

(48)

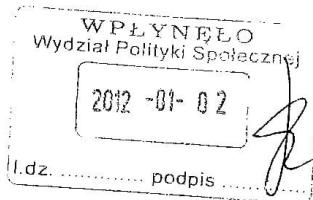
MINISTERSTWO PRACY I POLITYKI SPOŁECZNEJ
DEPARTAMENT POMOCY I INTEGRACJI SPOŁECZNEJ
 ul. Nowogrodzka 1/3/5, 00 - 513 Warszawa, tel. + 48 22 66 11 277, fax. + 48 22 66 11 276
 www.mpips.gov.pl, E-Mail: sekretariat.DPS@mpips.gov.pl

DPS-VII-074 - - ZG 1/11

Warszawa, 27 grudnia 2011 r.

*o. pismo
2.01.2012*

[Signature]



Pani Grażyna Jelska
Zastępca Dyrektora
Wydziału Polityki Społecznej
Lubuskiego Urzędu Wojewódzkiego

W odpowiedzi na pismo znak PS-I.431.3.5.2011AKac dotyczące zajęcia stanowiska w sprawie wskaźnika zatrudnienia pracowników zespołu terapeutyczno-opiekuńczego w domu pomocy społecznej, uprzejmie wyjaśniam, że:

Celem wprowadzania w domach pomocy społecznej standardów świadczonych usług było podniesienie jakości sprawowanej opieki wobec tej kategorii klientów pomocy społecznej. Jednym z poważniejszych problemów w sprawowaniu opieki jest udzielanie takiego wsparcia, którego efektem jest optymalny poziom samodzielności mieszkańca w jak najdłuższym przedziale czasowym. Osiągnięcie tego celu jest trudne i złożone oraz wymaga ustawicznego „bycia” z mieszkańcem. Usprawnianie sposobu sprawowanej opieki w domach pomocy społecznej to przede wszystkim praca zespołu terapeutyczno-opiekuńczego, składającego się z wykwalifikowanego personelu, który jest merytorycznie przygotowany do pracy z mieszkańcem i pełni funkcje pracowników pierwszego kontaktu, którzy spędzają czas bezpośrednio z mieszkańcami. W zespole terapeutyczno - opiekuńczym powinni być zatrudnieni tacy specjaliści jacy są konieczni w związku z potrzebami mieszkańców. Nie oznacza to, że specjaliści ci powinni być zatrudnieni na pełnym etacie jeśli nie ma to uzasadnienia merytorycznego. W związku z tym zawsze przyjmowano metodę przeliczania wskaźnika zatrudnienia w przeliczaniu na pełne etaty, co nie oznacza nie liczenia do wskaźników tych osób, które zatrudnione są na część etatu lub na umowę zlecenia.

Użycie w §6 ust.2. pkt 3 sformułowania „w pełnym wymiarze” należy traktować jako sumowanie czasu pracy osób, które zostały zatrudnione w placówce na część etatu. Zgodnie z zapisem tego paragrafu dom np. nie ma obowiązku zatrudniania psychologa, a zapewnienia mieszkańcom z nim kontakt. Jeśli w bliskości domu funkcjonuje np. poradnia, która zapewni mieszkańcom taki kontakt, to należy takie postępowanie uznać za właściwe. Podobnie zresztą jak zatrudnienie psychologa np. na umowę zlecenie.

Licząc wskaźniki zatrudnienia pracowników zespołów terapeutyczno-opiekuńczych należy brać pod uwagę rzeczywisty stan zatrudnienia w domu. Podany przez Panią Dyrektora przykład długotrwałej nieobecności etatowego pracownika domu ze względu na urlop macierzyński czy wychowawczy wskazuje na konieczność okresowego zatrudniania pracowników czy wprowadzenia wolontariuszy odwiedzających dom, którzy faktycznie będą spędzać czas z mieszkańcami. Zdaje sobie sprawę, iż precyzyjne ustalenie czasu pracy osób na umowę zlecenie czy wolontariuszy nie jest łatwe, ale jednak możliwe, i istnieją metody rozliczania takich osób z faktycznego czasu pracy, które mogą zostać wprowadzone w domu, aby można było ustalić procentowy udział ich czasu pracy w zespole terapeutyczno-opiekuńczym.

ZASTĘPCA DYREKTORA
Departamentu Pomocy
i Integracji Społecznej

Anna Prekurat
Anna Prekurat

50

MINISTERSTWO PRACY I POLITYKI SPOŁECZNEJ
DEPARTAMENT POMOCY I INTEGRACJI SPOŁECZNEJ
 ul. Nowogrodzka 1/3/5, 00-513 Warszawa, tel: +48 22 661 12 77, fax +48 22 661 12 76
 www.mpips.gov.pl, e-mail: sekretariat.dps@mpips.gov.pl

DPS-V.074.18.2015.WW
 L. dz. 1253

Warszawa 2 lutego 2015 r.

Pan
Piotr Mazurek
Dyrektor
Domu Pomocy Społecznej
dla Kombatantów
w Zielonej Górze

Odpowiadając na pismo z dnia 11 lutego 2015 r., przekazane drogą elektroniczną, w sprawie wyjaśnienia wątpliwości dotyczących indywidualnych planów wsparcia mieszkańca domu pomocy społecznej Departament Pomocy i Integracji Społecznej przekazuje poniższe wyjaśnienia, informując jednocześnie, że nie jest możliwe przesłanie kopii pisma Departamentu z 2008 roku.

Przepisy rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 23 sierpnia 2012 r. w sprawie domów pomocy społecznej (Dz. U. poz. 964) określają, że w skład zespołu terapeutyczno-opiekuńczego wchodzi w szczególności pracownicy domu pomocy społecznej, którzy bezpośrednio zajmują się wspieraniem mieszkańców. Możliwe jest uwzględnianie – przy ustalaniu wskaźnika zatrudnienia pracowników zespołu terapeutyczno-opiekuńczego, zatrudnionych w pełnym wymiarze czasu pracy – np. wolontariuszy, stażystów, praktykantów, jeżeli pracują bezpośrednio z mieszkańcami domu, przy czym udział tych osób nie może przekroczyć 30% ogólnej liczby osób zatrudnionych w w/w zespole.

Pracownikiem pierwszego kontaktu i osobą koordynującą działania wynikające z indywidualnego planu wsparcia mieszkańca jest pracownik DPS, wskazany przez mieszkańca domu.

W związku z tym w opinii Departamentu osoba świadcząca usługi fryzjerskie, zatrudniona w domu pomocy społecznej, może być uwzględniana przy ustalaniu wskaźnika zatrudnienia jedynie w takiej części, która przeznaczona jest na koordynowanie działań wynikających z indywidualnego planu wsparcia mieszkańca.

Zgodnie z ustawą z dnia 12 marca 2004 r. o pomocy społecznej (tekst jedn. Dz. U. z 2015 r. poz. 163) domy pomocy społecznej świadczą usługi bytowe, opiekuńcze, wspomagające i edukacyjne na poziomie obowiązującego standardu, w zakresie i formach

Potwierdzam za zgodnością
 data 21.09.2015 podpis...
 DYREKTOR
 Domu Pomocy Społecznej dla
 Kombatantów w Zielonej Górze
 Piotr Mazurek

wynikających z indywidualnych potrzeb osób w nim przebywających, więc indywidualne plany wsparcia mieszkańca, opracowywane z jego udziałem, nie mogą być przygotowywane według jednego schematu, wzoru, formularza, obowiązującego dla wszystkich typów domów i dla wszystkich mieszkańców. Nie można zapominać, że podstawą indywidualnego planu wsparcia realizowanego po przyjęciu osoby do DPS jest aktualna sytuacja, ustalona przez pracownika socjalnego DPS w miejscu zamieszkania lub pobytu danej osoby.

W praktyce przyjęło się, że każdy DPS przygotowuje własne zasady opracowywania indywidualnych planów wsparcia mieszkańców i oceny ich realizacji, w tym terminów dokonywania tych ocen. Przepisy w zakresie domów pomocy społecznej nie nakładają na DPS obowiązków w zakresie przeprowadzania oceny realizacji indywidualnych planów wsparcia mieszkańca.

ZASTĘPCA DYREKTORA
Departamentu Pomocy i Integracji Społecznej
Anna Prekurat
Anna Prekurat

Potwierdzam za zgodą Dyrektora
data 21.09.2015 podpis *mgr Piotr Mazurek*
Dyrektor
Kombazylów w Zimnej Górze

47

MINISTERSTWO RODZINY, PRACY I POLITYKI SPOŁECZNEJ
 DEPARTAMENT POMOCY I INTEGRACJI SPOŁECZNEJ
 ul. Nowogrodzka 1/3/5, 00-513 Warszawa, tel. +48 22 661 12 77, fax +48 22 661 12 76
 www.mpips.gov.pl, e-mail: sekretariat.dps@mpips.gov.pl

DPS.V.5111.5.182.2016.MZ

Warszawa, 12 października 2016 r.

WPLYNEŁO
 KANCELARIA OGÓLNA
 Lubuskiego Urzędu Wojewódzkiego

Pani
 Grażyna Jelska
 Dyrektor
 Wydziału Polityki Społecznej
 Lubuskiego UW



RPU/121972/2016 P
 Data wpływu: 2016-10-17

Szanowne Pani Dyrektor,

W odpowiedzi na pismo z dnia 26 września br., znak PS-I.9421.1.104.2016.MMik, w sprawie sposobu wyliczania wskaźnika zatrudnienia w zespole terapeutyczno – opiekuńczym w domu pomocy społecznej, uprzejmie informuję.

Posiadanie odpowiedniego wskaźnika zatrudnienia zespołu terapeutyczno – opiekuńczego jest jednym z warunków efektywnej realizacji usług opiekuńczych i wspomagających, świadczonych w domu pomocy społecznej. Podstawowym zadaniem zespołu, o którym mowa, jest opracowywanie indywidualnych programów wsparcia mieszkańców i ich realizacja wspólnie z mieszkańcami.

Zespół składa się w szczególności z pracowników domu, którzy bezpośrednio zajmują się wspieraniem mieszkańców. Koordynatorem działań wynikających z indywidualnego planu wsparcia mieszkańca jest pracownik pierwszego kontaktu, który działa w ramach zespołu terapeutyczno – opiekuńczego.

Przedmiotowe rozporządzenie określa w § 6 ust. 2 pkt 3 wskaźnik zatrudnienia pracowników zespołu terapeutyczno – opiekuńczego, zatrudnionych w pełnym wymiarze czasu pracy w poszczególnych typach domów. Jednocześnie wskazuje, że przy ustalaniu ww. wskaźników zatrudnienia uwzględnia się również wolontariuszy, stażystów (...), przy czym przy wyliczaniu wskaźnika udział tych osób nie może przekroczyć 30% ogólnej liczby osób zatrudnionych w zespole terapeutyczno – opiekuńczym. Nie ma zatem możliwości wliczania do wskaźnika innych osób, niż wymienione w przytoczonym przepisie.

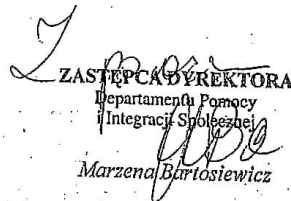


SCP/21248/2016
 ID:00250300147706

Jednocześnie, zgodnie z definicją zawartą w art. 2 Kodeksu Pracy pracownikiem jest osoba zatrudniona na podstawie umowy o pracę, powołania, wyboru, mianowania lub spółdzielczej umowy o pracę.

Zatem, w opinii tut. Departamentu, za pracownika domu, o którym mowa w § 3 ust. 2 rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Społecznej dnia 23 sierpnia 2012 r. w sprawie domów pomocy społecznej (Dz. U. z 2012 r. poz. 964), nie można uznać osoby świadczącej pracę odpłatnie, w ramach przepisów prawa cywilnego, np. na podstawie umowy o dzieło czy też umowy zlecenia.

Jednocześnie informuję, że niniejsze stanowisko nie może być podstawą wykładni powszechnie obowiązującego prawa i nie jest wiążące dla organów podejmujących decyzje w indywidualnej sprawie. Ministerstwo Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej nie znając wszystkich okoliczności konkretnej sprawy, ani nie mając podstaw do ich pełnego wyjaśnienia nie może wypowiadać się w kwestii indywidualnego stosowania przepisów prawa.


ZASTĘPCA DYREKTORA
Departamentu Pomocy
i Integracji Społecznej
Marzena Bartosiewicz

- jak wejść przepisy (od 10% miękkie).

MINISTERSTWO RODZINY, PRACY I POLITYKI SPOŁECZNEJ
DEPARTAMENT POMOCY I INTEGRACJI SPOŁECZNEJ

ul. Nowogrodzka 1/3/5, 00-513 Warszawa, tel. +48 22 661 12 77, fax. +48
 22 661 12 76

www.mrpips.gov.pl, e-mail: sekretariat.dps@mrpips.gov.pl

DPS.V. 5111.243.2017.ZP



Data wpływu: 2017-03-28

WPLYNEŁO	
KANCELARIA OGÓLNA	
Lubuskiego Urzędu Wojewódzkiego	
Warszawa, dnia 22.03.2017 r.	
28 -03- 2017	
Ilość zał.	Podpis

Pani
 Grażyna Jelska

Dyrektor
 Wydziału Polityki Społecznej

Lubuski Urząd Wojewódzki
 w Gorzowie Wlkp.

Stanowisko Pani Dyrektora

Odpowiadając na pismo Nr PS-I.9421.3.1.2017.MMik z dnia 20 lutego 2017 r. w sprawie wskaźnika zatrudnienia w domu pomocy społecznej, przedstawiam następujące stanowisko:

Stosownie do przepisu par. 6 ust. 2 pkt 3 rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 23 sierpnia 2012 r. w sprawie domów pomocy społecznej (Dz. U. z 2012 r. poz. 964 ze zm.), posiadanie wskaźnika zatrudnienia pracowników zespołu terapeutyczno-opiekuńczego, zatrudnionych w pełnym wymiarze czasu pracy w odpowiednim typie domu jest jednym z warunków efektywnej realizacji usług opiekuńczych i wspomagających. Zgodnie z par. 2 ust. 3 rozporządzenia, do podstawowych zadań zespołów terapeutyczno-opiekuńczych należy opracowywanie indywidualnych planów wsparcia mieszkańców oraz wspólna realizacja tych planów z mieszkańcami.

Zespoły terapeutyczno-opiekuńcze składają się w szczególności z pracowników dps-u, którzy bezpośrednio zajmują się wspieraniem mieszkańców. W opinii Departamentu, tacy pracownicy powinni być zaliczani w pełnym wymiarze zatrudnienia do wskaźnika zatrudnienia.

Natomiast pracownicy pierwszego kontaktu, którzy działają w ramach zespołów terapeutyczno-opiekuńczych (stosownie do przepisu par. 3 ust. 3 rozporządzenia), zaliczani być powinni w takiej części etatu do pracowników zespołu, w jakiej zajmują się opracowywaniem indywidualnych planów wsparcia oraz ich realizacją wspólnie z mieszkańcami.

Podstawowe zadania pokojowej nie mieszczą się w podstawowych zadaniach zespołów terapeutyczno-opiekuńczych. Osoby na tym stanowisku mogą być jednak zaliczane do wskaźnika zatrudnienia pod warunkiem, że pokojowa jest pracownikiem pierwszego kontaktu lub w ramach wykonywanych czynności pracuje z mieszkańcem, ucząc go podstawowych czynności w zakresie utrzymywania higieny osobistej, utrzymywania czystości w swoim pokoju itp. lub podtrzymywania takich umiejętności. Wówczas zalicza się ją do zespołu w takiej części etatu, jaką przeznacza na realizację takich zadań.

Zaliczanie wszystkich pokojowych w pełnym wymiarze zatrudnienia do pracowników pierwszego kontaktu stanowi pewnego rodzaju zamierzoną przez kierownictwo dps nieprawidłowość w celu osiągnięcia wymaganego wskaźnika zatrudnienia w tych dps-ach, w których nie zatrudnia się wykwalifikowanej kadry. Nie zapewnia to prawidłowej realizacji usług. Takie praktyki nie powinny mieć miejsca, a tam, gdzie występują, powinny być bezwzględnie eliminowane.

Ponadto wydaje się, że wykonywanie zadań pracownika pierwszego kontaktu w wymiarze 0,25 etatu jest nieco zawyżone, chyba że mieszkaniec w ramach zajęć aktywizujących (usługi wspomagające) wykonuje prace pomocnicze pod okiem pracownika i z jego udziałem np. pomaga w pralni, w kuchni, w czynnościach porządkowych w ogrodzie.

W związku z powyższym, Departament informuje, iż podziela stanowisko Wydziału Polityki Społecznej i jednocześnie przypomina, że przy wyliczaniu wskaźnika zatrudnienia uwzględnia się osoby zatrudnione na umowę o pracę oraz inne osoby, wymienione w przepisie, których udział nie może przekroczyć 10% ogólnej liczby osób zatrudnionych w zespole terapeutyczno-opiekuńczym.

2 p.o.a.
ZASTĘPCA DYREKTORA
Departamentu Pomocy
i Integracji Społecznej

Marzena Bartosiewicz

MINISTERSTWO RODZINY, PRACY I POLITYKI SPOŁECZNEJ
 DEPARTAMENT POMOCY I INTEGRACJI SPOŁECZNEJ
 ul. Nowogrodzka 1/3/5, 00-513 Warszawa, tel. +48 22 661 12 77, fax +48 22 661 12 76
www.mrpips.gov.pl, e-mail: sekretariat.dps@mrpips.gov.pl

DPS.V.5111.2.37.2017.KK



Data wpływu: 2018-03-26



Pani
 Grażyna Jelska
 Dyrektor
 Wydziału Polityki Społecznej
 Lubuskiego Urzędu Wojewódzkiego

Szanowne Pani Dyrektor!

W odpowiedzi na pismo znak: PS-I.431.1.3.2017.AKac w kwestii łączenia stanowisk pracy pracowników zespołu terapeutyczno-opiekuńczego w domu pomocy społecznej, informuję, że tuż. Departament w sprawie poruszanej w Pani piśmie zwrócił się o interpretację do Departamentu Prawa Pracy MRPiPS, którą poniżej prezentuję:

Ustawa z dnia 21 listopada 2008 r. o pracownikach samorządowych (Dz. U. z 2016 r. poz. 902, z późn. zm.) w art. 43 ust. 1 stanowi, że w sprawach nieuregulowanych w ustawie stosuje się odpowiednio przepisy Kodeksu pracy.

Zgodnie z przepisem art. 29 § 1 pkt 1 k.p. jednym z przedmiotowo istotnych składników umowy o pracę jest rodzaj pracy. Może on zostać określony w umowie o pracę w różny sposób, ponieważ przepisy kwestii tej nie normują. Na temat ten wielokrotnie wypowiadał się Sąd Najwyższy m.in. w wyroku z dnia 3 września 2013 r. (I PK 37/13), w którym wskazał dopuszczalność ustalania rodzaju pracy powierzonej pracownikowi – albo bezpośrednio w umowie o pracę (przez wskazanie stanowiska pracy, określenie charakteru pracy, opisanie powierzonych pracownikowi zadań), albo poza treścią umowy o pracę (w zakresie czynności, zakresie obowiązków, karcie stanowiska pracy, innym dokumencie). Ponadto, sąd ten podkreślił, że rodzaj pracy może też wynikać z zakresu czynności faktycznie powierzonych pracownikowi do wykonania i podjętych przez niego (określenie rodzaju pracy w sposób dorozumiany). Zaznaczył jednak, że rodzaj pracy powinien być tak określony, aby można było na jego podstawie ustalić zakres obowiązków pracownika.

Brak regulacji w przedmiocie określania rodzaju pracy w umowie, pozwala stwierdzić, że strony stosunku pracy mogą umówić się w zakresie wykonywania czynności pracowniczych mieszczących się w ramach dwóch lub więcej rodzajów pracy. Potwierdza to również stanowisko Sądu Najwyższego z dnia 2 października 2008 r. (I PK 73/08, Legalis), w którym zawarta została następująca treść: "1. Rodzaj pracy może być określony w sposób bardziej lub

mniej szczegółowy. Strony stosunku pracy, określając rodzaj pracy w sposób ogólny, pozostawiają pracodawcy – w ramach jego uprawnień kierowniczych – uszczegółowienie zakresu czynności pracownika (...)", a także, że nie ma przeszkód, aby w ramach jednej umowy pracownik zobowiązywał się do wykonywania pracy więcej niż jednego rodzaju.

W wyroku z dnia 13 marca 1997 r., I PKN 43/97 Sąd Najwyższy wskazał, że „zasadą jest pozostawianie stron w jednym stosunku pracy, choćby nawet przedmiotem pracowniczego zobowiązania był rodzaj pracy szeroko określony nazwą kilku zawodów lub specjalności czy funkcji”. Jednocześnie wskazał, że gdy pracodawca chce, aby pracownik świadczył dla niego pracę wielorodzajową, powinien zatrudnić pracownika na podstawie jednej umowy o pracę, w której wskazane będą rodzaje umówionej pracy oraz wymiar zatrudniania. Tym samym, jeżeli pracodawca chciałby podzielić etat pracownika na dwa lub więcej stanowisk, powinien odpowiednio zmienić umowę o pracę, zamiast zawierać dodatkowe umowy.

Jak wynika z powszechnie utrwalonego orzecznictwa, pracodawca może umówić się, że pracownik w ramach jednej umowy o pracę będzie wykonywał pracę w ramach dwóch lub więcej rodzajów pracy. Określenie czasu jaki pracownik będzie poświęcał na pracę danego rodzaju może nastąpić w umowie np. 1/3 wymiaru na jednym stanowisku, pozostała część na drugim (przy założeniu, że strony określiły dwa rodzaje stanowisk). W przeciwnym razie o sposobie dzielenia pracy przez pracownika np. na dwa różne stanowiska, decydować będzie pracodawca (osoba nadzorująca pracownika) w ramach przysługujących mu uprawnień kierowniczych (organizowanie pracy, wydawanie pracownikom na bieżąco poleceń dotyczących pracy).

Jednocześnie Departament informuje, że Ministerstwo Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej nie jest upoważnione do analizowania i wydawania opinii dotyczących przykładowych lub konkretnych stanów faktycznych pod kątem przestrzegania przez pracodawców prawa pracy. Ponadto Ministerstwo nie jest uprawnione do wydawania wykładni obowiązujących przepisów, a poglądy prawne Departamentu nie są wiążące dla stron stosunku pracy, sądów oraz Państwowej Inspekcji Pracy. Wiążący charakter dla stron mają jedynie orzeczenia sądowe wydawane w indywidualnych sprawach. W razie wątpliwości co do praktycznego zastosowania obowiązujących przepisów zarówno pracodawca jak i pracownik mogą zasięgnąć porady właściwego okręgowego inspektora pracy.

Z poważaniem
DIREKTOR
Departamentu Pomocy
i Integracji Społecznej
Kryszyńska Wyrwicka

Wnioski wypracowane podczas spotkania Dyrektora oraz pracowników Wydziału Polityki Społecznej LUW z Dyrektorami Domów Pomocy Społecznej – przedstawicielami Stowarzyszenia Organizatorów i Menadżerów Pomocy Społecznej i Ochrony Zdrowia – region lubuski

W spotkaniu, które odbyło się 5 kwietnia oraz 11 maja 2017r. uczestniczyli:

1. Grażyna Jelska – Dyrektor Wydziału
2. Joanna Jaźwińska – kierownik oddziału
3. Aleksandra Kaczmarek
4. Ewelina Tomaszewska
5. Joanna Kędzior
6. Marta Mikołajczyk
7. Katarzyna Patrzek – Lebiotkowska – Dyrektor DPS Toporów
8. Bogusława Strojnowska – Dyrektor DPS Kostrzyn n/O
9. Agnieszka Szelağ – Dyrektor DPS Trzebiechów
10. Bogdan Macina – Dyrektor DPS Rokitno 58

Celem niniejszego spotkania było wspólne ustalenie, uzgodnienie zasad dotyczących obliczania wskaźnika zatrudnienia w zespole terapeutyczno-opiekuńczym w domach pomocy społecznej funkcjonujących na terenie woj. lubuskiego. Spotkanie zapoczątkowało prace nad opracowaniem raportu w tym zakresie.

Zgodnie z rozporządzeniem Ministra Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej z dnia 24 stycznia 2017r. zmieniającym rozporządzenie w sprawie domów pomocy społecznej (Dz.U. z 2017r., poz.224) z dniem 8 maja 2017r. zmianie ulega wskaźnik zatrudnienia pracowników zespołu terapeutyczno-opiekuńczego. Ujednolicono wskaźnik zatrudnienia do poziomu 0,5 we wszystkich profilach domu za wyjątkiem domu dla osób w podeszłym wieku, w którym wskaźnik ten pozostawiono na dotychczasowym poziomie tj. 0,4. Ponadto zmniejszono udział osób nie będących pracownikami Domu a wliczanych do wskaźnika zatrudnienia do 10%.

Wypracowane wnioski zostaną zawarte w raporcie i będą stosowane w prowadzonych postępowaniach kontrolnych.

Zagadnienia omawiane na spotkaniu

1. Kierowanie się pozyskanymi stanowiskami MRPiPS

Uczestnicy spotkania zgodnie oświadczyli, że w przypadkach niejasno sformułowanych przepisów prawa oraz wątpliwościach dot. ich interpretacji zasadnym jest posługiwanie się wytycznymi przekazywanymi w tym zakresie przez Ministerstwo Rodziny Pracy i polityki Społecznej, które to uczestniczy w konstruowaniu przepisów prawa.

2. Długotrwała nieobecność pracownika (powyżej 30 dni)

Uczestnicy spotkania zgodzili się z wyrażanym stanowiskiem, iż długotrwała nieobecność pracownika to nieobecność trwająca powyżej 30 dni. Sytuacje takie wpływają negatywnie na organizację czasu pracy i koniecznym jest podjęcie stosownych działań mających na celu właściwe zabezpieczenie usług świadczonych na rzecz mieszkańców placówki.

Decyzję o konieczności zatrudnienia pracownika na tzw. zastępstwo podejmuje kierujący placówką. W opinii dyrektorów domów pomocy społecznej nie zawsze musi to być umowa na zastępstwo, prostszą formą jest zawarcie umowy na czas określony. Zgodnie podkreślono, że warunkiem bezwzględnym przy ewentualnym odstąpieniu od zatrudnienia pracownika w ramach zastępstwa jest posiadanie i zachowanie wskaźnika zatrudnienia w sytuacji zaistniałej absencji.

3. Łączenie stanowisk w zespole terapeutyczno-opiekuńczym

Uczestnicy spotkania zgodzili się, że obowiązujące przepisy prawa nie przewidują łączenia w ramach jednego etatu różnych stanowisk w zespole t-o. W załączniku do rozporządzenia w sprawie wynagradzania pracowników samorządowych nie wskazano stanowisk łączonych typu: opiekun-portier.

4. Sposób obliczania 30% (później do 10%) udziału osób we wskaźniku zespołu t-o zgodnie z zapisami § 6 rozporządzenia w sprawie domów pomocy społecznej

Zgodnie ze stanowiskiem Ministerstwa Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej do wskaźnika zatrudnienia w zespole t-o można wliczać osoby, które nie są pracownikami domu np. stażyści, wolontariusze, praktykanci, osoby odbywające służbę zastępczą. Odwołując się do zapisów kodeksu pracy pracownikiem Domu nie jest także osoba zatrudniona np. na umowę zlecenie czy też umowę o dzieło. Udział tych osób we wskaźniku zatrudnienia nie może przekroczyć 30% (a od maja 10%) ogólnej liczby pracowników zespołu t-o.

Przy obliczaniu powyższego wskaźnika należy brać pod uwagę liczbę osób (a nie etatów) w stosunku do ogólnej, łącznej liczby pracowników wliczonych do zespołu.

np. 10 osób (umowa zlecenia, wolontariat) / 100 osób (pracowników zespołu t-o) * 100% = 10% . Na 100 pracowników zespołu t-o w domu może być 10 osób nie będących pracownikami tej jednostki.

Dodatkowo doprecyzowano ustalanie wskaźnika zatrudnienia zespołu t-o w odniesieniu do wymiaru etatu osoby nie będącej pracownikiem jednostki. Wymiar etatu ustalany jest indywidualnie w zależności od udokumentowanego czasu bezpośredniej pracy z mieszkańcem.

Zgodnie z powyższym osoba nie będąca pracownikiem domu tj. nie zatrudniona w oparciu o umowę o pracę liczona jest dwukrotnie:

- z uwzględnieniem wymiaru etatu do wskaźnika zatrudnienia w zespole t-o;
- do procentowego udziału osób nie będących pracownikami domu

Zaprezentowane stanowisko zostało omówione i wypracowane przez uczestników spotkania.

5. Sposób dokumentowania faktycznie wykonywanych czynności przy mieszkańcach – m.in. pokojowe (wliczanie pokojowych do wskaźnika zatrudnienia w zespole t-o)

Zgodnie ze stanowiskiem Ministerstwa Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej pokojowe mogą być wliczane do wskaźnika zatrudnienia pod warunkiem, że pełnią funkcję ppk lub w ramach wykonywanych czynności pracują z mieszkańcem. Czas pracy powinien być udokumentowany.

Powyższe stanowisko spotkało się z wątpliwościami dyrektorów domów pomocy społecznej. Jedyne dokumentem potwierdzającym fakt wykonywania czynności na rzecz mieszkańca jest zakres czynności, gdzie wskazano np. pomoc w transporcie, pomoc w karmieniu, pomoc w wykonywaniu czynności higienicznych, pielęgnacyjnych. Co do zasady pokojowa to stanowisko gospodarcze.

Zebranych przedstawicielom domów pomocy społecznej zaproponowano określenie i ustalenie jednolitej wartości wymiaru etatu pokojowej wliczanego do wskaźnika zatrudnienia.

Wstępnie, na podstawie propozycji uczestników spotkania ustalono, że pokojowe w wymiarze ok. ½ etatu mogłyby być wliczane do wskaźnika zatrudnienia w zespole.

Powyższa kwestia wzbudziła wiele wątpliwości. Ustalono, że obecni na spotkaniu przedstawiciele domów pomocy społecznej powyższe zagadnienie omówią z pozostałymi dyrektorami na krajowym spotkaniu, które odbędzie się w dniach 26-28 kwietnia br.

Na kolejnym spotkaniu, dyrektorzy przedstawili różne interpretacje pracy pokojowych. Padła propozycja opracowania dokumentu rejestrowania wszystkich czynności pokojowych w programie informatycznym.

6. Wliczanie pracownika pierwszego kontaktu (pracownika spoza działu t-o) – ile pracy faktycznie wykonuje z mieszkańcem

W ramach prowadzonych czynności kontrolnych, do wskaźnika zatrudnienia wliczano wymiar ¼ etatu pracownika spoza działu t-o, który jednocześnie jest ppk. W ocenie Ministerstwa wartość ¼ etatu wydaje się być zawyżona.

Wątpliwości Dyrektor DPS Toporów wzbudził fakt niezaliczania dyrektora placówki do wskaźnika zatrudnienia w takim wymiarze etatu jaki faktycznie poświęca on na bezpośrednią pracę z mieszkańcem, w tym w szczególności koordynowanie ipw. Zdania uczestników spotkania były w tym zakresie podzielone – *Dyrektor DPS wystąpi do MRPiPS z prośbą o zajęcie stanowiska w sprawie.*

Zebrani zgodnie ustalili, że do wskaźnika zatrudnienia w zespole t-o wliczamy osoby spoza działu jeżeli pełnią funkcję ppk (jeżeli są pracownikami Domu) oraz uczestniczą w opracowaniu i realizacji ipw w wymiarze czasu pracy jaki faktycznie

poświęcają mieszkańcowi. W takiej sytuacji koniecznym jest prowadzenie szczegółowej dokumentacji.

Ustalono ponadto, że w przypadku mieszkańca, który nie chce dokonać wyboru ppk, pracownika wskazuje zespół t-o. Nie można dopuścić do sytuacji, w której mieszkaniec nie będzie miał ppk.

7. Powierzenie obowiązków na danym stanowisku pracy

Uczestnicy spotkania zgodzili się z faktem, iż czynności pracowników powinny wynikać z charakteru zajmowanego stanowiska i być zgodne z zakresem czynności. Dopuszczalne są jednorazowe i sporadyczne sytuacje, gdy pracownik wykonuje prace wykraczające poza jego obowiązki służbowe.

Ustalono, że obecni na spotkaniu przedstawiciele domów pomocy społecznej podejmą próbę wystandaryzowania zakresów czynności na poszczególnych stanowiskach (grupach zawodowych) zespołu t-o.

Dyrektorzy zobowiązali się do wypracowania wystandaryzowanych zakresów czynności na kolejnym spotkaniu roboczym. Nie udało się stworzyć tych dokumentów.

8. Fluktuacja kadr

Uczestnicy spotkania zgodzili się z faktem, iż w ramach postępowania kontrolnego badane jest zjawisko fluktuacji, które nie jest kategoryzowane jako uchybienie/nieprawidłowość. Informacje przedstawione w protokole kontroli, mogą być wykorzystane jako argument w rozmowach z organem prowadzącym.

9. Dostosowanie wskaźnika zatrudnienia do stanu mieszkańców (do ich potrzeb) – mieszkańcy sklasyfikowani w skali Barthel do 40 punktów

Uczestnicy spotkania zgodzili się z faktem, iż koniecznym jest utrzymanie wskaźnika zatrudnienia ponad określone min. oraz faktem iż mieszkaniec sklasyfikowany w skali Barthel do 40 pkt. wymaga większego zaangażowania personelu (wykonywanie czynności pielęgnacyjnych).

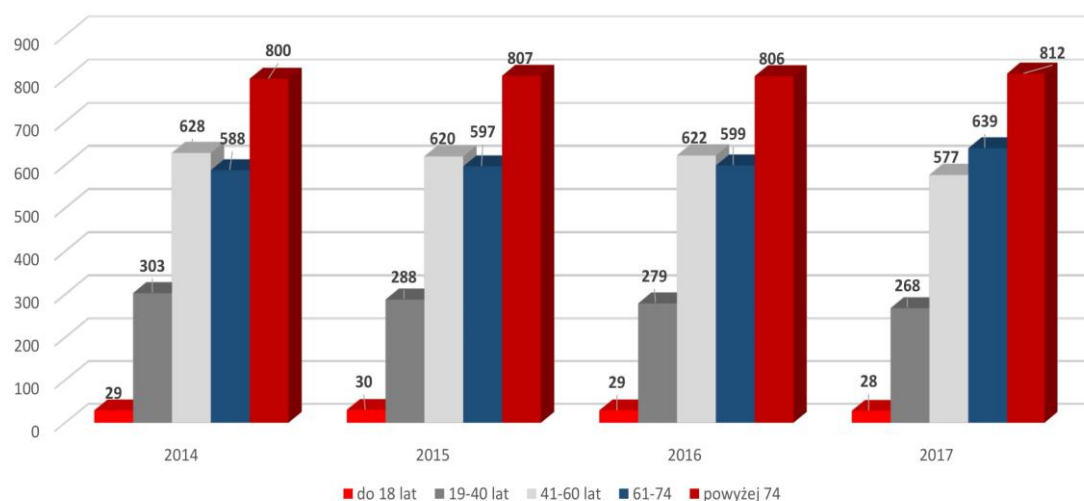
Ustalono, że w przypadku gdy liczba mieszkańców w w/w skali przekroczy 10% ogólnej liczby miejsc, jednostka wystąpi o zmianę profilu (dla przewlekle somatycznie chorych w liczbie miejsc adekwatnej do liczby sklasyfikowanych w ten sposób osób).

LP.	POWIAT	NAZWA DOMU POMOCY SPOŁECZNEJ LICZBA MIEJSC W PROFILACH	ADRES
1.	GORZOWSKI – GRODZKI	DPS Nr 1 w Gorzowie Wlkp. dla osób przewlekle somatycznie chorych oraz niepełnosprawnych fizycznie 236 miejsc (194+42)	ul. Podmiejska Boczna 10 66 - 400 Gorzów Wlkp.
2.		DPS Nr 2 w Gorzowie Wlkp. dla osób przewlekle psychicznie chorych 90 miejsc z filią w: Domu w Połowie Drogi dla osób przewlekle psychicznie chorych na tle alkoholowym	ul. Walczaka 42 66 - 400 Gorzów Wlkp. ul. Walczaka 27 66-400 Gorzów Wlkp.
3.		DPS w Kamieniu Wielkim dla osób przewlekle psychicznie chorych 103 miejsca	ul. Stawna 40 66 – 460 Witnica
4.	GORZOWSKI - ZIEMSKI	DPS w Kostrzynie nad Odrą dla osób w podeszłym wieku oraz przewlekle somatycznie chorych 58 miejsc (43+15)	ul. Narutowicza 4 a 66 - 470 Kostrzyn
5.		DPS w Międzyrzeczu dla dorosłych niepełnosprawnych intelektualnie 40 miejsc	ul. Podbielskiego 2 66 - 300 Międzyrzecz
6.	MIĘDZYRZECKI	DPS w Jasięcu Dla osób przewlekle psychicznie chorych 70 miejsc	Jasieniec 69 66-320 Trzciel
7.		DPS w Rokitnie 58 dla osób dorosłych (mężczyzn) niepełnosprawnych intelektualnie 100 miejsc	Rokitno 58 66-341 Rokitno gm. Przytoczna
8.		DPS w Rokitnie 38 dla młodzieży i dzieci niepełnosprawnych intelektualnie 99 miejsc	Rokitno 38 66-341 Rokitno gm. Przytoczna
9.		DPS w Szarczu na zlecenie Zgromadzenia Sióstr Felicjanek w Przemysłu dla młodzieży i dzieci niepełnosprawnych intelektualnie (płci żeńskiej) 52 miejsca	Szarcz 30 66 - 330 Pszczew
10.		DPS w Skwierzynie dla dorosłych i młodzieży niepełnosprawnych intelektualnie 47 miejsc	ul. Przemysłowa 42 66 - 440 Skwierzyna
11.	STRZELEC KO- DREZDENE CKI	DPS w Dobiegniewie dla osób przewlekle somatycznie chorych i osób w podeszłym wieku 51 miejsc (21+30)	ul. Gdańska 17 66-520 Dobiegniew
12.	SULĘCINŚ KI	DPS w Tursku dla osób przewlekle somatycznie chorych oraz osób niepełnosprawnych fizycznie 220 miejsca (102+118)	Tursk 28 69-200 Sulęcín
13.	ZIELONA GÓRA - GRODZKI	DPS w Zielonej Górze dla osób w podeszłym wieku oraz przewlekle somatycznie chore 68 miejsc (56+12)	ul. Słowackiego 29 65 - 326 Zielona Góra
14.		DPS w Zielonej Górze dla kombatantów (osób w podeszłym wieku oraz osób przewlekle somatycznie chorych nie posiadających uprawnień kombatanckich) 188 miejsc (120+68)	ul. Lubuska 11 65 - 265 Zielona Góra

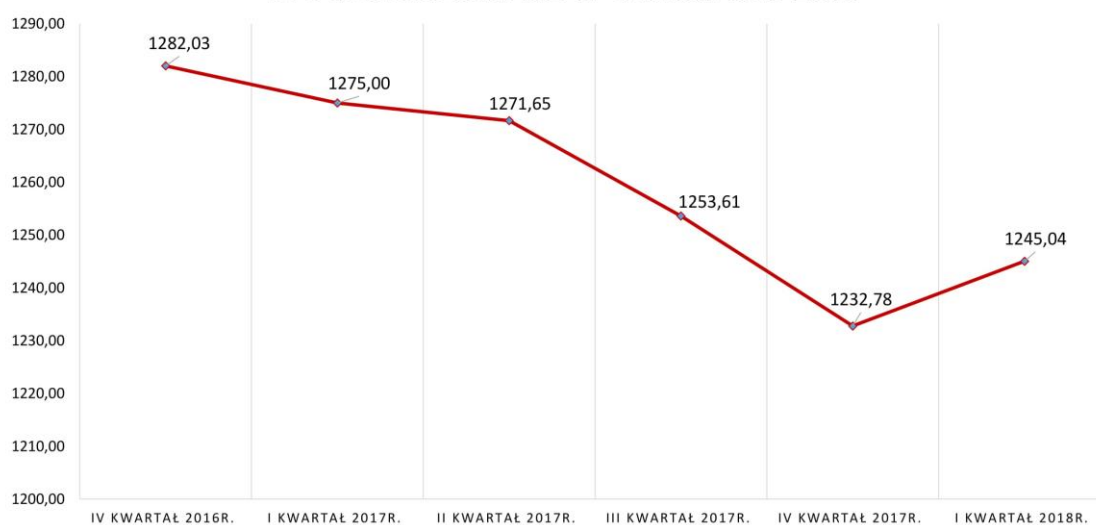
Zestawienie nr 1

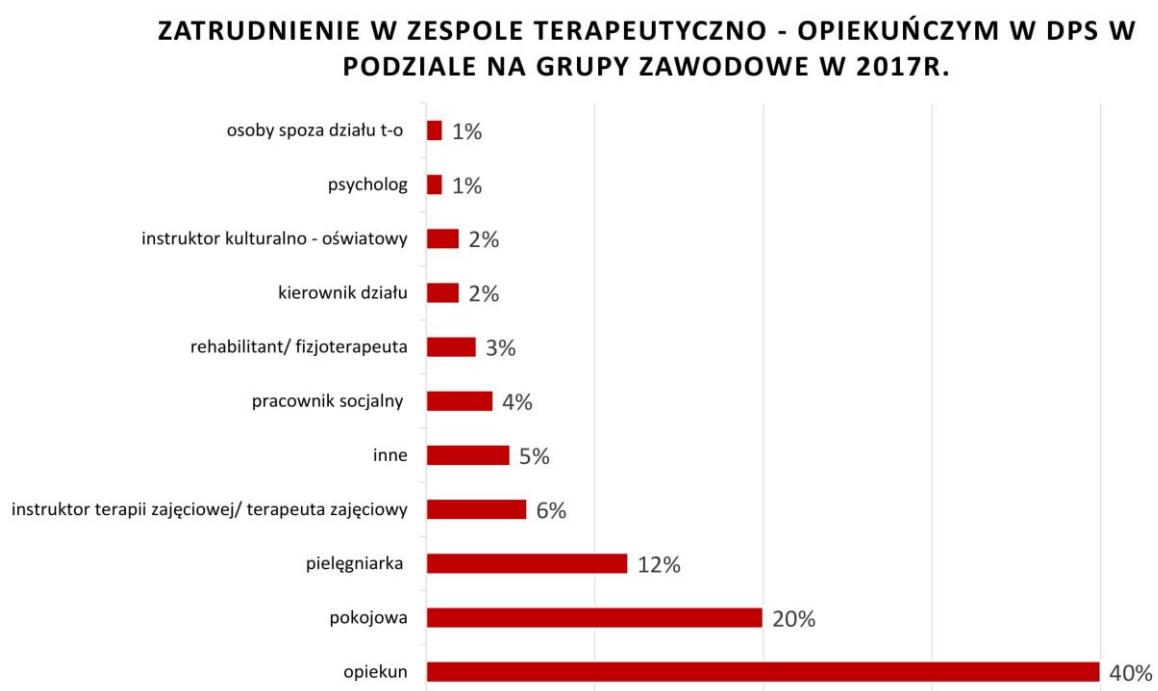
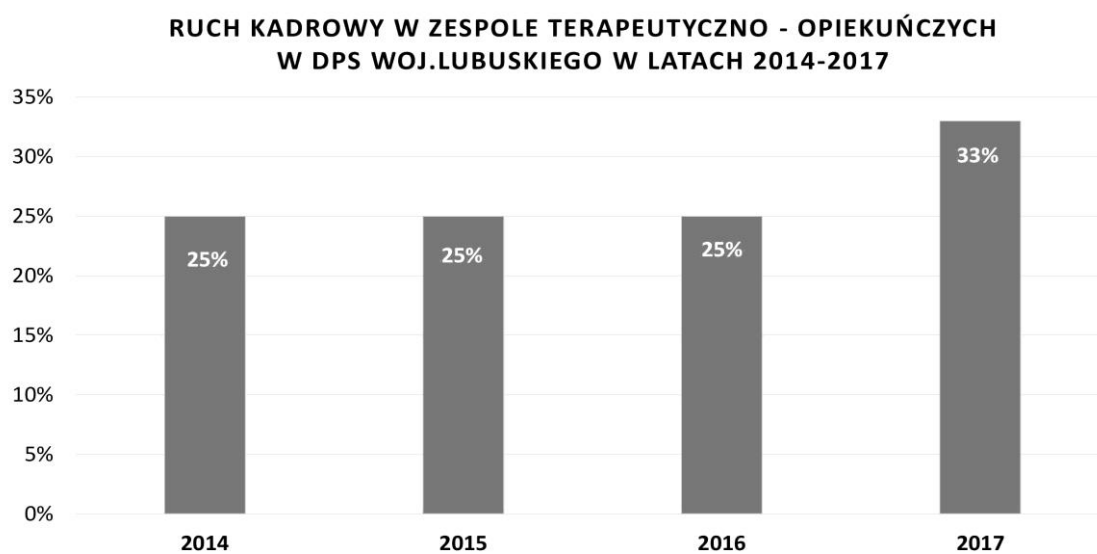
15.	ZIELONA GÓRA -ZIEMSKI	DPS w Trzebiechowie dla osób przewlekle somatycznie chorych oraz dla osób niepełnosprawnych fizycznie 105 miejsc (80+25)	ul. Sulechowska 1 66 - 132 Trzebiechów
		DPS w Belczu dla osób przewlekle somatycznie chorych oraz dla osób niepełnosprawnych fizycznie 79 miejsc (59+20)	Belcze 19 66 - 130 Bojadła
16.	ŚWIEBODZIŃSKI	DPS w Jordanowie dla osób w podeszłym wieku 82 miejsca	Jordanowo 3 66 – 200 Świebodzin
17.		DPS w Glińsku dla kobiet przewlekle psychicznie chorych 100 miejsc	Glińsk 51a 66 - 200 Świebodzin
18.		DPS w Toporowie dla dzieci i młodzieży niepełnosprawnej intelektualnie oraz dla dorosłych niepełnosprawnych intelektualnie 77miejsc (26+51)	ul. Świerczewskiego 17 66 - 233 Toporów
19.	KROŚNIE NSKI	DPS w Szczawnie dla mężczyzn przewlekle psychicznie chorych 99 miejsc	ul. Parkowa 2 Gm. Dąbie 66-600 Krosno Odrzańskie
20.	NOWOSOL SKI	DPS w Koźuchowie dla osób przewlekle somatycznie chorych oraz niepełnosprawnych fizycznie 109 miejsc (89+20)	ul. Szprotawska 19 67 - 120 Koźuchów
21.	WSCHOW SKI	DPS we Wschowie na zlecenie Zgromadzenia Sióstr Św. Elżbiety w Poznaniu dla dzieci i młodzieży niepełnosprawnej intelektualnie 60 miejsc	Plac Św. Jana 1 67 - 400 Wschowa
22.	ŻARSKI	DPS w Lubsku dla osób przewlekle somatycznie chorych oraz osób w podeszłym wieku 135 miejsc (65+70)	ul. Zamkowa 27 68 - 300 Lubsko
23.		DPS w Miłowicach dla dzieci i młodzieży niepełnosprawnej intelektualnie oraz dla dorosłych niepełnosprawnych intelektualnie 80 miejsc (70+10)	Miłowice 26 68 - 216 Olbrachtów

STRUKTURA WIEKU MIESZKAŃCÓW DOMÓW POMOCY SPOŁECZNEJ NA PRZESTRZENI LAT 2014-2017



ZATRUDNIENIE W ZESPOLE TERAPEUTYCZNO - OPIEKUŃCZYM W DPS WOJ.LUBUSKIEGO W LATACH 2016-2018





Liczba mieszkańców DPS sklasyfikowanych w skali Barthel poniżej 40 pkt. Lata 2016-2018

Lata/kwartał	I	II	III	IV
2016	894	874	877	875
2017	870	871	844	850
2018	873	-	-	-

