



# Minister Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej

BM-II.059.1.300.2025

Warszawa, dnia /elektroniczny znacznik czasu/

**Pan**  
**Szymon Hołownia**  
**Marszałek Sejmu**  
**Rzeczypospolitej Polskiej**

Szanowny Panie Marszałku,

w odpowiedzi na interpelację nr 10458 Pana Posła Wojciecha Króla w sprawie awansu zawodowego pracowników socjalnych, proszę przyjąć poniższe wyjaśnienia.

Na wstępie pragnę podkreślić, że Kierownictwo Ministerstwa Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej (MRPiPS) ma świadomość obciążeń, na jakie narażeni są pracownicy socjalni, w ramach wykonywania swoich podstawowych obowiązków, codziennie pomagający osobom znajdującym się w ciężkiej sytuacji życiowej przezwyciężyć napotykane przez nie trudności.

Jednym z zadań powołanego w MRPiPS „Zespołu do spraw reformy systemu pomocy społecznej” jest wypracowanie rozwiązań systemowych, dotyczących wsparcia kadr pomocy społecznej. W prace gremium zaangażowane jest grono ekspertów, praktyków oraz osób ze świata nauki. Przedmiotem trwających obecnie prac zespołu są również kwestie związane z procedurą awansu zawodowego pracowników socjalnych.

System awansu zawodowego pracowników socjalnych szczegółowo uregulowano w art. 121b ustawy z dnia 12 marca 2004 r. o pomocy społecznej. Zgodnie z jego treścią, awans jest obligatoryjny (przy spełnieniu odpowiednich wymogów dotyczących wykształcenia i stażu pracy) w przypadku uzyskania dwóch następujących po sobie ocen, dokonywanych raz na dwa lata przez bezpośredniego przełożonego. Ustalono następujące, kolejne stopnie awansu zawodowego dla pracowników socjalnych:

- starszy pracownik socjalny;
- specjalista pracy socjalnej;
- starszy specjalista pracy socjalnej;
- starszy specjalista pracy socjalnej-koordynator;
- główny specjalista pracy socjalnej.

W art. 121b opisano warunki odpowiedniego minimalnego poziomu wykształcenia oraz stażu pracy w zawodzie pracownika socjalnego w odniesieniu do poszczególnych stanowisk. Przepis ma na celu przede wszystkim powiązanie okresowej oceny pracownika socjalnego z awansem zawodowym, wprowadzenie jednakowego nazewnictwa stopni awansu zawodowego (stanowisk) dla tej grupy zawodowej oraz powiązanie awansu z wynagrodzeniem pracowników socjalnych i funkcjonującymi stopniami specjalizacji zawodowej z zakresu pracy socjalnej.

Ocena okresowa pracownika socjalnego jest obowiązkowa i sporządzana pisemnie wraz z uzasadnieniem, co 2 lata, przez jego bezpośredniego przełożonego. Umożliwia to kompleksową ocenę jego wyników pracy, przydatności na danym stanowisku oraz możliwości rozwoju. Ustalenie szczegółowych zasad i kryteriów oceny okresowej należy do kierownika jednostki organizacyjnej pomocy społecznej, przy czym wymaga to konsultacji z przedstawicielem pracowników lub organizacją związkową.

Pracownikowi, który spełnia wymogi dotyczące wykształcenia i stażu pracy oraz wyróżnia się wysokim zaangażowaniem, inicjatywą lub nowatorskim podejściem przy wykonywaniu obowiązków służbowych z zakresu pomocy społecznej, można nadać wyższy stopień awansu zawodowego z pominięciem oceny okresowej. Awans pracownika w tym trybie powoduje rozpoczęcie kolejnego okresu, w którym dwie następujące po sobie pozytywne oceny okresowe (przy jednoczesnym spełnieniu warunków dotyczących wykształcenia i stażu pracy) skutkują obligatoryjnym nadaniem mu wyższego stopnia awansu zawodowego.

Ustawodawca nie wskazuje konieczności przejścia przez wszystkie stopnie awansu wymienione w ustawie. Ust. 2 omawianego przepisu wprost stanowi, że możliwe jest przyznanie pracownikowi socjalnemu stopnia odpowiadającego jego kwalifikacjom i stażowi pracy. Nie ma również przeszkód, by już w momencie nawiązania stosunku pracy pracownik socjalny został zatrudniony na stanowisku wyższego stopnia, jeżeli spełnia wszystkie wymogi. Wymienione wyżej stanowiska wynikają wprost z ustawy o pomocy społecznej i rozporządzenia Rady Ministrów z dnia 25 października 2021 r. w sprawie wynagradzania pracowników samorządowych, określającego minimalny wymagany poziom wykształcenia i staż pracy w zawodzie pracownika socjalnego na poszczególnych stanowiskach.

Pracodawca może zdecydować o zatrudnieniu pracownika socjalnego na różne stanowiska ze wskazanego katalogu, ale musi uwzględnić przy tym jego wykształcenie, umiejętności zawodowe, doświadczenie i staż pracy. Warto zaznaczyć, że zawsze, przy określaniu stanowiska, na które pracownik zostanie zatrudniony, brane są pod uwagę również konkretne potrzeby danej jednostki.

Status i prestiż zawodu pracownika socjalnego jest pochodną wielu czynników, do których należy nie tylko wsparcie dla podejmowanych przez niego działań ze strony władz lokalnych, ale też poparcie i szersze, „oddolne” postrzeganie jego roli w rozwiązywaniu istotnych społecznie problemów wrażliwych grup i jednostek.

Istotna w tym kontekście jest również kwestia wysokości wynagrodzeń pracowników socjalnych, określana na podstawie wspomnianego już rozporządzenia Rady Ministrów z dnia 25 października 2021 r. w sprawie wynagradzania pracowników samorządowych. Zgodnie z treścią tego aktu całkowita wysokość wynagrodzenia pracowników socjalnych ustalana jest – w zależności od zajmowanego przez nich stanowiska, posiadanego wykształcenia i stażu pracy – przez pracodawców samorządowych, wydających regulaminy wynagradzania w poszczególnych jednostkach organizacyjnych pomocy społecznej.

Podkreślić trzeba, że w zakresie prowadzenia gospodarki finansowej jednostki samorządu terytorialnego są samodzielne, a ich organy, w granicach obowiązującego prawa, suwerenne w podejmowaniu decyzji dotyczących wykorzystania środków finansowych, zabezpieczonych w ich budżecie. O przeznaczeniu środków jednostki samorządu terytorialnego decyduje, w drodze uchwały budżetowej, jej organ stanowiący, a za prawidłową gospodarkę finansową odpowiada jej organ wykonawczy. Ewentualne finansowanie podwyżek wynagrodzeń dla pracowników samorządowych pozostaje zatem we właściwości organów samorządu.

Pracodawca samorządowy ma swobodę w zakresie prowadzenia zakładowej polityki płac i kształtowania całkowitej wysokości wynagrodzenia pracowników zatrudnionych na podstawie umowy o pracę. Wysokość indywidualnych wynagrodzeń pracowników ustala on zgodnie z obowiązującym stanem prawnym, uwzględniając właściwe u siebie zasady wynagradzania i swoje możliwości finansowe. Niemniej, Kierownictwo Resortu i strona

Rządowa, wykorzystując dostępne instrumenty, również ze swojej strony podejmuje działania świadczące o uznaniu dla pracy osób zatrudnionych w JST.

W 2024 r. Rada Ministrów przyjęła cztery programy, na mocy których prawie 200 tysięcy pracowników samorządowych otrzyma w latach 2024 – 2027 dodatki motywacyjne w wysokości 1000 zł brutto. Mowa o:

- „Dofinansowaniu wynagrodzeń pracowników jednostek organizacyjnych pomocy społecznej w postaci dodatku motywacyjnego na lata 2024–2027”;
- „Dofinansowaniu wynagrodzeń pracowników jednostek wspierania rodziny i systemu pieczy zastępczej na lata 2024-2027”;
- „Dofinansowaniu wynagrodzeń rodzin zastępczych zawodowych i prowadzących rodzinne domy dziecka na lata 2024-2027”;
- „Dofinansowaniu wynagrodzeń w postaci dodatku motywacyjnego oraz kosztów składek od tych wynagrodzeń pracowników zatrudnionych w samorządowych instytucjach opieki nad dziećmi w wieku do lat 3 na lata 2024–2027”.

Uchwalone programy stanowią gest wyjścia naprzeciw oczekiwaniom blisko 200 tysięcy pracowników samorządowych, w tym pracowników systemu pomocy społecznej realizujących zadania wynikające z ustawy o pomocy społecznej i pracujących w jednostkach organizacyjnych pomocy społecznej. Wprowadzone rozwiązania, są również znaczącą formą wsparcia samych samorządów w realizowanych przez nie zadaniach własnych i odpowiedzialnością na wieloletnie apele pracowników systemu pomocy społecznej.

Z wyrazami szacunku

**z up. Ministra Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej**

**Katarzyna Nowakowska**

**Podsekretarz Stanu**

/-kwalifikowany podpis elektroniczny-/