

Petycja

20.03.2024

DANE PODMIOTU WNOSZĄCEGO SPRAWĘ
Imię i nazwisko/nazwa/osoba reprezentująca grupę podmiotów*: Wojciech Boruta
Miejsce zamieszkania/siedziba**:
Adres do korespondencji:
Adres e-mail:

**Jeżeli podmiotem wnoszącym petycję jest grupa podmiotów, w petycji należy wskazać oznaczenie każdego z tych podmiotów oraz osobę reprezentującą podmiot wnoszący petycję.*

***Jeżeli podmiotem wnoszącym petycję jest grupa podmiotów, w petycji należy wskazać miejsce zamieszkania lub siedzibę każdego z tych podmiotów;*

INFORMACJE DOTYCZĄCE PETYCJI
Adresat petycji: Szanowna Pani Agnieszka Dziemianowicz-Bąk, Ministra Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej

Przedmiot petycji:

Na podstawie art. 2 ustawy z dnia 11 lipca 2014 r. o petycjach 'Dz. U. z 2018 r. poz. 870) oraz uchwały z dnia 18.03.2024 r., zwracamy się z prośbą dotyczącą opracowania oddzielnego rozporządzenia dla pracowników instytucjonalnej pieczy zastępczej (placówek opiekuńczo-wychowawczych, domów dziecka itp.).

Głównym celem wprowadzenia nowego Rozporządzenia, jest objęcie

- kadry pedagogicznej dodatkiem za pracę w trudnych i uciążliwych warunkach, zaś celami dodatkowymi są:
- wprowadzenie prawa do rocznego płatnego urlopu dla podratowania ich zdrowia 2 razy podczas zatrudnienia;
- wydłużenie urlopu wypoczynkowego do 35 dni;
- wprowadzenie prawa przejścia na wcześniejszą emeryturę tytułem trudnych warunków pracy;
- wycofanie wszystkim pracowników placówek opiekuńczo-wychowawczych premii regulaminowej 20% wchodzącej w skład ich wynagrodzenia.

Uzasadnienie:

W 2012 roku, na mocy ustawy o wspieraniu rodziny i systemie pieczy zastępczej z 2011 roku, **uchylono przepisy Karty Nauczyciela** dotyczące pracowników publicznych placówek opiekuńczo-wychowawczych, którzy zostali zatrudnieni przed 1 stycznia 2004 roku.

Pracownicy wymienieni powyżej oraz osoby zatrudnione po 1 stycznia 2004 stały się pracownikami samorządowymi nieposiadającymi prawa do dodatku za pracę w trudnych i uciążliwych warunkach. Zostały one nadto pozbawione wszelkich innych przywilejów zawartych w KN.

Warto podkreślić, że Karta Nauczyciela nadal obowiązuje w innych typach placówek oświatowych, takich jak specjalne ośrodki szkolno-wychowawcze, młodzieżowe ośrodki socjoterapii, młodzieżowe ośrodki wychowawcze, w których praca z dzieckiem jest identyczna z wykonywaną w placówkach opiekuńczo-wychowawczych.

W poniższej tabeli wskazano różnice między przywilejami pracowników pedagogicznych w różnych typach placówek oświatowych, którzy podlegają **Karcie Nauczyciela (Ministerstwo Edukacji Narodowej)** a pracownikami pedagogicznymi placówek opiekuńczo-wychowawczych, którzy stali się **pracownikami samorządowymi** podległymi Ministerstwu Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej.

ANA .IZA PORÓWNAWCZA PLACÓWEK

ZAGADNIENIE	PRACOWNICY PEGAGOGICZNI W PLACÓWKACH OŚWIATOWYCH (<i>Karta Nauczyciela</i>)	PRACOWNICY PEGAGOGICZNI W PLACÓWKACH OPIEKUŃCZO-WYCHOWAWCZYCH (<i>Kodeks Pracy</i>)
CZAS PRACY	Czas pracy regulowany przez KN-pełny wymiar nie przekracza 24 godzin w tygodniu ,	Całodobowa opieka nad dziećmi od niemowląt do dorosłych, młodocianymi matkami z dziećmi, młodzieżą

		z podwójnymi postanowieniami sądu, przebywającymi w placówce siedem dni w tygodniu, także w święta. Również dzieci z różnego rodzaju niepełnosprawnościami. Wypełnia zadania zawarte w indywidualnym planie pracy. Praca dwuzmianowa
UPRAWNIENIA EMERYTALNE	Karta Nauczyciela zawiera przepisy dotyczące uprawnień emerytalnych nauczycieli	Pracownicy samorządowi w placówkach opiekuńczo-wychowawczych korzystają z przepisów ogólnych dotyczących emerytur i rent.
URLOPY	Pracownicy pozostający pod KN- mają wydłużone urlopy wypoczynkowe, mogą też korzystać z urlopów dla podratowania zdrowia	Brak przywilejów urlopowych- wymiar urlopu jest oparty o Kodeks Pracy i wynosi maksymalnie 26 dni w roku. Ta grupa zawodowa, nie ma również możliwości korzystania z urlopów dla podratowania zdrowia, a jest bardzo narażona na ryzyko wypalenia zawodowego oraz choroby zawodowe
AWANS ZAWODOWY	Karta Nauczyciela reguluje kwestie związane z awansem zawodowym nauczycieli	Pracownicy samorządowi w placówkach opiekuńczo-wychowawczych korzystają z ogólnych przepisów (ustawa oraz rozporządzenie o pracownikach samorządowych, Ustawa o wspieraniu rodziny i systemie pieczy zastępczej) Ta grupa pracowników, nie ma sprecyzowanych przepisów awansu zawodowego. Wymienione powyżej akty prawne nie są dostosowane do faktycznych realiów pracy w placówce opiekuńczo-wychowawczej, stąd propozycja objęcia tej grupy zawodowej oddzielnym Rozporządzeniem dostosowanym ściśle do charakteru pracy.
WARUNKI PRACY I WYNAGRODZENIE	Karta Nauczyciela określa warunki pracy, wynagrodzenie, nagrody i odznaczenia dla nauczycieli.	Pracownicy samorządowi mają warunki pracy i wynagradzanie ustalone na podstawie przepisów ogólnych (Rozporządzenie o pracownikach samorządowych)

DODATEK ZA WARUNKI TRUDNE I UCIĄŻLIWE	<p>Występują:</p> <p>Dodatek za pracę w trudnych i uciążliwych warunkach:</p> <p>Pracownicy SOSW, MOS, MOW otrzymują dodatek za pracę w trudnych i szkodliwych warunkach, za te same dzieci będące nadal <i>stricte</i> podopiecznymi placówek opiekuńczo-wychowawczych, przebywającymi na podstawie podwójnych postanowień Sądu (dzieci te przebywają jednocześnie, zarówno we wskazanych powyżej placówkach jak i macierzystych dla nich placówkach opiekuńczo-wychowawczych, które są ich obecnym domem).</p>	<p>Brak dodatku za warunki trudne i uciążliwe.</p> <p>Powinien być przyznany w oparciu między innymi o argumenty wymienione przy czasie pracy, a ponadto o poniższe przykłady w analizie porównawczej.</p>
---------------------------------------	---	--

Dlaczego pracownicy placówek opiekuńczo-wychowawczych powinni również otrzymywać dodatek za pracę w trudnych i uciążliwych warunkach?

Analiza porównawcza na przykładzie.

PRZYKŁAD 1	<p>Jan Kowalski jest wychowankiem placówki opiekuńczo-wychowawczej we Wrocławiu. Jest osobą zdemoralizowaną, nie realizującą obowiązku szkolnego, obraca się on w złym towarzystwie oraz nie stroni od używek.</p> <p>Ze względu na problemy wychowawcze i opuszczanie godzin w szkole masowej, na wniosek placówki opiekuńczo-wychowawczej, sąd oraz specjalna komisja po przeprowadzeniu badań podczas rozprawy kieruje chłopca do właściwej placówki resocjalizacyjnej, tj. do młodzieżowego ośrodka</p>	<p>Ten sam Jan Kowalski, sprawiający te same problemy w placówce resocjalizacyjnej-MOW, w dni wolne od nauki szkolnej tj. niektóre weekendy, wszystkie święta, ferie oraz wakacje, wraca do placówki opiekuńczo-wychowawczej (jako swojego domu), której nadal w świetle prawa jest podopiecznym i pracownicy pracujący z nim na co dzień nie otrzymują żadnego dodatku za warunki trudne i uciążliwe.</p>
------------	--	--

	wychowawczego, gdzie podopieczny przebywa na co dzień i jest nadal zagrożony demoralizacją. Pracownicy tejże placówki, otrzymują dodatek za warunki trudne i uciążliwe za pracę z takimi dziećmi.	
PRZYKŁAD 2	<p>Podopieczna X jest niepełnosprawna intelektualnie w st. lekkim z orzeczeniem o potrzebie kształcenia specjalnego. Na co dzień podopieczna X sprawia problemy wychowawcze, często jest agresywna w stosunku do innych lub samej siebie. X każdego dnia zażywa leki psychotropowe i jest pod stałą opieką lekarza psychiatry. Potrzeba kształcenia specjalnego oraz ograniczone zdolności poznawcze wychowanki wykluczają ją z edukacji w szkole masowej, dlatego dziewczyna ta przebywa od poniedziałku do piątku w specjalnym ośrodku szkolno-wychowawczym, którego pracownicy otrzymują za pracę z nią i podobnymi dziećmi dodatek za pracę w warunkach trudnych i uciążliwych.</p>	<p>Ta sama podopieczna X w dni wolne od nauki szkolnej, czyli weekendy, święta, ferie, oraz wakacje wraca do swojej placówki opiekuńczo-wychowawczej, gdzie funkcjonuje tak samo jak w SOSW, jednak wychowawcy nie otrzymują dodatku za warunki trudne i uciążliwe</p>
PRZYKŁAD 3	<p>Dziecko Y potrzebuje oddziaływań socjoterapeutycznych na co dzień. Wynika to z potrzeby kształcenia specjalnego, braku umiejętności przystosowania do życia w społeczeństwie. Jest ono jednostką aspołeczną, ale, jeszcze nie na tyle zdemoralizowaną, żeby trafić do placówki <i>stricte</i> resocjalizacyjnej. Dlatego na co dzień przebywa w młodzieżowym ośrodku socjoterapii, gdzie ma szkołę na miejscu oraz podlega oddziaływaniom grupowym..</p>	<p>To samo dziecko Y, w dni wolne od nauki szkolnej, wraca do swojej macierzystej placówki opiekuńczo-wychowawczej, która jest <i>de facto</i> obecnie jego domem. Jeśli jest chory, też wraca do ów domu. Opiekę zapewniają pracownicy placówki opiekuńczo-wychowawczej, ale nie otrzymują dodatków za pracę w warunkach trudnych i uciążliwych</p>

Wychowawcy pracujący z nim otrzymują dodatek za pracę w warunkach trudnych i uciążliwych.

Dodatkowe czynności w pracy, które musi wykonywać kadra w placówkach opiekuńczo-wychowawczych.

- 1) W placówkach opiekuńczo-wychowawczych, nie ma szkół na miejscu; dzieci uczęszczają na co dzień do szkół masowych, z którymi kadra pedagogiczna ma obowiązek się kontaktować i współpracować, w zastępstwie za rodziców.
- 2) Dzieci, które nie ukończyły lat 13, są przyprowadzane i odprowadzane ze szkół przez pracowników POW.
- 3) Grupy są koedukacyjne, a wiek dzieci jest mocno zróżnicowany ze względu na system „rodzinkowy” (polegający na nierozdzielaniu rodzeństwa). Zatem w jednej grupie wychowawczej może przebywać dziecko mające lat 3 wraz z 10-latkami, 15 latkami oraz podopiecznymi pełnoletnimi. Jest to znaczne utrudnienie w funkcjonowaniu grupy i pracy z nią.
- 4) Kadra pedagogiczna obowiązana jest utrzymywać kontakt z innymi placówkami, w których dzieci przebywają na co dzień oraz szkołami. Ponadto odpowiedzialna jest ona za doposażanie dzieci.
- 5) Kadra pedagogiczna transportuje dzieci z innych ośrodków na terenie całego kraju, zapewniając im należytą opiekę i bezpieczeństwo.
- 6) Kadra pedagogiczna spotyka się na co dzień z wszystkimi przypadkami podopiecznych. Nie ma w tym zakresie zróżnicowania. Na co dzień kadra pracuje z podopiecznymi : niedostosowanymi społecznie, zdemoralizowanymi, z dziećmi z potrzebami kształcenia specjalnego, z różnymi chorobami i dysfunkcjami, takimi jak: cukrzyca, epilepsja, niedosłuch, problemy ruchowe, zaburzenia psychiczne, epilepsja, agresja, autoagresja, socjopatja, afektywne zaburzenia dwubiegunowe, schizofrenia, autyzm, zespół Aspergera, ADHD, zespół FAS-poalkoholowe uszkodzenia płodu i wiele innych. Zdarzały się również grupy młodocianych matek z dziećmi oraz niemowlętami. Obecnie, ze względu na sytuację w Ukrainie, pod opieką tego rodzaju placówek znajdują się również grupy typowo ukraińskie .

Jak widać powyżej, realizując jednocześnie wszystkie zadania placówek oświatowych MOW, MOS oraz SOSW, kadra pedagogiczna w placówkach opiekuńczo-wychowawczych nie otrzymuje dodatku za warunki trudne i uciążliwe, dodatkowo pracując z wszystkimi przypadkami jednocze: nie całodobowo, w dni robocze i święta, przez 40 godzin tygodniowo.

Kadra pedagogiczna w placówkach opiekuńczo-wychowawczych musi być odpowiednio wykwalifikowana i cały czas się samodoskonalić. Pracownicy ci pracują 40 godzin tygodniowo, sprawując nad podopiecznymi opiekę w dzień, w nocy oraz wszelkiego rodzaju święta. Ta grupa pracowników jest nadzwyczaj narażona na wypalenie zawodowe oraz inne choroby zawodowe, dlatego z roku na rok pojawia się coraz więcej wakatów w placówkach opiekuńczo-wychowawczych. Odpowiedzialność oraz działania zawodowe i zaangażowanie pracowników są niewspółmierne do ich wynagrodzenia.

Tak naprawdę ta grupa zawodowa nie podlega właściwie nikomu. Rząd odsyła ją do samorządów, a samorządy, zostają pozostawione same sobie, nie otrzymując od rządu środków, żeby zmienić

sytuację tych pracowników na lepszą i zapewnić im godziwą płacę. Przecież wychowanie młodych pokoleń jest tak ważne.

Apelujemy zatem w trosce o lepszą przyszłość polskich dzieci oraz całego społeczeństwa o objęcie tej grupy zawodowej oddzielnym rozporządzeniem i wprowadzenie dodatku za pracę w trudnych i uciążliwych warunkach dla tej grupy zawodowej. W skali kraju jest to przypuszczalnie około 13 tysięcy pracowników.

- Praca w placówkach opiekuńczo-wychowawczych wymaga od pracowników wysokiego poziomu zaangażowania, empatii i umiejętności radzenia sobie ze stresem, ponieważ mają oni do czynienia z dziećmi i młodzieżą znajdującymi się w trudnej sytuacji życiowej, często z problemami emocjonalnymi, behawioralnymi lub zdrowotnymi.
- Pracownicy tych placówek narażeni są na ryzyko zarażenia się chorobami zakaźnymi, ponieważ mają kontakt z wieloma osobami, w tym z osobami pochodzącymi z innych krajów lub regionów, które mogą być nosicielami różnych patogenów.
- Pracownicy tych placówek muszą często pracować w niesprzyjających warunkach, takich jak brak odpowiedniego wyposażenia, ograniczona przestrzeń, hałas, brak prywatności czy niski standard higieny.
- Pracownicy tych placówek są niewystarczająco doceniani i wynagradzani za swoją pracę, co wpływa negatywnie na ich motywację, satysfakcję i poczucie własnej wartości. Dodatek za pracę w trudnych i uciążliwych warunkach stanowiłby formę uznania i wsparcia dla tych pracowników, a także zachętę do podnoszenia kwalifikacji i doskonalenia zawodowego.

Wyrażam zgodę na publikację danych osobowych – imię i nazwisko albo nazwę podmiotu wnoszącego (dane zostaną udostępnione na stronie internetowej MRPiPS).

Podpis wnoszącego petycję

Wojciech Boruta



Ministerstwo Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej

SEKRETARZ STANU
Aleksandra Gajewska

DPD-V.055.13.2024
Warszawa, dnia 11 czerwca 2024 r.

Pana Wojciecha Borutę

ZAWIADOMIENIE O SPOSOBIE ZAŁATWIENIA PETYCJI

Zgodnie z art. 13 ust. 1 ustawy z dnia 11 lipca 2014 r. o petycjach (Dz.U. 2018 poz. 870), w związku z petycją w sprawie dotyczącej opracowania oddzielnego rozporządzenia dla pracowników instytucjonalnej pieczy zastępczej uprzejmie informuję:

W aktualnie obowiązującym stanie prawnym, na mocy przepisu art. 204 ustawy z dnia 9 czerwca 2011 r. o wspieraniu rodziny i systemie pieczy zastępczej (Dz. U. z 2024 r. poz. 177) z dniem wejścia w życie tej ustawy, tj. z dniem 1 stycznia 2012 r., uchylono przepis Karty Nauczyciela, zgodnie z którym ustawę tę stosowano także do wychowawców i innych pracowników pedagogicznych zatrudnionych przed dniem 1 stycznia 2004 r. w publicznych placówkach opiekuńczo-wychowawczych. Jednocześnie ustawodawca, w art. 237 ust. 1 i 2 ustawy o wspieraniu rodziny i systemie pieczy zastępczej, w stosunku do tej grupy pracowników przewidział 2-letni okres przejściowy, po ustaniu którego osoby te miały stać się pracownikami samorządowymi. Oznacza to, że od 2 stycznia 2014 r. wskazane osoby stały się pracownikami samorządowymi w rozumieniu ustawy z dnia 21 listopada 2008 r. o pracownikach samorządowych (Dz. U. z 2022 r. poz. 530, z późn. zm.).

Karcie Nauczyciela podlegali tylko pracownicy zatrudnieni w publicznych placówkach opiekuńczo-wychowawczych przed 1 stycznia 2004 r. Od 2004 r. zatrudnienie w tych instytucjach odbywa się w oparciu o przepisy samorządowe.

Obecnie nie ma możliwości prawnych zatrudniania wychowawców w placówkach opiekuńczo-wychowawczych na podstawie przepisów ustawy Karty Nauczyciela. Podstawą zatrudniania może być jedynie ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy (Dz. U. z 2023 r. poz. 1465, z późn. zm.) oraz ustawa z dnia 21 listopada 2008 r. o pracownikach samorządowych.

Ponadto, rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 25 października 2021 r. w sprawie wynagradzania pracowników samorządowych (Dz. U. z 2021 r. poz. 1960) określa kwoty minimalnego miesięcznego poziomu wynagrodzenia zasadniczego ustalonego w kategoriach

zaszeregowania. Załącznik nr 3 ww. rozporządzenia wskazuje kwoty minimalnego wynagrodzenia przysługującego wychowawcom w zależności od kategorii zaszeregowania. Tak określona stawka wynagrodzenia pozwala samorządom lokalnym na dostosowanie poziomu wynagrodzeń do możliwości finansowych jednostki oraz struktury wynagrodzeń na danym terenie.

Wskazane wyżej rozporządzenie Rady Ministrów określa możliwości zatrudnienia i określania stanowisk pracowników, co daje samorządowi możliwość wyznaczenia ścieżki rozwoju zawodowego, a co za tym idzie awansu stanowiskowego i finansowego dla pracowników. W rozporządzeniu bowiem wskazane są jedynie kwoty minimalnych wynagrodzeń, w związku z czym samorzady mają możliwość elastycznego ustalenia wysokości wynagrodzenia pracowników zatrudnionych w podmiotach instytucjonalnej pieczy zastępczej.

Przepisy rozporządzenia Rady Ministrów nie zawierają zasad i warunków awansowania pracownika na stanowisko wyższe. Decyzję o awansowaniu pracownika na stanowisko wyższe podejmuje pracodawca, który bierze pod uwagę całokształt okoliczności dotyczących zatrudnienia pracownika oraz wykonywania pracy na powierzonym stanowisku, w tym spełnienie minimalnych wymagań kwalifikacyjnych przewidzianych w rozporządzeniu dla danego stanowiska. Przedmiotowe rozporządzenie Rady Ministrów nie określa konkretnych wymagań kwalifikacyjnych, lecz odsyła w tym zakresie do odrębnych przepisów, tj. ustawy o wspieraniu rodziny i systemie pieczy zastępczej. Ustawa o wspieraniu rodziny i systemie pieczy zastępczej określa zaś ramy kwalifikacyjne dla określonych pracowników instytucjonalnej pieczy zastępczej, natomiast nie tworzy warunków warunkujących uzyskanie przez nich kolejnych stopni zawodowych, co daje pracodawcy możliwość elastycznego podejścia do kwestii awansu zawodowego pracowników.

Zgodnie z art. 20 ustawy o pracownikach samorządowych, pracownik samorządowy, który wykazuje inicjatywę w pracy i sumiennie wykonuje swoje obowiązki, może zostać przeniesiony na wyższe stanowisko w ramach awansu wewnętrznego. Awans wewnętrzny może zostać dokonany w ramach tej samej grupy stanowisk, o których mowa w art. 4 ust. 2 pkt 1 i 3 ustawy o pracownikach samorządowych. Z uwagi na powyższe, kształtowanie sytuacji pracowników instytucjonalnej pieczy zastępczej zależne jest od decyzji uznaniowych organów zatrudniających pracowników.

Placówki opiekuńczo-wychowawcze nie są elementem systemu oświaty. Placówki opiekuńczo-wychowawcze mają mieć bowiem formę, która swoją organizacją stanie się substytutem domu. Oznacza to, że w celu zapewnienia dzieciom opieki jak najbardziej zbliżonej do rodzinnej, dąży się do maksymalnie elastycznego sposobu zatrudnienia wychowawców w placówkach opiekuńczo-wychowawczych.

Niezależnie od powyższych wyjaśnień udzielonych w świetle aktualnego stanu prawnego, Ministerstwo Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej gromadzi postulaty i sygnały dotyczące warunków zatrudniania pracowników instytucjonalnej pieczy zastępczej, a kwestie te są gruntownie analizowane. Rozwiązanie szeroko pojętego problemu warunków zatrudnienia

i płac pracowników służb społecznych jest obecnie w Ministerstwie analizowane w sposób systemowy.

Poczynając od dnia 29 lutego 2024 r., w Ministerstwie Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej odbywa się szereg spotkań konsultacyjnych w sprawie pieczy zastępczej. Do rozmów zaproszeni zostali przedstawiciele i przedstawicielki całego środowiska związanego z pieczą zastępczą w Polsce, reprezentowane były także organizacje pozarządowe, samorządy lokalne i administracja rządowa. Z inicjatywy Ministra Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej powołano pięć zespołów roboczych, które wypracowały rekomendacje rozwiązań, w tym w obszarze instytucjonalnej pieczy zastępczej.

Pouczenie

Zgodnie z art. 13 ust. 2 ustawy o petycjach, sposób załatwienia petycji nie może być przedmiotem skargi.

Aleksandra Gajewska
Sekretarz Stanu
/-kwalifikowany podpis elektroniczny-/