeniami psychicznymi, dziecko w rodzinie z problemem alkoholowym - charakterystyka i formy pomocy, pracownik socjalny i asystent

rodziny - a rola kierownika OPS w podziale zadań między nimi, współpraca asystenta rodziny z pracownikiem socjalnym, zmiany w prawie karnym, istotne dla osób pracujących w obszarze przeciwdziałania przemocy w rodzinie, pomaganie męczy, trudne sytuacje zespołów interdyscyplinarnych i grup roboczych, indywidualny plan pomocy rodzinie, procedura odebrania dziecka.

Kontrolujący ustalili, że Ośrodek przygotowuje się do przeprowadzenia zmian organizacyjnych, polegających na rozdzieleniu pracy socjalnej od czynności administracyjnych.

Ośrodek w 2017 r. rozpoczął realizację projektu pod nazwą „Gotowi Do Zmiany MOPS”. Projekt zakłada oddzielenie pracy socjalnej od obowiązków administracyjnych. **Poza zmianami organizacyjnymi założono przeprowadzanie licznych szkoleń dla całej kadry, a w szczególności dla pracowników socjalnych.** Prace związane z kwalifikacją wniosku trwały od czerwca 2017 r.. W projekcie zaplanowano m.in. przeprowadzenie szkoleń dla wszystkich pracowników. i przyjęto, że w ramach projektu pracownicy będą uczestniczyli w szkoleniach podnoszących ich kompetencje zawodowe. Mając na uwadze przygotowanie projektu, w którym wszyscy pracownicy będą objęci kompleksową ofertą szkoleniową racjonalizowano wydatki na szkolenia. Na bieżąco realizowano tylko te, niezbędne dla pracowników wymagających pogłębienia wiedzy i umiejętności. Planowane szkolenia będą dotyczyły między innymi zakresu :

- model systemowy pracy socjalnej- trójpodział pracy;
- pogłębienie umiejętności w zakresie pracy socjalnej z : osobami bezrobotnym, niezaradnymi życiowo, bezdomnymi, z zaburzeniami psychicznymi, rodzinami osób starszych i niepełnosprawnych;
- podniesienie kwalifikacji w zakresie pracy z rodzicem biologicznym;
- organizacja społeczności lokalnej;
- pogłębienie umiejętności pracowników w zakresie monitoringu środowisk z problemami wypełniania funkcji opiekuńczo-wychowawczej, potencjalnych zagrożeń i zgłoszeń interwencyjnych;
- trening kompetencji asystenta rodziny;
- wzmocnienie kompetencji w zakresie przeciwdziałania przemocy wobec dziecka w rodzinie- pomoc dla dziecka i jego rodziców itp.

Z wyjaśnień Kierownika Działu wynika, że z uwagi na powyższe obecnie, wstrzymano się

z przeprowadzaniem bieżących szkoleń.

(Dowód: akta kontroli str.61-90, 215-248)

Zadanie realizowane z uchybieniami w zakresie podnoszenia przez pracowników socjalnych kwalifikacji poprzez udział w szkoleniach.

Ad. 3. Planowanie i realizacja pracy socjalnej.

Oferta świadczeń i realizacja pracy socjalnej jest adekwatna do stwierdzonych potrzeb i problemów występujących w rodzinie.

Praca socjalna zgodnie z zapisami art. 45 ustawy z dnia 12 marca 2004r. o pomocy społecznej świadczona jest na rzecz poprawy funkcjonowania osób i rodzin w ich środowisku społecznym i świadczona jest w celu rozwinięcia lub wzmocnienia ich aktywności i samodzielności życiowej.

Z danych statystycznych (MRPiPS-03) wynika, że w 2017r. na 3039 rodzin korzystających z różnych form pomocy bez względu na rodzaj, formę i źródło finansowania - pracą socjalną objęto 2.989 rodzin tj. 98%, w tym 259 rodzin została objęta pomocą wyłącznie w postaci pracy socjalnej, co stanowi 8,5 % rodzin objętych wsparciem. W 2016 r. statystyka ta przedstawiała się następująca: 4056 rodzin korzystało z różnych form pomocy - pracą socjalną objęto 3.186 rodzin, co stanowiło 78% rodzin, w tym 241 rodzin zostało objęte pomocą wyłącznie w postaci pracy socjalnej, co stanowi 5,9% rodzin. **Można zauważyć, że wzrasta odsetek rodzin objętych wsparciem w postaci pracy socjalnej.** Z analizy wynika, że największy odsetek tj. ok. 10% osób (189) objętych wsparciem w 2017 r. wyłącznie w postaci pracy socjalnej z pomocy społecznej korzystało średnio 1-3 lata. 42% osób korzystających z pomocy społecznej w 2017 r. z pracy socjalnej korzystało już dłużej niż 6 lat. W celu dokonania oceny, czy właściwie pracownicy socjalni oceniają potrzebę świadczenia pracy socjalnej, oraz jakie działania na rzecz rodziny były podejmowane - skontrolowano dokumentację 5 rodzin, wybranych według występujących problemów: niepełnosprawność, bezdomność, bezradność w sprawach opiekuńczo-wychowawczych, rodzina niepełna, wielodzietność. Ocenie poddano również sposób wypełniania formularza rodzinnego wywiadu środowiskowego pod względem planowania pomocy, w tym potrzebę prowadzenia pracy socjalnej.

Akta poddane kontroli :

- 1) rodziny niepełnej - Klient A.
- 2) rodziny wielodzietnej - Klient B.
- 3) osoba bezdomna - Klient C
- 4) rodziny z problemami opiekuńczo-wychowawczymi - Klient D
- 5) rodziny z niepełnosprawnością - Klient E

Poddając ocenie sposób wypełniania formularza rodzinnego wywiadu środowiskowego pod względem planowania pomocy, w tym potrzebę prowadzenia pracy socjalnej stwierdzono na podstawie przedłożonej dokumentacji, że **we wszystkich środowiskach istniała konieczność świadczenia pracy socjalnej**, a działania podejmowane w stosunku do rodzin uwzględniają występujące tam potrzeby.

W opinii kontrolujących, w badanych przypadkach, Ośrodek prowadził usystematyzowaną, kompleksową ukierunkowaną na osiągnięcie celów pracę socjalną.

Z kontrolowanej dokumentacji wynika, że w przypadku rodzin ze złożonymi problemami, oferta wsparcia ze strony Ośrodka Pomocy Społecznej jest szeroka, podejmowane są działania w kierunku zapewnienia środków finansowych w formie zasiłku stałego, okresowego i celowego, jak również pomocy usługowej (asystenta rodziny), poradnictwo, praca socjalna oraz pomocy rzeczowej (dożywianie dzieci w szkole, posiłki dla dorosłych, paczki żywnościowe). Przykładem jest tutaj (klient D), gdzie rodzina boryka się z problemem opiekuńczo – wychowawczym, problemem z uzależnieniem oraz niepełnosprawnością. Oprócz finansowego wsparcia rodziny poprzez pomoc w postaci posiłków w szkole, dodatku mieszkaniowego, skierowania na żywność z FEAD, zasiłku stałego, zasiłku okresowego i celowego, prowadzona jest usystematyzowana praca socjalna. Pracownik socjalny utrzymuje stały kontakt z placówkami oświaty, do których uczęszczają dzieci, kuratorem sądowym, gdyż rodzice mają ograniczoną władzę rodzicielską oraz asystentem rodziny. Pracownik monitoruje sytuację dzieci, łącznie z ich wynikami w szkole. Z uwagi na złożoność problemów rodziny Ośrodek działa na wielu płaszczyznach tj. pomoc przy uzyskaniu dofinansowania do likwidacji barier architektonicznych, (z uwagi na występującą w rodzinie niepełnosprawność), pomoc w wyjściu z uzależnienia poprzez monitorowanie przebiegu terapii odwykowej. Oferta świadczeń dostosowana jest do stwierdzonych potrzeb i zdiagnozowanych problemów występujących w rodzinie. Kolejny przykład (klient E) - rodzina z problemem niepełnosprawności i długotrwałą chorobą korzysta z usług opiekuńczych, 3 godziny tygodniowo. Opiekę nad niepełnosprawnym mężem sprawuje żona, która z tego tytułu pobiera specjalny zasiłek opiekuńczy. Przy wsparciu pracownika

socjalnego rodzina spłaca zadłużenie za czynsz, korzysta również z pomocy żywnościowej FEAD. Pracownik socjalny systematycznie monitoruje sytuację zdrowotną oraz spłacanie zadłużenia w Spółdzielni.

Pracownicy socjalni nie ograniczają się jedynie do wypłacania zasiłków, lecz problem starają się rozpatrywać całościowo. Przykładem jest Klient A, w sprawie, którego Ośrodek podjął działania wybiegające poza wnioskowaną pomoc. Klient wnosił o przyznanie pomocy w formie zasiłku na opał. Podczas przeprowadzania wywiadu środowiskowego pracownik socjalny zauważył, że klient wymaga również pomocy lekarskiej. Niezwłocznie pracownik umówił wizytę domową specjalisty, przy której również był obecny. W wyniku zaleceń lekarza klientka ma zostać umieszczona w szpitalu psychiatrycznym (bez zgody). Obecnie prowadzone jest postępowanie w Sądzie

W każdym kontrolowanym przypadku, w dokumentacji znajduje się „Plan pracy z rodziną” określający diagnozę, problem główny, działania, termin realizacji oraz uzyskane efekty. W każdym przypadku, zaplanowaną rodzinie pracę socjalną - odnotowano w „karcie pracy socjalnej, która zawiera wyszczególnione działania na rzecz rodziny, termin oraz sposób realizacji. Jednocześnie, w każdym przypadku odnotowywane są wizyty w środowisku i podjęte działania. W planach pracy wskazano przykładowe obszary jakie powinny być przedmiotem badania przez pracowników socjalnych. I tak, np. w obszarze relacji rodzinnych, określono:

- wskazanie możliwości form spędzania wolnego czasu;
- kierowanie do specjalistycznego poradnictwa (terapeuta, specjalista ds. pracy z rodziną, psycholog);
- pomoc w rozwiązywaniu konfliktów w rodzinie. Przeanalizowano również informacje dotyczącą realizacji pracy socjalnej w kontekście długości korzystania z pomocy społecznej.

Praca socjalna prowadzona przez pracowników Miejskiego Ośrodka Pomocy Społecznej w Zielonej Górze w oparciu o skontrolowaną dokumentację nie budzi zastrzeżeń.

W ocenie kontrolujących natomiast, istnieje potrzeba, aby na terenie gminy uruchomić miejsca całodobowego wsparcia.

Klient C od 23.04.2017 r. przebywał w Domu Rozwoju Osobistego, prowadzonego przez fundację RONDO, wcześniej przez kilka miesięcy sypiał na klatkach schodowych. W trakcie pobytu w Schronisku stan zdrowia klienta się pogarszał, miał problemy z poruszaniem i samoobsługą. Wnioskiem z 05.12.2017 r. syn wniósł o umieszczenia klienta w Domu Pomocy Społecznej. Tego samego dnia, został przeprowadzony wywiad środowiskowy,

w którym klient również zawnioskował o umieszczenie go w Domu Pomocy Społecznej. Z zaświadczenia lekarskiego wynika, iż klient nie wymaga leczenia szpitalnego, lecz ze względu na stan zdrowia, całodobowej opieki. Usługi opiekuńcze były niewystarczające. Z uwagi na ZZA, konieczna była konsultacja lekarza psychiatry, która miała miejsce w grudniu 2017 r., 02.03.2018 r. pozyskano odpowiednie miejsce w placówce całodobowego wsparcia i tego samego dnia Klient został umieszczony w DPS w Toruniu. Celem złożenia wniosku w ZUS i uzyskania przez klienta świadczenia emerytalnego pracownik socjalny ustalił zakłady pracy, w których klient pracował. Skompletowane dokumenty zostały przekazane pracownikowi socjalnemu w Domu Pomocy Społecznej w Toruniu.

Założeniem ustawodawcy było, aby w placówkach dla osób bezdomnych nie przebywały osoby, które nie mogą samodzielnie funkcjonować w codziennym życiu. I choć wiek, ani niepełnosprawność nie są powodem, dla którego osoba wymagająca wsparcia nie mogłaby być skierowana np. do schroniska dla osób bezdomnych, osoby takie powinny uzyskać pomoc w jednostkach, które są przygotowane do świadczenia usług osobom wymagającym całodobowej opieki (np. dom pomocy społecznej) lub wymagającym usług opiekuńczych (np. rodzinnych domach pomocy). W opinii kontrolujących wskazanym byłoby aby na terenie gminy zapewnić miejsca całodobowego wsparcia nie tylko dla osób bezdomnych wymagających opieki, ale również dla osób, które przebywają w środowisku i oczekują na umieszczenie w placówce całodobowego wsparcia. Zdaniem kontrolujących najlepszym rozwiązaniem byłoby uruchomienie takiej formy wsparcia, która stanowiłaby odpowiedź na rosnące zapotrzebowanie w gminie na tę formę usług opiekuńczych, świadczonych całodobowo, i która zabezpieczałaby również potencjalne potrzeby.

(Dowód: akta kontroli str.91-210)

Ocena realizacji zaleceń wydanych na skutek przeprowadzonej kontroli problemowej w jednostce 31 maja 2016 r.

Zalecenia o treści:

- Dostosować zatrudnienie pracowników socjalnych do wymogów wskazanych w zapisach art. 110 ust. 11 ustawy z dnia 12 marca 2014 r. o pomocy społecznej ;
- Umożliwić podnoszenie kwalifikacji pracowników socjalnych poprzez udział w szkoleniach tematycznych z zakresu pomocy społecznej zgodnie z art. 119 ust. 2 pkt 6 ustawy o pomocy społecznej

mają szansę pełnej realizacji w momencie, gdy jednostka wdroży projekt związany z oddzieleniem pracy socjalnej od czynności administracyjnych.

Zalecenie o treści,

- Przy planowaniu i realizacji pomocy osobie/rodzinie, stosować zasady i wskazówki zawarte w „Raporcie z oceny sposobu planowania pomocy klientowi” (art. 2 ust.1 i art. 3 ust. 1 cyt. Ustawy o pomocy społecznej)

zostało zrealizowane w pełni.

Za stwierdzone uchybienia odpowiedzialny jest Dyrektor Miejskiego Ośrodka Pomocy Społecznej w Zielonej Górze.

Na tym kontrolę zakończono.

O przeprowadzeniu kontroli dokonano wpisu do książki kontroli znajdującej się w Miejskim Ośrodku Pomocy Społecznej, pod pozycją nr 5.

WNIOSKI:

1. Pracownicy socjalni posiadają wymagane kwalifikacje na zajmowanym stanowisku.
2. Miejski Ośrodek Pomocy Społecznej nie spełnia wymaganego ustawą wskaźnika zatrudnienia pracowników socjalnych.
3. Nie wszyscy pracownicy socjalni podnoszą swoje kwalifikacje poprzez udział w szkoleniach tematycznych z zakresu pomocy społecznej.
4. Pomoc w postaci pracy socjalnej jest adekwatna do rozpoznanych problemów osób/rodzin.
5. Istnieje potrzeba zapewnienia alternatywnych form całodobowej opieki, osobom, które oczekują na takie miejsce w uprawnionych placówkach.

Wniosek zawarty w punkcie 2 stanowi istotne uchybienie, wniosek w punkcie 3 stanowi uchybienie. Wniosek zawarty w punkcie 5 stanowi sugestię.

Pouczenie

Na podstawie § 16 rozporządzenia Ministra Polityki Społecznej z dnia 23 marca 2005r. w sprawie nadzoru i kontroli w pomocy społecznej (Dz. U. Nr 61, poz. 543 ze zm.) kierownik jednostki może odmówić podpisania protokołu kontroli, składając, w terminie 7 dni od dnia jego otrzymania, wyjaśnienie przyczyny odmowy. Odmowa podpisania protokołu przez kierownika jednostki nie stanowi przeszkody do podpisania protokołu przez zespół inspektorów i sporządzenia zaleceń pokontrolnych.

Kierownikowi jednostki podlegającej kontroli przysługuje prawo zgłoszenia, przed podpisaniem protokołu kontroli, umotywowanych zastrzeżeń dotyczących ustaleń zawartych w protokole. Zastrzeżenia zgłasza się na piśmie do dyrektora Wydziału Polityki Społecznej Lubuskiego Urzędu Wojewódzkiego w terminie 7 dni od dnia otrzymania protokołu kontroli.

W przypadku zgłoszenia zastrzeżeń do protokołu kontroli, termin odmowy podpisania protokołu wraz z podaniem jej przyczyn biegnie od dnia doręczenia kierownikowi jednostki podlegającej kontroli stanowiska dyrektora Wydziału Polityki Społecznej Lubuskiego Urzędu Wojewódzkiego wobec zastrzeżeń.

Pisemne zastrzeżenie do ustaleń zawartych w protokole kontroli są poddawane analizie przez kontrolujący daną jednostkę zespół inspektorów. Zespół inspektorów przeprowadza dodatkowe czynności kontrolne, jeżeli z analizy zastrzeżeń wynika potrzeba ich podjęcia. Z przeprowadzonych dodatkowych czynności kontrolnych sporządza się protokół.

Jeżeli zespół inspektorów stwierdzi zasadność zastrzeżeń, dokonuje zmian w protokole kontroli. W razie nieuwzględnienia zastrzeżeń, w całości lub części, zespół inspektorów zajmuje stanowisko na piśmie i przekazuje je do akceptacji Dyrektora Wydziału Polityki Społecznej Lubuskiego Urzędu Wojewódzkiego. Stanowisko w sprawie zgłoszonych zastrzeżeń przekazuje się kierownikowi jednostki podlegającej kontroli.

Niniejszy protokół kontroli sporządzono w trzech jednobrzmiących egzemplarzach, z których jeden otrzymuje Prezydent Miasta Zielona Góra, drugi Dyrektor Miejskiego Ośrodka Pomocy Społecznej w Zielonej Górze, trzeci pozostaje w aktach WPS LUW .

Kontrolujący:

**Dyrektor Miejskiego Ośrodka Pomocy Społecznej
w Zielonej Górze**

Teresa Ozimek

Starszy Inspektor Wojewódzki
w Oddziale Nadzoru i Kontroli
w Pomocy Społecznej
w Wydziale Polityki Społecznej

-podpis nieczytelny-

dr Mieczysław Jerulank

Małgorzata Rodak

Inspektor Wojewódzki
w Oddziale Nadzoru i Kontroli
w Pomocy Społecznej
w Wydziale Polityki Społecznej

Gorzów Wlkp., 14 września 2018r.

Zielona Góra, 20 września 2018r.