

Tabela 1: Informacja w zakresie sposobu wdrażania modelu realizacji usług o określonym standardzie w miastach na prawach powiatu.

Element modelu	Sposób wdrażania – podstawowe informacje	Elementy produktu końcowego pilotażu*
cele, wartości i zasady	Przeprowadzanie w mops/mopr warsztatów dotyczących celów, wartości i zasad realizowanych w tej instytucji oraz stopnia identyfikacji z nimi pracowników. Omówienie i propagowanie celów wartości i zasad zakładanych w modelu.	Określenie celów wartości i zasad stosowanych w mops/mopr i zwiększenie identyfikacji z nimi pracowników pcpr wraz z rekomendacjami w zakresie poszerzenia zasad i wartości.
rola i miejsce mops/mopr w lokalnym systemie pomocy społecznej	Zespół ds. wdrożenia modelu, powołany przez dyrektora mops/mopr, dokona analizy najważniejszych funkcji realizowanych przez mops/mopr i przeprowadzi analizę jakie rozwiązanie modelowe o skoncentrowanej czy rozproszonej odpowiedzialności jest obecnie realizowane przez mops/mopr. Zespół ten określi także, jakich modyfikacji w działaniu mops/mopr, można dokonać w zakresie pełnego wdrożenia danego rozwiązania modelowego. Po zakończeniu pilotażu zespół przygotowuje dokument, w którym oceni wpływ zastosowanego rozwiązania na realizację usług pomocy społecznej oraz plusy i minusy przyjętego rozwiązania.	Opinia o wpływie stosowanego rozwiązania modelowego na realizację usług pomocy społecznej wraz z rekomendacjami dotyczącymi m. in. postulowanych zmian w testowanym rozwiązaniu modelowym, oczekiwanych zmian w przepisach prawa.
	Zespół ds. wdrożenia modelu przeprowadzi analizę zakresu współpracy z instytucjami należącymi do otoczenia mops/mopr i po zakończeniu pilotażu przygotowuje dokument, w którym oceni zmiany, które wystąpiły w związku z wdrażaniem modelu (np. zwiększenie współpracy z organizacjami pozarządowymi).	Opinia o wpływie modelu na zakres współpracy mops/mopr z otoczeniem wraz z rekomendacjami dotyczącymi m. in. postulowanych zmian w testowanym rozwiązaniu modelowym, oczekiwanych zmian w przepisach prawa.
sposób realizacji usług o określonym standardzie	Kierownik mops/mopr uwzględnia w strukturze organizacyjnej stanowisko koordynatora usług pomocy społecznej, który przygotowuje schemat procesu organizowania wybranej do przetestowania usługi, dla wybranej formy i ścieżki wdrażania oraz będzie odpowiedzialny za jej wdrożenie. Po zakończeniu pilotażu Zespół ds. wdrażania, na podstawie informacji przygotowanej przez koordynatora usług pomocy społecznej, dokonuje oceny rozwiązań modelowych przyjętych w pilotażu.	Opinia o modelowych rozwiązaniach dotyczących procesu organizowania usługi i wybranej modelowej formy realizacji usługi wraz z rekomendacjami dotyczącymi m. in. postulowanych zmian w modelu, oczekiwanych zmian w przepisach prawa.
warunki organizacyjne prowadzenia profesjonalnej pracy socjalnej	Kierownik mopr/mopr tworzy strukturę organizacyjną uwzględniającą wskazane w modelu stanowiska. Po zakończeniu pilotażu Zespół ds. wdrażania modelu opracowuje wnioski z zastosowanego rozwiązania organizacyjnego.	Opinia o modelowych rozwiązaniach dotyczących rozwiązania modelowego oddzielenia postępowania administracyjnego od pracy socjalnej oraz plusach i minusach
	Pracownicy ds. świadczeń w części VII rodzinnego wywiadu środowiskowego „Ocena sytuacji osoby rodziny i wnioski pracownika socjalnego”, dokonują oceny czy	

	<p>spełnione są wszystkie warunki konieczne do przyznania świadczenia pomocy społecznej. Po zakończeniu pilotażu Zespół ds. wdrażania modelu przygotowuje opinię w jakim stopniu informacje zawarte w rodzinnym wywiadzie środowiskowym są przydatne dla dokonania takiej oceny, które można pominąć i jakie powinno być nowe narzędzie diagnostyczne pracownika ds. świadczeń.</p> <p>Kierownik mopr/mopr, przy współpracy z pracownikami socjalnymi, wprowadza i testuje nowe narzędzia zaproponowane w modelu oraz monitoruje ich wykorzystywanie. Po zakończeniu pilotażu Zespół ds. wdrażania modelu przygotowuje opinię na temat stosowanych narzędzi i dokumentów</p> <p>Kierownik mops/mopr przygotowuje zasady przyznawania zasiłku celowego na podstawie art. 39a ups, które są formalnie wprowadzone do realizacji.</p> <p>Kierownik mops/mopr, we współpracy z WRZOS-em, zapewnia pomoc pracownikom wdrażającym model oddzielenia i monitoruje proces wdrażania. Po zakończeniu pilotażu Zespół ds. wdrażania modelu przygotowuje opinię dotyczącą założeń na jakich oparte jest wdrażane rozwiązanie modelowe oddzielenia postępowania administracyjnego od pracy socjalnej oraz wskazuje w niej na wady i zalety testowanego rozwiązania, a także proponuje zmiany mające na celu usprawnienie tego rozwiązania.</p>	<p>oddzielenia postępowania administracyjnego od pracy socjalnej, wraz z rekomendacjami dotyczącymi m. in. postulowanych zmian w modelu, w szczególności propozycji zmian zastosowanych narzędzi oraz oczekiwanych zmian w przepisach prawa.</p>
	<p>Kierownik mops/mopr zapewnia pracownikom socjalnym wsparcie we wskazanych w modelu formach wsparcia. Kierownik mops/mopr we współpracy ze specjalistą od spraw kadrowych i w porozumieniu z pracownikami socjalnymi wypracowuje zasady naboru pracowników socjalnych, arkusz ocen pracownika socjalnego, dokonuje wyboru wskaźników i mierników wskazanych dla doskonalenia zawodowego pracowników socjalnych oraz dokonuje wdrożenia przyjętych rozwiązań. Kierownik mops/mopr dokonuje weryfikacji orientacyjnego czasu wykonywania czynności, prowadząc bieżący monitoring rzeczywistego czasu wykonywania określonych w modelu czynności, przez pracownika socjalnego i pracownika ds. świadczeń. Kierownik mops/mopr wdraża monitorowanie obciążenia pracą pracowników socjalnych. Zespół ds. wdrożenia modelu dokonuje oceny wprowadzonych rozwiązań, a po zakończeniu pilotażu przygotowuje opinię o modelowych rozwiązaniach.</p>	<p>Opinia o rozwiązaniach organizacyjnych zapewniających doskonalenia pracy socjalnej, wraz z rekomendacjami dotyczącymi m. in. postulowanych zmian w modelu, oczekiwanych zmian w przepisach prawa.</p>
<p>struktura działania mopr/mopr</p>	<p>Kierownik mops/mopr w porozumieniu ze specjalistą ds. kadrowych ustala wymiar zatrudnienia pracowników kluczowych, w oparciu o wskaźniki zatrudnienia opisane w tabeli nr 23 oraz określa komórki organizacyjne w jakich pracownicy będą zatrudnieni. Pracownik ds. kadrowych opracowuje zakresy czynności i przedkłada je do akceptacji kierownikowi mopr/mopr. Zespół ds. wdrożenia modelu dokonuje oceny zasadności przyjętych rozwiązań, m. in. wyodrębnienia kluczowych stanowisk, zadań, które wykonują, ich kwalifikacji i wskaźników zatrudnienia oraz przyjętej struktury organizacyjnej w odniesieniu do założonych w modelu celów.</p>	<p>Opinia o modelowej strukturze działania mopr/mopr, w szczególności zasadności wprowadzania nowych stanowisk w mopr/mopr, wraz z rekomendacjami dotyczącymi m. in. postulowanych zmian w modelu, oczekiwanych zmian w przepisach prawa.</p>

\*Zespół ds. wdrożenia modelu przygotowuje opinię przy wykorzystaniu narzędzi ewaluacyjnych przygotowywanych przez WRZOS.

# WERSJA ROBOCZA