



Minister Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej

BM-II.059.1.167.2026

Warszawa, /elektroniczny znacznik czasu/

Pan
Włodzimierz Czarzasty
Marszałek Sejmu
Rzeczypospolitej Polskiej

Szanowny Panie Marszałku,

w odpowiedzi na interpelację nr 15647 Pana Posła Henryka Szopińskiego wraz z grupą posłów, w sprawie systemowego wzmocnienia zawodu pracownika socjalnego oraz koordynatora systemu pieczy zastępczej, proszę przyjąć poniższe wyjaśnienia.

Kierownictwo Ministerstwa Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej (MRPiPS) ma świadomość obciążeń, na jakie narażeni są pracownicy socjalni i koordynatorzy rodzinnej pieczy zastępczej, którzy w ramach wykonywania swoich podstawowych obowiązków codziennie pomagają osobom znajdującym się w ciężkiej sytuacji życiowej.

Wysokości wynagrodzeń pracowników socjalnych i koordynatorów rodzinnej pieczy zastępczej określana jest na podstawie rozporządzenia Rady Ministrów z dnia 25 października 2021 r. w sprawie wynagradzania pracowników samorządowych. Zgodnie z treścią tego aktu całkowita wysokość wynagrodzenia pracowników ustalana jest – w zależności od zajmowanego przez nich stanowiska, posiadanego wykształcenia oraz 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 ustala zgodnie z przepisami prawa, uwzględniając obowiązujące u siebie zasady wynagradzania i swoje możliwości finansowe. Niemniej, kierownictwo resortu i rząd, wykorzystując dostępne instrumenty, również ze swojej strony podejmuje działania będące wyrazem uznania 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 wychodzą 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.

Odnośnie do określania maksymalnego obciążenia pracą pracowników socjalnych należy zauważyć, że zgodnie z art. 110 ust. 11 i 12 ustawy o pomocy społecznej 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) ta jednostka, zatrudnia proporcjonalną do populacji gminy liczbę pracowników socjalnych. Jest to jeden pracownik socjalny zatrudniony w pełnym wymiarze czasu pracy na 2000 mieszkańców albo - proporcjonalnie do liczby rodzin i osób samotnie gospodarujących i objętych pracą socjalną - jeden pracownik na nie więcej niż 50 rodzin i osób samotnie gospodarujących (przy czym ośrodek pomocy społecznej bądź centrum usług społecznych zatrudnia w pełnym wymiarze czasu pracy nie mniej niż 3 pracowników socjalnych). Oznacza to, że gmina - wybierając jeden ze wskazanych wariantów - może zdecydować, w jaki sposób zapewni wskaźnik zatrudnienia. Z kolei w odniesieniu do koordynatorów rodzinnej pieczy zastępczej ustawa o wspieraniu rodziny

i systemie pieczy zastępczej stanowi w art. 77, że koordynator nie może mieć pod opieką łącznie więcej niż 15 rodzin zastępczych lub rodzinnych domów dziecka.

Podkreślić przy tym trzeba, że to kierownicy jednostek organizacyjnych pomocy społecznej wykonują czynności z zakresu prawa pracy wobec pracowników zatrudnionych w tych jednostkach. Natomiast z Kodeksu pracy wynikają obowiązki pracodawcy (art. 94 Kodeksu pracy) związane m.in. ze zaznajomieniem pracowników podejmujących pracę z zakresem ich obowiązków, sposobem wykonywania pracy na przydzielonym stanowisku oraz ich podstawowymi uprawnieniami, a także z organizowaniem pracy w sposób zapewniający pełne wykorzystanie czasu pracy i jej maksymalną wydajność. Istotnym obowiązkiem pracodawcy jest również organizowanie pracy w sposób zapewniający zmniejszenie jej uciążliwości.

Jednym z podstawowych narzędzi pracy znajdujących się w dyspozycji pracowników socjalnych jest rodzinny wywiad środowiskowy, podczas którego wypełnia się kwestionariusz według wzoru określonego w rozporządzeniu Ministra Rodziny i Polityki Społecznej z dnia 8 kwietnia 2021 r. w sprawie rodzinnego wywiadu środowiskowego. Wywiad stanowi obligatoryjne postępowanie dowodowe, którego - z uwagi na charakter ustaleń odnoszących się do sfery ściśle osobistej - nie można zastąpić innymi środkami dowodowymi.

W celu uporządkowania i doprecyzowania kwestii, które obecnie budzą wątpliwości interpretacyjne lub stanowią istotną barierę w przeprowadzaniu procedury rodzinnego wywiadu środowiskowego, procedowany jest obecnie projekt rozporządzenia

zmieniającego rozporządzenie w sprawie rodzinnego wywiadu środowiskowego. Nowelizacja przewiduje, że wzór kwestionariusza – oprócz wprowadzenia zmian mających na celu zwiększenie bezpieczeństwa małoletnich zagrożonych przemocą domową lub jej doznających – zostanie dostosowany do aktualnych potrzeb związanych z przeprowadzaniem rzetelnej analizy i diagnozy sytuacji osoby lub rodziny. Warto zaznaczyć, że już dziś czynności formalne związane z przyznawaniem wsparcia są znacznie ograniczone. Najbardziej obszerna część I kwestionariusza wywiadu zawiera podział na komponenty uzupełniane obligatoryjnie oraz te wypełniane fakultatywnie – o czym decyduje pracownik socjalny w zależności od okoliczności związanych z przeprowadzaniem wywiadu.

W kwestii systemowego wsparcia psychologicznego i wzmocnienia ochrony prawnej pracowników socjalnych należy wskazać, że art. 121 ustawy z dnia 12 marca 2004 r. o pomocy społecznej przewiduje szereg szczególnych uprawnień w tym zakresie. Należą do nich:

- ochrona prawna przewidziana dla funkcjonariuszy publicznych;
- pomoc psychologiczna dla pracowników socjalnych, zatrudnionych w ośrodku pomocy społecznej, centrum usług społecznych i powiatowym centrum pomocy rodzinie w przypadku wystąpienia sytuacji bezpośrednio zagrażających życiu lub zdrowiu w związku z wykonywanymi czynnościami służbowymi;
- prawo do szkoleń podnoszących poziom bezpieczeństwa osobistego podczas wykonywania czynności zawodowych, przeprowadzanych przez pracodawcę co najmniej raz na 2 lata;
- bezpłatna ochrona prawna dla pracownika socjalnego pokrzywdzonego przestępstwem (lub zwrot 50% faktycznie poniesionych kosztów na jej zapewnienie) w postępowaniu karnym, przy uczestnictwie pracownika w charakterze pokrzywdzonego lub oskarżyciela posiłkowego.

Co więcej, na mocy art. 121a ust. 2 ustawy o pomocy społecznej każdy pracownik socjalny ma prawo do korzystania z superwizji pracy socjalnej prowadzonej przez superwizorów pracy socjalnej. Superwizja jest jedną z form doskonalenia zawodowego, a szkolenie i doskonalenie zawodowe kadr pomocy społecznej z terenu powiatu jest ustawowym obowiązkiem samorządu powiatowego. Zadania związane z organizacją i finansowaniem superwizji mogą wykonywać na terenie województw także regionalne ośrodki polityki społecznej – zarówno ze środków własnych, jak również w ramach projektów UE i środków regionalnych.

Należy podkreślić, że mimo iż organizowanie superwizji nie należy do kompetencji kierownictwa MRPiPS, to – w miarę posiadanych środków finansowych – podejmuje ono działania o charakterze programowym i projektowym, stanowiące formę wsparcia dla jednostek samorządu terytorialnego, ukierunkowane na promocję zawodu pracownika socjalnego, zwiększenie liczby osób uprawnionych do jego wykonywania oraz rozwój i doskonalenie kompetencji zawodowych - również poprzez superwizję.

Kierownictwo resortu reaguje również na szczególne sytuacje, wymagające wsparcia pracowników socjalnych. W 2025 r., z uwagi na duże obciążenie obowiązkami służbowymi, wynikającymi z zadań jednostek organizacyjnych pomocy społecznej związanych z usuwaniem skutków powodzi, która miała miejsce we wrześniu 2024 r., uruchomiono środki z rezerwy celowej budżetu państwa na sfinansowanie superwizji pracy socjalnej dla pracowników socjalnych i superwizji dla osób kierujących tymi jednostkami. Udzielanie

pomocy w tej formie należało do pracodawców, a gminy otrzymały dotację z budżetu państwa na realizację całości kosztów wynikających z tego zadania z rezerwy celowej.

System awansu zawodowego pracowników socjalnych szczegółowo reguluje art. 121b ustawy z dnia 12 marca 2004 r. o pomocy społecznej, zgodnie z którym jest on 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. Warto zaznaczyć, że ocena okresowa pracownika socjalnego jest obowiązkowa, przeprowadzana na piśmie i wymaga uzasadnienia. Ustalenie szczegółowych zasad i kryteriów oceny okresowej pozostawiono do ustalenia kierownikowi jednostki organizacyjnej pomocy społecznej, jednak wymagają one konsultacji z przedstawicielem pracowników lub organizacją związkową. Ustalono następujące stopnie awansu zawodowego dla pracowników socjalnych:

1. starszy pracownik socjalny;
2. specjalista pracy socjalnej;
3. starszy specjalista pracy socjalnej;
4. starszy specjalista pracy socjalnej - koordynator;
5. główny specjalista pracy socjalnej.

W art. 121b ww. ustawy opisano warunki odpowiedniego minimalnego poziomu wykształcenia i 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 zawodowego z wynagrodzeniem pracowników socjalnych i stopniami specjalizacji zawodowej z zakresu pracy socjalnej. Zgodnie z tą regulacją uzyskanie wyższego stopnia awansu zawodowego przez pracownika socjalnego skutkuje również obligatoryjnym podwyższeniem wynagrodzenia zasadniczego. Co istotne, 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, nadaje się wyższy stopień awansu zawodowego (z pominięciem trybu oceny okresowej).

Trzeba podkreślić, że 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.

Obecnie w MRPiPS realizowany jest projekt pn. „Wsparcie instytucji zajmujących się pomocą i integracją społeczną”, który zgodnie z założeniami ma zakończyć się w 2027 r. Jego celem jest wsparcie kadr oraz podnoszenie kompetencji pracowników instytucji zajmujących się tworzeniem i wdrażaniem polityki w obszarze pomocy i integracji społecznej na poziomie regionalnym, a także umożliwienie wymiany doświadczeń - również pomiędzy pracownikami socjalnymi. Prowadzone w jego ramach działania obejmą m.in.: promocję zawodów pomocowych mającą na celu zachęcenie do podejmowania w nich pracy i budowanie ich prestiżu oraz popularyzację i umożliwienie podjęcia edukacji, w tym studiów podyplomowych z metodyki i metodologii pracy socjalnej, dających uprawnienia do wykonywania zawodu pracownika socjalnego, a także szkoleń specjalizacyjnych z I i II stopnia specjalizacji, skierowanych do pracowników posiadających już staż w zawodzie pracownika socjalnego.

Procedowany w MRPiPS projekt nowelizacji ustawy o wspieraniu rodziny i systemie pieczy zastępczej (UD354) znajduje się na etapie uzgodnień i konsultacji publicznych. Projekt zakłada wprowadzenie korzystnych zmian dla koordynatorów rodzinnej pieczy zastępczej, m.in. poprzez wzmocnienie oraz stabilizację zawodu koordynatora rodzinnej pieczy zastępczej. Kierownictwo resortu rodziny stoi na stanowisku, że koordynatorzy rodzinnej pieczy zastępczej to specjaliści, których kwalifikacje i waga wykonywanej pracy nie odbiega od pracowników socjalnych, dlatego ich pozycja zawodowa powinna zostać zrównana.

Proponowane zmiany obejmują przywileje związane z zatrudnieniem, kwestie awansu zawodowego i formy wsparcia. Dodatkowe uprawnienia mają zmniejszyć odpływ osób wykonujących zawód koordynatora rodzinnej pieczy zastępczej do innych zawodów w ramach tego samego systemu lub systemów pokrewnych. Projektowane rozwiązania ukierunkowane są też na ułatwienie wykonywania przez koordynatorów rodzinnej pieczy zastępczej poszczególnych zadań służbowych i zakładają objęcie organizatorów rodzinnej pieczy zastępczej ochroną przewidzianą dla funkcjonariuszy publicznych.

Wyjaśniam, że zgodnie z przepisami ustawy z 9 czerwca 2011 r. o wspieraniu rodziny i systemie pieczy zastępczej (Dz.U. z 2025 r. poz. 49 z późn. zm.) rejestr obejmujący wykazy z obszaru pieczy zastępczej, zwany Centralnym Rejestrem Pieczy Zastępczej, prowadzony jest przez starostę, organizatora rodzinnej pieczy zastępczej, marszałka województwa i wojewodę za pomocą zapewnionego przez ministra właściwego do spraw rodziny systemu teleinformatycznego, umożliwiającego przekazywanie do niego danych, a także ich usuwanie oraz udostępnianie.

Z wyrazami szacunku

z up. Ministra Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej

Katarzyna Nowakowska

Podsekretarz Stanu

/-kwalifikowany podpis elektroniczny-/