



**Załącznik nr 1 do Zarządzenia nr 29/2020 z dnia 29.04.2020 r.**

**Regulamin rekrutacji i uczestnictwa w projekcie pn.  
„Nowe standardy pracy socjalnej - usprawnienia organizacyjne w MOPR Kielce”**

**§ 1**

**Postanowienia ogólne**

1. Przedmiotem niniejszego regulaminu są warunki uczestnictwa w projekcie pn. „Nowe standardy pracy socjalnej - usprawnienia organizacyjne w MOPR Kielce”.
2. Projekt jest współfinansowany przez UE z EFS w ramach Programu Operacyjnego Wiedza Edukacja Rozwój Oś Priorytetowa II Efektywne polityki publiczne dla rynku pracy, gospodarki i edukacji, Działanie 2.5 Efektywna pomoc społeczna i realizowany na podstawie umowy o dofinansowanie POWR.02.05.00-00-0251/18-00 zawartej w dniu 05.08.2019 r. z Ministerstwem Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej.
3. Beneficjentem Projektu jest gmina Kielce/Miejski Ośrodek Pomocy Rodzinie w Kielcach.
4. Biuro Projektu mieści się w Kielcach, w Miejskim Ośrodku Pomocy Rodzinie, w Dziale Projektów Strukturalnych, przy ul. Kołłątaja 4, pokój 21, tel. kontaktowy 41 3070005
5. Projekt jest skierowany do 219 Uczestników Projektu, będących pracownikami Miejskiego Ośrodka Pomocy Rodzinie w Kielcach.
6. Wsparcie udzielane Uczestnikom Projektu jest bezpłatne.
7. Projekt realizowany jest w okresie od dnia 1 września 2019 r. do dnia 28 lutego 2021 r.

**§ 2**

**Słownik pojęć i skrótów**

**Beneficjent** - Gmina Kielce/Miejski Ośrodek Pomocy Rodzinie

**DB** – Dział ds. Bezdomności

**EFS** - Europejski Fundusz Społeczny

**Komisja Rekrutacyjna** - powołana Komisja, której zadaniem jest wybór Uczestników Projektu

**MOPR** – Miejski Ośrodek Pomocy Rodzinie w Kielcach, Beneficjent Projektu

**POWER** – Program Operacyjny Wiedza Edukacja Rozwój 2014-2020



**Projekt** – wdrażany projekt pn. „Nowe standardy pracy socjalnej - usprawnienia organizacyjne w MOPR Kielce”

**RO** – Rejon Opiekuńczy

**ROT** – Rejon Opiekuńczy „Za Torami”

**SL 2014** - Centralny System Teleinformatyczny

**U.P.S** – ustawa o pomocy społecznej o dnia 12.03.2004 r.

**UE** – Unia Europejska

**UP** - Uczestnik Projektu - osoba zakwalifikowana do udziału w projekcie

### § 3

#### Cel projektu

1. Głównym celem projektu jest wdrożenie modelowej struktury organizacyjnej w Dziale ds. Bezdomności (DB) i Rejonie Opiekuńczym „Za Torami” (ROT) poprzez wprowadzenie usprawnień organizacyjnych polegających na oddzieleniu procedury administracyjnej przyznawania świadczeń pomocy społecznej od pracy socjalnej i świadczenia usług, zgodnie z art. 110a u.p.s<sup>1</sup> w oparciu o Zasady wdrażania usprawnień organizacyjnych w jednostkach organizacyjnych pomocy społecznej.
2. Efekty wdrożenia projektu:
  - 1) Optymalizacja wykorzystania potencjału pracowników socjalnych,
  - 2) Poprawa jakości obsługi klientów MOPR,
  - 3) Sukcesywne przygotowanie do wprowadzenia elektronicznego wywiadu środowiskowego,
  - 4) Podniesienie kompetencji zawodowych pracowników,
  - 5) Zwiększenie skuteczności profilaktyki i pracy socjalnej wobec osób zagrożonych ubóstwem lub wykluczeniem społecznym,
  - 6) Podniesienie jakości infrastruktury technicznej obiektów i stanowisk pracy.

### § 4

#### Uczestnicy projektu (UP)

1. **UP jest 219 pracowników** MOPR bezpośrednio zaangażowanych w proces zmiany organizacyjnej, w tym



- 1) **UP - 55 pracowników komórek organizacyjnych**, w których będzie wdrażana zamiana organizacyjna
  - a) **24 pracowników z DB** - 15 pracowników socjalnych, 1 – aspirant pracy socjalnej, 6 pracowników biurowych, 2 kierowników
  - b) **17 pracowników z ROT** - 11 pracowników socjalnych, 4 pracowników biurowych, 2 kierowników
  - c) **14 pracowników/koordynatorów Zespołu ds. Usług Społecznych**, w tym:
    - 1 koordynator ds. przeciwdziałania przemocy w rodzinie - Specjalistyczny Ośrodek Wsparcia dla Ofiar Przemocy w Rodzinie (SOW),
    - 1 koordynator ds. pomocy psychologiczno-pedagogicznej – Klub Integracji Społecznej (KIS),
    - 1 koordynator ds. Domów Pomocy Społecznej - Dział ds. Instytucjonalnej Pomocy Osobom Starszym,
    - 1 koordynator ds. pomocy osobom bezdomnym – Dział ds. Bezdomności,
    - 2 koordynatorów Sieci Świetlic Środowiskowych i Ośrodków Wsparcia dla Rodzin „4 Kąty” ds. współpracy z RO
    - 1 koordynator Terapii Specjalistycznej Sieci Świetlic Środowiskowych i Ośrodków Wsparcia dla Rodzin „4 Kąty” ds. współpracy z RO
    - 1 koordynator ds. pracy z osobami z zaburzeniami psychicznymi
    - 1 koordynator ds. usług opiekuńczych i specjalistycznych
    - 1 koordynator ds. żywienia i magazynu odzieżowego
    - 1 koordynator ds. pogrzebów
    - 1 koordynator ds. koordynowania pracy Środowiskowych Domów Samopomocy
    - 1 koordynator ds. pracy socjalnej na rzecz rodzin z dziećmi
    - 1 koordynator ds. uzależnień
- 2) **UP - 164 pracowników**, którzy wspomagają wprowadzenie zmian organizacyjnych, w tym:
  - a) **118 pracowników socjalnych z innych komórek organizacyjnych** nie objętych zmianami organizacyjnymi,



- b) **46 pracowników kadry kierowniczej** z działów i RO nie objętych zmianami organizacyjnymi.

## § 5

### Rekrutacja Uczestników Projektu

1. Rekrutacja zostanie zapoczątkowana akcją informacyjną poprzez umieszczenie informacji o projekcie na stronie internetowej MOPR oraz w trakcie spotkań informacyjnych.
2. Proces rekrutacji UP odbędzie w miesiącach wrzesień - październik 2019 roku.
3. W przypadku wystąpienia wolnych miejsc, w trakcie trwania projektu, przewiduje się przeprowadzenie rekrutacji uzupełniającej.
4. Zostanie powołana Komisja Rekrutacyjna, która dokona weryfikacji dokumentów rekrutacyjnych pod względem formalnym i merytorycznym.
5. Rekrutacja UP będzie uwzględniać zasadę równych szans poprzez zapewnienie równego dostępu do udziału w projekcie wszystkim osobom zainteresowanym bez względu na płeć, wiek, pochodzenie, niepełnosprawność i inne czynniki dyskryminujące.
6. Rekrutacja do projektu ma charakter zamknięty.
7. W projekcie mogą brać udział jedynie osoby zatrudnione w MOPR na podstawie umowy o pracę.
8. Wśród pracowników, którzy spełniają podstawowe kryterium, o którym mowa w pkt. 6, Komisja Rekrutacyjna dokona wyboru UP stosując dodatkowe kryteria formalno-merytoryczne:

**1) Pracownicy jednostek organizacyjnych, w których wdrożona zostanie zmiana organizacyjna:**

- a) **pracownicy socjalni** – osoby zatrudnione w DB, ROT spełniające przesłanki wymienione w art. 116<sup>ii</sup> oraz art. 156<sup>iii</sup> u.p.s. z dnia 12 marca 2004 r.;
- b) **aspiranci pracy socjalnej (streetworkerzy)** – osoby zatrudnione w DB posiadające wykształcenie minimum średnie lub średnie branżowe o odpowiednim profilu umożliwiającym wykonywanie zadań na stanowisku;
- c) **pracownicy biurowi** – osoby zatrudnione w DB, ROT posiadające wykształcenie minimum średnie lub średnie branżowe o odpowiednim profilu umożliwiającym wykonywanie zadań na stanowisku;



d) **kadra kierownicza** – osoby zatrudnione w DB i ROT:

- w przypadku DB kierownik - wykształcenie wyższe stosowne do stanowiska oraz 5 lat stażu pracy, zastępca kierownika – wykształcenie wyższe stosowne do stanowiska oraz 4 lata stażu pracy,

- w przypadku ROT kierownik - wykształcenie wyższe według odrębnych przepisów lub dyplom pracownika socjalnego i specjalizacja II stopnia w zawodzie oraz 5 lat stażu pracy, zastępca kierownika – wykształcenie wyższe według odrębnych przepisów lub dyplom pracownika socjalnego i specjalizacja I stopnia w zawodzie oraz 4 lata stażu pracy;

d) **koordynatorzy** – zakres dot. koordynowania usług społecznych, w tym:

– koordynator ds. przeciwdziałania przemocy w rodzinie i poradnictwa rodzinnego - osoba zatrudniona w Specjalistycznym Ośrodku Wsparcia dla Ofiar Przemocy w Rodzinie posiadająca minimum 2 letni staż pracy w MOPR,

– koordynator ds. pomocy psychologiczno-pedagogicznej – osoba zatrudniona w Klubie Integracji Społecznej posiadająca minimum 2 letni staż pracy w MOPR,

– koordynator ds. Domów Pomocy Społecznej – osoba zatrudniona w Dziale ds. Instytucjonalnej Pomocy Osobom Starszym posiadająca minimum 2 letni staż pracy w MOPR,

– koordynator ds. pomocy osobom bezdomnym - osoba zatrudniona w Dziale ds. Bezdomności posiadająca minimum 2 letni staż pracy w MOPR,

– koordynator ds. współpracy świetlic środowiskowych z rejonami opiekuńczymi – osoba zatrudniona w Sieci Świetlic Środowiskowych i Ośrodków Wsparcia dla Rodzin „4 KĄTY” posiadająca minimum 2 letni staż pracy w MOPR,

– koordynator Terapii Specjalistycznej ds. współpracy z rejonami opiekuńczymi - osoba zatrudniona w Sieci Świetlic Środowiskowych i Ośrodków Wsparcia dla Rodzin „4 KĄTY” w placówce wsparcia dziennego o charakterze specjalistycznym posiadająca minimum 2 letni staż pracy w MOPR,

– koordynator ds. pracy z osobami z zaburzeniami psychicznymi – osoba zatrudniona w Zespole Oparcia Społecznego Działu Usług posiadająca minimum 2 letni staż pracy w MOPR,



- koordynator ds. usług opiekuńczych i specjalistycznych - osoba zatrudniona w Dziale Usług posiadająca minimum 2 letni staż pracy w MOPR,
- koordynator ds. żywienia i magazynu odzieżowego - osoba zatrudniona w Dziale Usług posiadająca minimum 2 letni staż pracy w MOPR,
- koordynator ds. pogrzebów - osoba zatrudniona w Dziale Usług posiadająca minimum 2 letni staż pracy w MOPR,
- koordynator ds. koordynowania pracy Środowiskowych Domów Samopomocy - osoba zatrudniona w Dziale Usług posiadająca minimum 2 letni staż pracy w MOPR,
- koordynator ds. pracy socjalnej na rzecz rodzin z dziećmi - osoba zatrudniona w Zespole Profilaktyki Rodzinnej Działu Opieki i Wychowania posiadająca minimum 2 letni staż pracy w MOPR,
- koordynator ds. uzależnień – osoba zatrudniona w Dziale ds. Bezdomności posiadająca minimum 2 letni staż pracy w MOPR.

## 2) Pracownicy, którzy wspomagają wprowadzenie zmiany

a) **pracownicy socjalni** – osoby zatrudnione w komórkach organizacyjnych MOPR nie objętych zmianami organizacyjnymi, spełniające przesłanki wymienione w art. 116<sup>i</sup> oraz art. 156<sup>ii</sup> ustawy o pomocy społecznej z dnia 12 marca 2004r.

b) **kadra kierownicza:**

– w przypadku działów MOPR kierownik - wykształcenie wyższe stosowne do stanowiska oraz 5 lat stażu pracy, zastępca kierownika – wykształcenie wyższe stosowne do stanowiska oraz 4 lata stażu pracy,

- w przypadku rejonów opiekuńczych MOPR kierownik - wykształcenie wyższe według odrębnych przepisów lub dyplom pracownika socjalnego i specjalizacja II stopnia w zawodzie oraz 5 lat stażu pracy, zastępca kierownika – wykształcenie wyższe według odrębnych przepisów lub dyplom pracownika socjalnego i specjalizacja I stopnia w zawodzie oraz 4 lata stażu pracy.

9. Komisja Rekrutacyjna dokonuje oceny spełnienia kryteriów na kartach oceny – *załącznik nr 2*. Weryfikacja kryteriów odbywa się na podstawie dokumentów pracowniczych będących w posiadaniu MOPR.



10. Komisja Rekrutacyjna sporządzi listę UP, która zostanie przekazana do akceptacji Pełnomocnikowi Prezydenta.
11. O zakwalifikowaniu do udziału w projekcie UP zostaną poinformowani pisemnie.
12. Osoby zakwalifikowane do uczestnictwa w projekcie podpisują deklarację uczestnictwa w projekcie – *załącznik nr 3* oraz umowę uczestnictwa – *załącznik nr 4*.
13. Za moment przystąpienia UP do projektu przyjmuje się dzień udziału w pierwszej formie wsparcia.

## **§ 6**

### **Zakres wsparcia**

Wsparcie w projekcie obejmuje przygotowania do wdrożenia zmiany organizacyjnej oraz działania w oparciu o nową strukturę w zakresie:

1. Szkolenia/warsztaty informacyjne z zakresu wymogów nowego modelu dot. opracowania zakresu i koncepcji wdrożenia zmiany.  
Liczba UP - 56 (DB – 15 pracowników socjalnych, 6 pracowników biurowych, 2 kierowników, 1 – aspirant pracy socjalnej; ROT – 11 pracowników socjalnych, 4 pracowników biurowych, 2 kierowników, koordynatorzy usług społecznych – 14, Dział Projektów Strukturalnych – 2 kierowników).  
Liczba godzin na UP – 16.
2. Spotkanie informacyjne dot. założeń związanych z planowaną zmianą organizacyjną, modelu funkcjonowania oraz oddzieleniu pracy socjalnej od czynności administracyjnych.  
Liczba UP - 40 (kadra kierownicza).  
Liczba godzin na UP – 4.
3. Spotkanie informacyjne dot. założeń związanych z planowaną zmianą organizacyjną, modelu funkcjonowania oraz oddzieleniu pracy socjalnej od czynności administracyjnych  
Liczba UP - 122 (118 - pracowników socjalnych, 4 – kadra kierownicza).  
Liczba godzin na UP – 4.
4. Szkolenia/ warsztaty w ramach Programu Rozwoju Kompetencji Pracowników:
  - a) Kodeks Postępowania Administracyjnego w pracy ośrodka  
Liczba UP - 35 (DB i ROT – 17 pracowników socjalnych, 10 pracowników biurowych, 4 kierowników; 4 koordynatorów usług społecznych)  
Liczba godzin na UP – 32.



b) W zderzeniu z psychopatą.

Liczba UP - 32 (DB i ROT – 24 pracowników socjalnych, 4 kierowników; koordynator ds. osób z zaburzeniami psychicznymi, koordynator ds. pracy socjalnej na rzecz rodzin z dziećmi; koordynator ds. uzależnień, koordynator ds. żywienia i magazynu odzieżowego).

Liczba godzin na UP – 8.

c) Radzenie sobie z sytuacjami trudnymi w obsłudze klienta.

Liczba UP - 56 (DB – 14 pracowników socjalnych, 6 pracowników biurowych, 1 aspirant pracy socjalnej, 2 kierowników; ROT – 11 pracowników socjalnych, 4 referentów, 2 kierowników; koordynatorzy usług społecznych – 14, kadra zarządzająca – 2 osoby).

Liczba godzin na UP – 8.

d) Jak zarządzać stresem, aby być efektywnym pracownikiem.

Liczba UP - 56 (DB – 14 pracowników socjalnych, 6 pracowników biurowych, 1 aspirant pracy socjalnej, 2 kierowników; ROT – 11 pracowników socjalnych, 4 pracowników biurowych, 2 kierowników; koordynatorzy usług społecznych – 14, kadra zarządzająca – 2 osoby).

Liczba godzin na UP – 8.

e) Rozdzielenie pracy socjalnej od postępowań administracyjnych w sprawie przyznawania świadczeń z pomocy społecznej.

Liczba UP - 56 (DB – 14 pracowników socjalnych, 6 pracowników biurowych, 1 aspirant pracy socjalnej, 2 kierowników; ROT – 11 pracowników socjalnych, 4 pracowników biurowych, 2 kierowników; koordynatorzy usług społecznych – 14, kadra zarządzająca – 2 osoby).

Liczba godzin na UP – 8.

f) Władza w pracy socjalnej – praktyczne wskazówki do korzystania z przepisów prawa w sytuacjach zagrożenie zdrowia i życia.

Liczba UP - 56 (DB – 14 pracowników socjalnych, 6 pracowników biurowych, 1 aspirant pracy socjalnej, 2 kierowników; ROT – 11 pracowników socjalnych, 4 pracowników biurowych, 2 kierowników; koordynatorzy usług społecznych – 14, kadra zarządzająca – 2 osoby).

Liczba godzin na UP – 8.





- g) Interwencja w pracy socjalnej – sposoby radzenia sobie pracownika socjalnego w sytuacji interwencji w pracy socjalnej.

Liczba UP - 56 (DB – 14 pracowników socjalnych, 6 pracowników biurowych, 1 aspirant pracy socjalnej, 2 kierowników; ROT – 11 pracowników socjalnych, 4 pracowników biurowych, 2 kierowników; koordynatorzy usług społecznych – 14, kadra zarządzająca – 2 osoby).

Liczba godzin na UP – 8.

- h) Negocjacje i mediacje w pomocy społecznej.

Liczba UP – 30 (DB i ROT – 25 pracowników socjalnych, 1 aspirant pracy socjalnej, 4 kierowników).

Liczba godzin na UP – 8.

- i) Prawidłowy tryb postępowania w klientem zgłaszającym się po pomoc do ośrodka.

Liczba UP – 12 (pracownicy ds. pierwszego kontaktu DB i ROT).

Liczba godzin na UP – 32.

- j) Praca z niezmotywowanym klientem

Liczba UP – 35 (DB i ROT – 25 pracowników socjalnych, 1 aspirant pracy socjalnej, 4 kierowników; koordynatorzy usług społecznych – 5 osób).

Liczba godzin na UP – 16.

- k) Praca socjalna z osobami zaburzonymi psychicznie.

Liczba UP – 31 ((DB i ROT – 22 pracowników socjalnych, 4 kierowników, koordynatorzy usług społecznych – 5 osób).

Liczba godzin na UP – 16.

- l) Ocena wiarygodności klienta w szczególnych zadaniach realizowanych przez pracownika socjalnego.

Liczba UP – 30 (DB i ROT – 25 pracowników socjalnych, 1 aspirant pracy socjalnej, 4 kierowników).

Liczba godzin na UP – 16.

5. Grupowa i indywidualna superwizja pracy socjalnej.

- a) superwizja grupowa

Liczba UP - 26 UP (DB i ROT - 25 pracowników socjalnych, 1 aspirant pracy socjalnej).

Liczba godzin na UP – 60

- b) superwizja indywidualna



Uczestnicy – pracownicy socjalni i aspirant pracy socjalnej będący UP

Liczba godzin – 1 godzina na miesiąc dla 26 UP

6. Coaching.

Liczba UP – 4 (kierownicy DB i ROT )

Liczba godzin na UP - 32

7. Powołanie Zespołu pracowników ds. wdrożenia usprawnień organizacyjnych.

8. Powołanie międzydziałowego Zespołu koordynatorów ds. usług społecznych

9. Adaptacja pomieszczeń w DB i ROT.

10. Zakup sprzętu komputerowego i wyposażenia dla pracowników DB i ROT.

## § 7

### **Prawa i obowiązki Uczestnika Projektu**

1. UP ma prawo do:

- 1) udziału w bezpłatnych formach wsparcia zaplanowanych w projekcie;
- 2) wglądu i modyfikacji swoich danych osobowych udostępnionych na potrzeby projektu;
- 3) zgłaszania w Biurze Projektu uwag i zastrzeżeń w formie pisemnej dotyczących realizacji projektu, bądź jego udziału w projekcie,
- 4) otrzymania zaświadczenia albo innego dokumentu poświadczającego ukończenie szkolenia.

2. UP jest zobowiązany do:

- 1) zawarcia Umowy uczestnictwa oraz wypełnienia dokumentów niezbędnych do realizacji projektu, będących podstawą do tworzenia bazy w SL 2014;
- 2) poddania się badaniom ankietowym w celu monitoringu i ewaluacji projektu w czasie jego trwania oraz po zakończeniu;
- 3) regularnego, punktualnego i aktywnego uczestnictwa w zajęciach zgodnie z otrzymanym harmonogramem oraz akceptacji terminów i miejsc spotkań;
- 4) potwierdzenia uczestnictwa we wszystkich zaplanowanych formach wsparcia poprzez każdorazowe złożenie podpisu na liście obecności;
- 5) niezwłocznego poinformowania o rezygnacji z uczestnictwa w projekcie, w takiej sytuacji UP ma obowiązek złożyć w Biurze Projektu pisemne oświadczenie o rezygnacji i jej przyczynach.



## § 8

### Postanowienia końcowe

1. W sprawach nieuregulowanych w niniejszym Regulaminie zastosowanie mają przepisy Kodeksu Cywilnego, przepisy prawa Wspólnot Europejskich dotyczące funduszy strukturalnych oraz przepisy prawa krajowego dotyczące POWER.
2. Regulamin dostępny jest na stronie internetowej MOPR, w Biurze Projektu.
3. Ostateczna interpretacja zapisów Regulaminu w oparciu o stosowne dokumenty programowe dotyczące wdrażania POWER należy do Dyrektora MOPR.
4. Beneficjent zastrzega sobie prawo do nanoszenia zmian w Regulaminie, o których UP zostaną niezwłocznie poinformowani.
5. Wszelkie zmiany Regulaminu wymagają formy pisemnej pod rygorem jego nieważności.
6. Niniejszy regulamin wchodzi w życie z mocą obowiązywania od dnia 18.12.2019 r. w czasie trwania projektu.
7. Beneficjent zastrzega sobie prawo zaprzestania realizacji projektu w razie rozwiązania umowy o dofinansowanie z Instytucją Zarządzającą.

Załączniki do Regulaminu rekrutacji i uczestnictwa w projekcie:

- 1a) Formularz rekrutacyjny dla pracowników socjalnych
- 1b) Formularz rekrutacyjny dla kadry kierowniczej
- 1c) Formularz rekrutacyjny dla pracowników biurowych
- 1d) Formularz rekrutacyjny dla pozostałych pracowników
- 2a) Karta kwalifikująca do udziału w projekcie dla pracowników socjalnych
- 2b) Karta kwalifikująca do udziału w projekcie dla kadry kierowniczej
- 2c) Karta kwalifikująca do udziału w projekcie dla pracowników biurowych
- 2d) Karta kwalifikująca do udziału w projekcie dla pozostałych pracowników
- 3) Oświadczenie Uczestnika Projektu
- 4) Umowa uczestnictwa w projekcie
- 5) Deklaracja uczestnictwa w projekcie



<sup>i</sup> **Art. 110a. [Zespół do spraw pracy socjalnej i integracji społecznej]**

1. W ramach struktury organizacyjnej ośrodka pomocy społecznej może zostać wyodrębniony:

- 1) zespół realizujący zadania w zakresie pracy socjalnej;
- 2) zespół realizujący zadania w zakresie usług pomocy społecznej;
- 3) zespół realizujący zadania, o których mowa w pkt 1 i 2.

2. W skład zespołów, o których mowa w ust. 1, wchodzi specjalści z zakresu pracy socjalnej, specjalści z zakresu pracy z rodziną oraz inni specjalści realizujący zadania usług pomocy społecznej, w tym w zakresie integracji społecznej.

<sup>ii</sup> **Art. 116. [Kwalifikacje pracownika socjalnego]**

1. Pracownikiem socjalnym może być osoba, która spełnia co najmniej jeden z niżej wymienionych warunków:

- 1) posiada dyplom ukończenia kolegium pracowników służb społecznych;
- 2) ukończyła studia wyższe na kierunku praca socjalna;
- 3) do dnia 31 grudnia 2013 r. ukończyła studia wyższe o specjalności przygotowującej do zawodu pracownika socjalnego na jednym z kierunków:
  - a) pedagogika,
  - b) pedagogika specjalna,
  - c) politologia,
  - d) polityka społeczna,
  - e) psychologia,
  - f) socjologia,
  - g) nauki o rodzinie.

1a. Minister właściwy do spraw zabezpieczenia społecznego w porozumieniu z ministrem właściwym do spraw szkolnictwa wyższego określi, w drodze rozporządzenia, wymagane umiejętności, wykaz przedmiotów, minimalny wymiar zajęć dydaktycznych oraz zakres i wymiar praktyk zawodowych dla specjalności przygotowującej do zawodu pracownika socjalnego, realizowanej w szkołach wyższych na kierunkach wymienionych w ust. 1, kierując się koniecznością odpowiedniego przygotowania absolwentów do wykonywania zawodu pracownika socjalnego.

2. Ustala się następujące stopnie specjalizacji zawodowej w zawodzie pracownika socjalnego:

- 1) I stopień specjalizacji zawodowej z zakresu pracy socjalnej, mający na celu uzupełnienie wiedzy i doskonalenie umiejętności zawodowych pracowników socjalnych;
- 2) II stopień specjalizacji zawodowej z zakresu pracy socjalnej, mający na celu pogłębienie wiedzy i doskonalenie umiejętności pracy z wybranymi grupami osób korzystających z pomocy społecznej.

3. Szkolenie w zakresie specjalizacji w zawodzie pracownika socjalnego mogą realizować jednostki prowadzące kształcenie lub doskonalenie zawodowe po uzyskaniu zgody ministra właściwego do spraw zabezpieczenia społecznego.

<sup>iii</sup> **Art. 156. [Kwalifikacje pracownika socjalnego]**

1. Osoby, które przed dniem wejścia w życie niniejszej ustawy były zatrudnione na stanowisku pracownika socjalnego na podstawie dotychczasowych przepisów, zachowują uprawnienia do wykonywania zawodu.

1a. Osoby, które przed dniem 1 maja 2004 r. ukończyły studia wyższe na kierunkach: pedagogika, psychologia, politologia, politologia i nauki społeczne lub socjologia, mogą wykonywać zawód pracownika socjalnego.

2. Osoby kierujące placówkami opiekuńczo-wychowawczymi i ośrodkami adopcyjno-opiekuńczymi powinny ukończyć specjalizację nie później niż do końca 2005 r.; osobom tym zalicza się staż pracy w placówkach opiekuńczo-wychowawczych i ośrodkach adopcyjno-opiekuńczych.

3. Osoby, które w okresie 3,5 roku od dnia wejścia w życie ustawy ukończą studia wyższe magisterskie na kierunkach: pedagogika, psychologia, politologia lub socjologia, mogą wykonywać zawód pracownika socjalnego.

3a. Osoby, które przed dniem 1 maja 2004 r. rozpoczęły studia wyższe licencjackie lub wyższe magisterskie na kierunkach: pedagogika, psychologia, politologia lub socjologia, po uzyskaniu dyplomu ukończenia tych studiów mogą wykonywać zawód pracownika socjalnego.

4. Osoby zatrudnione przed dniem wejścia w życie ustawy na stanowisku aspiranta pracy socjalnej, które w okresie 3,5 roku od dnia wejścia w życie ustawy ukończą studia wyższe na kierunkach: pedagogika, psychologia, politologia lub socjologia i uzyskają tytuł licencjata, mogą wykonywać zawód pracownika socjalnego.

5. Osoby zatrudnione przed dniem wejścia w życie ustawy na stanowisku aspiranta pracy socjalnej, które w okresie 5,5 roku od dnia wejścia w życie ustawy ukończą studia wyższe magisterskie na kierunkach: pedagogika, psychologia, politologia lub socjologia, mogą wykonywać zawód pracownika socjalnego.