

Interpretacje dotyczące funkcjonowania Centrów Usług Społecznych

1. Wymagania kwalifikacyjne wobec dyrektora centrum, organizatora usług społecznych, koordynatora indywidualnych planów usług społecznych, organizatora pomocy społecznej oraz organizatora społeczności lokalnej

Jak wskazano w uzasadnieniu do ustawy z dnia 19 lipca 2019 r. o realizowaniu usług społecznych przez centrum usług społecznych (Dz. U. poz. 1818), w ww. ustawie określone zostały wymagania kwalifikacyjne wobec dyrektora centrum, organizatora usług społecznych, koordynatora indywidualnych planów usług społecznych, organizatora pomocy społecznej oraz organizatora społeczności lokalnej. Zgodnie z ustawą, dyrektor centrum powinien posiadać wykształcenie wyższe, co najmniej 3-letnie doświadczenie na stanowisku kierowniczym w podmiotach wykonujących usługi z zakresu, o którym mowa w art. 2 ust. 1 ustawy, powinien ukończyć szkolenie z zakresu zarządzania i organizacji usług społecznych oraz ukończyć specjalizację z zakresu organizacji pomocy społecznej lub posiadać tytuł specjalisty w dziedzinie zdrowia publicznego, lub ukończyć studia podyplomowe w zakresie organizacji lub zarządzania w ochronie zdrowia. Dyrektorem może być osoba, która nie była prawomocnie skazana za umyślne przestępstwo ścigane z oskarżenia publicznego lub umyślne przestępstwo skarbowe lub wobec której nie wydano prawomocnego wyroku warunkowo umarzającego postępowanie karne w sprawie popełnienia przestępstwa umyślnego ściganego z oskarżenia publicznego lub umyślnego przestępstwa skarbowego (art. 25 ust. 2). Analogiczny wymóg w zakresie legitymowania się wykształceniem wyższym, 2-letnim (o rok krótszym niż dyrektor centrum) doświadczeniem na stanowisku kierowniczym w podmiotach wykonujących usługi z zakresu, o którym mowa w art. 2 ust. 1 ustawy, ukończeniem szkolenia z zakresu zarządzania i organizacji usług społecznych, jak również przesłankę dotyczącą niekaralności przewidziano w odniesieniu do organizatora usług społecznych (art. 28). Wymagania wobec osoby zajmującej stanowisko organizatora pomocy społecznej odpowiadają kwalifikacjom, jakie obecnie musi posiadać kierownik ośrodka pomocy społecznej. Oznacza to, że organizator pomocy społecznej powinien spełniać wymogi, o których mowa w art. 122 ust. 1 ustawy z dnia 12 marca 2004 r. o pomocy społecznej (art. 31 ust. 2).

Zgodnie z przepisem art. 122 ust. 1 ustawy o pomocy społecznej 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. Kwestia stażu pracy w pomocy społecznej była wielokrotnie przedmiotem interpretacji organów administracji publicznej jak i sądów administracyjnych. Mimo braku definicji ustawowej „stażu pracy w pomocy społecznej” uznaje się, iż pod tym pojęciem należy rozumieć okres zatrudnienia m.in. w jednostkach organizacyjnych pomocy społecznej, których katalog zawarto w art. 6 pkt 5 ustawy o pomocy społecznej, w organizacjach pozarządowych działających w obszarze pomocy społecznej, w wydziale polityki społecznej urzędu wojewódzkiego realizujących zadania z ustawy o pomocy społecznej. Świadczenie pracy w pomocy społecznej

związane jest ściśle z wykonywaniem zadań określonych w ustawie o pomocy społecznej.

Odnosząc się do kwestii umów cywilnoprawnych oraz innych form aktywności zawodowej należy zaznaczyć, że art. 122 ust. 1 ustawy z dnia 12 marca 2004 r. o pomocy społecznej nie wyklucza zaliczenia na poczet wymaganego stażu pracy współpracy w ramach wolontariatu. Takie rozumienie tego przepisu nie budzi wątpliwości w sytuacji, gdy jest to jedyna aktywność zawodowa danej osoby, którą co do zasady może wykonywać każdego dnia w pełnym wymiarze czasu pracy. W sytuacji natomiast, gdy wolontariat stanowi dodatkową aktywność osoby czynnej zawodowo, uprawnienie do zaliczenia stażu pracy w omawianym trybie należy wiązać ze świadczeniem pracy zasadniczej. Takie podejście nie świadczy o dyskryminacji, o której mowa w art. 94 pkt 2b ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy, tj. ze względu na zatrudnienie w pełnym albo w niepełnym wymiarze czasu pracy. Jest bowiem wynikiem racjonalnego rozumienia prawa, które nie może prowadzić niejako do dublowania "zachodzących" na siebie okresów aktywności zawodowej, które podlegałyby sumarycznemu uwzględnieniu przy dokonywaniu oceny wymiaru stażu pracy (*vide*: wyrok Naczelnego Sądu Administracyjnego z dnia 23 stycznia 2018 r. sygn. akt. I OSK 1824/17, Legalis). Dodatkowo warto mieć na uwadze, że w myśl art. 43 ustawy z dnia 24 kwietnia 2003 r. o działalności pożytku publicznego i o wolontariacie (Dz. U. z 2020 r. poz. 1057, z późn. zm.) wolontariusz powinien posiadać kwalifikacje i spełniać wymagania odpowiednie do rodzaju i zakresu wykonywanych świadczeń, jeżeli obowiązek posiadania takich kwalifikacji wynika z odrębnych przepisów.

Warto wskazać, że w orzecnictwie sądów administracyjnych pojawia się pogląd umożliwiający zaliczenie umowy zlecenia jako spełniającej kryteria z art. 122 ustawy o pomocy społecznej. Tytułem przykładu - wykonywanie pracy jako pracownik orzekający w zespole orzekania o niepełnosprawności na podstawie umowy zlecenia, zawartej z jednostką organizacyjną pomocy społecznej – Powiatowym Centrum Pomocy Rodzinie, jest pracą w pomocy społecznej, o której mowa w art. 122 ustawy o pomocy społecznej (*vide*: wyrok Naczelnego Sądu Administracyjnego z dnia 10 stycznia 2018 r. sygn. akt II OSK 2908/17, CBOSA).

Rozpatrując omawiane zagadnienie należy również wziąć pod uwagę regulacje w zakresie pracowników samorządowych. Szczegółowy wykaz kierowniczych stanowisk urzędniczych, stanowisk urzędniczych i stanowisk obsługi, jak również minimalne wymagania kwalifikacyjne niezbędne do wykonywania pracy na poszczególnych stanowiskach dla pracowników samorządowych zatrudnionych na podstawie umowy o pracę można znaleźć w rozporządzeniu Rady Ministrów z dnia 15 maja 2018 r. w sprawie wynagradzania pracowników samorządowych (Dz. U. poz. 936, z późn. zm.). Przedmiotowy katalog obejmuje m.in. jednostki organizacyjne pomocy społecznej, w tym ośrodki wsparcia (załącznik nr 3, tabela III) i precyzuje minimalne wymagania kwalifikacyjne (wykształcenie oraz umiejętności zawodowe oraz staż pracy w latach) w odniesieniu do poszczególnych grup stanowisk.

Natomiast odnosząc się do pytania, czy osoby wykonujące pracę na stanowisku pracownika socjalnego, do których obowiązków w ramach zakresów czynności należy między innymi prowadzenie pracy socjalnej zgodnie z art. 119 ustawy z dnia 12 marca 2004 r. o pomocy społecznej, spełniają wymagania kwalifikacyjne na stanowisko organizatora społeczności lokalnej w przedmiocie posiadania co najmniej 2-letniego

doświadczenia w zakresie prowadzenia animacji lokalnej lub innych form pracy środowiskowej, w tym pracy ze społecznością lokalną, wyjaśniam co następuje:

Wśród środowiskowych ról zawodowych pracownika socjalnego wymienia się rolę animatora lokalnego, organizatora sieci społecznych (networkera) oraz lokalnego polityka społecznego (planisty). Wobec powyższego zdaniem Departamentu Pomocy i Integracji Społecznej, osoby, które udokumentują powyższe działania w ramach wykonywania zadań na stanowisku pracownika socjalnego, posiadają 2 letnie doświadczenia, o którym mowa powyżej.

2. *Zatrudnienie kierownika ośrodka pomocy społecznej na stanowisku kierownika centrum usług społecznych po przekształceniu jednostki w trybie art. 9 ust. 2 pkt 1 ustawy z dnia 19 lipca 2019 r. o realizowaniu usług społecznych przez centrum usług społecznych*

Pracownicy zatrudnieni w samorządowych jednostkach organizacyjnych – a więc również pracownicy centrów usług społecznych – posiadają status pracowników samorządowych. Przez pracownika samorządowego należy rozumieć osobę pozostającą w stosunku pracy z jedną z jednostek wymienionych w art. 2 ustawy z dnia 21 listopada 2008 r. o pracownikach samorządowych (Dz. U. z 2019 r. poz. 1282), z wyjątkiem tych pracowników, których status prawny regulują inne ustawy (np. pracownicy samorządowych instytucji kultury, nauczyciele zatrudnieni w szkołach prowadzonych przez samorząd terytorialny). W art. 3 ustawy wskazano wyłączenia od stosowania regulacji z ustawy o pracownikach samorządowych, gdy status prawny określonej grupy pracowników został uregulowany w innej ustawie w sposób wyczerpujący, obejmujący najważniejsze elementy w zakresie nawiązania, treści i rozwiązania stosunku pracy.

Ustawodawca wyraźnie więc wskazał, że pracownikami samorządowymi są osoby zatrudnione w urzędach oraz określonych samorządowych jednostkach organizacyjnych. Pracodawcą samorządowym jest urząd lub inna samorządowa jednostka organizacyjna, zarówno wyodrębniona prawnie, jak i nieposiadająca osobowości prawnej. Wynika to wprost z przepisów ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy (Dz. U. z 2019 r. poz. 1040, z późn. zm.) definiujących pojęcie pracodawcy jako jednostki organizacyjnej, choćby nie posiadającej osobowości prawnej, a także osoby fizycznej, jeśli zatrudniają one pracowników (art. 3 k.p.) i znajduje odzwierciedlenie w poszczególnych przepisach ustawy o pracownikach samorządowych (np. art. 8 ustawy mówiący o tym, że pracodawcą wójta jest urząd gminy). Od pracodawców samorządowych należy odróżnić pojęcie podmiotów wykonujących czynności z zakresu prawa pracy w ramach samorządowych jednostek organizacyjnych.

(art. 7 ustawy o pracownikach samorządowych) m.in. wójta jako wykonującego czynności z zakresu prawa pracy w stosunku do zastępcy wójta (burmistrza, prezydenta miasta) oraz kierownika jednostki organizacyjnej wobec innych jednostek (nie wskazanych wprost w art. 7 ustawy).

W zakresie nieuregulowanym w ww. ustawie o pracownikach samorządowych, do pracowników samorządowych zastosowanie znajdują przepisy ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy. Szczegółowy katalog zarówno pracodawców samorządowych, jak i wykaz kierowniczych stanowisk urzędniczych, stanowisk urzędniczych i stanowisk obsługi, znaleźć można w rozporządzeniu Rady Ministrów z dnia 15 maja 2018 r. w sprawie wynagradzania pracowników samorządowych (Dz. U.

poz. 936, z późn. zm.). Katalog tych pracodawców obejmuje m.in. jednostki organizacyjne pomocy społecznej, centra integracji społecznej, jednostki organizacyjne wspierania rodziny i systemu pieczy zastępczej oraz centra usług społecznych (załącznik nr 3 tabela III rozporządzenia).

Odnosząc powyższe rozważania na grunt treści zapytania należy zatem stwierdzić, że pracodawcą dla kierownika ośrodka pomocy społecznej czy też dyrektora centrum usług społecznych powstałego przez przekształcenie funkcjonującego w gminie ośrodka pomocy społecznej w centrum jest odpowiednio ośrodek pomocy społecznej oraz centrum usług społecznych jako samorządowe jednostki organizacyjne. Zgodnie z orzecznictwem Sądu Najwyższego, gminny ośrodek pomocy społecznej, jako jednostka organizacyjna zatrudniająca pracowników, jest pracodawcą w rozumieniu art. 3 k.p., również wobec kierownika ośrodka, choćby kompetencja do jego zatrudnienia i zwolnienia należała do zarządu gminy, a kompetencja do wydawania poleceń dotyczących pracy przysługiwała wójtowi (*vide*: wyrok Sądu Najwyższego z dnia 20 października 1998 r. sygn. akt I PKN 390/98, Legalis). Należy również zauważyć, że podmiotem wykonującym czynności z zakresu prawa pracy w odniesieniu do pracowników ośrodka pomocy społecznej czy centrum usług społecznych są odpowiednio kierownik ops i dyrektor cus, natomiast takim podmiotem w stosunku do osób kierujących wskazanymi jednostkami jest wójt (burmistrz, prezydent).

Centrum usług społecznych może powstać w wyniku przekształcenia funkcjonującego w gminie ośrodka pomocy społecznej w centrum usług społecznych (zgodnie z art. 9 ust. 2 pkt 1 ustawy o realizowaniu usług społecznych przez centrum usług społecznych).

Zgodnie z art. 17 ustawy o realizowaniu usług społecznych przez centrum usług społecznych, dyrektor centrum wykonuje uprawnienia i obowiązki kierownika ośrodka pomocy społecznej określone w ustawie z dnia 12 marca 2004 r. o pomocy społecznej oraz w innych przepisach określających zasady realizowania zadań przekazanych do realizacji centrum. Zgodnie z art. 25 ustawy o realizowaniu usług społecznych przez centrum usług społecznych, dyrektor centrum jest powoływany i odwoływany przez wójta (burmistrza, prezydenta miasta) gminy, która utworzyła centrum.

W przypadku przekształcenia funkcjonującego w gminie ośrodka pomocy społecznej w centrum, stosuje się przepisy art. 23¹ ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. - Kodeks pracy (zgodnie z art. 9 ust. 5 ustawy o realizowaniu usług społecznych przez centrum usług społecznych).

Przepis art. 23¹ § 1 k.p. reguluje sytuację prawną pracowników zatrudnionych w zakładzie pracy, który przechodzi przekształcenia organizacyjno-prawne, polegające na przejściu zakładu pracy lub jego części na innego pracodawcę. Regulacje te będą miały zastosowanie także w powyżej wskazanym przypadku.

Podkreślenia wymaga, że wraz z przejściem części zadań jednostki organizacyjnej gminy na inną jednostkę organizacyjną, następuje przejście z mocy prawa pracowników wykonujących te zadania do nowoutworzonej jednostki. Następstwem takiego przejścia nowa jednostka z mocy prawa, staje się dla tych pracowników nowym pracodawcą. Przepis art. 23¹ § 1 k.p. za zadanie chronić pracowników przed działaniami pracodawców, zmierzającymi do obejścia, zarówno kodeksu pracy, jak i przepisów o zwolnieniach grupowych, uregulowanych w ustawie o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących

pracowników (*vide*: wyrok Wojewódzkiego Sądu Administracyjnego w Krakowie z dnia 9 lipca 2020 r. sygn. akt I SA/Kr 100/20, Legalis).

Wydaje się więc, że w przypadku przekształcenia funkcjonującego w gminie ośrodka pomocy społecznej w centrum usług społecznych na podstawie art. 9 ust. 2 pkt 1 ustawy o realizowaniu usług społecznych przez centrum usług społecznych nie jest konieczne przeprowadzenie naboru na dyrektora centrum usług społecznych w trybie konkursowym – dotychczasowy kierownik ośrodka pomocy społecznej może pełnić funkcję dyrektora *cus*. W omawianym stanie faktycznym zastosowanie znajdzie – na podstawie odesłania z art. 9 ust. 5 ww. ustawy – art. 23¹ § 1 k.p. regulujący sytuację prawną pracowników zatrudnionych w zakładzie pracy, który przechodzi przekształcenia organizacyjno-prawne, polegające na przejściu zakładu pracy lub jego części na innego pracodawcę. W omawianej w pytaniu sytuacji nie ma konieczności stosowania przepisów o naborze, ponieważ nowego pracodawcę z pracownikami z chwilą przekształcenia mają wiązać dotychczasowe stosunki pracy. Przekształcenie ośrodka pomocy społecznej w centrum usług społecznych następuje na podstawie uchwały organu stanowiącego gminy – zgodnie z art. 18 ust. 2 pkt 9 lit. h w zw. z art. 40 ust. 2 w zw. z art. 41 ust. 1 ustawy o samorządzie gminnym. Dodatkowo warto pamiętać o art. 25 ww. ustawy i wymogach, jakie musi spełniać osoba na stanowisku dyrektora *cus* (z zastrzeżeniem art. 78 pkt 1 ww. ustawy, czym jest mowa w dalszej części opinii).

Jak stanowi art. 25 ust. 2 ustawy o realizowaniu usług społecznych przez centrum usług społecznych dyrektorem centrum może być osoba, która:

- 1) ma wykształcenie wyższe;
- 2) ma co najmniej 3-letnie doświadczenie na stanowisku kierowniczym w podmiotach wykonujących usługi z zakresu, o którym mowa w art. 2 ust. 1;
- 3) ukończyła specjalizację z zakresu organizacji pomocy społecznej lub uzyskała tytuł specjalisty w dziedzinie zdrowia publicznego, lub ukończyła studia podyplomowe w zakresie organizacji lub zarządzania w ochronie zdrowia;
- 4) ukończyła szkolenie z zakresu zarządzania i organizacji usług społecznych;
- 5) nie była prawomocnie skazana za umyślne przestępstwo ścigane z oskarżenia publicznego lub umyślne przestępstwo skarbowe lub wobec której nie wydano prawomocnego wyroku warunkowo umarzającego postępowanie karne w sprawie popełnienia przestępstwa umyślnego ściganego z oskarżenia publicznego lub umyślnego przestępstwa skarbowego.

W ustawie o realizowaniu usług społecznych przez centrum usług społecznych przewidziano przepisy przejściowe dotyczące dyrektorów *cus*. Jak stanowi art. 78 pkt 1 ww. ustawy, w okresie dwóch lat od dnia wejścia w życie ustawy dyrektorem centrum usług społecznych może być osoba, która nie spełnia wymogu, o którym mowa w art. 25 ust. 2 pkt 4 (tj. wymogu ukończenia szkolenia z zakresu zarządzania i organizacji usług społecznych). Jak można wyczytać z uzasadnienia do omawianej ustawy, wprowadzenie przepisu przejściowego w tym zakresie wynika z faktu, iż szkolenia te będą mogły zostać zorganizowane dopiero po wejściu w życie ustawy i rozporządzenia Rady Ministrów, które określi minima programowe i wymiar zajęć dydaktycznych realizowanych w ramach tych szkoleń oraz wymagania dotyczące kadry dydaktycznej prowadzącej szkolenia. Wykładnia *a contrario* oraz zasada racjonalnego ustawodawcy sugeruje, że skoro wyłączono przejściowo wprost jeden wymóg i na to na czas określony (tj. 2 lata od wejścia w życie ustawy), to w odniesieniu do pozostałych

wymogów należy przyjąć, że powinny zostać spełnione przez osobę obejmującą stanowisko dyrektora centrum usług społecznych w chwili przekształcenia ośrodka pomocy społecznej w centrum usług społecznych.

Należy również zauważyć, że zgodnie z art. 122 ust. 2 ustawy z dnia 12 marca 2004 r. o pomocy społecznej, wymogi w zakresie obowiązku posiadania co najmniej 3-letniego stażu pracy w pomocy społecznej oraz specjalizacji z zakresu organizacji pomocy społecznej nie dotyczą m.in. osób kierujących centrami usług społecznych, o których mowa w ustawie z dnia 19 lipca 2019 r. o realizowaniu usług społecznych przez centrum usług społecznych. . Warto również zaznaczyć, że w art. 25 ust. 2 pkt 3 ustawy o cus ustawodawca posługuje się spójnikiem „lub” (tj. alternatywą nierozłączną) w stosunku do wymienionych w treści tego punktu kryteriów, a co za tym idzie – należy obligatoryjnie spełnić co najmniej jeden z nich (np. uzyskanie tytułu specjalisty w dziedzinie zdrowia publicznego), natomiast można również spełnić pozostałe. Dopiero brak spełnienia któregośkolwiek z tych wymogów powoduje, że dana osoba nie może pełnić funkcji dyrektora cus. Przedmiotowe regulacje korespondują zatem z brzmieniem art. 122 ust. 1 ustawy o pomocy społecznej – niespełnianie wymogu posiadania specjalizacji z zakresu organizacji pomocy społecznej nie powoduje zatem (przy spełnieniu co najmniej jednego z innych wymogów z art. 25 ust. 2 pkt 3 ustawy o cus oraz pozostałych wymogów obligatoryjnych omówionych we wcześniejszych akapitach), że dana osoba nie może zostać dyrektorem cus powstałego w wyniku przekształcenia ośrodka pomocy społecznej w centrum usług społecznych.

W tym miejscu należy jednak wskazać, że w określonych sytuacjach niespełnianie wymogów z art. 122 ust. 1 ustawy o pomocy społecznej przez dyrektora cus powstałego zgodnie z art. 9 ust. 2 pkt 1 ustawy o cus, może powodować określone konsekwencje związane z bieżącym funkcjonowaniem cus – dotyczy to opisanych w art. 26 ustawy o cus upoważnień do prowadzeń postępowań w indywidualnych sprawach dotyczących usług społecznych określonych w programach usług społecznych, w tym do wydawania decyzji administracyjnych. W przypadku dyrektora cus spełniającego kryteria określone w art. 122 ust. 1 ustawy o pomocy społecznej, wójt (burmistrz, prezydent miasta) udziela temu dyrektorowi upoważnienia do wydawania decyzji administracyjnych w indywidualnych sprawach z zakresu pomocy społecznej należących do właściwości gminy (art. 26 ust. 2 pkt 1 ustawy o cus). Jeśli dyrektor cus nie spełnia wymogów dotyczących posiadania co najmniej 3-letniego stażu pracy w pomocy społecznej oraz specjalizacji z zakresu organizacji pomocy społecznej, wójt (burmistrz, prezydent miasta) udziela ww. upoważnień – w przypadku cus powstałego zgodnie z art. 9 ust. 2 pkt 1 ustawy o cus - organizatorowi pomocy społecznej (art. 26 ust. 3 pkt 1 ustawy o cus).

3. Zakres zadań realizowanych przez Centrum Usług Społecznych na podstawie ustawy z dnia 19 lipca 2019 r. o realizowaniu usług społecznych przez centrum usług społecznych (Dz.U. z 2019 r., poz. 1818)

Tworzenie Centrum Usług Społecznych jako nowej jednostki organizacyjnej gminy i zarazem nowej instytucji lokalnej polityki społecznej ma za zadanie zaspokajanie przez gminę potrzeb wspólnoty samorządowej w zakresie określonych usług społecznych oraz koordynacji tych usług. Zatem Centra Usług Społecznych pełnią rolę lokalnych koordynatorów usługowych, których celem jest integrowanie i koordynowanie usług świadczonych przez różnych lokalnych usługodawców (publicznych i niepublicznych) współpracujących z Centrum. Za pośrednictwem Centrum gminy mają możliwość

realizowania usług społecznych na zasadach i w trybach określonych w przepisach odrębnych (ustawy merytoryczne), a także na zasadach i w trybie określonym w ustawie o realizacji usług społecznych przez CUS oraz wynikających z programów usług społecznych, które zgodnie z ustawą będą przyjmowały gminy tworzące Centrum.

Zgodnie z art. 3 ust. 2 ustawy, Centrum może realizować usługi społeczne będące zadaniami własnymi powiatu oraz zadaniami z zakresu administracji rządowej zleconymi powiatowi, po uprzednim zawarciu porozumienia pomiędzy gminą, która utworzyła centrum, a powiatem. Należy jednak dodać, że art. 1 ust 2 ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (Dz. U z 2020 r. poz. 1409) wskazuje, że zadania państwa w zakresie promocji zatrudnienia, łagodzenia skutków bezrobocia oraz aktywizacji zawodowej mogą być realizowane przez instytucje rynku pracy.

Należy podkreślić, że ustawa o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy nie posługuje się pojęciem „usług społecznych” przywołanych w ustawie z dnia 19.07.2019 r. o realizowaniu usług społecznych przez centrum usług społecznych. W ustawie o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy zdefiniowane są natomiast usługi rynku pracy wykonywane przez publiczne służby zatrudnienia – art. 35 ust. 1 i ust. 2 b ww. ustawy. Zatem Starosta może w drodze porozumienia przekazać Centrum Usług Społecznych pewne zadania z zakresu przeciwdziałania bezrobociu. Nie oznacza to jednak, że może przekazać wszystkie zadania, określone w ustawie o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy, do realizacji Centrum. Zadania związane z szeroko rozumianym przeciwdziałaniem bezrobociu są często realizowane przez szereg instytucji, co jednak nie oznacza likwidacji organów zatrudnienia na terenie ich działania.

Wobec powyższego Centrum Usług Społecznych może podejmować tylko działania objęte usługami społecznymi np. z zakresu przeciwdziałaniu bezrobociu.

4. W zakresie stosowania wskaźnika zatrudnienia pracowników socjalnych

Zgodnie z art. 110 ust. 11 ustawy z dnia 12 marca 2004 r. o pomocy społecznej (Dz. U. z 2020 r. poz. 1876 i 2369 oraz z 2021 r. poz. 794 i 803) ośrodek pomocy społecznej, a w przypadku przekształcenia ośrodka pomocy społecznej w centrum usług społecznych na podstawie przepisów ustawy z dnia 19 lipca 2019 r. o realizowaniu usług społecznych przez centrum usług społecznych - centrum usług społecznych, 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 na nie więcej niż 50 rodzin i osób samotnie gospodarujących.

Ośrodek pomocy społecznej, a w przypadku przekształcenia ośrodka pomocy społecznej w centrum usług społecznych na podstawie przepisów ustawy z dnia 19 lipca 2019 r. o realizowaniu usług społecznych przez centrum usług społecznych - centrum usług społecznych, zatrudnia w pełnym wymiarze czasu pracy nie mniej niż 3 pracowników socjalnych (art. 110 ust. 12 ustawy o pomocy społecznej).

Jak stanowi art. 9 ust. 3 ustawy z dnia 19 lipca 2019 r. o realizowaniu usług społecznych przez centrum usług społecznych (Dz. U. poz. 1818), w miastach powyżej 100 000 mieszkańców centrum tworzy się przez przekształcenie funkcjonującego w gminie ośrodka pomocy społecznej w centrum (pkt 1) albo przez utworzenie w mieście nowej jednostki

organizacyjnej, odrębnej od funkcjonującego w tym mieście ośrodka pomocy społecznej (pkt 2). Warunkiem utworzenia centrum jest przekazanie przez miasto do realizacji centrum wybranych usług społecznych z co najmniej trzech zakresów, o których mowa w art. 2 ust. 1 ww. ustawy.

W uzasadnieniu do ustawy o realizowaniu usług społecznych przez centrum usług społecznych wskazano, że wprowadzenie dla miast liczących powyżej 100 000 mieszkańców dodatkowego sposobu utworzenia centrum usług społecznych jest uzasadnione realizacją przez nie szerszego zakresu usług społecznych. W związku z powyższym, mogłoby dojść do sytuacji, że utworzone w wyniku przekształcenia miejskiego ośrodka pomocy społecznej centrum realizowałoby zbyt wiele zadań, co z kolei mogłoby negatywnie wpływać na jakość świadczonych przez nie usług społecznych. Ponadto, ze względu na liczebność ww. miast, większa elastyczność w wyborze sposobu utworzenia centrum usług społecznych jest niezbędna również w celu zapewnienia efektywnego i sprawnego kwalifikowania mieszkańców do usług społecznych wynikających z przyjętych programów usług społecznych.

W omawianym stanie faktycznym należy przyjąć, że zastosowano rozwiązanie polegające na utworzeniu w mieście nowej jednostki organizacyjnej, odrębnej od funkcjonującego w tym mieście ośrodka pomocy społecznej. Powyższej oceny nie zmienia również fakt wydzielenia określonej części zadań ośrodka pomocy społecznej i przekazania ich do centrum, podobnie jak wydzielenie niektórych zadań z Wydziału Zdrowia i Polityki Społecznej Urzędu Miasta Torunia – są to działania wynikające z wymogu przekazania przez miasto do realizacji centrum wybranych usług społecznych z co najmniej trzech zakresów wskazanych w ustawowym katalogu usług społecznych (zgodnie z art. 10 pkt 3 ustawy). Centrum usług społecznych stanowi samodzielną jednostkę organizacyjną pomocy społecznej, tym samym – w ocenie Departamentu Pomocy i Integracji Społecznej – nie jest zasadnym „sumowanie” liczby etatów pracowników socjalnych w ośrodku pomocy społecznej i centrum usług społecznych w sposób łączny na potrzeby wykazania spełnienia wymogów, o których mowa w art. 110 ust. 11-12 ustawy o pomocy społecznej.

5. W sprawie możliwości przyznania dodatkowych uprawnień dla koordynatorów indywidualnych usług społecznych.

Na wstępie należy wskazać, że art. 1 pkt 30 lit. e ustawy z dnia 15 kwietnia 2021 r. o zmianie ustawy o pomocy społecznej oraz ustawy o zmianie ustawy o pomocy społecznej oraz ustawy o ochronie zdrowia psychicznego (Dz. U. poz. 803) wprowadza zmiany w zakresie art. 121 ust. 3a ustawy z dnia 12 marca 2004 r. o pomocy społecznej (Dz. U. z 2020 r. poz. 1876, z późn. zm.). Pierwsza z nich polega na zwiększeniu z 250 zł do 400 zł kwoty dodatku do wynagrodzenia pracownika socjalnego zatrudnionego w pełnym wymiarze czasu pracy w samorządowych jednostkach organizacyjnych pomocy społecznej. Druga zmiana, istotna w kontekście omawianego zagadnienia, zakłada, że ww. dodatek przysługuje pracownikowi socjalnemu zatrudnionemu w pełnym wymiarze czasu pracy w samorządowych jednostkach organizacyjnych pomocy społecznej, do którego podstawowych obowiązków należy świadczenie pracy socjalnej lub przeprowadzanie rodzinnych wywiadów środowiskowych poza siedzibą jednostki. W stosunku do obecnie obowiązującego brzmienia tej regulacji wprowadzono zmianę polegającą na możliwości alternatywnego (zamiast łącznego, jak obecnie) spełnienia przesłanek dotyczących świadczenia pracy socjalnej lub przeprowadzania rodzinnych wywiadów środowiskowych poza siedzibą jednostki.

Biorąc pod uwagę znowelizowane brzmienie art. 121 ust. 3a ustawy z dnia 12 marca 2004 r. o pomocy społecznej należy dokonać wykładni, iż warunkiem otrzymania tego dodatku jest sam fakt świadczenia pracy i wykonywania określonych obowiązków przez pracownika.

W orzecznictwie sądów administracyjnych został wyrażony pogląd, zgodnie z którym konstrukcja tego przepisu wskazuje na to, że jeżeli w danej jednostce organizacyjnej będą zatrudnione osoby, które co prawda spełniają wszystkie wymagania do tego, aby być pracownikami socjalnymi w rozumieniu przepisów ustawy o pomocy społecznej, lecz nie będą świadczyły pracy socjalnej w środowisku, z przeprowadzaniem wywiadów środowiskowych poza siedzibą jednostki - dodatek nie będzie im przysługiwał, jest bowiem związany z charakterem obowiązków i czynności, nie samym faktem zatrudnienia na stanowisku pracownika socjalnego (*vide*: wyrok Wojewódzkiego Sądu Administracyjnego w Warszawie z dnia 8 kwietnia 2011 r. sygn. akt V SA/Wa 2389/10, Legalis). Powyższe orzeczenie zostało wydane w oparciu o poprzednio obowiązujące brzmienie art. 121 ust. 3 ustawy o pomocy społecznej (tj. przed zmianą wprowadzoną ustawą z dnia 15 kwietnia 2021 r. o zmianie ustawy o pomocy społecznej oraz ustawy o ochronie zdrowia psychicznego), które nie przewidywało alternatywy polegającej na spełnieniu co najmniej jednej z przesłanek: świadczenie pracy socjalnej lub przeprowadzanie rodzinnych wywiadów środowiskowych poza siedzibą jednostki (należało spełnić je łącznie), natomiast w omawianym kontekście tezy z ww. orzeczenia pozostają aktualne w odniesieniu do charakteru obowiązków i czynności jako podstawowego kryterium oceny możliwości przyznania dodatku, obok samego faktu zatrudnienia na stanowisku pracownika socjalnego.

Zgodnie z art. 47 ustawy z dnia 19 lipca 2019 r. o realizowaniu usług społecznych przez centrum usług społecznych (Dz. U. poz. 1818), wykonywanie czynności związanych z opracowywaniem, aktualizowaniem, monitorowaniem oraz podsumowaniem realizacji indywidualnego planu usług społecznych jest formą pracy socjalnej. Jak wskazano w uzasadnieniu do ww. ustawy, opierając się o brzmienie art. 47 ustawy, koordynatorami indywidualnych planów usług społecznych będą pracownicy socjalni. Takie rozwiązanie pozwala ograniczyć w ustawie do niezbędnego minimum formalno-prawną regulację w zakresie opracowywania i realizacji indywidualnych planów usług społecznych i stworzenie tym samym przestrzeni dla kształtowania się metodyki pracy socjalnej przy wykorzystaniu wspomnianych planów.

Podsumowując powyższe należy zatem skłonić się ku stanowisku, zgodnie z którym koordynatorom indywidualnego planu usług społecznych, z uwagi na zakres zadań określonych w art. 29 ustawy o realizowaniu usług społecznych przez centrum usług społecznych, wymienione w art. 30 ww. ustawy wymogi w zakresie kwalifikacji określonych do pracy na tym stanowisku, jak również brzmienie art. 47 ww. ustawy, powinien przysługiwać comiesięczny dodatek do wynagrodzenia określony w art. 121 ust. 3a ustawy o pomocy społecznej nadany ustawą z dnia 15 kwietnia 2021 r. o zmianie ustawy o pomocy społecznej oraz ustawy o ochronie zdrowia psychicznego.