

Warszawa, 19 lipca 2024 r.

Postulaty Komisji Unii Metropolii Polskich ds. Społecznych dot. awansu zawodowego asystentów rodziny i koordynatorów rodzinnej pieczy zastępczej

Komisja Unii Metropolii Polskich ds. Społecznych dostrzega konieczność **dokonania zmian w systemie awansu zawodowego asystentów rodziny i koordynatorów rodzinnej pieczy zastępczej, w takim kierunku, aby zbliżyć je do ścieżki awansu pracowników socjalnych.**

W piśmie z dnia 5 czerwca 2024 r. zawarliśmy postulaty dotyczące **zrównania uprawnień asystentów rodziny i koordynatorów rodzinnej pieczy zastępczej ze uprawnieniami pracowników socjalnych.**

Pracownicy socjalni to grupa zawodowa, której głównym zadaniem jest praca socjalna i pomoc osobom w przewyciężaniu ich trudnej sytuacji życiowej. Ich zadania i status określają art. 119 i nast. ustawy z dnia 12 marca 2004 r. o pomocy społecznej (t.j. Dz. U. z 2023 r. poz. 901 z późn. zm.; dalej: **u.p.s.**).

Podobne zadania ciążą na asystencie rodziny, którego status określają art. 12 i nast. ustawy z dnia 9 czerwca 2011 r. o wspieraniu rodziny i systemie pieczy zastępczej (t.j. Dz. U. z 2024 r. poz. 177 z późn. zm.; dalej: ustawa o pieczy). Pracą z rodzinami zajmuje się także koordynator rodzinnej pieczy zastępczej, którego zadania i status określają art. 77 i nast. ustawy o pieczy.

Historycznie, te grupy zawodowe wywodzą się od pracowników socjalnych. Zarówno pracownicy socjalni, jak i asystenci rodziny oraz koordynatorzy rodzinnej pieczy zastępczej na co dzień wykonują swoje obowiązki w bezpośrednim kontakcie z osobami wymagającymi różnego typu wsparcia, zwykle „w środowisku”, tzn. w miejscu zamieszkania tych osób. Pracują w taki sam sposób. Stąd nasz postulat zrównania ich uprawnień z uprawnieniami pracowników socjalnych. Nie widzimy bowiem podstaw aksjologicznych do różnicowania statusu i uprawnień tych grup zawodowych.

Zrównywanie statusu nie powinno jednak ograniczyć się do ujednolicenia uprawnień, a powinno obejmować także zasady oceny pracy i awansu zawodowego.

1. Wydłużenie ścieżki awansu

Ustawa o pieczy nie zawiera kryteriów i stopni awansu ww. grup zawodowych. Inaczej w przypadku pracowników socjalnych, w wypadku których przewidziano 5 stopni awansu (art. 121b u.p.s.). Wskazuje jedynie, jakie warunki musi spełniać asystent rodziny (art. 12 ustawy o pieczy) i koordynator pieczy zastępczej (art. 78 ustawy o pieczy). Stopnie awansu wynikają z rozporządzenia Rady Ministrów z dnia 25 października 2021 r. w sprawie wynagradzania pracowników samorządowych (Dz. U. poz. 1960 z późn. zm.), w którym wskazano następujące stanowiska osób zajmujących się pracą z rodziną:

- w wypadku asystenta rodziny:

1. młodszy asystent rodziny
2. asystent rodziny
3. starszy asystent rodziny

- w wypadku koordynatora rodzinnej pieczy zastępczej:

1. młodszy koordynator rodzinnej pieczy zastępczej
2. koordynator rodzinnej pieczy zastępczej
3. starszy koordynator rodzinnej pieczy zastępczej

Trzystopniowa ścieżka awansu w wypadku asystentów rodziny i koordynatorów rodzinnej pieczy zastępczej jest krótka i szybko się wyczerpuje. W ten sposób te grupy zawodowe szybciej uzyskują wyższe wynagrodzenie niż pracownicy socjalni z podobnym stażem. Jest to odbierane przez pracowników socjalnych jako systemowa niesprawiedliwość. Utrudnia to także zarządzanie i motywowanie pracowników, szczególnie że osoby te pracują nie tylko w tych samych środowiskach społecznych, ale też w wypadku miast na prawach powiatu (łączyjących zadania gminy i powiatu w ramach jednego ośrodka) często są zatrudniane przez te same jednostki.

W związku z tym proponujemy **wydłużenie ścieżki awansu o pięć stopni, podobnie jak w wypadku pracowników socjalnych.**

L.p.	Nazwa stanowiska	Wykształcenie	Staż pracy*
1	młodszy asystent rodziny	wykształcenie wyższe lub średnie, zgodnie z ustawą o pieczy	
2	asystent rodziny	wykształcenie wyższe lub średnie, zgodnie z ustawą o pieczy	1 rok
3	starszy asystent rodziny	wykształcenie wyższe lub średnie, zgodnie z ustawą o pieczy	2 lata
4	specjalista asystent rodziny	wykształcenie wyższe, zgodnie z ustawą o pieczy	3 lata
5	starszy specjalista asystent rodziny	wykształcenie wyższe, zgodnie z ustawą o pieczy	4 lata
6	główny specjalista asystent rodziny	wykształcenie wyższe, zgodnie z ustawą o pieczy**	6 lat
7	młodszy koordynator rodzinnej pieczy zastępczej	wykształcenie wyższe, zgodnie z ustawą o pieczy	
8	koordynator rodzinnej pieczy zastępczej	wykształcenie wyższe, zgodnie z ustawą o pieczy	1 rok
9	starszy koordynator rodzinnej pieczy zastępczej	wykształcenie wyższe, zgodnie z ustawą o pieczy	2 lata
10	specjalista koordynator rodzinnej pieczy zastępczej	wykształcenie wyższe, zgodnie z ustawą o pieczy	3 lata
11	starszy specjalista koordynator rodzinnej pieczy zastępczej	wykształcenie wyższe, zgodnie z ustawą o pieczy	4 lata
12	główny specjalista koordynator rodzinnej pieczy zastępczej	wykształcenie wyższe, zgodnie z ustawą o pieczy	6 lat

*w przypadku grupy zawodowej asystentów rodziny, staż dotyczący wykonywania pracy na stanowiskach wymienionych w szczeblach awansu tej grupy zawodowej, a w przypadku koordynatorów analogicznie na stanowiskach wymienionych w szczeblach awansu tej grupy zawodowej

2. Wprowadzenie specjalizacji zawodowej

Mając na uwadze stałą profesjonalizację ww. grup zawodowych, której efektem powinno być podniesienie jakości usług społecznych, warto rozważyć **poszerzenie katalogu oddziaływań edukacyjnych** nakierowanych na wzbogacenie warsztatu pracy i wzmocnienie rozwoju zawodowego, poprzez wprowadzenie specjalizacji zawodowej asystentów rodziny i koordynatorów rodzinnej pieczy zastępczej.

W wypadku pracowników socjalnych stopnie specjalizacji zawodowej ustalono w art. 116 ust. 2 u.p.s.:

1) I stopień specjalizacji zawodowej z zakresu pracy socjalnej, mający na celu uzupełnienie wiedzy i doskonalenie umiejętności zawodowych pracowników socjalnych;

2) II stopień specjalizacji zawodowej z zakresu pracy socjalnej, mający na celu pogłębienie wiedzy i doskonalenie umiejętności pracy z wybranymi grupami osób korzystających z pomocy społecznej.

Analogiczne stopnie specjalizacji powinny dotyczyć asystentów rodziny i koordynatorów rodzinnej pieczy zastępczej. Oczywiście szkolenia powinny obejmować adekwatne dla tych grup kompetencje zawodowe. W tym zakresie można przyjąć rozwiązania podobnie jak obowiązujące w stosunku do pracowników socjalnych.

W takim też wypadku należy rozważyć **włączenie specjalizacji jako dodatkowego kryterium awansu zawodowego.**

3. System oceny okresowej

W stosunku do pracowników samorządowych obowiązuje system ocen okresowych pracowników samorządowych określony w art. 27-28 ustawy z dnia 21 listopada 2008 r. o pracownikach samorządowych (t.j. Dz. U. z 2022 r. poz. 530 z późn. zm.). Te zasady stosuje się do asystentów rodziny i koordynatorów rodzinnej pieczy zastępczej.

Regulacją o szczególnym charakterze są przepisy dotyczące oceny okresowej pracowników socjalnych, określone w art. 121b ust. 3-13 u.p.s. Zwracamy uwagę, że w związku z brzmieniem art. 121b ust. 10 u.p.s., pracodawca musi awansować pracownika socjalnego po uzyskaniu dwóch pozytywnych ocen. Rozwiązanie to powoduje, że już dostateczne wykonywanie obowiązków pracowniczych obliguje pracodawcę do awansowania pracownika socjalnego, z czym wiąże się podwyższenie mu wynagrodzenia (art. 121b ust. 12 u.p.s.). System ocen zawarty w u.p.s. zmusza zatem pracodawcę do awansowania pracownika, bez uwzględnienia kompetencji danej osoby i możliwości powierzenia jej innych, zwłaszcza bardziej odpowiedzialnych zadań.

Komisja podnosi, że należy **ujednolicić zasady i kryteria ocen okresowych asystentów rodziny, koordynatorów rodzinnej pieczy zastępczej oraz pracowników socjalnych.** Już samo funkcjonowanie dwóch odrębnych systemów ocen (wg ustawy o pracownikach samorządowych i wg u.p.s.) budzi wątpliwości. Ze względu na dostrzegane problemy dotyczące oceny i awansu pracowników socjalnych, Komisja uważa, że ujednoczenie to powinno być poprzedzone **rewizją zasad oceniania i awansu pracowników socjalnych.** W szczególności należy odejść od gwarantowanego w u.p.s. automatycznego awansu pracownika socjalnego po dwóch pozytywnych ocenach okresowych. Wdrożenie tych samych, wadliwych reguł w stosunku do asystentów rodziny i koordynatorów rodzinnej pieczy zastępczej, wygenerowałoby te same problemy, które obserwujemy w przypadku pracowników socjalnych. Nie ma jednak uzasadnienia, aby te grupy zawodowe traktować odmiennie, zarówno co do oceny okresowej, jak i awansu.

W ocenie Komisji, uzyskanie dwóch pozytywnych ocen nie powinno być jedynym warunkiem awansu w żadnej z tych grup. Powinny być brane pod uwagę także inne kryteria, takie jak podnoszenie kwalifikacji, pogłębianie wiedzy, innowacyjność, zaangażowanie, współpraca z przedstawicielami innych instytucji pomocowych, zdolności kooperacyjne, radzenie sobie z delegowaniem zadań. Pozwoli to na awansowanie pracowników wyróżniających się, zdolnych do wykonywania bardziej złożonych i odpowiedzialnych zadań. Komisja nie widzi jednak potrzeby precyzowania szczegółowych kryteriów awansu w ustawie o pieczy. W tym zakresie wystarczy pozostawienie ich określenia kierownikowi danej jednostki, jak ma to miejsce w przypadku ogółu pracowników samorządowych (art. 28 ustawy o pracownikach samorządowych).

Rozwiązanie:

Proponujemy zmianę ustawy o pieczy zastępczej w taki sposób, aby:

- dodać art. 12a i określić w nim stopnie i kryteria awansu asystenta rodziny;
- dodać art. 78a i określić w nim stopnie i kryteria awansu koordynatora rodzinnej pieczy zastępczej,
- dodać art. 17a i określić w nim dwa stopnie specjalizacji asystentów rodziny i koordynatorów rodzinnej pieczy zastępczej, a także kryteria ich uzyskiwania, w podobny sposób jak w art. 116 ust. 2 u.p.s. oraz art. 117-119 u.p.s. w odniesieniu do pracowników socjalnych,
- zasady oceny okresowej asystentów rodziny i koordynatorów rodzinnej pieczy zastępczej były ujednoczone z zasadami oceny okresowej pracowników socjalnych (obecnie zawartymi w art. 121b ust. 3-13 u.p.s.),
- dokonać odpowiednich zmian dostosowujących w rozporządzeniu Rady Ministrów z dnia 25 października 2021 r. w sprawie wynagradzania pracowników samorządowych (Dz. U. poz. 1960 z późn. zm.).

UNIA METROPOLII POLSKICH

Dyrektor Zarządzający



r.pr. Dorota Bąbiak-Kowalska

Otrzymują:

Minister Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej

Komisja Wspólna Rządu i Samorządu Terytorialnego