

**MINISTERSTWO RODZINY, PRACY I POLITYKI SPOŁECZNEJ**  
**DEPARTAMENT POMOCY I INTEGRACJI SPOŁECZNEJ**  
ul. Nowogrodzka 1/3/5, 00-513 Warszawa, tel. +48 22 661 12 77, fax +48 22 661 12 76  
[www.mpips.gov.pl](http://www.mpips.gov.pl), e-mail: [sekretariat.dps@mrpips.gov.pl](mailto:sekretariat.dps@mrpips.gov.pl)

---

DPS.V.053.22.2018.KK

Warszawa, 26 lutego 2019 r.

**Pan**  
**Tomasz Kapuściński**  
**Prezes Ogólnopolskiego Stowarzyszenia**  
**Organizatorów i Menadżerów Pomocy**  
**Społecznej i Ochrony Zdrowia**

*Szanowny Panie Prezencie!*

W odpowiedzi na petycję znak: OSOiMPSiOZ.2018.02.TK w sprawie podjęcia prac legislacyjnych usprawniających funkcjonowanie domów pomocy społecznej, wyjaśniam co następuje:

Ad 1. Odnosząc się do propozycji obniżenia kwalifikacji zawodowych na stanowisku „młodszy opiekun” do wykształcenia zawodowego uzupełnionego kursem kwalifikacyjnym w zawodzie lub wprowadzenie nowego stanowiska pracy wyjaśniam, że w związku z zadaniami i zakresem obowiązków wynikających z zatrudnienia na stanowisku młodszego opiekuna, sugestia zmiany kwalifikacji budzi wątpliwości, gdyż może prowadzić do obniżenia jakości świadczonych usług. Problem z zatrudnieniem pracowników, także na ww. stanowisku, wynika prawdopodobnie z proponowanego przez pracodawcę wynagrodzenia i warunków zatrudnienia, a nie trudnościami w znalezieniu na rynku pracy osób posiadających odpowiednie kwalifikacje.

Ad 2. W kwestii finansowania usług medycznych w domach pomocy społecznej informuję, że poczyniono wstępne uzgodnienia z Ministerstwem Zdrowia w sprawie przygotowania nowego produktu - koszyka usług adresowanego do mieszkańców domów pomocy społecznej, który zakładałby całodobowe świadczenie usług pielęgniarских w domach pomocy społecznej, w wymiarze adekwatnym do potrzeb, łączący w sobie usługi POZ i opieki długoterminowej. Zakłada się również, że najwłaściwszym rozwiązaniem byłby kontrakt z NFZ podpisywany przez dyrektora domu pomocy społecznej.

Dotychczas Ministerstwo Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej zebrało dane dotyczące m. in. liczby pielęgniarek w domach pomocy społecznej, stażu ich pracy i wykształcenia

w celu oszacowania kosztów ich zatrudnienia w domach pomocy społecznej. Informacje te zostały na roboczo przekazane do Ministerstwa Zdrowia. Trwają prace w tym zakresie.

Ad 3. Podstawą ustalania poziomu wynagrodzenia pracowników samorządowych w zależności od zajmowanego stanowiska, posiadanego wykształcenia oraz stażu pracy są przepisy wydane na podstawie *ustawy z dnia 21 listopada 2008 r. o pracownikach samorządowych* (Dz. U. z 2016 r. poz. 902, z późn. zm.), określające zasady wynagradzania tej grupy pracowników, tj.:

- *rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 18 marca 2009 r. w sprawie wynagradzania pracowników samorządowych* (Dz.U. z 2014 r. poz. 1786, z późn. zm.),
- *regulamin wynagradzania* wydawany przez pracodawcę samorządowego.

Przy czym *rozporządzenie Rady Ministrów* określa jedynie minimalny miesięczny poziom wynagrodzenia zasadniczego. Stąd, zarówno tabela wynagrodzenia zasadniczego (zał. nr 1 do *rozporządzenia*) jak i kategorie zaszeregowania na poszczególnych stanowiskach pracowników zatrudnionych na podstawie umowy o pracę (zał. nr 3 do *rozporządzenia*), określają stanowią minimum w odniesieniu do wynagrodzenia zasadniczego.

Kształtowanie całkowitej wysokości wynagrodzenia pracowników pozostaje w gestii pracodawców samorządowych. Instrumentem prawnym umożliwiającym kształtowanie przez pracodawców wynagrodzeń pracowników samorządowych jest – wymieniony wyżej – *regulamin wynagradzania*, wydawany na podstawie art. 39 *ustawy o pracownikach samorządowych*.

W regulaminie wynagradzania pracodawca samorządowy określa m.in. szczegółowe warunki wynagradzania, w tym maksymalny poziom wynagrodzenia zasadniczego dla pracowników zatrudnionych na podstawie umowy o pracę (art. 39 ust. 1 pkt 2). Pracodawca w regulaminie wynagradzania może także określić (art. 39 ust. 2):

- warunki przyznawania oraz warunki i sposób wypłacania premii i nagród innych niż nagroda jubileuszowa oraz
- warunki i sposób przyznawania dodatków: funkcyjnego i specjalnego (przyznawanego z tytułu okresowego zwiększenia obowiązków służbowych lub powierzenia dodatkowych zadań) oraz innych dodatków.

Z przytoczonego wyżej przepisu wynika, że pracodawca samorządowy ma swobodę w prowadzeniu zakładowej polityki płac i kształtowaniu całkowitej wysokości wynagrodzenia pracowników zatrudnionych na podstawie umowy o pracę, stosownie do potrzeb i możliwości finansowych Pracodawca zatrudniając pracownika, ustala dla niego odpowiednie

wynagrodzenie, z uwzględnieniem posiadanych środków na wynagrodzenia. Rada Ministrów przyjęła założenie, że pracodawcy będą samodzielnie ustalać stawki wynagrodzenia zasadniczego, które nie mogą być niższe niż określone w tym rozporządzeniu. Tzw. widełki zaszeregowania, dają możliwość tworzenia przez pracodawcę funduszu premii i funduszu nagród pozwalają mu na elastyczne tworzenie zakładowej polityki płacowej, uwzględniającej specyfikę pracy pracowników socjalnych oraz rozszerzające się zakresy obowiązków, którymi są oni obciążani.

W odniesieniu do kwestii podwyżek wynagrodzeń pracowników należy zauważyć, że w obowiązującym stanie prawnym nie ma powszechnych regulacji dotyczących zasad podwyższania indywidualnych wynagrodzeń. Takich regulacji nie przewidują także przepisy *ustawy o pracownikach samorządowych* ani *rozporządzenia Rady Ministrów w sprawie wynagradzania pracowników samorządowych*. Mogą być natomiast ujęte w *regulaminie wynagradzania* wydawanym przez pracodawcę samorządowego.

Ponadto, należy nadmienić, że od 1 stycznia 2018 r. obowiązuje nowa tabela minimalnego miesięcznego poziomu wynagrodzenia zasadniczego pracowników samorządowych zatrudnionych na podstawie umowy o pracę, wprowadzona *rozporządzeniem Rady Ministrów z dnia 7 sierpnia 2017 r. zmieniającym rozporządzenie w sprawie wynagradzania pracowników samorządowych* (Dz. U. poz. 1621). Tabela ta zawiera podwyższone kwoty minimalnego wynagrodzenia zasadniczego.

Ad 4. Należy podkreślić, że zasady otrzymywania dotacji z budżetu państwa przez powiat prowadzący lub zlecający prowadzenie ponadgminnych domów pomocy społecznej, w których przebywają mieszkańcy przyjęci na tzw. „starych zasadach”, czyli przed dniem 1 stycznia 2004 r. oraz ze skierowaniami wydanymi przed tym dniem, określa art. 87 ustawy z dnia 13 listopada 2003 r. o dochodach jednostek samorządu terytorialnego. Miesięczną kwotę dotacji dla powiatu ustala się w wysokości odpowiadającej iloczynowi liczby mieszkańców domów w powiecie i średniego miesięcznego kosztu utrzymania w domu, pomniejszonemu o dochody uzyskiwane z odpłatności za pobyt w domu za mieszkańca. Zatem wprowadzenie w całej Polsce jednolitej stawki dotacji przypadającej na 1 mieszkańca domu pomocy społecznej nie byłoby racjonalnym działaniem, bowiem w każdym województwie średni miesięczny koszt utrzymania mieszkańca jest inny, różne są także dochody pochodzące z odpłatności, a wobec tego i wysokość dotacji na jednego mieszkańca nie może być jednakowa.

Wojewoda może zwiększyć kwotę dotacji dla powiatu do 20%, a w przypadku domów dla dzieci i młodzieży z niepełnosprawnością intelektualną nawet do 50% w zależności od sytuacji finansowej domów pomocy społecznej w powiecie, a także od uzyskanych dochodów z tytułu odpłatności za pobyt w domu, zgodnie z przepisem art. 155 ust. 2 i 2a ustawy z dnia 12 marca 2004 r. o pomocy społecznej.

Należy zaznaczyć, że prowadzenie i rozwój infrastruktury domów pomocy społecznej o zasięgu ponadgminnym oraz umieszczanie w nich skierowanych osób jest zadaniem własnym powiatu. Dlatego także powiat powinien dofinansowywać działalność domów pomocy społecznej.

Minister Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej, jako dysponent środków rezerwy celowej na zadania z pomocy społecznej rokrocznie, w miarę możliwości, podejmuje działania mające na celu zwiększenie budżetów wojewodów w rozdz. 85202. W roku 2015 budżety wojewodów zwiększono ze środków rezerwy celowej o kwotę ogółem 12 mln 822 tys. zł, w 2016 r. - o kwotę ogółem 30 mln zł, w 2017 r. - o kwotę ogółem 50 mln 190 tys. zł, w 2018 r. - o kwotę 55 mln zł. Wymienione środki zostały przeznaczone na dofinansowanie bieżącej działalności domów pomocy społecznej, w formie dotacji, uwzględniając rzeczywistą liczbę mieszkańców przyjętych do domów pomocy społecznej na podstawie decyzji lub skierowań wydanych przed 1 stycznia 2004 r. Podjęte działania wpłynęły na wzrost wysokości dotacji do pełnego kosztu utrzymania w odniesieniu do całego roku oraz na poprawę sytuacji finansowej domów pomocy społecznej.

W 2019 r., podobnie jak w latach poprzednich, decyzja w sprawie możliwości uruchomienia dotacji z rezerwy celowej pozycja 25 na dofinansowanie działalności domów pomocy społecznej może być podjęta dopiero po zabezpieczeniu z tej pozycji rezerwy niedoborów w budżetach wojewodów na sfinansowanie zadań z zakresu administracji rządowej oraz dofinansowanie zadań własnych wynikających z ustawy o pomocy społecznej (zasiłki stałe, zasiłki okresowe, składki na ubezpieczenie zdrowotne za osoby pobierające niektóre świadczenia z pomocy społecznej).

Zwiększenie dotacji na jednego mieszkańca może nastąpić w ramach niewykorzystanych środków na dotacje dla domów pomocy społecznej w związku ze zmniejszającą się stale liczbą dotowanych mieszkańców i/lub w drodze przeniesień środków między zadaniami pomocy społecznej (rozdziałami) na dotacje dla domów pomocy społecznej w budżecie Wojewody.

*Z powołaniem*  
Dyrektor  
Departamentu Pomocy  
i Integracji Społecznej  
*Krzyszyna Wyrwicka*