

Miejski Ośrodek Pomocy Społecznej
w Hajnówce
ul. 11 Listopada 24
17 – 200 Hajnówka

Hajnówka, dnia 26.05.2021r.

PS.420.192.2021.MI

Biuro Rady Miasta Hajnówka
17 - 200 Hajnówka
ul. A. Zina 1

Pani Małgorzata Celina Zaborna
Radna Rady Miasta Hajnówka

BIURO RADY
MIASTA HAJNÓWKA
17-200 HAJNÓWKA
ul. Aleksandra Zina 1

26.05.2021r

ODPOWIEDŹ

W nawiązaniu do zgłoszonych formalnie wniosków Pani Radnej Małgorzaty Celiny Zabornej na posiedzeniu Komisji Infrastruktury Komunalnej i Samorządu Rady Miasta Hajnówka w dniu 18 maja 2021r., dotyczących:

1. W sprawozdaniu zostały określone 8 terenów a pracowników socjalnych zatrudnionych jest 15, zaś świadczących pomoc w formie pracy socjalnej 13. Skąd więc są te dane skoro terenów w 2020 roku było 9, zaś w obecnym 8.
2. Jak jest zorganizowana praca w obliczu osób, które są na zwolnieniu lekarskim? (z mojej wiedzy akurat na terenie pracuje 6 pracowników socjalnych plus 1 z projektu).
3. Dlaczego publikowane konkursy o naborze do pracy są tylko na stronie MOPS?. W ostatniej ofercie potrzebuje Pan pracownika socjalnego w pracy w projekcie (z osobami bezrobotnymi i zagrożonymi wykluczeniem społecznym. W jakim celu zamieszczony jest zapis w zakresie zadań wykonywanych na stanowisku pracownika socjalnego - organizowanie usług osobom niepełnosprawnym i starszym? Przecież ma Pan dział usług opiekuńczych, Dzienny Dom Pobytu i usługi w środowisku.
4. Jakie są realizowane projekty w MOPS?
5. Dlaczego projekt "Hej do przodu" pierwsza tura trwa tak długo? Kiedy będzie szkolenie podnoszące kwalifikacje i kiedy staże?
6. W myśl art. 253 Kpa skarg i wniosków – czy w dotychczasowej Pana pracy były wyznaczone takie dni i godziny w których to Pan przyjmuje interesantów. Czy jest to podane do publicznej wiadomości? Proszę o możliwą odpowiedź do sesji.
7. Do jakich celów używany jest samochód zakupiony w ramach projektu? Proszę o podanie przebiegu i jak często w skali tygodnia jest używany? Czy jest dostosowany do przewozu osób na wózkach inwalidzkich? Kto dowozi ludzi do DDP którzy mają problem z dostaniem się?
8. Jaki jest system nagradzania pracowników MOPS oraz z czego wynika dokonany podział nagród w dniu pracownika socjalnego – 21 listopad 2020r.
9. Proszę o przedstawienie imienne (RODO) harmonogramu zarobków pracowników MOPS z wyszczególnieniem dodatków również za udział w projekcie. Do harmonogramu proszę dopisać stanowiska i charakter pracy, zakres obowiązków. Dane za 2020 rok.
10. Z czego wynikają tak częste roszady na stanowiskach? Ludzie gubią się, raz podanie załatwia jeden pracownik socjalny a już za kolejnym wnioskiem pracownik jest zmieniony.
11. Ze środowiska dochodzą głosy, że pomoc przyznawana jest na 4 miesiące, a nie tak jak kiedyś na 6 miesięcy. Z czego wynikają takie sztywne ramy? Czy w okresie pandemii takie rozwiązania są słuszne? Pomoc jest uznaniowa, więc skąd kwoty 120 czy 200 zł rodzinom 2 czy 6 osobowym?

W związku z zapytaniem informujemy, iż:

Odp. Pyt. 1

Przedmiotowa informacja sprawozdawcza z działań Ośrodka przedstawiona została za 2020r. W Ośrodku, w roku bazowym pozostawało w zatrudnieniu 15 pracowników socjalnych w tym 13 pracowników świadczących pomoc w formie pracy socjalnej. Wyjaśniamy co następuje: na przełomie ww. roku: zakończono projekt „Szansa w integracji II”, który obsługiwały dwie pracownice, z których jedna przeszła na emeryturę. Kolejna z pracowników socjalnych w związku z urodzeniem dziecka pozostaje na rocznym urlopie macierzyńskim. Następna jako ścisły zakres ma obsługę świadczeń wychowawczych zgodnie z realizacją ustawy z dnia 11 lutego 2016r., o pomocy państwa w wychowywaniu dzieci (t.j. Dz. U. z 2019r., poz.2407 ze zm). W związku z podjętą Uchwałą przez Radę Miasta Hajnówka w październiku 2020r., (Nr XXI/159/20) Ośrodek poszerzył swe działania wraz z utworzeniem Dziennego Domu Pomocy w Hajnówce, do którego w ramach realizowanego projektu „Rozwój systemu usług opiekuńczych na terenie Miasta Hajnówka” oddelegowano jednego z pracowników socjalnych. Kolejna pracownica socjalna zgodnie z ogłoszonym naborem aplikowała na stanowisko pracy – podinspektora, na które została wybrana i tym samym obecnie pozostaje wakat pracownika socjalnego w realizowanym projekcie „Hej do przodu”. Na chwilę obecną pracowników socjalnych świadczących pracę socjalną jest 9, z czego teren miasta Hajnówki został podzielony na 8 rejonów pracy i pomocy środowiskowej (zgodnie z Zarządzeniem Nr 10/2020 Dyrektora MOPS w Hajnówce z dnia 29 października 2020r., w sprawie wprowadzenia podziału terenu na rejony działania pracowników socjalnych w MOPS Hajnówka).

Odp. Pyt. 2

Zwolnienia lekarskie spowodowane absencją chorobową jak i inne formy odstąpienia od świadczenia pracy związane np. z rodzicielstwem (urlopy macierzyńskie) jak również nieobecność pracownika w związku z pobytem na dodatkowym zasiłku opiekuńczym (dot. COVID-19) wiążą się z taką organizacją pracy zespołu aby zapewnić ciągłość pracy Ośrodka bez wprowadzania ograniczeń w funkcjonowaniu z powodu nieobecności któregokolwiek z pracowników. Wówczas dekretuje się sprawy, pisma bądź wnioski petentów na pozostałych pracowników świadczących pracę.

W ramach stanowisk pracy obowiązuje zasada pełnienia zastępstw w przypadku nieobecności pracownika w pracy (uregulowane w § 35 pkt.3 Zarządzenia Dyrektora MOPS Hajnówka Nr 8/2016 z dnia 16 czerwca 2016r. – Regulaminu Organizacyjnego Miejskiego Ośrodka Pomocy Społecznej w Hajnówce).

Odp. Pyt. 3

W art.119 ust.1 ustawy z dnia 12 marca 2004r., o pomocy społecznej (t.j. Dz. U. z 2020r., poz.1876 z późn. zm.) przedstawiono katalog zadań pracownika socjalnego. Katalog ten nie stanowi katalogu zamkniętego – wymienia te zadania w szczególności, co oznacza, że pracownik socjalny może być zobowiązany do wykonywania innych zadań określonych np. w zakresie czynności lub wynikających z polecenia dyrektora jednostki organizacyjnej. Nadmienić należy, iż przy pierwszym kontakcie z podopiecznym pracownik socjalny powinien posiadać wiedzę na temat istotnych przepisów prawa z zakresu szeroko rozumianej pomocy osobom potrzebującym w rozwiązywaniu ich codziennych problemów.

Do zadań pracownika socjalnego należy w szczególności:

- 1) praca socjalna
- 2) dokonywanie analizy i oceny zjawisk, które powodują zapotrzebowanie na świadczenia z pomocy społecznej oraz kwalifikowanie do uzyskania tych świadczeń;
- 3) udzielanie informacji, wskazówek i pomocy w zakresie rozwiązywania spraw życiowych osobom, które dzięki tej pomocy będą zdolne samodzielnie rozwiązywać problemy będące przyczyną trudnej sytuacji życiowej; skuteczne posługiwanie się przepisami prawa w realizacji tych zadań
- 4) pomoc w uzyskaniu dla osób będących w trudnej sytuacji życiowej poradnictwa dotyczącego możliwości rozwiązywania problemów i udzielania pomocy przez właściwe instytucje państwowe, samorządowe i organizacje pozarządowe oraz wspieranie w uzyskiwaniu pomocy
- 5) udzielanie pomocy zgodnie z zasadami etyki zawodowej;
- 6) pobudzanie społecznej aktywności i inspirowanie działań samopomocowych w zaspokajaniu niezbędnych potrzeb życiowych osób, rodzin, grup i środowisk społecznych;
- 7) współpraca i współdziałanie z innymi specjalistami w celu przeciwdziałania i ograniczania patologii i skutków negatywnych zjawisk społecznych, łagodzenie skutków ubóstwa
- 8) inicjowanie nowych form pomocy osobom i rodzinom mającym trudną sytuację życiową oraz inspirowanie powołania instytucji świadczących usługi służące poprawie sytuacji takich osób i rodzin;
- 9) współuczestniczenie w inspirowaniu, opracowaniu, wdrożeniu oraz rozwijaniu regionalnych i lokalnych programów pomocy społecznej ukierunkowanych na podniesienie jakości życia

Odp. Pyt. 4

Projekt „Rozwój systemu usług opiekuńczych na terenie Miasta Hajnówka” realizowany w ramach Regionalnego Programu Operacyjnego Województwa Podlaskiego na lata 2014-2020. Projekt partnerski, którego beneficjentem jest Gmina Miejska Hajnówka zaś partnerami: Miejski Ośrodek Pomocy Społecznej w Hajnówce (jako realizator) i Hajnowskie Stowarzyszenie „Sami Sobie” (partner projektu).

Projekt „Hej do przodu” realizowany ze środków EFS Regionalnego Programu Operacyjnego Województwa Podlaskiego na lata 2014-2020.

Odp. Pyt. 5

Analizując projekt „Hej do Przodu” w pierwszej kolejności należy zauważyć, iż harmonogram projektu jak i cała koncepcja powstawała w 2019r. w momencie, w którym Ośrodek nie był zaangażowany w żadne inne projekty finansowane z źródeł zewnętrznych. Warunki gospodarczo społeczne jak i obciążenie jednostki zadaniami wynikającymi z ustaw regulujących działalność OPS uległy diametralnej zmianie. Na opóźnienia w realizacji projektu nałożyło się wiele zmiennych, których chronologia jak i przyczyny zostały przedstawione poniżej:

1. Problemy związane z rekrutacją Uczestników Projektu

Aktualnie wśród osób zagrożonych ubóstwem lub wykluczeniem społecznym występuje duże zniechęcenie do udziału w projektach. Grupa docelowa wykazuje cechy przesylenia działaniami miękkimi typu kolejne szkolenia kompetencji społecznych, staże, które w późniejszym okresie i tak nie przynoszą zatrudnienia lub kursy zawodowe, które nie spełniają ich oczekiwań. W związku z tym, iż jako MOPS nie praktykujemy metod które zmuszają podopiecznych do udziału w projektach (co de facto jest zabronione i nie etyczne) możemy implementować jedynie metody polegające na zachęcaniu do wzięcia udziału w działaniach wykorzystujących metody aktywnej integracji. Biorąc pod uwagę liczebność grupy projektowej oraz wyżej wymienione bariery wejścia, spowodowały, iż pomimo prób nie byliśmy w stanie skompletować pełnej 60 osobowej grupy.

Pomimo tego postanowiliśmy rozpocząć realizację projektu bez pełnej grupy. Potwierdzenie naszych działań znaleźliśmy w ustaleniach z Instytucją Zarządzającą, która stwierdziła, iż liczba uczestników jak i realizacja wskaźników powinna być rozliczana w raz z końcem projektu nie zaś z poszczególnymi etapami naborów do projektu.

2. Pandemia Covid 19.

Podczas realizacji projektu nasze miasto jak i cały świat ogarnęła pandemia wirusa Covid 19. Obostrzenia prawne jakie weszły w życie uniemożliwiły organizowanie treningów kompetencji społecznych w sali konferencyjnej MOPS. Realizacja tych działań w innym miejscu skutkowałą by zakwalifikowaniem tych zadań jako wydatków nie kwalifikowanych, gdyż sala konferencyjna

stanowiła mechanizm budżetowy, stanowiący fundament konstrukcji proporcji budżetowej „dofinansowanie – wkład własny”. Jeżeli chodzi o temat obostrzeń i ograniczeń związanych z pandemią pojawiły się również komplikacje związane z kompletowaniem wykonawców dla poszczególnych zadań.

Biorąc pod uwagę, iż projekt realizowany był bez partnera, który posiadałby w świetle regulacji unijnych możliwość organizowania kursów zawodowych bądź innych działań o charakterze zawodowym koniecznością stało się całkowite przemodelowanie projektu, który tak naprawdę nigdy nie powinien był przejść z oceną pozytywną weryfikacji merytoryczno – formalnej w Instytucji Zarządzającej. Gotowa koncepcja zmian oraz chęć współpracy została zgłoszona do IZ. Reasumując wiele czynników przyczyniło się do faktu wystąpienia opóźnień w projekcie natomiast odnosząc się do pytań przyszłych działań, to wszystko zależy od podejścia Urzędu Marszałkowskiego i to jakie zajmie stanowisko odnośnie proponowanych rozwiązań. Miejski Ośrodek Pomocy Społecznej jest otwarty na wyzwania i gotowy do podjęcia wyłożonych prac związanych z realizacją zarówno tego jak i przyszłych projektów.

Odp. Pyt. 6

Zarządzenie Dyrektora MOPS Hajnówka Nr 8/2016 z dnia 16 czerwca 2016r., dot. Regulaminu Organizacyjnego Miejskiego Ośrodka Pomocy Społecznej w Hajnówce w Rozdziale V określa zasady funkcjonowania Ośrodka (§ 25 Zarządzenia). Miejski Ośrodek Pomocy Społecznej w Hajnówce funkcjonuje we wszystkie dni robocze miesiąca w godzinach 8:00 – 16:00.

Wychodząc naprzeciw potrzebom naszych interesantów, oprócz sztywnych ram wyznaczonych w ww. regulaminie Dyrektor Ośrodka w indywidualnych sprawach przyjmuje bezzwłocznie. W razie nieobecności Dyrektora w sprawach skarg i wniosków przyjmuje Zastępca Dyrektora Ośrodka.

Odp. Pyt. 7

Zakup samochodu w projekcie "Hej do przodu" zrealizowany był w ramach zadania nr 6 – Zapewnienie transportu dla osób z niepełnosprawnością. Zakupiony samochód osobowy posiada dodatkową windę umożliwiającą bezproblemowe przemieszczenie osób z niepełnosprawnością ruchową z wózka na siedzenie samochodu. Należy także nadmienić, iż nie powinniśmy utożsamiać pojęcia niepełnosprawności jedynie z ograniczeniami w ruchu. Istnieją osoby niedowidzące, niedosłyszące oraz posiadające szereg chorób które powodują dysfunkcje w normalnym funkcjonowaniu.

W zakresie działań Ośrodka pozostaje możliwość dowozu podopiecznych DDP Hajnówka, który realizujemy w razie zgłaszanych potrzeb.

Odnosząc się do stanu licznika przebiegu pojazdu informuje, iż na dzień dzisiejszy przebieg wynosi 4300 kilometrów.

Odp. Pyt. 8

Zarządzenie Dyrektora MOPS Hajnówka Nr 5/07 z dnia 17 grudnia 2007r. dot. Regulaminu Pracy Miejskiego Ośrodka Pomocy Społecznej w Hajnówce w Rozdziale X określa formę nagród i wyróżnień (§ 44 Zarządzenia). Nagrody i wyróżnienia przewidziane do stosowania to: pochwała pisemna, dyplom uznania, nagroda pieniężna. Nagrody i wyróżnienia przyznaje Dyrektor Ośrodka. Nagrody przyznaje się również z okazji Dnia Pracownika Socjalnego. Nagrody bądź wyróżnienia mogą być przyznane pracownikom, którzy przez wzorowe wypełnianie swoich obowiązków, przejawianie inicjatyw w pracy i podnoszenie jej wydajności oraz jakości przyczyniają się szczególnie do wykonywania zadań Ośrodka.

Nagroda ma charakter uznaniowy, pracownikowi nie przysługuje roszczenie o jej wypłatę. Odpis zawiadomienia o przyznaniu nagrody uznaniowej składa się do akt osobowych pracownika (Zarządzenie Dyrektora MOPS Hajnówka Nr 6/09 z dnia 15 kwietnia 2009r. dot. Regulaminu Wynagradzania Miejskiego Ośrodka Pomocy Społecznej w Hajnówce, Rozdział II pkt 6 § 19 oraz § 20 zarządzenia).

Odp. Pyt. 9

Ochrona informacji o wynagrodzeniu pracowników wynika nie tylko z przepisów ustawy o ochronie danych osobowych, ale także z Kodeksu pracy. Z mocy art. 111 kp pracodawca obowiązany jest szanować godność i inne dobra osobiste pracownika. Do tego rodzaju dóbr należy prywatność. Do tej sfery zaliczają się także informacje o wysokości wynagrodzenia pracownika. Ujawnienie informacji o wynagrodzeniu oznacza naruszenie dóbr osobistych pracownika. Jednakże obowiązek ujawnienia danych o wynagrodzeniu pracownika może wynikać z przepisów szczególnych, wtedy będzie to zgodne z prawem, w tym z uodo. Określa ona m.in. sytuacje, w których dopuszczalne jest przetwarzanie danych osobowych. A trzeba pamiętać, że udostępnienie informacji o wynagrodzeniu pracownika jest przetwarzaniem jego danych osobowych w rozumieniu art. 7 pkt 2 uodo.

Odp. Pyt. 10

Odpowiedź na powyższe pytanie częściowo zawarta jest w odpowiedzi na pyt.1 oraz pyt.2. Kadra Ośrodka liczy w chwili obecnej 40 pracowników. Zmiany stanowiskowe wynikają m.in. z faktu: przejścia na emeryturę, urlopu macierzyńskiego, zakończenia stosunku pracy w związku ze zmianą zatrudnienia, pobytem na dłuższym zwolnieniu lekarskim (L4), nieobecności pracownika w związku z pobytem na dodatkowym zasiłku opiekuńczym (dot. COVID-19). W żaden sposób nie zaburza to ciągłości w działaniu i obsłudze naszych interesantów. Bieżące sprawy każdorazowo załatwiane są w przewidzianych ustawowo terminach.

Odp. Pyt. 11

Rodzaj, forma i rozmiar świadczeń jest odpowiedni do okoliczności uzasadniających udzielenie pomocy. Potrzeby osób i rodzin korzystających z pomocy zostają uwzględnione (indywidualnie), odpowiadają celom i mieszczą się w możliwościach pomocy społecznej. Kluczową rolę odgrywa budżet tj. wysokość środków finansowych na świadczenia z zakresu pomocy społecznej jakimi dysponuje Ośrodek w przeliczeniu na ogólną liczbę osób ubiegających się o pomoc. Musimy każdorazowo uwzględniać wysokość już przyznanych świadczeń i dokonywać stosownego rozdziału środków, tak aby skorzystała jak największa liczba podopiecznych. Łatwiej jest poddać analizie i móc planować pomoc finansową na krótszy okres, w którym ustalana i przyznawana jest pomoc finansowa jak długoterminowy czasookres przyznania świadczeń. Wiąże się to też z częstszym monitoringiem pracownika socjalnego w funkcjonowanie danej rodziny co przekłada się na dogłębną diagnozę środowiska i ukierunkowanie świadczonej pomocy.

Ośrodek zauważa występowanie wzmożonej ilości składanych podań w okresie jesienno-zimowych a ich spadkiem w okresach wiosenno-letnich, co wiąże się z podjęciem okresowych prac dorywczych przez naszych podopiecznych.

Nadmienić należy, że wskazany przez Panią okres 6 miesięcy może wynikać z faktu, iż nie rzadziej niż co 6 miesięcy robiona jest aktualizacja wywiadu środowiskowego (podstawa art. 107 ust. 4 ustawy o pomocy społecznej) a nie czasookres na jaki ustalana jest pomoc finansowa.

DYREKTOR
Miejskiego Ośrodka Pomocy Społecznej
w Żmigrodzie

mgr Mariusz Iwaniuk