



MINISTER
Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej

Warszawa, dnia 14 marca 2019 r.

DSR.I.053.3.2019.AKU

ZAWIADOMIENIE O SPOSOBIE ZAŁATWIENIA PETYCJI

W odpowiedzi na Pana pisma – petycje kierowane do Pana Andrzeja Dudy - Prezydenta RP oraz Kancelarii Prezesa Rady Ministrów, w sprawie zatrudnienia wychowawców w placówkach opiekuńczo – wychowawczych, uprzejmie informuję:

Na mocy art. 204 ustawy z dnia 9 czerwca 2011 r. o wspieraniu rodziny i systemie pieczy zastępczej (t.j. Dz. U. z 2018 r. poz. 997, z póź.zm.), z dniem wejścia w życie tej ustawy, tj. z dniem 1 stycznia 2012 r., uchylono przepis Karty Nauczyciela, zgodnie z którym ustawę tę stosowało się 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 dnia 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 2016 r. poz. 902).

Ustawa o wspieraniu rodziny i systemie pieczy zastępczej wprowadziła zmiany w systemie opieki zastępczej nad dzieckiem, m.in. w roli i sposobie działania placówek opiekuńczo-wychowawczych.

Zgodnie z przepisami ustawy o wspieraniu rodziny i systemie pieczy zastępczej wprowadzono rozwiązania zmierzające do stopniowego przekształcenia dużych – 30-osobowych – placówek opiekuńczo-wychowawczych w małe placówki, w których warunki życia będą zbliżone do domowych, a liczba dzieci umieszczonych w nich nie przekroczy 14.

Docelowo instytucje te będą przeznaczone tylko dla dzieci powyżej 10. roku życia, wymagających szczególnej opieki lub działań terapeutycznych, które mają trudności w przystosowaniu się do życia rodzinnego. Placówki te powinny zapewnić dzieciom stabilne środowisko wychowawcze, polegające m.in. na nawiązaniu więzi emocjonalnych z wychowawcą. Aby to osiągnąć, niezbędny jest dłuższy kontakt wychowawcy z dzieckiem, niż to wynika z zatrudnienia na podstawie przepisów Karty Nauczyciela. W sytuacji przywrócenia Karty Nauczyciela w placówkach wychowawcy mogliby zmieniać się nawet 5 razy na dobę, ze szkodą dla dzieci.

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

Placówki opiekuńczo-wychowawcze nie są elementem systemu oświaty. Konsekwentnie od kilkunastu lat system opieki zastępczej nad dzieckiem zmienia się w ten sposób, że opieka ta wychodzi z systemu oświaty, zlikwidowane zostały szkoły działające w placówkach opiekuńczo-wychowawczych, a dzieci uczęszczają do szkół publicznych. Placówki opiekuńczo-wychowawcze mają mieć bowiem formę bliską formie rodzinnej. 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. Z uwagi na to niewskazane byłoby, również w kontekście przepisów o systemie oświaty, powracanie do rozwiązań, zgodnie z którymi w stosunku do tych pracowników zastosowanie miałyby przepisy Karty Nauczyciela.

Obowiązujące do dnia 1 stycznia 2014 r. rozwiązanie różnicowało warunki zatrudnienia osób, które de facto wykonywały takie same zadania. Dualistyczny sposób zatrudniania wychowawców powodował, że w placówkach tych powstawały sytuacje konfliktowe w gronie pracowników oraz pomiędzy dyrektorami a pracownikami, co nie sprzyjało tworzeniu dobrej atmosfery, a tym samym miało niekorzystny wpływ na wychowanków.

Obowiązujące obecnie, w stosunku do omawianej grupy osób, przepisy dotyczące pracowników samorządowych określają wysokość minimalnego wynagrodzenia na danym stanowisku. Oznacza to, że ostateczna wysokość wynagrodzenia jest zależna od woli pracodawcy. Tym samym w gestii samorządów pozostawiona została decyzja w kwestii kształtowania wynagrodzeń tej grupy zawodowej. Decyzja ta powinna czynić zadość zasadom współżycia społecznego, tak aby uwzględniać interesy zarówno osób, które do dnia 1 stycznia 2014 r. były zatrudnione na podstawie Karty Nauczyciela, jak i osób, które od 2004 r. są zatrudniane w oparciu o przepisy samorządowe.

Odnosząc się do statusu prawnego oraz wynagrodzeń pracowników samorządowych, do których zalicza się wychowawców zatrudnionych w placówkach opiekuńczo-wychowawczych (domach dziecka), należy wskazać następujące przepisy:

- ustawa z dnia 21 listopada 2008 r. *o pracownikach samorządowych* (Dz. U. z 2018 r. poz. 1260, z późn. zm.),
- rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 15 maja 2018 r. *w sprawie wynagradzania pracowników samorządowych* (Dz.U. poz. 936, z późn. zm.),
- *regulamin wynagradzania* wydawany przez pracodawcę samorządowego.

W myśl art. 36 przywołanej powyżej ustawy pracownikowi samorządowemu przysługuje wynagrodzenie stosowne do zajmowanego stanowiska oraz posiadanych kwalifikacji zawodowych (ust. 1). Pracownikowi samorządowemu przysługuje wynagrodzenie zasadnicze, dodatek za wieloletnią pracę, nagroda jubileuszowa oraz jednorazowa odprawa w związku z przejściem na emeryturę lub rentę z tytułu niezdolności do pracy oraz dodatkowe wynagrodzenie roczne na zasadach określonych w odrębnych przepisach (ust. 2). Ponadto pracownikowi samorządowemu może zostać przyznany dodatek funkcyjny (ust. 4), dodatek specjalny z tytułu okresowego zwiększenia obowiązków służbowych lub powierzenia dodatkowych zadań (ust. 5), a także może być przyznana nagroda za szczególne osiągnięcia w pracy zawodowej (ust. 6).

Podstawą ustalania poziomu wynagrodzenia pracowników samorządowych w zależności od zajmowanego stanowiska, posiadanego wykształcenia oraz stażu pracy są przepisy ww. rozporządzenia Rady Ministrów. Przy czym rozporządzenie Rady Ministrów określa jedynie minimalny miesięczny poziom wynagrodzenia zasadniczego. Stąd zarówno tabela kwot minimalnego miesięcznego poziomu wynagrodzenia zasadniczego, jak i kategorie zaszeregowania na poszczególnych stanowiskach pracowników zatrudnionych na podstawie umowy o pracę (zał. nr 3 do rozporządzenia), 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 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.

W związku z problemem przedstawionym przez Pana w petycji Minister Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej wystąpił dwukrotnie w 2017 r. i 2018 r. do służb wojewody o zebranie informacji na temat pracowników placówek opiekuńczo-wychowawczych w latach 2010 – 2017, w szczególności zatrudnionych dotychczas na podstawie ustawy – Karta Nauczyciela. Zakres informacji obejmował m.in. liczbę osób zatrudnionych w poszczególnych placówkach opiekuńczo-wychowawczych, przeciętne miesięczne wynagrodzenie oraz średni wiek zatrudnionej osoby.

Obecnie w Ministerstwie Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej trwa analiza zebranych danych.

POUCZENIE

Zgodnie z art. 13 ust 2 ustawy z dnia 11 lipca 2014 r. o petycjach (Dz.U. z 2018 r. poz. 870) sposób załatwienia petycji nie może być przedmiotem skargi.

MINISTER
z up.
Szymon Szwed
SEKRETARZ STANU