

Pani
Elżbieta Witek
Marszałek Sejmu RP

Petycja

w sprawie podjęcia inicjatywy ustawodawczej w zakresie wprowadzenia zmian/regulacji do ustawy z dnia 9 czerwca 2011 r. o wspieraniu rodziny i systemie pieczy zastępczej (Dz.U. z 2022 r. poz. 447 ze zm.) – dalej u.w.r.s.p.z.

Polska Federacja Związkowa Pracowników Socjalnych i Pomocy Społecznej składa petycję w sprawie zmiany przepisów ustawy o wspieraniu rodziny i systemie pieczy zastępczej w następujący sposób:

1. Dodanie w u.w.r.s.p.z. - art. o treści:

- 1. Organy i instytucje administracji publicznej, podmioty wykonujące działalność leczniczą i organizacje pozarządowe są obowiązane do udzielania asystentowi rodziny lub koordynatorowi rodzinnej pieczy zastępczej pomocy w wykonywaniu jego zadań.*
- 2. Asystentowi rodziny lub koordynatorowi rodzinnej pieczy zastępczej przysługuje ochrona prawna przewidziana dla funkcjonariuszy publicznych.*
- 3. Asystentowi rodziny lub koordynatorowi rodzinnej pieczy zastępczej zatrudnionemu odpowiednio w ośrodku pomocy społecznej, centrum usług społecznych, o którym mowa w ustawie z dnia 19 lipca 2019 r. o realizowaniu usług społecznych przez centrum usług społecznych, lub w powiatowym centrum pomocy rodzinie przysługuje pomoc psychologiczna w przypadku wystąpienia sytuacji bezpośrednio zagrażających jego życiu lub zdrowiu w związku z wykonywanymi czynnościami służbowymi.*
- 4. Pomoc, o której mowa w ust. 3, zapewnia odpowiednio gmina lub powiat.*
- 5. Asystentowi rodziny lub koordynatorowi rodzinnej pieczy zastępczej zatrudnionemu w ośrodku pomocy społecznej, centrum usług społecznych, o którym mowa w ustawie z dnia 19 lipca 2019 r. o realizowaniu usług społecznych przez centrum usług społecznych, lub w powiatowym centrum pomocy rodzinie, do którego obowiązków należy odpowiednio asystentura rodziny lub koordynacja rodzinnej pieczy zastępczej, jeżeli przepracował nieprzerwanie i faktycznie co najmniej 3 lata, przysługuje raz na rok dodatkowy urlop wypoczynkowy w wymiarze 10 dni roboczych.*
- 6. Asystentowi rodziny lub koordynatorowi rodzinnej pieczy zastępczej zatrudnionemu w pełnym wymiarze czasu pracy w samorządowych jednostkach organizacyjnych pomocy społecznej, do którego podstawowych obowiązków należy świadczenie asystentury rodziny lub koordynacji rodzinnej pieczy zastępczej, w tym poza siedzibą jednostki, przysługuje wypłacany co miesiąc dodatek do wynagrodzenia w wysokości 400 zł. W przypadku zatrudnienia w mniejszym wymiarze czasu pracy dodatek przysługuje w wysokości proporcjonalnej do czasu pracy.*

Polska Federacja Związkowa
Pracowników Socjalnych
i Pomocy Społecznej

7. Dodatek, o którym mowa w ust. 6, nie jest uwzględniany przy obliczaniu wysokości wynagrodzenia pracownika zgodnie z art. 6 ust. 4 ustawy z dnia 10 października 2002 r. o minimalnym wynagrodzeniu za pracę (Dz. U. z 2020 r. poz. 2207).

8. Asystentowi rodziny lub koordynatorowi rodzinnej pieczy zastępczej, do którego obowiązków należy realizowanie ustawowych zadań w środowisku poza siedzibą jednostki, przysługuje zwrot kosztów przejazdów z miejsca pracy do miejsc wykonywania przez niego czynności zawodowych, w przypadku braku możliwości zapewnienia dojazdu środkami pozostającymi w dyspozycji zatrudniającego go pracodawcy.

9. Asystentowi rodziny lub koordynatorowi rodzinnej pieczy zastępczej przysługuje zwrot kosztów uczestnictwa w szkoleniach zawodowych, w kwocie nie mniejszej niż 50% kosztów szkolenia.

10. Asystentowi rodziny lub koordynatorowi rodzinnej pieczy zastępczej, do którego obowiązków należy realizowanie ustawowych zadań w środowisku poza siedzibą jednostki, przysługuje ekwiwalent za pranie i używanie własnej odzieży w celach służbowych.

Od wielu lat proponujemy dopisanie w ustawie w odniesieniu do asystentów rodziny oraz koordynatorów rodzinnej pieczy zastępczej, do których obowiązków należy świadczenie pracy środowisku, w tym w miejscu zamieszkania rodzin zastępczych oraz pełnoletnich wychowanków pieczy zastępczej - uprawnień pracowniczych, które posiadają przedstawiciele innych służb społecznych wykonujących pracę w miejscu zamieszkania rodziny czyli w tzw. terenie np. pracownicy socjalni. Nie ma bowiem – naszym zdaniem - żadnych merytorycznych powodów by ww. grupy zawodowe pozbawione były takich uprawnień pracowniczych jak: dodatkowy urlop wypoczynkowy, dodatek terenowy do wynagrodzenia, zwrot kosztów przejazdu w celach służbowych lub ochrony prawnej przewidzianej dla funkcjonariuszy publicznych.

Należy zauważyć, że zadania AR i KRPZ wynikają bezpośrednio z zapisów u.w.r.s.p.z., a także czynności te mogą być zlecane przez sąd rodzinny, za które to czynności zlecane kuratorowi sądowemu przysługuje dodatek w wysokości nie mniejszej niż ok. 800 zł. Tym samym, postulowany dodatek w wysokości 400 zł i tak pozostaje jedynie symbolicznym zwrotem za dodatkowo wykonywane czynności.

2. Dodanie art. o treści:

1. Ustala się następujące stopnie awansu zawodowego dla asystentów rodziny:

- 1) starszy asystent rodziny;
- 2) asystent rodziny - specjalista;
- 3) asystent rodziny – starszy specjalista;
- 5) asystent rodziny - główny specjalista

2. Ustala się następujące stopnie awansu zawodowego dla koordynatorów rodzinnej pieczy zastępczej:

- 1) starszy koordynator rodzinnej pieczy zastępczej;
- 2) koordynator rodzinnej pieczy zastępczej - specjalista;
- 3) koordynator rodzinnej pieczy zastępczej - starszy specjalista;

5) koordynator rodzinnej pieczy zastępczej - główny specjalista

Celem projektowanego przepisu jest doprecyzowanie zasad awansu zawodowego asystentów i koordynatorów, wprowadzenie jednakowego nazewnictwa stopni awansu zawodowego (stanowisk) dla tej grupy zawodowej oraz następnie powiązanie awansu zawodowego z wynagrodzeniem. W obecnym stanie prawnym jedyną ogólną normą regulującą kwestie awansu zawodowego pracowników samorządowych, w tym asystentów rodziny jest art. 20 ustawy o pracownikach samorządowych. W sposób ogólny wprowadza on kryteria awansu dla wszystkich pracowników samorządowych. W odróżnieniu od pracowników samorządowych zatrudnionych na stanowiskach urzędniczych, asystenci oraz koordynatorzy zaszerzegowani w grupie stanowisk pomocniczych nie podlegają innym przepisom ww. ustawy precyzującym zasady ich awansu zawodowego. Powyższe skutkuje obserwowaną dowolnością w awansowaniu tych pracowników, znacznymi rozbieżnościami i skrajnie odmiennymi regułami w zakresie faktycznego nadawania stopni awansu służbowego, a nawet nazewnictwem ich stanowisk pracy, co wprost przekłada się na umniejszanie rangi zawodu, a tym samym ograniczone zatrudnienie w ww. zawodach. Usystematyzowanie i ukonkretnienie ścieżki oraz stopni awansu zawodowego, nadanie im realnego kształtu poprzez powiązanie z wynagrodzeniem – ma na celu odwrócenie ww. tendencji i nie odbiega od rozwiązań przyjętych dla innych służb społecznych np. kuratorów sądowych (art. 7 i art. 8 ustawy o kuratorach sądowych) lub pracowników socjalnych (art. 121b ustawy o pomocy społecznej). Proponowane rozwiązanie ma na celu ograniczenie ww. ryzyka ubytku kadr ww. pracowników np. liczba asystentów rodziny na przestrzeni lat zmalała o ok. 2 tys. Wprowadzenie przepisu wymagałoby dostosowania poszczególnych zapisów Rozporządzenia Rady Ministrów w sprawie wynagradzania pracowników samorządowych w części dotyczącej pracowników zatrudnionych w jednostkach organizacyjnych pomocy społecznej.

2. W art. 15 u.w.r.s.p.z. proponujemy:

- wykreślenie pkt. 9 o treści *„udzielanie pomocy w poszukiwaniu, podejmowaniu i utrzymywaniu pracy zarobkowej”*;
- modyfikację pkt. 12 w ten sposób, że uzyska on brzmienie: *„ 12. podejmowanie działań interwencyjnych i zaradczych w sytuacji zagrożenia bezpieczeństwa dzieci i rodzin, w sytuacji, gdy asystent rodziny jest bezpośrednim jego świadkiem”*.
- modyfikację pkt. 1 w ten sposób, że uzyska on brzmienie: *„opracowanie i realizacja planu pracy z rodziną we współpracy z członkami rodziny i w konsultacji z pracownikiem socjalnym, jeśli pracownik ten został przydzielony”*.
- dodanie przepisu, że *maksymalny czas pracy asystenta rodziny z rodziną wynosi 18 miesięcy, chyba że z opinii asystenta wynika uzasadniona potrzeba przedłużenia ww. okresu pracy.*

Środowisko asystentów rodziny od wielu lat domaga się zmian, które przywracałby pierwotną funkcję wspierającą rodziny. Od 2011 r. kolejne nowelizacje u.w.r.s.p.z. nie tylko wprowadzają nowe obowiązki dla asystentów, ale także ukierunkowują je na działania kontrolne, interwencyjne oraz powielające zadania innych zawodów pomocowych. Zdaniem

naszej organizacji działania interwencyjne AR powinny być zarezerwowane wyłącznie do sytuacji, w których asystent jest bezpośrednim świadkiem sytuacji stanowiących zagrożenie dla bezpieczeństwa dzieci i rodzin. Jednocześnie należałoby wyeliminować te działania, które są powieleniem kompetencji służb zatrudnienia oraz pracowników socjalnych. Pożądane jest również określenie maksymalnego czasu pracy z rodziną objętą asystenturą.

3. Dodanie w u.w.r.s.p.z., art. o treści

W przypadku, gdy w tej samej rodzinie istnieje obowiązek sporządzenia planu pracy z rodziną i planu pomocy dziecku – asystent rodziny i koordynator rodzinnej pieczy zastępczej sporządzają jeden wspólny plan pomocy dziecku i rodzinie.

Bądź zamiennie

W przypadku gdy z rodziną biologiczną, której dziecko umieszczone jest w pieczy zastępczej współpracuje asystent rodziny, sporządzany jest z koordynatorem rodzinnej pieczy zastępczej jeden wspólny plan pomocy dziecku i rodzinie.

W art. 15 ust. 1 pkt. 2 u.w.r.s.p.z. oraz w art. 77 ust. 3 pkt. 2 u.w.r.s.p.z. wprowadzono jako odrębnie funkcjonujące: plan pracy z rodziną oraz plan pomocy dziecku. W przypadku tej samej rodziny plany te są dublowane, choć ich materia obejmuje te same zagadnienia. Zdaniem naszej organizacji należy uprościć sposób sporządzania tychże planów.

4. Dodanie w art. 16 ust. 1 u.w.r.s.p.z., pkt. m o brzmieniu:

m. sytuacji zdrowotnej członków rodziny.

W pracy asystenta rodziny informacje dotyczące stanu zdrowia członków rodziny objętych asystenturą są niezbędne do prowadzenia pracy z tą rodziną np. w zakresie zadań dodanych ustawą „Za życiem”. Ewidentnie więc wgląd do dokumentów zawierających ww. dane powinien zostać uwzględniony w przepisach u.w.r.s.p.z.

5. W art. 17 ust. 2 u.w.r.s.p.z., wykreślenie sformułowanie od „*albo umowy o świadczenie usług, do której, zgodnie z ustawą z dnia 23 kwietnia 1964 r. – Kodeks cywilny, stosuje się przepisy dotyczące zlecenia.*”

Kolejną przyczyną, dla której nasza organizacja obserwuje odpływ z zawodu asystentów rodziny – to ich nierówne traktowanie w zatrudnieniu. Jednym z przejawów powyższego jest dopuszczenie możliwości zatrudnienia AR w ramach umów cywilno-prawnych, co na tle innych pracowników samorządowych jest nie tylko formą niespotykaną, ale także krzywdzącą. Posiadając uprawnienia do wykonywania innych zawodów pomocowych, asystenci rodziny rezygnują z pracy mniej pewnej i pozbawionej ochrony zarezerwowanej dla stosunku pracy, a związanej z zatrudnieniem w ramach umowy zlecenia. Na marginesie

jedynie warto dodać, iż praca świadczona przez asystentów nosi ewidentnie cechy zatrudnienia w ramach stosunku pracy, więc tym bardziej nie jest zrozumiałe z jakich przyczyn ustawodawca sankcjonuje inną formę zatrudnienia.

6. Dodanie w u.w.r.s.p.z., art. o treści:

„Asystentura rodziny świadczona jest w oparciu o zasadę dobrowolności, chyba że przydzielenie asystenta rodziny następuje na podstawie orzeczenia sądu”.

Jak wskazano powyżej – asystenturę rodziny powinno cechować działanie wspierające oparte na poszanowaniu podmiotowości i prawa do samostanowienia rodzin. Niejednokrotnie jednak, przydzielenie AR następuje w efekcie zewnętrznej presji służb lub nieuzasadnionych interesem rodzin i metodyką pracy – decyzji zapadających w obrębie jednostek organizacyjnych pomocy społecznej. Poza sytuacjami przewidzianymi w k.r.o. należy ograniczyć możliwość przydzielania AR w rodzinach, gdzie nie występuje wola współpracy ze strony tej rodziny.

7. Wykreślenie w art. 15 ust. 1 u.w.r.s.p.z. – pkt. 16 (monitorowanie funkcjonowania rodziny po zakończeniu pracy z rodziną).

Zadaniem asystenta rodziny jest na podstawie powołanego przepisu monitorowanie funkcjonowania rodziny po zakończeniu pracy z rodziną. Ww. zadanie pozostaje w oczywistej sprzeczności z zasadami asystentury i metodyką pracy, a także prawem każdej rodziny do rezygnacji z usług asystentury po okresie współpracy lub uchyleniu postanowienia sądu w tej sprawie. Ww. zadanie, w praktyce nie może zatem być skutecznie realizowane.

8. W art. 11 u.w.r.s.p.z. po ust. 1a dodanie ust. 1b w brzmieniu:

„1b. W przypadku rodziny, z której dziecko zostało umieszczone w pieczy zastępczej kierownik ośrodka pomocy społecznej albo dyrektor centrum usług społecznych przydziela tej rodzinie asystenta rodziny, chyba że rodzinie tej asystent rodziny został już wcześniej przydzielony.

Podzielmy pogląd, iż uzasadnione jest obejmowanie rodziny biologicznej asystenturą. Rodzi się jednak pytanie - co zrobić w przypadku, gdy taka rodzina już była objęta asystenturą, ale nie wykazała woli współpracy i ostatecznie dziecko z niej trafiło do pieczy zastępczej. Uważamy, że w takim przypadku asystent nie powinien być obligatoryjnie przydzielony jeszcze raz. Wobec powyższego proponujemy doprecyzować ww. przepis.

Dodatkowo zasadne byłoby umieszczenie zapisu, że wzmożona praca asystenta powinna trwać maksymalnie 18 miesięcy (czas taki jaki ma organizator pieczy zastępczej na uregulowanie sytuacji prawnej dziecka), aby nie przeciągać asystentury, aż do pełnoletności dziecka. Jeżeli asystent rodziny w ciągu tych 18 miesięcy nie zaobserwuje żadnej woli

współpracy w celu powrotu dziecka do rodziny to powinien mieć prawo zakończyć taką pracę z rodziną informując o tym sąd oraz koordynatora pieczy zastępczej. Pozwoliłoby to uniknąć bezcelowej pracy asystenta z daną rodziną i „zmuszania” go przez sąd oraz przez swoich przełożonych do takiej bezcelowej pracy i marnowania czasu oraz potencjału, bo taka sytuacja rodzi frustrację wśród asystentów, którzy zdają sobie sprawę, że mogą ten czas poświęcić innym rodzinom.

9. Po art. 17 u.w.r.s.p.z. dodanie się art. 17a w brzmieniu:

„Art. 17a. 1. Dokumentem identyfikującym asystenta rodziny oraz potwierdzającym jego uprawnienia wynikające z przepisów niniejszej ustawy jest legitymacja służbowa. 2. Legitymację wydaje wójt gminy, na terenie której asystent rodziny wykonuje czynności służbowe. 3. Asystent rodziny przy wykonywaniu czynności służbowych okazuje legitymację służbową. 4. Minister właściwy do spraw rodziny określi, w drodze rozporządzenia, wzór oraz tryb wystawiania legitymacji służbowej, o której mowa w ust. 1, uwzględniając w szczególności potrzebę identyfikacji osoby zatrudnionej na stanowisku asystenta rodziny.”;

Wielokrotnie jako organizacja wskazywaliśmy na konieczność wprowadzenia legitymacji dla asystenta rodziny, który współpracuje z innymi służbami, w tym organami ścigania (policja, prokuratura). Niedopuszczalne naszym zdaniem jest, iż z szeregu przedstawicieli służb społecznych tylko asystent rodziny, zmuszony jest okazywać dowód osobisty lub inny dokument wydany przez pracodawcę, które to zaświadczenia nie mają żadnej mocy prawnej.

10. Proponujemy dopisanie do art. 16 u.w.r.s.p.z. ust. 4 i 5 o następującej treści:

4. *Pracodawca ma obowiązek zagwarantowania asystentowi rodziny i koordynatorowi zespołu asysty rodzinnej korzystania z superwizji pracy socjalno-wychowawczej i terapeutycznej z rodziną w wymiarze minimum 6 godzin w miesiącu, prowadzonej przez superwizora zewnętrznego.*
5. *Określenia zakresu treści superwizji, jej formy i metod oraz wyboru superwizora dokonuje pracodawca asystenta rodziny w konsultacji z nim.*

Asystenci rodziny wskazują pilną potrzebę, a nawet konieczność poddawania się superwizji ze względu na trudność i interdyscyplinarność pracy z rodziną z wieloma problemami oraz duże obciążenie emocjonalne prowadzące do wypalenia zawodowego. Innymi celami superwizji wg. asystentów rodziny jest podnoszenie kompetencji, wentylowanie emocji, możliwość rozwiązywania dylematów etycznych oraz uzyskanie potwierdzenia, co jest w zakresie zadań asystenta a co w obrębie roli innej służby społecznej. Superwizja dla asystentów tym bardziej stała się potrzebna, gdy w ramach ustawy „Za życiem” spotykają się i uczestniczą w tragediach rodziny związanej z zagrożeniem życia dziecka, jego śmierci lub z jego ciężkim stopniem niepełnosprawności. Obecnie zagwarantowanie superwizji zależy jedynie od dobrej woli dyrektora, kierownika ośrodka. W dużych miastach obserwujemy, że asystenci są objęci takim wsparciem. Zagwarantowanie superwizji poprzez zapis w ustawie pozwoli na objęcie superwizją asystentów z mniejszych gmin. Na razie asystenci rodziny są

gotowi skorzystać z usług superwizorów już pracujących w jednostkach organizacyjnych pomocy społecznej. Istnieje, bowiem grupa doświadczonych superwizorów pracy socjalno-wychowawczej i terapeutycznej z rodziną, spośród których pracodawca asystentów rodziny mógłby zrekrutować superwizora zewnętrznego dla zespołu asystentów (lub opłaciłby godziny superwizji pojedynczo pracującemu w gminie asystentowi), po analizie poziomu jego wykształcenia oraz doświadczenia potwierdzonego przez niego dokumentami (m. in. rekomendacjami instytucji, w których prowadził superwizję). W przyszłości można uzupełnić ten artykuł (lub napisać rozporządzenie) o opis ścieżki szkoleniowej w zakresie superwizji dla obecnych asystentów rodziny worem funkcjonującego dla superwizji pracy socjalnej. Prace nad standardami i programem szkoleń dla superwizorów są jednak długotrwałe, co pokazuje kilkuletni już okres powstawania rozporządzenia dot. superwizji pracy socjalnej a asystenci rodziny potrzebują superwizji już obecnie. Zapis ten może być zawarty w innym, odrębnym miejscu ustawy o wspieraniu rodziny i systemie pieczy zastępczej, gdyż superwizją pracy socjalno-wychowawczej i terapeutycznej z rodziną powinni być objęci nie tylko asystenci rodziny, ale inne osoby pracujące z rodziną na mocy ustawy o wspieraniu rodziny i systemie pieczy zastępczej, np. koordynatorzy rodzinnej pieczy zastępczej, psycholodzy, pedagodzy świadczący rodzinom usługi specjalistycznego poradnictwa.

11. W art. 12 ust. 1 pkt. 4 u.w.r.s.p.z. nadanie nowego brzmienia o treści:

4) nie była skazana prawomocnym wyrokiem za umyślne przestępstwo ścigane z oskarżenia publicznego lub umyślne przestępstwo skarbowe.

W pierwszej kolejności należy zauważyć, iż zakreślenie dla asystentów rodziny wymogu niekaralności za przestępstwo umyślne, ale bez doprecyzowania, iż chodzi o czyn ścigany z oskarżenia publicznego – stanowi niczym nieuzasadnione zróżnicowanie w zatrudnieniu w stosunku do pozostałych pracowników samorządowych. Asystent rodziny zatrudniany jest w jednostkach samorządu terytorialnego na stanowisku pomocniczym, a nie urzędniczym lub kierowniczym stanowisku urzędniczym. W art. 6 ust. 3 i ust. 4 ustawy z 21.11.2008 r. o pracownikach samorządowych, wymóg niekaralności został wprowadzony wyłącznie dla pracowników zatrudnionych na stanowiskach urzędniczych i kierowniczych i dotyczy on braku skazania prawomocnym wyrokiem sądu za umyślne przestępstwo ścigane z oskarżenia publicznego lub umyślne przestępstwo skarbowe. Skoro jednak w u.w.r.s.p.z. wprowadzono wymóg niekaralności dla AR – to niczym nieuzasadnione jest zakreślenie dla nich ostrzejszych warunków niekaralności, niż ma to miejsce w przypadku urzędników, którzy wprost realizują zadania publiczne, są funkcjonariuszami publicznymi i korzystają z przywilejów urzędniczych (m.in. w zakresie wyższej płacy minimalnej), a które nie dotyczą asystentów rodziny. Co więcej – wprowadzenie wymogu niekaralności, bez powiązania ww. warunku z przestępstwami ściganymi z oskarżenia publicznego, doprowadza do nieuzasadnionych nierówności w zatrudnieniu w samych jednostkach organizacyjnych pomocy społecznej. W ustawie z 19.07.2019 r. o realizowaniu usług społecznych przez centrum usług społecznych dla nowoutworzonych stanowisk: dyrektora centrum (CUS), organizatora pomocy społecznej, organizatora usług społecznych, koordynatora indywidualnych planów usług społecznych oraz organizatora społeczności lokalnych,

wprowadzono bowiem wymóg niekaralności, ale w powiązaniu z warunkiem popełnienia czynu przestępczego ściganego z oskarżenia publicznego. W tym kontekście należy zauważyć, iż popełnienie przestępstwa umyślnego (bez warunku oskarżenia publicznego), może dotyczyć przykładowo przestępstwa stypizowanego w art. 212 k.k., a więc przestępstwa pomówienia, które w bardzo prosty sposób i bez większych nakładów finansowych można zainicjować w ramach nie weryfikowanego przez prokuraturę i sąd - prywatnego aktu oskarżenia.

Z uwagi na fakt, iż nasza organizacja wielokrotnie i bezskutecznie usiłowała uczynić ww. postulaty przedmiotem realnej debaty z Ministerstwem Rodziny i Polityki Społecznej, przedstawiamy niniejszą petycję celem nadania jej dalszego biegu. Wnosimy o pisemne poinformowanie naszej organizacji o sposobie rozpatrzenia petycji.

Otrzymują:

1. Adresat
2. a/a