

## **INFORMACJA O ZMIANACH W POMOCY SPOŁECZNEJ II** **(stan na dzień 20.04.2020 r.)**

Ustawą z dnia 16 kwietnia 2020 r. o szczególnych instrumentach wsparcia w związku z rozprzestrzenianiem się wirusa SARS-CoV-2 (Dz. U. poz. 695), zwanej dalej „ustawą” uzupełniono lub zmodyfikowano niektóre regulacje zawarte w ustawie z dnia 2 marca 2020 r. o szczególnych rozwiązaniach związanych z zapobieganiem, przeciwdziałaniem i zwalczaniem COVID19, innych chorób zakaźnych oraz wywołanych nimi sytuacji kryzysowych (Dz. U. poz. 374, z późn. zm.).

Niektóre z regulacji, o których mowa w powyżej wskazanych przepisach wpływają także na kwestie związane z pomocą społeczną. Przepisy weszły w życie w dniu 18 kwietnia br.:

### **I. Odpłatność za środowiskowe domy samopomocy (art. 73 pkt 19 ustawy).**

W związku z występującymi wątpliwościami związanymi z uchylaniem decyzji o odpłatności za usługi świadczone w ośrodkach wsparcia dla osób z zaburzeniami psychicznymi (środowiskowych domach samopomocy) – doprecyzowano tę kwestię wprost w przepisach – w art. 15d przez wprowadzenie ust. 4. Zwolnienie będzie obligatoryjne, na wniosek złożony przez osobę (lub jej opiekuna prawnego) i nie będzie konieczne przeprowadzenie rodzinnego wywiadu środowiskowego w takim przypadku. Do postępowań w sprawie będą miały zastosowanie przepisy ustawy o pomocy społecznej.

### **II. Rodzinny wywiad środowiskowy oraz jego aktualizacja (art. 73 pkt 23 ustawy).**

Przepis doprecyzowuje wprowadzoną w art. 15o ust. 1 specjalną regulację: z przyczyn związanych z przeciwdziałaniem COVID-19 w celu ochrony pracowników socjalnych przed narażeniem na zakażenie chorobą zakaźną, zniesiono obowiązek zarówno przeprowadzenia rodzinnego wywiadu środowiskowego jak i jego aktualizacji. Ustalenie sytuacji osobistej rodzinnej, dochodowej i majątkowej będzie możliwe na podstawie: rozmowy telefonicznej przeprowadzonej z pracownikiem socjalnym, a w przypadku osób niepełnosprawnych z powodu dysfunkcji narządu słuchu – przy wykorzystaniu środków wspierających komunikowanie się, o których mowa w ustawie z dnia 19 sierpnia 2011 r. o języku migowym i innych środkach komunikowania się, oraz dokumentów, o których mowa w art. 107 ust. 5b ustawy o pomocy społecznej a także ich kopii, w tym elektronicznych kopii uzyskanych od osoby lub rodziny ubiegającej się o pomoc lub informacji udostępnionych przez wskazane w ustawie o pomoc społecznej organy.

Natomiast w przypadku osób korzystających ze stałych form pomocy, jeśli nie nastąpiła zmiana danych, odroczono ustawowy termin przeprowadzania aktualizacji rodzinnego wywiadu środowiskowego, do momentu ustania zagrożenia epidemicznego lub stanu epidemii – w takim przypadku aktualizację rodzinnego wywiadu środowiskowego sporządza się niezwłocznie po odwołaniu danego stanu (do art. 15o dodano ust. 1a).

### **III. Tymczasowe przeniesienie pracownika samorządowego do jednostki organizacyjnej pomocy społecznej (art. 73 pkt 50 ustawy).**

Stosownie do art. 15 zzz<sup>1</sup> umożliwiono w okresie obowiązywania stanu zagrożenia epidemicznego albo stanu epidemii przeniesienie pracownika samorządowego za jego zgodą, do pracy w jednostce organizacyjnej pomocy społecznej, o której mowa w art. 6 pkt 5 ustawy z dnia 12 marca 2004 r. o pomocy społecznej (Dz. U. z 2019 r. poz. 1507, z późn. zm.).

W zaistniałej sytuacji epidemii wystąpiły znaczne problemy związane z brakiem kadry zatrudnionej m.in. w domach pomocy społecznej. W okresie obowiązywania epidemii na terenie samorządu nie działają aktualnie niektóre jednostki organizacyjne pomocy społecznej świadczące usługi w trybie dziennym, np. środowiskowe domy samopomocy. Pracownicy tych jednostek stanowią potencjalne źródło wsparcia dla domów pomocy społecznej – biorąc pod uwagę ich odpowiednie do tego zadania kwalifikacje.

Przeniesienie pracownika będzie możliwe w tej samej lub innej miejscowości, pod warunkiem, że nie narusza to ważnego interesu jednostki, która dotychczas zatrudniała pracownika samorządowego, oraz przemawiają za tym ważne potrzeby po stronie jednostki przejmującej. Przeniesienie będzie dokonywane w drodze porozumienia pracodawców, za zgodą pracownika samorządowego. Porozumienie będzie zawierało m.in.: wskazanie podstawy prawnej przeniesienia, dane pracownika i jego kwalifikacje oraz dotychczasowe stanowisko pracy, określenie nowego stanowiska pracy, daty, z jaką nastąpi: przeniesienie, rozpoczęcie i zakończenie świadczenia pracy, informacje o wynagrodzeniu (w wysokości nie niższej niż dotychczasowe), oświadczenie, że przeniesienie nie narusza ważnego interesu jednostki, która dotychczas zatrudniała pracownika, wskazanie potrzeb jednostki przejmującej uzasadniających przeniesienie. Co istotne porozumienie będzie określało także zasady odpowiedzialności jednostki, która dotychczas zatrudniała pracownika i jednostki przejmującej za zobowiązania wynikające ze stosunku pracy. Możliwe jest więc w drodze porozumienia zaakceptowanego przez pracownika, elastyczne uregulowanie m.in. stosunków prawnych łączących go z jednostką dotychczas zatrudniającą oraz jednostką przejmującą. Stosunek pracy może ulec więc modyfikacji w zakresie jednostki, na rzecz której pracownik czasowo będzie świadczył pracę, miejsca jej świadczenia i stanowiska, przy zachowaniu pozostałych warunków.