



Pani
Marlena Małąg
Minister Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej

Polska Federacja Związkowa Pracowników Socjalnych i Pomocy Społecznej, w odpowiedzi na pismo DPS-I.0210.2.8.2020.AM z 13.10.2020 r. w sprawie *projektu ustawy o zmianie ustawy o pomocy społecznej* (UD 131), zgłasza następujące uwagi do projektu:

1. W projektowanym przepisie art. 8 ust. 4 proponujemy dodanie pkt 14-15 o treści:

14. zasiłku pielęgnacyjnego, o którym mowa w art. 16 ustawy z 28 listopada 2003 r. o świadczeniach rodzinnych (Dz.U. z 2020 r. poz. 111);

15. dodatku mieszkaniowego, o którym mowa w ustawie z 21 czerwca 2001 r. o dodatkach mieszkaniowych (Dz.U. z 2019 r. poz. 2133).

Zdaniem naszej organizacji, do katalogu wyłączeń z dochodu o którym mowa w art. 8 ust. 3 u.p.s., należy oprócz proponowanych dodać - zarówno zasiłek pielęgnacyjny, jak też dodatek mieszkaniowy, które to świadczenia miały w założeniu służyć realnemu wsparciu osób niepełnosprawnych oraz o niskich dochodach. Jak jednak wynika z danych GUS – ok. 14% gospodarstw domowych korzystających ze świadczeń socjalnych znajdowało się w sferze ubóstwa skrajnego. Tym samym ww. świadczenia jako stanowiące dochód w rozumieniu u.p.s., realnie zmniejszają szansę uzyskania adekwatnej pomocy, a np. w przypadku uprawnienia do zasiłku stałego pomniejszają jego wysokość o wartość przyznanych świadczeń, co stanowi niemal całkowite zaprzeczenie sensu przyznawania ww. świadczeń. W sytuacji, gdy zdaniem Ministerstwa proponowane rozwiązanie rodziłoby zbyt wysokie koszty, wnosimy o rozważenie wyłączenia ww. świadczeń z dochodu ustalanego na potrzeby przyznania zasiłku stałego.

2. W projektowanym przepisie art. 54a ust. 1 proponujemy nadanie następującego brzmienia:

W szczególnie uzasadnionych przypadkach, gdy przesłanki skierowania do domu pomocy społecznej spełniają jednocześnie osoby pozostające w rodzinie w rozumieniu art. 6 pkt. 14, osoby te można skierować do jednego domu pomocy społecznej, pomimo zakwalifikowania każdej z tych osób do różnych typów domów pomocy społecznej.

W ocenie naszej organizacji, projektowany przepis wychodzi naprzeciw słusznej zasadzie, że osoby pozostające w rodzinie, które spełniają kryteria umieszczenia w domu pomocy społecznej, nie powinny być rozdzielane, a w określonych sytuacjach



powinny być kierowane do tego samego domu. Wspólne zamieszkanie w jednym domu osób tworzących rodzinę niewątpliwie wzmacnia dobrostan tych osób i pozwala na pielęgnowanie więzi rodzinnych. Niemniej jednak, projektowany przepis ogranicza tę możliwość wyłącznie do osób pozostających w związku małżeńskim lub rodzica z pełnoletnim dzieckiem. Doświadczenie życiowe i praktyka w tym obszarze wskazuje jednak, że faktycznym źródłem wsparcia w długotrwałej chorobie, niepełnosprawności etc. mogą być wobec siebie także inni członkowie rodziny np. dorosłe rodzeństwo etc. Z powyższych względów, by nie zawęzić możliwości skierowanie do jednego domu tylko osób pozostających w enumeratywnie wymienionym stosunku pokrewieństwa, ale także stworzyć taką szansę w innych relacjach pokrewieństwa, proponujemy odwołać się w projektowanym przepisie do definicji rodziny zawartej w art. 6 pkt. 14 u.p.s. W ten sposób projektowany przepis ustawy pozostałby spójny z pozostałymi regulacjami zawartymi w ww. ustawie.

3. W projektowanym przepisie art. 98a proponujemy nadanie następującego brzmienia:

Osoby lub rodziny, ponoszące opłaty za świadczenia, w przypadku gdy opłaty te zostały ustalone na podstawie nieprawdziwych informacji lub gdy nie poinformowano o zmianie sytuacji osobistej lub majątkowej, są obowiązane do zwrotu gminie lub powiatowi, które poniosły opłaty na świadczenia, kwoty stanowiącej różnicę pomiędzy wniesioną opłatą a wysokością odpłatności, jaka byłaby ustalona na podstawie prawdziwych informacji lub w związku ze zmienioną sytuacją osobistą lub majątkową osoby lub rodziny. Art. 104 stosuje się odpowiednio.

Proponowane zastąpienie wyrażenia „fałszywych” – wyrażeniem „nieprawdziwych” podyktowane jest potrzebą zapewnienia spójności z definicją nienależnie pobranego świadczenia, zgodnie z art. 6 pkt. 16 u.p.s. Ma to istotne znaczenie dla późniejszych rozstrzygnięć w toku postępowania administracyjnego.

4. W projektowanym art. 101 ust. 2a proponujemy nadanie następującego brzmienia:

W przypadku osoby przebywającej w prywatnej placówce zapewniającej całodobową opiekę osobom niepełnosprawnym, przewlekle chorym lub osobom w podeszłym wieku lub domu pomocy społecznej na podstawie umowy cywilnej właściwa miejscowo jest gmina miejsca zamieszkania albo ostatniego miejsca zameldowania na pobyt stały tej osoby przed rozpoczęciem pobytu w tego typu placówce lub domu.

W pierwszej kolejności uważamy, że należy doprecyzować brzmienie ww. przepisu, tak by nie odnosił się on lub nie wzbudzał wątpliwości w zakresie zastosowania normy prawnej do innych placówek zapewniających całodobową opiekę lub utrzymanie, a które to definicje tego typu placówek zawierają obecnie także inne akty prawa.

W drugiej kolejności zauważyć należy, że w niektórych sytuacjach określenie miejsca zamieszkania może napotykać na trudności. Z uwagi na fakt, iż u.p.s. nie zawiera definicji „miejsca zamieszkania”, powszechne zastosowanie ma definicja zawarta



w kodeksie cywilnym. W odniesieniu do osób korzystających z systemu pomocy społecznej, szczególnie w sytuacji, gdy osoba została już umieszczona w placówce – przesłedenie, zbadanie i udowodnienie, jakie było ostatnie miejsce jej zamieszkania w rozumieniu k.c. może być poważnie ograniczone lub wręcz niemożliwe. Z tych względów, naszym zdaniem należałoby alternatywnie do miejsca zamieszkania, w ostateczności ustalać właściwość miejscową na podstawie ostatniego miejsca stałego zameldowania. Pozwoli to na uniknięcie lub jednoznaczne rozstrzygnięcie ewentualnych sporów kompetencyjnych w tym zakresie.

5. W związku z proponowanym brzmieniem art. 116 ust. 1 pkt. 2 oraz dodaniem do przepisu pkt. 4, proponujemy dodanie nowego przepisu ustawy o zmianie ustawy o treści:

Osoby, które w dniu wejścia w życie niniejszej ustawy zatrudnione są na stanowisku pracownika socjalnego i które w tym dniu nie posiadają kwalifikacji, o których mowa w art. 116, mogą nadal wykonywać czynności pracownika socjalnego, jeśli uprzednio ukończyły studia wyższe na jednym z kierunków wymienionych w art. 116 ust. 1 pkt. 3, jednak nie dłużej niż do dnia 31 grudnia 2023 r.

Projektowane przez resort przepisy ustawy poszerzają krąg osób, które mogą wykonywać zawód pracownika socjalnego, pod warunkiem że ukończyły studia wyższe na jednym z kierunków: pedagogika, pedagogika specjalna, politologia, polityka społeczna, psychologia, socjologia lub nauki o rodzinie i po 2014 r. ukończyły studia podyplomowe z zakresu metodyki i metodologii pracy socjalnej w szkole wyższej realizującej studia na kierunku praca socjalna lub w zakresie pracy socjalnej. Zdaniem naszej organizacji, celem projektowanych przepisów powinno być w pierwszej kolejności umożliwienie dalszego wykonywania zawodu przez osoby już zatrudnione na stanowisku pracownika socjalnego, których uprawnienia do wykonywania zawodu zostały zakwestionowane lub podważone w wyniku kontroli. Najczęściej osoby te dysponują wieloletnim i niezbędnym doświadczeniem, umiejętnościami, kompetencjami oraz wykształceniem wyższym na jednym z ww. kierunków, jednak bez ukończonej specjalności przygotowującej do zawodu pracownika socjalnego. Propozycja naszej organizacji zmierza do umożliwienia tym osobom pozostania w zatrudnieniu i w określonym okresie przejściowym (do 2023 r.) uzupełnienie wykształcenie poprzez ukończenie studiów II stopnia, bądź jak zakłada ustawodawca - studiów podyplomowych z zakresu metodyki i metodologii pracy socjalnej. Zamiast więc liczyć na wątpliwe poszerzenie brakujących kadr pracowników socjalnych wśród nowych absolwentów wymienionych kierunków, priorytetem powinno być pozostawienie osób już pracujących w zawodzie, które w wyniku różnych prawnych perturbacji (liczne zmiany przepisów w tym zakresie), utraciły kwalifikacje niezbędne do wykonywania zawodu.

6. W projektowanym art. 121 ust. 2a i 2c, proponujemy dodać centrum usług społecznych (CUS), jako jednostkę organizacyjną pomocy społecznej utworzoną w wyniku przekształcenia OPS, której pracownicy socjalni uprawnieni będą do korzystania z pomocy psychologicznej w sytuacji zagrożenia ich życia lub zdrowia



oraz do szkoleń podnoszących poziom bezpieczeństwa. W ocenie naszej organizacji wyłączenie pracowników socjalnych CUS z ww. uprawnień nie byłoby podyktowane żadnymi uzasadnionymi i merytorycznymi względami, ponieważ powierzone im zadania są tożsame z zadaniami pracowników socjalnych zatrudnionych w innych jednostkach organizacyjnych pomocy społecznej.

7. W art. 121 proponujemy dodać ust. 2d - e w brzmieniu;

2d. Pracownikowi socjalnemu zatrudnionemu w samorządowych jednostkach organizacyjnych pomocy społecznej, pokrzywdzonemu przestępstwem, o którym mowa w art. 222, art. 223 lub art. 226 Kodeksu karnego, w związku z wykonywaniem czynności służbowych przysługuje, na jego wniosek, bezpłatna ochrona prawna w postępowaniu karnym, w którym uczestniczy w charakterze pokrzywdzonego lub oskarżyciela posiłkowego.

2e. Ochronę prawną, o której mowa w ust. 2d, zapewnia pracodawca, a jeżeli ten nie ma zapewnionej obsługi prawnej realizowanej przez radców prawnych lub adwokatów, pracownikowi socjalnemu przysługuje zwrot kosztów ochrony prawnej, o której mowa w ust. 2d, w wysokości faktycznie poniesionych kosztów, nie mniej jednak niż 50% tych kosztów.

Zdaniem Federacji, oprócz projektowanych przepisów wprowadzających pomoc psychologiczną w sytuacji zagrożenia życia lub zdrowia oraz szkoleń podnoszących poziom bezpieczeństwa osobistego, trzecim i kluczowym elementem zapewnienia tego bezpieczeństwa jest wprowadzenie instrumentu pomocy prawnej dla pracowników socjalnych pokrzywdzonych przestępstwem. W proponowanym rozwiązaniu postulujemy, by wzorem innych służb – pracownik socjalny, którego nietykalność cielesna została naruszona, wobec którego doszło do czynnej napaści lub znieważenia, uzyskiwał od pracodawcy bezpłatną pomoc prawną. Większość jednostek pomocy dysponuje w tym zakresie obsługą prawną, jednak z naszego wieloletniego doświadczenia oraz badań przeprowadzonych przez specjalistów wynika, że pracodawcy nie zapewniają tej pomocy, pomimo że do przestępstwa na szkodę pracownika doszło w związku z wykonywaniem czynności służbowych. Nie dostrzegamy zatem powodów, by pracownik socjalny pozostał sam w obliczu doświadczanej traumy, jak też ponosił koszty spraw sądowych, które zwykle trwają latami. Jako alternatywne rozwiązanie, proponujemy więc zwrot faktycznie poniesionych kosztów obsługi prawnej, jeśli tej nie zapewni pracodawca.

8. W projektowanym art. 121 ust. 3 proponujemy następujące brzmienie:

Pracownikowi socjalnemu 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 praca socjalna lub przeprowadzanie rodzinnych wywiadów środowiskowych, jeżeli przepracował nieprzerwanie



i faktycznie co najmniej 3 lata, przysługuje raz w roku dodatkowy urlop wypoczynkowy w wymiarze 10 dni roboczych.

Proponowane brzmienie przepisu wprowadza nowe rozwiązania dotyczące już obowiązującego i funkcjonującego dodatkowego urlopu wypoczynkowego dla pracowników socjalnych. Zakładana przez resort zmiana obejmuje doprecyzowanie przesłanek formalnych dla udzielenia urlopu oraz skrócenie okresu warunkującego nabycie prawa do pierwszego urlopu. Nasza organizacja, oprócz powyższych proponuje, by sam wymiar urlopu uległ powiększeniu z obecnych 10 dni do wykorzystania raz na dwa lata do proponowanych 10 dni przysługujących raz w danym roku kalendarzowym. Powyższy postulat podyktowany jest obserwowanym nasileniem w ostatnim dziesięcioleciu czynników szkodliwych w wykonywaniu zawodu pracownika socjalnego, a związanych z narażeniem pracowników na sytuacje o wysokim stopniu stresu i niebezpieczeństwa wynikającego m.in. ze stałego i zwiększonego ryzyka napaści, zranienia, narażenia życia lub zdrowia, a także pracy pod presją czasu i systematycznie zwiększanej liczby zadań (por. wyniki badań: Boryczko M., Dunajska A., Grodzicka A., Krause M. (2016) „Bezpieczeństwo pracy pracownika socjalnego. Niech ktoś nas wysłucha.” Wydawnictwo Difin. Warszawa.; raport Najwyższej Izby Kontroli „Organizacja i warunki pracy pracowników socjalnych”, 2019) W systemie pomocowym zauważalna jest również zmiana dotycząca profilu samych klientów, doświadczanych przez nich trudności, a także oferowanych form wsparcia. W miejsce dominujących jeszcze w latach dziewięćdziesiątych i na samym początku XXI wieku - działań o charakterze interwencyjnym, związanych głównie z udzielaniem i planowaniem przez pracowników socjalnych pomocy materialnej - obecnie wobec nich stawiane są dodatkowo wymogi dotyczące umiejętności skutecznego i efektywnego udzielania wszechstronnej pomocy związanej m.in. z występującymi kryzysami psychicznymi, przemocą, uzależnieniami oraz trudnościami opiekuńczo-wychowawczymi. W sposób oczywisty proces pomagania angażuje w większym stopniu, niż to miało miejsce struktury psychiczne pracowników socjalnych, co ma swoje negatywne odzwierciedlenie w zwiększonej liczbie pracowników socjalnych, u których identyfikuje się psychofizyczne objawy stresu, w tym te związane z wypaleniem zawodowym (por. ww. badania). Obserwuje się również zwiększoną liczbę pracowników socjalnych korzystających z pomocy psychologicznej, psychiatrycznej oraz farmakoterapii, co wprost ma swoje źródła w ich sytuacji zawodowej. Te niekorzystne procesy wymagają stosownej reakcji, w tym poszerzenia zakresu i dostępności dodatkowego regenerującego okresu odpoczynku. Zwiększenie liczby dni dodatkowego urlopu wypoczynkowego jest kluczowe dla zmniejszenia obserwowanej liczby pracowników rezygnujących z pracy, jak również zachęcenia adeptów pracy socjalnej do wykonywania zawodu przy zauważalnym trendzie braku kadr pomocowych. Warto zauważyć, iż uprawnienie w proponowanym kształcie nie odbiega od rozwiązań przyjętych dla innych przedstawicieli służb społecznych. I tak np. w najbardziej zbliżonych do warunków wykonywania zadań przez pracowników socjalnych – sędziów kuratorów zawodowi dysponują prawem do corocznego dodatkowego urlopu wypoczynkowego w wymiarze 6 dni roboczych lub 12 dni roboczych w zależności od stażu pracy, ale także dodatkowym płatnym urlopem dla



poratowania zdrowia w wymiarze do 6 miesięcy (art. 16 i art. 17 ustawy o kuratorach sądowych).

Proponowane przez nas nowe brzmienie powołanego artykułu ustawy precyzuje również licznie zgłaszane wątpliwości interpretacyjne, co do trybu udzielania urlopu, sposobu jego naliczania i zasad wykorzystania. Obecny funkcjonujący i powielony w projekcie zapis „raz na dwa lata”, doprowadził do znacznych i skrajnych rozbieżności w realizacji uprawnienia w poszczególnych jednostkach pomocy.

Nasza propozycja tj. nabywanie prawa do dodatkowego urlopu „raz w roku” pozwala:

- uniknąć rozbieżności dotyczących sposobu naliczania urlopu (okresów uprawniających) np. w przypadku zmiany miejsca zatrudnienia na inną wymienioną w ustawie jednostkę organizacyjną tj. OPS, PCPR, CUS tj. w sytuacji kontynuacji (ciągłości) zatrudnienia;
- uniknąć rozbieżności dotyczących ustalania prawa do drugiego i następnych urlopów wypoczynkowych;
- w sposób bardziej racjonalny zaplanować organizację pracy przez pracodawców tj. skorzystanie z urlopu raz w roku pozwoli pracodawcy uniknąć kumulowania wykorzystywania urlopów przez grupę pracowników, co obecnie ma miejsce.

Wnosimy także o rozważenie przyznania prawa do dodatkowego urlopu dla wszystkich pracowników zatrudnionych w JOPS.

9. W projektowanym art. 121 ust. 3a proponujemy następujące brzmienie:

3a. Pracownikowi socjalnemu zatrudnionemu w pełnym wymiarze czasu pracy w samorządowych jednostkach organizacyjnych pomocy społecznej, do którego podstawowych obowiązków należy świadczenie pracy socjalnej lub przeprowadzanie rodzinnych wywiadów środowiskowych poza siedzibą jednostki, przysługuje wypłacany co miesiąc dodatek do wynagrodzenia w wysokości 500 zł. Dodatek, o którym mowa jest świadczeniem niepodzielnym, jednak w przypadku zatrudnienia w mniejszym wymiarze czasu pracy dodatek przysługuje w wysokości proporcjonalnej do czasu pracy.

W pierwszej kolejności, pomimo że nasza organizacja od wielu lat zabiega by tzw. dodatek terenowy, był regularnie waloryzowany i zależny np. od przeciętnego wynagrodzenia w gospodarce narodowej – uważamy, że minimalna kwota dodatku powinna obecnie wynosić 500 zł. Dodatek terenowy stanowić powinien istotne i gwarantowane źródło utrzymania właściwego poziomu uposażeń pracowników socjalnych, powstrzymujące obecną tendencję do rezygnacji lub nie rozpoczynania zatrudnienia. Niestety, jak wynika z wniosków Najwyższej Izby Kontroli („Organizacja i warunki pracy pracowników socjalnych”, 2019) – „Pracownicy socjalni mają zbyt niskie wynagrodzenia, nieadekwatne do wykonywanych zadań i niekonkurencyjne na rynku pracy. Aż 99% ankietowanych przez NIK pracowników socjalnych stwierdziło, że ich wynagrodzenie wraz z dodatkiem za pracę w terenie i nagrodami nie spełnia roli motywującej do lepszej pracy. Wg badań MRPiS



przeciętne miesięczne wynagrodzenie pracownika socjalnego w 2017 r. wyniosło 3292 zł. Wynagrodzenia tej grupy zawodowej nie były konkurencyjne na rynku pracy. Niektórzy podopieczni ośrodków uzyskiwali więcej w formie świadczeń z pomocy społecznej niż zarabiał pracownik socjalny. Jeden z podopiecznych otrzymał miesięczne świadczenia w łącznej wysokości 8362 zł”.

Potwierdzeniem, że samorządy, bez dodatkowej presji i regulacji prawnych nie podejmują działań ukierunkowanych na wzrost uposażeń pracowników socjalnych, jest także raport „Wynagrodzenia Pracowników Socjalnych w Europie” (PFZPSiPS, IFSW 2020), w którym m.in. wskazano, że minimalne i średnie wynagrodzenie pracowników socjalnych w Polsce należy do najniższych w Europie, a jeśli uwzględnić średnie wynagrodzenie pracownika socjalnego w odniesieniu do płacy minimalnej i średniej płacy dla wszystkich branż w danym kraju, to gorsze warunki dochodowe wystąpiły jedynie wśród pracowników socjalnych Białorusi.

Biorąc powyższe pod uwagę – proponujemy minimalną kwotę 500 zł dodatku, jako pozwalającą realnie odwrócić wspomniane tendencje.

Nadto, pomimo iż dostępna interpretacja MRiPS jednoznacznie wskazuje, że dodatek przysługuje zawsze i w pełnej wysokości, gdy w tym samym miesiącu pracownik otrzymuje wynagrodzenie za pracę (nawet jego część) – to nie wszędzie powyższe zasady są respektowane. Najlepszym przykładem są licznie podnoszone wątpliwości w okresie stanu epidemii. Proponowany przez nas precyzujący zapis, że dodatek ma charakter niepodzielny pozwoli na uniknięcie wątpliwości, co do zmniejszania dodatku w określonych sytuacjach (poza ustawową sytuacją zatrudnienia w mniejszym wymiarze etatu).

10. W projektowanym art. 121b proponujemy następujące zmiany w poszczególnych ust.:

W ust. 7,8 i 9 po słowach „organ nadzorujący” należy dodać wyrażenie „lub odpowiednio kierownik jednostki organizacyjnej pomocy społecznej”. Z treści proponowanych przepisów wynika, że pracownik socjalny może wnieść na piśmie do kierownika jednostki organizacyjnej pomocy społecznej, w której jest zatrudniony pracownik lub w przypadku, gdy bezpośrednim przełożonym jest kierownik tej jednostki, do organu nadzorującego jednostkę organizacyjną pomocy społecznej zastrzeżenia do uzyskanej oceny okresowej. Jednakże w późniejszych ust. komentowanego przepisu, a odnoszących się do trybu rozpatrywania wniesionego zastrzeżenia, mowa jest już tylko o „organie nadzorującym”. W ten sposób można dojść do wniosku, że w sytuacji, gdy zastrzeżenie, co do oceny wniesiono do kierownika jednostki – wskazany dalej tryb postępowania nie ma zastosowania, co by w sposób jaskrawy przeczyło intencji samego projektodawcy. Proponujemy zatem ww. uzupełnienie w poszczególnych jednostkach artykułu.

W ust. 10 proponujemy następujące brzmienie:

Pracownikowi, który otrzymał pozytywną ocenę okresową, spełniającemu warunki dotyczące minimalnego poziomu wykształcenia, o którym mowa w ust. 2, jest nadawany wyższy stopień awansu zawodowego.

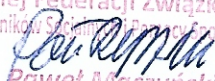
Proponowana przez MRiPS zasada, że wyższy stopień awansu zawodowego nadawany jest, co do zasady po 2 następujących po sobie pozytywnych ocenach okresowych – stoi w oczywistej sprzeczności z projektowanym brzmieniem art. 121b ust. 2 i ust. 3. Nie do pogodzenia są bowiem ze sobą zasady, iż ocena okresowa dokonywana jest raz na 2 lata, ale awans może zostać nadany dopiero po dwóch takich ocenach (czyli łącznie po 4 latach), gdy jednocześnie projektodawca założył, że np. na stanowisko starszego pracownika socjalnego można awansować już po 2 latach, a na specjalistę po 3 latach pracy. Z tych oczywistych względów – rozwiązaniem będzie ograniczenie ww. wymogu awansu od uzyskania jednej pozytywnej oceny okresowej. Odbędzie się to bez straty w zakresie wartości takiej oceny, ponieważ obejmować będzie ona nadal okres 2 lat, a więc wystarczający, by uznać potwierdzenie dla zasadności awansu.

W ust. 13 proponujemy następujące brzmienie:

Szczegółowe zasady i kryteria oceny w zakresie, o którym mowa w ust. 3, ustala kierownik jednostki organizacyjnej pomocy społecznej w uzgodnieniu z przedstawicielami pracowników lub ich organizacją związkową.

Należy zauważyć, iż powyższy przepis wprost koresponduje z normą wyrażoną w art. 104 Kodeksu pracy, a dotyczącą wprowadzenia regulaminu pracy, w którym powinny być określone prawa i obowiązki pracodawcy i pracowników w toku pracy. Stosownie więc do art. 104 (2) k.p. - regulamin ten uzgadnia się z reprezentacją pracowników. Proponowany przez projektodawcę przepis może być potraktowany jako *lex specialis* w odniesieniu do prawa ogólniejszego, jakim jest przepis kodeksu pracy. Z tych względów, a także mając na uwadze, iż kryteria oceny okresowej powinny powstawać z udziałem przedstawicieli pracowników (partycypacja pracownicza) – proponujemy wyraźne wskazanie, iż ww. elementy zostaną uzgodnione z pracownikami, co nie wyklucza ich samodzielnego wprowadzenia przez pracodawcę na zasadach ogólnych wyrażonych w kodeksie pracy oraz ustawie o związkach zawodowych.

Mamy nadzieję, że powyższe uwagi zostaną uwzględnione w toku prac legislacyjnych. Wyrażamy również pełną gotowość i otwartość, co do rozmów o projektowanych przepisach, a także w pełni wspieramy resort w jak najszybszym procedowaniu i przyjęciu zmian, które posłużą społeczeństwu, a także pracownikom i staną się realną odpowiedzią na pilne problemy w tym obszarze.

PRZEWODNICĄCY
Polskiej Federacji Związkowej
Pracowników Socjalnych i Pomocy Społecznej

Paweł Maczyński

Polska Federacja Związkowa
Pracowników Socjalnych
i Pomocy Społecznej

adres siedziby: ul. Jana Cybisa 7, 02-784 Warszawa
KRS 0000442994 REGON 146624204 NIP 9512366909
Strona internetowa: www.federacja-socjalnych.pl
e-mail: kontakt@federacja-socjalnych.pl
tel. 507 500 885

