Minister Rodziny,
Pracy i Polityki Społecznej

BM-II.059.3.47.2026
Warszawa, /elektroniczny znacznik czasu/

Pani
Małgorzata Kidawa-Błońska
Marszałek Senatu
Rzeczypospolitej Polskiej

Szanowna Pani Marszałkini,

w odpowiedzi na oświadczenie nr 60-1587 Pana Senatora Artura Dunina, w sprawie warunków wykonywania obowiązków służbowych przez pracowników socjalnych Centrum Usług Społecznych w Iławie oraz planowanych rozwiązań organizacyjnych związanych z pełnieniem dyżurów poza normalnym czasem pracy, proszę przyjąć poniższe wyjaśnienia.

Do kierownictwa Ministerstwa Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej (MRPiPS) docierają sygnały dotyczące problemu w realizacji przepisu art. 12a ust. 1 ustawy z dnia 29 lipca 2005 r. o przeciwdziałaniu przemocy domowej w praktyce działania jednostek organizacyjnych pomocy społecznej, polegającym na nieuczestniczeniu pracowników socjalnych w procedurze opisanej we wskazanym przepisie poza godzinami urzędowania ośrodków pomocy społecznej. Sygnalizowane jest również ryzyko wystąpienia nieprawidłowości w wykonywaniu zadań z zakresu przeciwdziałania przemocy domowej wyznaczonych przywołaną ustawą, będące konsekwencją przyjętej praktyki.

Zgodnie z art. 123 ustawy z dnia 12 marca 2004 r. o pomocy społecznej do pracowników socjalnych stosuje się wprost przepisy ustawy o pracownikach samorządowych. Z kolei na mocy art. 42 ust. 2 tej ustawy, jeżeli wymagają tego potrzeby jednostki, w której pracownik samorządowy jest zatrudniony, na polecenie przełożonego wykonuje on pracę w godzinach nadliczbowych, w tym w wyjątkowych przypadkach także w porze nocnej oraz w niedziele i święta.

Warto jednak wskazać, że zgodnie z art. 17 pkt 18 ustawy o pomocy społecznej do zadań własnych gminy o charakterze obowiązkowym należy utworzenie i utrzymanie ośrodka pomocy społecznej, w tym zapewnienie środków na wynagrodzenia pracowników tej placówki. Dodatkowo samorządy lokalne odpowiedzialne są za zapewnienie w ośrodkach pomocy społecznej i centrach usług społecznych ustawowo określonych wskaźników zatrudnienia.

Jeżeli chodzi o czynności z zakresu prawa pracy wobec pracowników zatrudnionych w jednostkach organizacyjnych pomocy społecznej, to wykonują je kierownicy tych jednostek. Natomiast Kodeks pracy w Dziale szóstym szczegółowo reguluje kwestie związane z czasem pracy, w tym normy i ogólny wymiar czasu pracy, okresy odpoczynku, systemy i rozkłady czasu pracy, a także pracę w godzinach nadliczbowych, w porze nocnej oraz w niedzielę i święta. Z art. 94 Kodeksu pracy wynikają również obowiązki pracodawcy dotyczące m.in. zaznajomienia pracowników podejmujących pracę z: zakresem ich obowiązków, sposobem wykonywania pracy na wyznaczonym stanowisku czy podstawowymi uprawnieniami, a także obowiązek poinformowania ich o warunkach zatrudnienia oraz organizowania pracy w sposób zapewniający pełne wykorzystanie czasu pracy i osiąganie wysokiej wydajności. Kodeksu pracy przewiduje odpowiedzialność pracodawcy za wykroczenia przeciwko prawom pracownika, także te związane z naruszeniem przepisów o czasie pracy. Pracodawca odgrywa zatem kluczową rolę

w prowadzeniu zakładowej polityki kadrowej, a jego uprawnienia dotyczące m.in. organizowania pracy wynikają ze statutów jednostek lub z przepisów szczególnych.

Warto zauważyć, że obecnie na terenie niektórych gmin jednostki organizacyjne pomocy społecznej działają w trybie dyżurowym, a pracownicy socjalni zatrudnieni w tych jednostkach uczestniczą w czynnościach związanych z zapewnieniem małoletnim ochrony przez całą dobę. Są też samorządy, na terenie których powołano zespoły interwencyjne, funkcjonujące w dni robocze poza godzinami pracy ośrodka pomocy społecznej lub centrum usług społecznych.

Niezależnie od tego kierownictwo resortu rodziny rozważa opracowanie w porozumieniu z Kancelarią Prezesa Rady Ministrów rekomendacji dotyczących podejmowania interwencji w oparciu o art. 12a ustawy o przeciwdziałaniu przemocy domowej, aby odbywały się one bez wątpliwości, co do ich legalności i skuteczności, a jednocześnie z poszanowaniem godności i bezpieczeństwa dziecka. Należy podkreślić, że procedura określona w przywołanym przepisie opiera się na współdziałaniu i wspólnym podejmowaniu decyzji przez pracownika socjalnego oraz funkcjonariusza Policji. Jej podstawowym celem jest zapewnienie ochrony i dobra dziecka, natomiast obligatoryjny udział przedstawicieli trzech służb – pomocy społecznej, ochrony zdrowia oraz Policji – ma umożliwić przeprowadzenie procedury odebrania dziecka w sposób możliwie najmniej obciążający dla małoletniego. Możliwość umieszczenia dziecka u osoby najbliższej (np. dziadków lub rodzeństwa rodziców) zamiast w placówce interwencyjnej pozwala ograniczyć negatywne konsekwencje związane z podjętą interwencją oraz zminimalizować dodatkowy stres wynikający z nagłej zmiany środowiska rodzinnego.

Minister Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej nie dysponuje narzędziem pozwalającym na bieżące monitorowanie przeciążenia pracowników socjalnych oraz poziomu absencji chorobowych i wypalenia zawodowego w jednostkach organizacyjnych pomocy społecznej. Pracodawcą dla pracowników samorządowych są poszczególne jednostki samorządu terytorialnego, które prowadzą własną politykę kadrową i to one dysponują informacjami dotyczącymi absencji i organizacji pracy, nie mają jednak obowiązku przekazywania ministrowi danych dotyczących przeciążenia pracowników, ich dobrostanu psychicznego czy wypalenia zawodowego. Należy podkreślić, że przeciążenie pracą i wypalenie zawodowe nie są kategoriami ewidencyjnymi, a ich ocena wymaga przyjęcia jednolitej metodologii (np. standaryzowanych narzędzi psychometrycznych).

Zapewniam przy tym, że Minister Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej ma świadomość trudu, wielu zagrożeń i obciążeń, na jakie wystawieni są pracownicy socjalni podczas wykonywania swoich obowiązków, co nieraz wymaga mierzenia się z niezadowoleniem, a czasem agresją wspieranych osób. Praca świadczona przez pracowników socjalnych jest jedną z najważniejszych i najskuteczniejszych metod pomagania osobom i rodzinom znajdującym się w trudnej sytuacji życiowej.

Z uwagi na powyższe przepisy ustawy z dnia 12 marca 2004 r. o pomocy społecznej przewidują w art. 121 szereg uprawnień dla pracowników socjalnych, związanych z wykonywaniem przez nich zadań służbowych. Do przywilejów tych należą:

1) ochrona prawna przewidziana dla funkcjonariuszy publicznych;
2) pierwszeństwo przy wykonywaniu zadań w urzędach, instytucjach, podmiotach wykonujących działalność leczniczą i innych placówkach;
3) obowiązek udzielenia pomocy pracownikowi socjalnemu przez organy i instytucje administracji publicznej, podmioty wykonujące działalność leczniczą oraz organizacje pozarządowe przy wykonywaniu zadań służbowych;

4) 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;
5) prawo do szkoleń podnoszących poziom bezpieczeństwa osobistego podczas wykonywania czynności zawodowych przeprowadzanych przez pracodawcę co najmniej raz na 2 lata;
6) 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;
7) dodatkowy urlop wypoczynkowy, przysługujący pracownikom socjalnym zatrudnionym w ośrodku pomocy społecznej, centrum usług społecznych i powiatowym centrum pomocy rodzinie raz na 2 lata w wymiarze 10 dni roboczych, po 3 latach nieprzerwanie i faktycznie wykonywanej pracy polegającej na świadczeniu pracy socjalnej lub przeprowadzaniu rodzinnych wywiadów środowiskowych;
8) dodatek do wynagrodzenia w wysokości 400 zł miesięcznie dla pracowników socjalnych, których podstawowymi obowiązkami są praca socjalna lub przeprowadzanie rodzinnych wywiadów środowiskowych poza siedzibą jednostki;
9) zwrot kosztów uczestnictwa w szkoleniach w zakresie specjalizacji zawodowej w zawodzie pracownika socjalnego (nie mniej niż 50%);
10) zwrot kosztów przejazdów z miejsca pracy do miejsc wykonywania czynności zawodowych w środowisku.

Ponadto, na mocy art. 121a ustawy o pomocy społecznej każdy pracownik socjalny ma prawo do korzystania z superwizji pracy socjalnej prowadzonej przez wykwalifikowanych superwizorów pracy socjalnej. Polega ona na ustawicznym rozwoju zawodowym pracowników socjalnych, służącym utrzymaniu wysokiego poziomu świadczonych usług, zachowaniu i wzmacnianiu kompetencji zawodowych, udzielaniu wsparcia, poszukiwaniu źródeł trudności w pracy i możliwości ich pokonywania.

Aktualnie procedowany jest projekt ustawy o zmianie ustawy o pomocy społecznej oraz niektórych innych ustaw, zmierzający do wdrożenia pierwszego etapu reformy systemu pomocy społecznej. Przewiduje on m.in. doprecyzowanie zadań własnych samorządu gminnego, powiatowego oraz samorządu województwa w zakresie kształcenia i doskonalenia zawodowego przez wzmocnienie dostępu do superwizji jako narzędzia wsparcia oraz rozwoju kompetencji pracowników, w tym osób kierujących jednostkami organizacyjnymi pomocy społecznej, zatrudnionych w jednostkach organizacyjnych pomocy społecznej prowadzonych przez jednostki samorządu terytorialnego lub na ich zlecenie, z wyłączeniem pracowników administracyjnych i obsługi. Projektowana zmiana zapewni każdemu pracownikowi wykonującemu zadania z zakresu pomocy społecznej możliwość korzystania z superwizji, wzmocni profesjonalizację kadr, umożliwi skuteczniejsze przeciwdziałanie wypaleniu zawodowemu i poprawi jakość pracy z osobami oraz rodzinami w trudnej sytuacji życiowej. Projekt zakłada również wprowadzenie delegacji ustawowej do wydania rozporządzenia określającego minimum programowe szkoleń podnoszących poziom bezpieczeństwa osobistego podczas wykonywania czynności zawodowych, kierując się koniecznością zapewnienia sprawności i efektywności szkoleń oraz ich dostosowania do zagrożeń wynikających z wykonywania zawodu pracownika socjalnego.

Minister rodziny był odpowiedzialny za koordynację zadań dotyczących przeciwdziałania przemocy domowej do 30 czerwca 2024 r. Natomiast w oparciu o przepisy ustawy z dnia

15 maja 2024 r. o zmianie niektórych ustaw związanych z funkcjonowaniem administracji rządowej, od 1 lipca 2024 r. realizację tych zadań przekazano do Kancelarii Prezesa Rady Ministrów. Niemniej w resorcie rodziny opracowano nowy Rządowy Program Przeciwdziałania Przemocy Domowej na lata 2024 – 2030, w którym po raz pierwszy przewidziano środki finansowe na wzmocnienie samorządów gminnych w realizacji ich zadań własnych dotyczących prowadzenia zespołów interdyscyplinarnych, a co za tym idzie również grup diagnostyczno-pomocowych. Oznacza to, że członkowie tych struktur od 2024 r. mogą otrzymywać środki finansowe na realizację zadań dotyczących przeciwdziałania przemocy domowej.

Nie bez znaczenia jest również realizowany każdego roku program osłonowy „Wspieranie jednostek samorządu Terytorialnego w Tworzeniu Systemu Przeciwdziałania Przemocy Domowej", dzięki któremu samorządy lokalne w trybie konkursowym uzyskują wsparcie finansowe z budżetu państwa w realizacji zadań własnych z obszaru przeciwdziałania przemocy domowej.

Dodatkowo Rada Ministrów po raz pierwszy postanowiła wesprzeć samorządy lokalne w realizacji ich zadań własnych w ramach programu „Dofinansowanie wynagrodzeń pracowników jednostek organizacyjnych pomocy społecznej w postaci dodatku motywacyjnego na lata 2024–2027". Kadra zatrudniona w jednostkach organizacyjnych pomocy społecznej prowadzonych przez jednostki samorządu terytorialnego lub na ich zlecenie (na podstawie art. 25 ustawy z dnia 12 marca 2004 r. o pomocy społecznej), realizująca zadania z zakresu pomocy społecznej i uwzględniona w statystyce resortowej, otrzymuje comiesięczne dodatki motywacyjne w wysokości 1000 zł brutto. Kwota przeznaczona na realizację programu w całym okresie jego realizacji wynosi 6 721 400 000 zł. Aby ograniczyć skutki finansowe przyszłych programów, dla gmin przewidziano dofinansowanie w wysokości do 100% z budżetu państwa.

Z wyrazami szacunku

z up. Ministra Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej
Małgorzata Baranowska
Podsekretarz Stanu
/-kwalifikowany podpis elektroniczny-/