

Zapewnienie bezpieczeństwa pracownikom socjalnym w trakcie wykonywania czynności zawodowych

Szkolenie przeprowadzane w dniach 09.03., 12.03., 16.03., 17.03., 19.03., 23.03.2021 r.

w ramach Projektu konkursowego pt.
„Kompetencje plus”,
realizowany w ramach Programu Operacyjnego Wiedza Edukacja Rozwój 2014-2020,
Działanie 2.5. Skuteczna pomoc społeczna,
współfinansowany ze środków Europejskiego Funduszu Społecznego.
Nr umowy: POWR.02.05.00-00-0361/19-00 z dnia 12.02.2020 r.





Fundusze Europejskie
Wiedza Edukacja Rozwój

Unia Europejska
Europejski Fundusz Społeczny



Projekt „Kompetencje plus”
realizowany w ramach Programu Operacyjnego Wiedza Edukacja Rozwój finansowanego ze środków Europejskiego Funduszu Społecznego

Stan prawny na dzień 02.03.2021 r.

ZASTRZEŻENIE PRAW AUTORSKICH

Niniejsze opracowanie przygotowano w oparciu o wiedzę autorki Oktawii Zarzeckiej, jak i informacje zawarte w publikacjach ogólnodostępnych na rynku.

Prawa autorskie do materiałów objętych niniejszym opracowaniem stanowią utwór w zakresie przygotowanym przez autorkę i są zastrzeżone na jej rzecz.
Nie ma przeszkód w tym, żeby korzystać z tych materiałów **wyłącznie na użytek osobisty**.

Kopiowanie, rozpowszechnianie oraz używanie tego konspektu bez zgody autorki jest złamaniem ww. praw autorskich.

Copyright © 2021 by Oktawia Zarzecka
Wszystkie prawa zastrzeżone.
Opracowanie i przygotowanie: Oktawia Zarzecka



LIDER PROJEKTU
Regionalny Ośrodek Polityki Społecznej
w Rzeszowie
ul. Hetmańska 9
35-045 Rzeszów
Województwo Podkarpackie



PARTNER PROJEKTU
Urząd Marszałkowski Województwa Świętokrzyskiego
Regionalny Ośrodek Polityki Społecznej
al. IX Wieków Kielce 3
25-516 Kielce
Województwo Świętokrzyskie



Fundusze Europejskie
Wiedza Edukacja Rozwój

Unia Europejska
Europejski Fundusz Społeczny



Projekt „Kompetencje plus”
realizowany w ramach Programu Operacyjnego Wiedza Edukacja Rozwój finansowanego ze środków Europejskiego Funduszu Społecznego

Akty prawne wykorzystane w opracowaniu:

1. Ustawa z dn. 12.03.2004 r. o pomocy społecznej (Dz. U. 2004, nr 64, poz. 593 z późn. zm.).
2. Ustawa z dn. 6.06.1997 r. – Kodeks karny (Dz. U. 1997, nr 88, poz. 553 z późn. zm.).
3. Ustawa z dn. 26.06.1974 r. – Kodeks pracy (Dz. U. 1974, nr 24, poz. 141 z późn. zm.).
4. Ustawa z dn. 30.08.2002 r. o systemie oceny zgodności (Dz. U. 2002, nr 166, poz. 1360 z późn. zm.).
5. Rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dn. 26.09.1997 r. w sprawie ogólnych przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy (Dz. U. 1997, nr 129, poz. 844 z późn. zm.).

Materiały źródłowe wykorzystane do opracowania konspektu:

1. Informacja o wynikach kontroli NIK „Organizacja i warunki pracy pracowników socjalnych w gminach”, KPS.430.005.2018 Nr ewid. 65/2019/P/18/040/KPS.
2. Sierpowska Iwona, Pomoc społeczna. Komentarz, wyd. V Opublikowano: WKP 2020.
3. Bezpieczeństwo pracy pracownika socjalnego - Niech ktoś nas wysłucha, Anna Dunajska, Marcin Boryczko, Wyd. 2016.
4. Artykuł dostępny pod adresem: <http://www.federacja-socjalnych.pl/index.php/805-pracodawcy-nie-informuja-o-napasciach-na-pracownikow>.
5. Artykuł dostępny pod adresem: <https://www.prawo.pl/samorzad/zglaszanie-atakow-na-pracownikow-pomocy-spoecznej-coraz-rzadsze,497772.html>.
6. Artykuł dostępny pod adresem: <http://www.federacja-socjalnych.pl/index.php/803-bezpieczniej-w-ops-wlochy-i-ops-bialoleka>.
7. Artykuł dostępny pod adresem: <https://holistic.news/dramat-pracownikow-socjalnych/>.



LIDER PROJEKTU
Regionalny Ośrodek Polityki Społecznej
w Rzeszowie
ul. Hetmańska 9
35-045 Rzeszów
Województwo Podkarpackie



PARTNER PROJEKTU
Urząd Marszałkowski Województwa Świętokrzyskiego
Regionalny Ośrodek Polityki Społecznej
al. IX Wieków Kielc 3
25-516 Kielce
Województwo Świętokrzyskie



Fundusze Europejskie
Wiedza Edukacja Rozwój

Unia Europejska
Europejski Fundusz Społeczny



Projekt „Kompetencje plus”
realizowany w ramach Programu Operacyjnego Wiedza Edukacja Rozwój finansowanego ze środków Europejskiego Funduszu Społecznego

Spis treści

Znaczenie bezpieczeństwa w pracy pracownika socjalnego.....	5
Specyfikacja warunków i organizacji pracy socjalnej	8
Poczucie bezpieczeństwa w związku z wykonywaniem pracy w biurze i w terenie.....	10
Poczucie zagrożenia ze strony klientów pomocy społecznej.....	14
Zabezpieczenia oferowane przez pracodawcę	17
Wyposażenie pracowników w środki ochrony.....	20
Współpraca z policją w zakresie asysty	23
RAPORT Z KONTROLI NIK Z ROKU 2019 – wybrane wnioski	25
Projekt ustawy o zmianie ustawy o pomocy społecznej – nr projektu UD131	26



LIDER PROJEKTU
Regionalny Ośrodek Polityki Społecznej
w Rzeszowie
ul. Hetmańska 9
35-045 Rzeszów
Województwo Podkarpackie



PARTNER PROJEKTU
Urząd Marszałkowski Województwa Świętokrzyskiego
Regionalny Ośrodek Polityki Społecznej
al. IX Wieków Kielc 3
25-516 Kielce
Województwo Świętokrzyskie



Znaczenie bezpieczeństwa w pracy pracownika socjalnego

Obciążenie zadaniami pracownika socjalnego



statystycznie pracownik socjalny w ciągu roku:



prowdzi pracę socjalną dla 105 osób z 45 rodzin



przygotowuje dokumentację związaną z przyznaniem świadczeń dla 73 osób (w tym głównie zasiłki stałe i okresowe oraz celowe)



przygotowuję dokumentację dotyczącą przyznania i nadzoruje realizację usług opiekuńczych w miejscu zamieszkania dla 6-7 osób



bierze udział w interwencjach kryzysowych dotyczących 1-2 rodzin



gromadzi i opracowuje dokumentację dotyczącą skierowania do domu pomocy społecznej i pobytu w nim 3 osób, którym gmina dofinansowuje pobyt w DPS



przeprowadza kilkaset rodzinnych wywiadów środowiskowych i ich aktualizacji



kilkaset razy wychodzi w tzw. środowisko, czyli odwiedza podopiecznych w ich domach



przygotowuje projekty decyzji administracyjnych albo tzw. wsady do nich (uzasadnienia)



Bierze udział w posiedzeniach Zespołów Interdyscyplinarnych i posiedzeniach grup roboczych w związku z procedurą Niebieskiej Karty (jedną NK inicjuje, w ok. 5-10 uczestniczy)



prowdzi dokumentację w formie papierowej i elektronicznej (m.in. teczki podopiecznych oraz dane na potrzeby sprawozdawczości)

Źródło: Opracowanie własne NIK na podstawie danych z MRPiPS-03 za rok 2017.





Pracownik socjalny a funkcjonariusz publiczny?

- Art. 121 ust. 2 ustawy o pomocy społecznej:

Pracownikowi socjalnemu **przysługuje ochrona prawna przewidziana dla funkcjonariuszy publicznych.**

- Artykuł 115 § 13 k.k., **zawierający definicję funkcjonariusza publicznego, nie wspomina o pracowniku socjalnym.**
- Z rozwiązaniem tym koresponduje art. 121 ust. 2 u.p.s., który jedynie rozszerza prawną ochronę funkcjonariuszy na pracowników socjalnych.
- Jednakże art. 115 § 13 pkt 4 k.k. wymienia pewną kategorię osób, w której mogą się znaleźć ci pracownicy.
- Zgodnie ze wskazanym przepisem status funkcjonariuszy publicznych mają pracownicy socjalni będący pracownikami administracji rządowej, innego organu państwowego lub samorządu terytorialnego, chyba że wykonują wyłącznie czynności usługowe, a także inne osoby, w zakresie, w jakim uprawnione są do wydawania decyzji administracyjnych.

Na czym polega specjalna ochrona pracowników socjalnych?

- Pracownik socjalny należy do tej grupy zawodów, które ustawodawca otacza wzmożoną ochroną **przed bezpośrednimi atakami ze strony innych osób.**
- Pracownik socjalny **korzysta z ochrony przed:**
 - a) naruszeniem nietykalności cielesnej,
 - b) czynną napaścią,
 - c) znieważeniem
 - d) oraz wywieraniem wpływu na czynności służbowe.



- Zaostrzonej odpowiedzialności karnej podlega osoba, która dopuściła się **naruszenia nietykalności osobistej pracownika socjalnego**.
- Omawiane przestępstwo godzi nie tylko w nietykalność cielesną osoby, lecz także w powagę reprezentowanego przez nią urzędu i realizację zadań publicznych.
- Artykuł 223 § 1 k.k. chroni pracownika socjalnego **przed atakami czynnej napaści**. Wskazany przepis penalizuje zachowanie sprawcy, który działając wspólnie i w porozumieniu z innymi osobami lub używając broni palnej, noża lub innego niebezpiecznego przedmiotu albo środka obezwładniającego, dopuszcza się czynnej napaści na funkcjonariusza publicznego (a przez odpowiednie zastosowanie także na pracownika socjalnego) lub osobę do pomocy mu przybraną podczas lub w związku z pełnieniem obowiązków służbowych. Za przestępstwo to grozi **kara pozbawienia wolności do 10 lat**.
- Ustawodawca stara się również przeciwdziałać różnym próbom wpływania na czynności służbowe pracownika socjalnego.
- Ingerencja może przyjmować **postać przemocy lub groźby bezprawnej**, a jej celem jest wymuszenie lub zaniechanie określonej czynności (art. 224 k.k.). Przemoc polega nie tylko na agresji skierowanej na ciało pracownika socjalnego, ale **może** być zastosowana również wobec **osoby mu bliskiej**. Przez groźbę bezprawną sprawca wywiera psychiczną presję na pracownika, zapowiadając popełnienie przestępstwa na jego szkodę lub osoby mu najbliższej. Szczególną ochroną prawną otacza się również **autorytet i godność pracownika socjalnego**. Karze podlega osoba znieważająca pracownika podczas wypełniania przez niego obowiązków służbowych lub w związku z nimi. Zniewaga może przybierać różne formy (wypowiedzi, obelg, gestów, mimiki, posłużenia się wizerunkiem znieważanego), które są uznawane za obraźliwe.
- Należy zaznaczyć, że opisane wyżej czyny zabronione mają **nie tylko chronić pracownika socjalnego, ale również zapewnić poszanowanie reprezentowanej przez niego instytucji i zabezpieczać prawidłowe funkcjonowanie państwa**.

Specyfikacja warunków i organizacji pracy socjalnej

Materialne środowisko pracy

- Pracownik socjalny wykonuje część swoich czynności zawodowych w biurze, w domu opieki społecznej, część zaś w terenie, m.in. w środowisku zamieszkania klienta i jego rodziny.
- Z pracą w tym zawodzie wiążą się pewne zagrożenia wynikające z kontaktów z różnymi grupami klientów, w tym z uzależnionymi, nosicielami wirusa HIV, chorymi na gruźlicę i inne choroby zakaźne, osobami z zaburzeniami psychicznymi oraz po odbyciu kary pozbawienia wolności.
- Oprócz ryzyka zapadnięcia na choroby zakaźne, pracownik socjalny jest narażony na szereg innych zagrożeń, w tym przemoc fizyczną.
- Specyfika zawodu powoduje, iż pracownicy socjalni są grupą zawodową szczególnie narażoną na różnego rodzaju obciążenia psychiczne (pracownik socjalny pracujący w ośrodku pomocy społecznej ma uprawnienia do dodatkowego urlopu wypoczynkowego).

Warunki społeczne

- Praca w tym zawodzie wiąże się z niezbędnymi i częstymi kontaktami z ludźmi.
- Polegają one głównie na opiekowaniu się ludźmi (pracownik socjalny pracujący w szpitalu), na niesieniu pomocy i udzielaniu rad (np. bezrobotnym), na współpracy z instytucjami wspierającymi organizowanie pomocy społecznej.

Warunki organizacyjne

- Czas pracy w zawodzie pracownika socjalnego jest różny w zależności od zajmowanego stanowiska i potrzeb placówki, w której świadczy on swoją pracę.



- Pracownicy socjalni w ośrodkach pomocy społecznej zatrudniani są na podstawie ustawy o pracownikach samorządowych i ich czas pracy wynosi 40 godzin tygodniowo, z czego część czasu pracownik spędza w terenie.
- Pracownik socjalny zatrudniony w biurze pracuje w zależności od wymiaru etatu, na jaki jest zatrudniony w danej firmie (przeciętnie od 3 do 6 godzin dziennie). Część jego pracy odbywa się w terenie.
- Praca w tym zawodzie łączy się z dużą odpowiedzialnością społeczno-moralną.



Poczucie bezpieczeństwa w związku z wykonywaniem pracy w biurze i w terenie

- **Praca pracownika socjalnego** polega na kontaktach z osobami zagrożonymi wieloma niepowodzeniami, stresem, problemami, osobami, które nie radzą sobie w życiu, dokonują złych wyborów, są dotknięte uzależnieniami czy zaburzeniami zdrowia psychicznego, co może powodować sytuacje, w których pracownik socjalny może się czuć zagrożony podczas pracy w biurze czy w terenie.

Warunki i organizacja pracy socjalnej w biurze

- Pracownicy socjalni pracują w biurach, zajmują pokoje od jednoosobowego do kilku- lub kilkunastu osobowych.
- Zła organizacja pracy, niedostosowane biura, złe wyposażenie stanowisk pracy, duże zagęszczenie pracowników, stary sprzęt komputerowy, to tylko niektóre rzeczy, na które skarżą się pracownicy. W związku z zagęszczeniem pracownicy skarżą się również na hałas niepozwalający skupić się na pracy administracyjnej, jak również niepozwalający skupić się na rozmowie z klientem.
- Problem pracy w biurze mógłby zostać rozwiązany przez przeznaczenie pokoju do rozmów indywidualnych z klientami. Jednakże istnienie takiego pokoju potwierdza co piąty ankietowany. Przyjmowanie klientów często roztrzęsionych, płaczących, mówiących o bardzo osobistych sprawach w niekomfortowych warunkach, w pokoju, w którym jest kilka biurek, inni ludzie, gwar, rozmowy telefoniczne nie sprzyja rozmowom.

Poczucie bezpieczeństwa podczas pracy w biurze

- Pracownicy potwierdzają, że jest monitoring na korytarzach oraz w pokojach, w których są przyjmowani klienci.
- Niektórzy wskazują, że przycisk alarmowy jest, ale np. w sekretariacie.

- Pracownicy portierni nadzorują osoby przychodzące lub też są dozorcami, jednakże w oddaleniu od biura.
- Niektórzy tak mają zorganizowaną pracę w budynku ośrodka, że klienci nie mają możliwości bezpośredniego widzenia się z pracownikiem.
- W niektórych ośrodkach jest krata, przez którą można rozmawiać z niebezpiecznym klientem.
- W ośrodku są znane procedury bezpieczeństwa. Część respondentów jest po kursach samoobrony, a w sytuacjach trudnych wzywa się policję.

Warunki i organizacja pracy socjalnej w terenie

- Większość czasu przeznaczonego na aktywność zawodową pracownicy socjalni spędzają w terenie. Z pracą w terenie pracownicy wiążą duże trudności i niebezpieczeństwa.
- Od dojazdu do klienta, co się z tym wiąże – brak służbowych środków transportu, gdy teren jest daleki, źle i zbyt rzadko funkcjonującą komunikacją miejską, duże odległości, które trzeba pokonać pieszo (wieś) czy brak pieniędzy na przejazdy. Pracownicy socjalni wskazują także na problem związany z psami biegającymi luzem, które spotykają na swojej drodze.

Poczucie bezpieczeństwa podczas pracy w terenie

- Pracownicy socjalni podczas swojej pracy zawodowej, zarówno w biurze, jak i w terenie boją się najbardziej agresywnych klientów.
- Boją się pobicia, gwałtu, napaści, ataku ostrym narzędziem. Myślą, że może się zdarzyć sytuacja, że wychodząc np. w teren, mogą już z niego nie wrócić do ośrodka. Boją się użycia przez klientów broni, niebezpiecznych narzędzi, oblania środkami chemicznymi.
- Boją się o swoje życie oraz swojej rodziny, w tym utraty zdrowia, życia, trwałego kalectwa, śledzenia po pracy. Boją się próby izolacji, przemocy seksualnej, niechcianej adoracji ze strony klientów, zaatakowania w mieszkaniu podczas np. wejścia w środowisko czy interwencji.



- Boją się kradzieży, gwałtu, zemsty za niezgodną z oczekiwaniami klientów pracę, zawiści ludzkiej, niezadowolonych klientów i ich reakcji.
- Pracownicy socjalni boją się takich chorób, jak gruźlica, świerzb, wietrzna ospa, a podczas wizyt w terenie zagrożenia biologicznego (brud, świerzb, bakterie, gruźlica, HIV, wszawica).
- Pracownicy socjalni boją się osób chorych psychicznie.
- Pracownicy socjalni boją się osób pod wpływem alkoholu i środków psychoaktywnych, a szczególnie:
 - osób pod wpływem alkoholu oraz tego, że mogą nie wypuścić pracownika z mieszkania,
 - natrafienia na libację alkoholową, pijanych klientów,
 - osób nadużywających alkoholu – bezpośrednich wizyt u nich.
- Pracownicy socjalni boją się obecności psów w mieszkaniu, biegających wokół posesji psów, które bywają agresywne, ataku zwierząt domowych – ugryzień przez zwierzęta, ale też psów w okolicy, ataku psów podczas pracy w terenie. Trudne dla pracownika socjalnego jest przychodzenie do klienta mieszkającego w miejscach odosobnionych, w terenach zalesionych – tu wskazanie na strach przed zwierzętami leśnymi (dziki).

Poczucie bezpieczeństwa podczas pracy

- Pracownicy socjalni obawiają się także swoich przełożonych. Chodzi o brak wsparcia ze strony przełożonych, obarczaniu winą za niepowodzenia wyłącznie pracownika socjalnego.
- Obawiają się braku kompetencji przełożonych i błędów z tego wynikających. Nie obawiam się jednak klientów, a nieprzewidywalnych zachowań przełożonych.
- Zdarzają się sytuacje, w których przełożeni nie reagują w chwili, gdy klient atakuje, czasem udają, że niczego nie widzą.
- Obawiają się, że podczas wykonywania obowiązków służbowych zostaną obarczeni za niedoskonałe przepisy, za wszystkie nieprawidłowości w środowisku i niepowodzenia rodziny, za błędy popełniane przez kierownictwo.

12





- Obawiają się mobbingu, presji, poniżania, nadmiernej kontroli przełożonych ich pracy oraz złej organizacji pracy ośrodka.



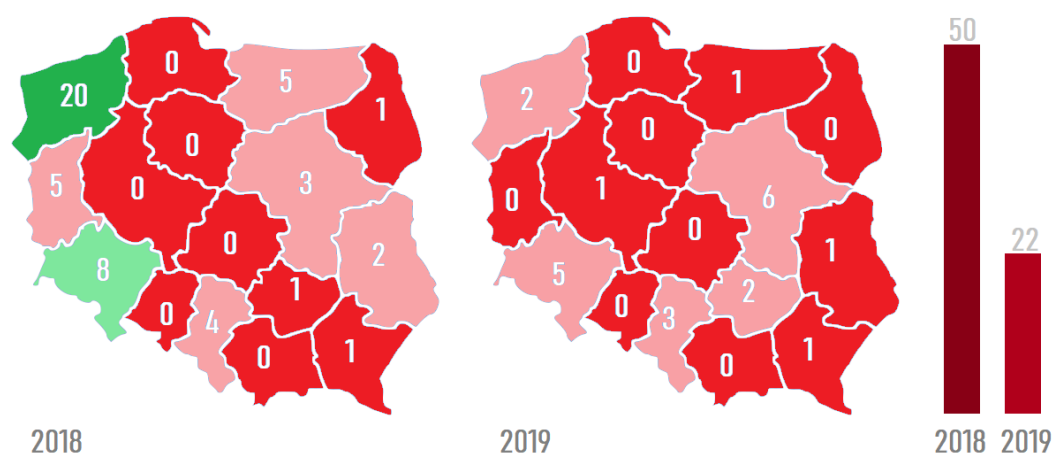


Poczucie zagrożenia ze strony klientów pomocy społecznej

Jaka jest istota relacji z klientem?

Zachowanie poczucia bezpieczeństwa w pracy leży raczej **po stronie pracownika socjalnego**, który nie jest dostatecznie dobrze przygotowany do pracy czy też nie posiada umiejętności pracy z drugim człowiekiem i zbyt zasadniczo wchodzi w rolę urzędnika.

Liczba zgłoszeń aktów przemocy wobec pracowników pomocy społecznej w latach 2018-2019:



Źródło: <http://www.federacja-socjalnych.pl/index.php/805-pracodawcy-nie-informuja-o-napasciach-na-pracownikow>

- Z przedstawionych statystyk wynika, że tylko niewielki odsetek pracodawców decyduje się na wpis w Centralnej Aplikacji Statystycznej, a jeszcze mniejszy na złożenie zawiadomienia do prokuratury.



- Informacje te pozostają spójne z wnioskami raportu NIK z 2019 r. dotyczącym „Organizacji i warunków pracy pracowników socjalnych w gminach” i są zatrważająco niskie, szczególnie, że jak wynika z raportu „**prawie 98% pracowników socjalnych (...) oświadczyło, że było świadkiem przemocy. Ponad 81% zadeklarowało, że doświadczyło w związku ze swoją pracą przemocy osobiście**”. Oprócz pojawiających się w przestrzeni publicznej informacji o napaści na pracowników socjalnych przy pomocy siekiery, noża, w raporcie znalazły się informacje o zdarzeniach z użyciem kosy, czy uszkodzenie samochodu, którym pracownik socjalny przyjechał na wywiad.
- Z danych federacji wynika, że procedury bezpieczeństwa koncentrują się na wprowadzonym wymogu kontroli emocji przez pracownika socjalnego, który swoim zachowaniem może sprowokować klienta. **W procedurach tych pomijany jest zupełnie wątek traumy po zdarzeniu**, brak jest nadal dostępu do superwizji, czy wsparcia psychologicznego dla doświadczającego przemocy pracownika. Niestety, często sam pracownik socjalny odpowiedzialny jest za zgłoszenie zdarzenia przemocy organom ścigania.

<https://www.prawo.pl/samorzadz/zgloszenie-atakow-na-pracownikow-pomocy-spoecznej-coraz-rzadsze,497772.html>





Pracownik socjalny jest zgodnie z przepisami prawa objęty ochroną, a pracodawca jest zobowiązany do podejmowania działań w zakresie zapewnienia mu odpowiednio bezpiecznych warunków pracy

Zgodnie z art. 121 pkt. 2 ustawy o pomocy społecznej pracownikowi socjalnemu przysługuje ochrona prawna przewidziana dla funkcjonariuszy publicznych.

W przypadku przestępstwa skierowanego przeciwko pracownikowi socjalnemu stosuje się odpowiednio przepisy:

art. 222 §1 k.k.

Kto narusza nietykalność cielesną funkcjonariusza publicznego lub osoby do pomocy mu przybranej podczas lub w związku z pełnieniem obowiązków służbowych, podlega grzywnie, karze ograniczenia wolności albo pozbawienia wolności do lat 3.

art. 223 k.k.

Kto, działając wspólnie i w porozumieniu z inną osobą lub używając broni palnej, noża lub innego podobnie niebezpiecznego przedmiotu albo środka obezwładniającego, dopuszcza się czynnej napaści na funkcjonariusza publicznego lub osobę do pomocy mu przybraną podczas lub w związku z pełnieniem obowiązków służbowych, podlega karze pozbawienia wolności od roku do lat 10. Jeżeli w wyniku czynnej napaści nastąpił skutek w postaci ciężkiego uszczerbku na zdrowiu funkcjonariusza publicznego lub osoby do pomocy mu przybranej, sprawca podlega karze pozbawienia wolności od lat 2 do 12.

art. 224 k.k.

Kto przemocą lub groźbą bezprawną wywiera wpływ na czynności urzędowe organu administracji rządowej, innego organu państwowego lub samorządu terytorialnego, podlega karze pozbawienia wolności do lat 3. Tej samej karze podlega, kto stosuje przemoc lub groźbę bezprawną w celu zmuszenia funkcjonariusza publicznego albo osoby do pomocy mu przybranej do przedsięwzięcia lub zaniechania prawnej czynności służbowej. Jeżeli następstwem czynu określonego w § 2 jest skutek określony w art. 156 *spowodowanie ciężkiego uszczerbku na zdrowiu* § 1 lub w art. 157 *spowodowanie średniego i lekkiego uszczerbku na zdrowiu* § 1, sprawca podlega karze pozbawienia wolności od 3 miesięcy do lat 5.

art. 226 k.k.

Kto znieważa funkcjonariusza publicznego lub osobę do pomocy mu przybraną, podczas i w związku z pełnieniem obowiązków służbowych, podlega grzywnie, karze ograniczenia wolności albo pozbawienia wolności do roku.

art. 231a k.k.

Z ochrony prawnej przewidzianej dla funkcjonariuszy publicznych podczas lub w związku z pełnieniem obowiązków służbowych funkcjonariusz publiczny korzysta również wtedy, jeżeli bezprawny zamach na jego osobę został podjęty z powodu wykonywanego przez niego zawodu lub zajmowanego stanowiska.

Pracodawca jest zobowiązany zgodnie z art. 226 k.p. do:

- 1) oceny i dokumentowania ryzyka zawodowego związanego z wykonywaną pracą oraz stosowania niezbędnych środków profilaktycznych zmniejszających ryzyko;
- 2) informowania pracowników o ryzyku zawodowym, które wiąże się z wykonywaną pracą, oraz o zasadach ochrony przed zagrożeniami.

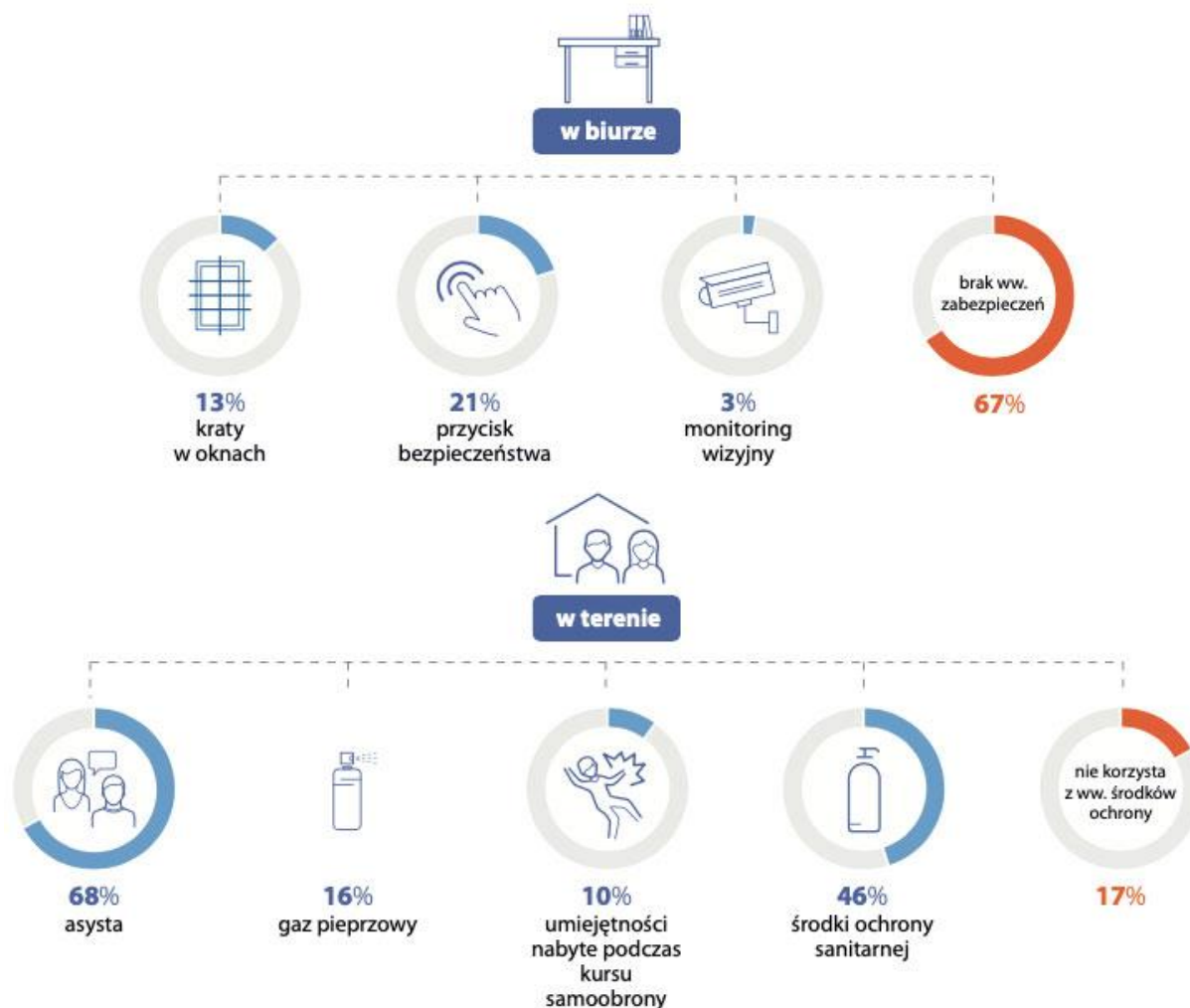
Źródło: <http://www.federacja-socialnych.pl/index.php/805-pracodawcy-nie-informuja-o-napasciach-na-pracownikow>





Zabezpieczenia oferowane przez pracodawcę

Środki bezpieczeństwa stosowane przez ośrodki pomocy społecznej



Źródło: Opracowanie własne NIK na podstawie ankiet wypełnionych przez pracowników socjalnych.



Procedura bezpieczeństwa dla pracowników socjalnych

Procedurę bezpieczeństwa opracował federacyjny zespół działający w Warszawie, w skład którego wchodzi przedstawiciele lokalnych struktur związkowych Polskiej Federacji Związkowej Pracowników Socjalnych i Pomocy Społecznej.

Procedura zakłada m.in.:

- że pracodawca organizuje pracownikom szkolenia w zakresie podnoszenia bezpieczeństwa i w tematyce zależnej od zgłoszonych potrzeb przynajmniej raz na dwa lata;
- że pracodawca zapewnia pracownikom, w tym w szczególności pracownikom socjalnym oraz asystentom rodziny bezpiecznych warunków pracy w kontakcie z klientem, co do którego dysponuje on wiedzą o jego chorobie zakaźnej lub w środowiskach, w których brak jest odpowiednich warunków higienicznych lub bezpieczeństwa. W przypadku braku odpowiednich tj. higienicznych oraz bezpiecznych warunków wykonania czynności - pracownik ma prawo odmówić wykonania tej czynności, powiadamiając jednocześnie i niezwłocznie bezpośredniego przełożonego. Pracownik nie ponosi konsekwencji z tytułu odmowy wykonania czynności w powyższych okolicznościach;
- że pracodawca w porozumieniu z zakładową organizacją związkową w badaniach wstępnych/okresowych/kontrolnych pracowników uwzględnia ryzyko wystąpienia chorób zakaźnych oraz zawodowych i dostosowuje zakres badań do możliwości wystąpienia w/w ryzyka na danym stanowisku pracy;
- że pracodawca zapewnia odpowiednie środki organizacyjne, techniczne i higieniczne, które zapewnią pracownikom bezpieczne warunki pracy. Zakres tych środków uzgadniany jest z zakładową organizacją związkową;
- że, pracodawca wyznacza w Ośrodku przynajmniej jeden pokój do rozmów z klientami, który wyposażony jest w monitoring lub system powiadamiania;
- że, pracownik uzyskuje na pisemny wniosek dostęp do danych (zapisu) pochodzących z monitoringu wizyjnego w sytuacji wystąpienia w Ośrodku lub na jego terenie agresji bądź



przemocy ze strony klienta w stosunku do jego osoby. Dane te są udostępniane na potrzeby wszczęcia postępowania karnego lub cywilnego;

- że pracownik zgłasza pracodawcy wystąpienie agresji lub przemocy ze strony klienta w dowolnej formie;
- że pracodawca niezwłocznie wyłącza pracownika, wobec którego doszło do agresji ze strony klienta od udziału w postępowaniu lub w sprawach dotyczących tego klienta;
- że pracodawca ma obowiązek niezwłocznie zgłosić każde zdarzenie mające znamiona sytuacji potencjalnie niebezpiecznej do Centralnej Aplikacji Statystycznej (CAS) oraz organom ścigania. Do zachowań takich należy m.in. naruszenie nietykalności cielesnej pracownika, stosowanie wyzwisk, gróźb, podtekstów o podłożu seksualnym mogących nosić znamiona molestowania seksualnego oraz innych zachowań stanowiących zagrożenie poczucia bezpieczeństwa pracownika;
- że pracodawca pisemnie informuje pracownika o podjętych krokach prawnych w sprawie stwierdzenia wystąpienia agresji lub przemocy ze strony klienta, nie później niż w terminie 7 dni od zajścia ww. zdarzenia;
- że pracodawca zapewnia pracownikowi, który doznał agresji lub przemocy ze strony klienta - bezpłatną pomoc prawną oraz psychologiczną. Zakres pomocy uzgadnia się z zakładową organizacją związkową uwzględniając rodzaj zachowania wobec pracownika, oczekiwania samego pracownika oraz możliwości pracodawcy;
- że pracodawca szanuje godność pracownika, wobec którego doszło do zdarzenia z użyciem agresji lub przemocy tj. m.in. zapewnia poufność uzyskanych informacji o zdarzeniu, w szczególności w kontaktach z innymi współpracownikami. Informacje dotyczące zdarzenia przekazywane są innym pracownikom tylko w zakresie niezbędnym do realizacji przez nich zadań wynikających z przepisów prawa.



Wyposażenie pracowników w środki ochrony

Środki ochrony indywidualnej

- **art. 237⁶ kodeksu pracy**

§ 1.

Pracodawca jest obowiązany dostarczyć pracownikowi nieodpłatnie środki ochrony indywidualnej zabezpieczające przed działaniem niebezpiecznych i szkodliwych dla zdrowia czynników występujących w środowisku pracy oraz informować go o sposobach postępowania się tymi środkami.

- **Szczegółowe zasady stosowania środków ochrony indywidualnej** reguluje załącznik nr 2 do rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 26 września 1997 r. w sprawie ogólnych przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy

Dostarczane pracownikom do stosowania środki ochrony indywidualnej powinny:

- 1) być odpowiednie do istniejącego zagrożenia i nie powodować same z siebie zwiększonego zagrożenia;
- 2) uwzględniać warunki istniejące w danym miejscu pracy;
- 3) uwzględniać wymagania ergonomii oraz stan zdrowia pracownika;
- 4) być odpowiednio dopasowane do użytkownika - po wykonaniu niezbędnych regulacji.

W przypadku występowania więcej niż jednego zagrożenia i konieczności jednoczesnego stosowania kilku środków ochrony indywidualnej - środki te muszą być tak skonstruowane, aby istniała możliwość ich dopasowania bez zmniejszenia właściwości ochronnych poszczególnych elementów (§ 3).

Środki ochrony indywidualnej powinny być przeznaczone do osobistego użytku. W wyjątkowych przypadkach środek ochrony indywidualnej może być używany przez więcej niż jedną osobę, o ile

20



zastosowano działania wykluczające niepożądany wpływ takiego użytkowania na zdrowie lub higienę użytkowników (§ 5).

Środki ochrony indywidualnej powinny być stosowane zgodnie ze swoim przeznaczeniem określonym w instrukcji udostępnionej pracownikowi. Ponadto pracodawca powinien sprawdzić, czy instrukcja jest zrozumiała dla pracownika i jeśli jest taka potrzeba zorganizować pokazy używania przydzielonych pracownikowi środków (§ 6).

- **art. 237⁶ kodeksu pracy**

§ 3.

Pracodawca jest obowiązany dostarczać pracownikowi środki ochrony indywidualnej, które spełniają wymagania dotyczące **oceny zgodności** określone w odrębnych przepisach.

- Zostały one określone w ustawie z dnia 30 sierpnia 2002 r. o systemie oceny zgodności.

Stosowanie i utrzymanie właściwości środków ochrony; ekwiwalent za pranie odzieży roboczej (art. 237⁹ kodeksu pracy)

§ 1. Pracodawca nie może dopuścić pracownika do pracy bez środków ochrony indywidualnej oraz odzieży i obuwia roboczego, przewidzianych do stosowania na danym stanowisku pracy.

§ 2. Pracodawca jest obowiązany zapewnić, aby stosowane środki ochrony indywidualnej oraz odzież i obuwie robocze posiadały właściwości ochronne i użytkowe, oraz zapewnić odpowiednio ich pranie, konserwację, naprawę, odpylanie i odkażanie.

§ 3. Jeżeli pracodawca nie może zapewnić prania odzieży roboczej, czynności te mogą być wykonywane przez pracownika, pod warunkiem wypłacania przez pracodawcę ekwiwalentu pieniężnego w wysokości kosztów poniesionych przez pracownika.



Odzież i obuwie robocze

- Przepisy ustawy z dnia 12 marca 2004 r. o pomocy społecznej nie zawierają stosownego zapisu, więc sięgnąć należy do regulacji prawa pracy.
- Zgodnie z art. 237⁷ ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. - Kodeks pracy - dalej k.p. - pracodawca jest obowiązany dostarczyć pracownikowi nieodpłatnie odzież i obuwie robocze, spełniające wymagania określone w Polskich Normach:

1) jeżeli odzież własna pracownika może ulec zniszczeniu lub znacznemu zabrudzeniu,

2) ze względu na wymagania technologiczne, sanitarne lub BHP.

- Dodatkowo w myśl art. 237⁹ § 2 k.p. pracodawca jest obowiązany zapewnić, aby stosowane środki ochrony indywidualnej oraz odzież i obuwie robocze posiadały właściwości ochronne i użytkowe, oraz zapewnić odpowiednio ich pranie, konserwację, naprawę, odpylanie i odkażanie.
- W przypadku pracowników socjalnych odpadają wymagania technologiczne, sanitarne lub BHP. W efekcie odzież robocza powinna być wydawana w przypadku, gdy odzież pracownika socjalnego mogłaby ulec zniszczeniu (chodzi tu o realne zagrożenie, a nie potencjalne - takie jest w każdym przypadku) lub znacznemu zabrudzeniu.



Współpraca z policją w zakresie asysty

Artykuł 107 ust. 3a i 3b ustawy o pomocy społecznej:

- 3a. Przy przeprowadzaniu rodzinnego wywiadu środowiskowego oraz świadczeniu pracy socjalnej w środowisku może uczestniczyć drugi pracownik socjalny. Rodzinny wywiad środowiskowy oraz świadczenie pracy socjalnej w środowisku może się odbywać w **asyście funkcjonariusza Policji**.
- 3b. Kierownik ośrodka pomocy społecznej oraz dyrektor centrum usług społecznych, o którym mowa w ustawie z dnia 19 lipca 2019 r. o realizowaniu usług społecznych przez centrum usług społecznych, na wniosek pracownika socjalnego ośrodka pomocy społecznej albo centrum usług społecznych lub z własnej inicjatywy, **może wystąpić z wnioskiem** do właściwego miejscowo komendanta Policji o asystę w trakcie przeprowadzania rodzinnego wywiadu środowiskowego lub świadczenia pracy socjalnej w środowisku. Właściwy miejscowo komendant Policji jest obowiązany do zapewnienia pracownikowi socjalnemu asysty Policji przy przeprowadzaniu rodzinnego wywiadu środowiskowego lub świadczeniu pracy socjalnej w środowisku.

Cel wprowadzenia asysty policji

- Z uzasadnienia projektu ustawy z dnia 5 sierpnia 2015 r. o zmianie ustawy o pomocy społecznej (Dz. U. z 2015 r. poz. 1310), na mocy, której wprowadzono do ustawy o pomocy społecznej możliwość przeprowadzania rodzinnych wywiadów środowiskowych przy udziale dwóch pracowników socjalnych jak również w asyście funkcjonariuszy Policji, wynika, że celem regulacji była poprawa bezpieczeństwa pracowników socjalnych



Wyrok Wojewódzkiego Sądu Administracyjnego w Białymstoku z dnia 16 kwietnia 2019 r. II SA/Bk 27/19:

- Z uwagi na to, że w tekście ustawy, **decyzja kierownika ośrodka pomocy społecznej** w przedmiocie wystąpienia do komendanta Policji o wytypowanie asysty funkcjonariuszy Policji przy przeprowadzaniu wywiadu środowiskowego, **nie została obwarowana przesłankami**, stwierdzić należy, iż dostrzeżenie w danej sprawie przez kierownika ośrodka pomocy społecznej potrzeby asysty Policji przy przeprowadzaniu wywiadu środowiskowego i nałożony na Policję obowiązek uwzględnienia wniosku o zapewnienie asysty funkcjonariusza Policji przy przeprowadzaniu wywiadu środowiskowego, oznacza, że wnioskujący o pomoc społeczną ma obowiązek znoszenia obecności policjanta przy czynności przeprowadzania wywiadu niezależnie od tego, jak osobiście odbiera obecność policjanta.
- Funkcjonariusz Policji wytypowany przez właściwego komendanta do asystowania przy przeprowadzaniu wywiadu środowiskowego, ma obowiązek wypełnienia polecenia (rozkazu) gdyż jego "złamanie" będzie traktowane jako przewinienie służbowe. Niewyrażenie przez stronę postępowania ubiegającą się o świadczenie z pomocy społecznej zgody na przeprowadzenie wywiadu środowiskowego przez pracowników socjalnych w asyście funkcjonariusza Policji, jest równoznaczne z niewyrażeniem zgody na wywiad w ogóle.





RAPORT Z KONTROLI NIK Z ROKU 2019 – wybrane wnioski

- Z ankiety przeprowadzonej przez NIK, którą objęto 1/3 wszystkich zatrudnionych wynika, że pracownicy są narażeni na kontakt z agresją fizyczną (prawie 50 proc. ankietowanych) i werbalną (86 proc.). 37 proc. Nie czuło się bezpiecznie w biurze, aż 66 proc. w terenie.
- W prawie połowie skontrolowanych ośrodków kontrolerzy NIK uznali, że warunki pracy były niezgodne z przepisami BHP, w jednym stan budynku był tak zły, że stwierdzono zagrożenie dla życia i zdrowia ludzi.
- Z raportu wynika, że aż 16 z 24 skontrolowanych ośrodków nie spełniało ustawowego wymogu zatrudnienia jednego pracownika socjalnego na 50 rodzin lub osób objętych pomocą. Niektórzy zajmowali się ponad 150 osobami.
- 84,2 proc. z 4206 pracowników, którzy wzięli udział w ankiecie oceniło, że nie ma wystarczającej ilości czasu na prowadzenie pracy socjalnej, głównie z powodu nadmiaru pracy biurowej i zbyt dużej liczby podopiecznych.
- „Aż 64,6 proc. pracowników socjalnych z 4206 ankietowanych przez NIK ocenia, że nie spotyka się z uznaniem i szacunkiem społecznym w związku z wykonywaną pracą”.



Projekt ustawy o zmianie ustawy o pomocy społecznej – nr projektu UD131

Podstawowe informacje dot. projektu Ustawy o zmianie ustawy o pomocy społecznej dostępne są na stronie internetowej pod adresem:

<https://www.legislacja.gov.pl/projekt/12339152>

Ustawa ma wejść w życie po upływie 30 dni od dnia ogłoszenia.

Proponowane zmiany w zakresie pracowników socjalnych:

uwzględniając postulaty organizacji zrzeszających pracowników socjalnych zmieniono szereg regulacji dotyczących możliwości wykonywania zawodu

- dodano kolejną kategorię osób, które mogą wykonywać zawód pracownika socjalnego (tj. osoby, które po dniu 1 stycznia 2014 r. ukończyły studia podyplomowe z zakresu metodyki i metodologii pracy socjalnej w szkole wyższej realizującej studia na kierunku praca socjalna lub w zakresie pracy socjalnej, po uprzednim ukończeniu studiów wyższych na kierunku: pedagogika, pedagogika specjalna, politologia, polityka społeczna, psychologia, socjologia, nauki o rodzinie);
- doprecyzowano zakres wykonywanych czynności, praw i obowiązków, w tym wskazano, że pracownikowi socjalnemu zatrudnionemu w ośrodku pomocy społecznej lub w powiatowym centrum pomocy rodzinie przysługuje pomoc psychologiczna, w przypadku wystąpienia sytuacji bezpośrednio zagrażających jego życiu lub zdrowiu w związku z wykonywanymi czynnościami służbowymi oraz pracownik ten ma prawo do szkoleń podnoszących poziom bezpieczeństwa osobistego podczas wykonywania czynności zawodowych;



- zmieniono reguły przyznawania dodatków za pracę w terenie – będzie on przysługiwał za przeprowadzenia rodzinnego wywiad środowiskowego lub pracę socjalną a nie jak dotychczas – obie te czynności musiały być wykonywane łącznie;
- zwiększono kwotę dodatku do wynagrodzenia pracownika socjalnego zatrudnionego w pełnym wymiarze czasu pracy w samorządowych jednostkach organizacyjnych pomocy społecznej, do którego podstawowych obowiązków należy świadczenie pracy socjalnej w środowisku lub przeprowadzanie rodzinnych wywiadów środowiskowych poza siedzibą jednostki – z 250 zł do 400 zł;
- dodano regulację, zgodnie z którą dodatek do wynagrodzenia pracownika socjalnego nie będzie uwzględniany przy obliczaniu wysokości wynagrodzenia pracownika zgodnie z art. 6 ust. 4 ustawy z dnia 10 października 2002 r. o minimalnym wynagrodzeniu za pracę;
- zmniejszono okres pracy pracowników socjalnych, od którego uzależniony jest dodatkowy urlop wypoczynkowy w wymiarze 10 dni, z 5 lat do 3 lat;
- ustalono ścieżkę awansu zawodowego dla pracowników socjalnych, wprowadzono okresowe oceny (z możliwością kwestionowania ich wyników przez pracownika) oraz obowiązek awansowania w przypadku dwóch pozytywnych następujących po sobie okresowych ocen, gdy pracownik będzie spełniać wymogi dotyczące stażu pracy i kwalifikacji;
- dopuszczono również czasowo osoby spełniające określone warunki do egzaminu na superwizora pracy socjalnej bez konieczności odbywania szkolenia (tj. osoby posiadające wykształcenie uprawniające do wykonywania zawodu pracownika socjalnego oraz tytuł zawodowy magistra na jednym z kierunków lub w zakresie: pedagogika, pedagogika specjalna, politologia, politologia i nauki społeczne, polityka społeczna, praca socjalna, psychologia, socjologia, nauki o rodzinie, lub posiadające decyzję o uznaniu kwalifikacji w zawodzie regulowanym pracownika socjalnego na podstawie przepisów ustawy o zasadach uznawania kwalifikacji zawodowych nabytych w państwach członkowskich Unii Europejskiej, które od dnia 1 stycznia 2010 r., przeprowadziły co najmniej 500 godzin konsultacji i poradnictwa dla pracowników socjalnych z zakresu umiejętności





interpersonalnych i społecznych, metodyki pracy socjalnej, diagnozy socjalnej, warsztatu pracy pracownika socjalnego lub aksjologii pracy socjalnej - polegających na wzmacnianiu kompetencji zawodowych pracowników socjalnych, mogą przystąpić do egzaminu na superwizora pracy socjalnej w terminie nie dłuższym niż do dnia 31 grudnia 2021 r., bez konieczności odbywania szkolenia, o którym mowa w art. 121a ust. 3 ustawy o pomocy społecznej).

