

Komunikat w sprawie zmiany sposobu ustalania najniższego wynagrodzenia zasadniczego dla pielęgniarek i położnych

W dniu 21 czerwca 2021 r. opublikowano ustawę z dnia 28 maja 2021 r. o zmianie ustawy o sposobie ustalania najniższego wynagrodzenia zasadniczego niektórych pracowników zatrudnionych w podmiotach leczniczych oraz niektórych innych ustaw (Dz.U. z 2021 poz. 1104).

1. Podwyższenie wskaźników

Podwyższone zostały współczynniki pracy ujęte w załączniku do ustawy z 8 czerwca 2017 r. o sposobie ustalania najniższego wynagrodzenia zasadniczego niektórych pracowników zatrudnionych w podmiotach leczniczych.

Od 1 lipca 2021 r. do wyliczenia minimalnego wynagrodzenia dla poszczególnych grup zawodowych w ochronie zdrowia służyć będą poniższe współczynniki pracy:

Lp.	Grupy zawodowe według kwalifikacji wymaganych na zajmowanym stanowisku	Współczynnik pracy
1	2	3
7.	Pielęgniarka z tytułem zawodowym magister pielęgniarstwa albo położna z tytułem zawodowym magister położnictwa, która uzyskała tytuł specjalisty w dziedzinie pielęgniarstwa lub dziedzinie mającej zastosowanie w ochronie zdrowia	1,06 (dotychczas 1,05)
8.	Pielęgniarka albo położna, która uzyskała tytuł specjalisty w dziedzinie pielęgniarstwa lub dziedzinie mającej zastosowanie w ochronie zdrowia, albo pielęgniarka z tytułem zawodowym licencjat albo magister pielęgniarstwa albo położna z tytułem zawodowym licencjat albo magister położnictwa	0,81 (dotychczas 0,73)
9.	Pielęgniarka albo położna inna niż określona w lp. 7 i 8, która nie posiada tytułu specjalisty w dziedzinie pielęgniarstwa lub dziedzinie mającej zastosowanie w ochronie zdrowia	0,73 (dotychczas 0,64)

2. Zrównanie poziomu wynagrodzenia

Zmiana ustawy dokonała zrównania minimalnego wynagrodzenia pielęgniarek bez tytułu magistra i specjalizacji z grupą z lp. 10, do której należą: fizjoterapeuci, opiekunowie medyczni, diagnosty laboratoryjni (pracownicy wykonujący zawód medyczny inny niż określony w lp. 1–9 albo pracownik działalności podstawowej niewykonujący zawód medyczny, wymagający średniego wykształcenia).

3. Wprowadzenie zmian w systemie płac

Sposób dokonania podwyższenia wynagrodzeń na dzień 1 lipca 2021 r. zostanie określony w podmiocie leczniczym w drodze porozumienia zawartego przez strony uprawnione w danym podmiocie leczniczym do zawarcia zakładowego układu zbiorowego pracy (a w przypadku ich braku z pracownikiem wybranym przez pracowników podmiotu

lecniczego do reprezentowania ich interesów) w terminie 14 dni od dnia wejścia w życie nowelizacji - do dnia 6 lipca 2021 r.

Jeżeli do zawarcia porozumienia nie dojdzie, wówczas sposób dokonania wzrostu wynagrodzeń określi, w drodze zarządzenia, kierownik podmiotu leczniczego albo w określonych przypadkach podmiot tworzący.

4. Wejście w życie od 1 lipca 2021 r.

Od dnia 1 lipca 2021 r. żaden pracownik medyczny oraz pracownik działalności podstawowej podmiotu leczniczego nie będzie mógł mieć ustalonego wynagrodzenia zasadniczego na poziomie niższym niż wynikający z nowo przyjętego brzmienia ustawy.

5. Co z „zembalowym”?

W ustawie przewidziano także, że ustalony w drodze porozumienia albo zarządzenia sposób podwyższania wynagrodzenia zasadniczego osoby zajmującej stanowisko pielęgniarki lub położnej uwzględni wzrost miesięcznego wynagrodzenia danej pielęgniarki albo położnej dokonany na podstawie przepisów wydanych na podstawie art. 137 ust. 2 ustawy z dnia 27 sierpnia 2004 r. o świadczeniach opieki zdrowotnej finansowanych ze środków publicznych (Dz. U. z 2020 r. poz. 1398, z późn. zm. – tzw. „zembalowe”).

Zgodnie ze stanowiskiem Ministerstwa Zdrowia, wypłaty z NFZ dodatkowych środków przekazanych na świadczenia opieki zdrowotnej - środki finansowe na dany etat (równoważnik etatu dla danej pielęgniarki/położnej) teraz miałyby zasilić budżet danego podmiotu leczniczego na świadczenia medyczne, z którego wypłacane miałyby być wynagrodzenia wszystkich grup zawodowych.

Jak wynika z uzasadnienia do projektu ustawy o zmianie niektórych ustaw „w celu zapewnienia w okresie ogłoszenia stanu zagrożenia epidemicznego lub stanu epidemii kadr medycznych, przewidziano wprowadzenie do aktu prawnego rangi ustawy przepisów gwarantujących osobom wykonującym zawody medyczne, objętym obecnie regulacjami placowymi zakładającymi przekazywanie przez Narodowy Fundusz Zdrowia do podmiotów leczniczych „znaczonych” środków finansowych niepogorszenie po dniu 1 lipca 2021 r. warunków zatrudnienia w związku z wygaśnięciem przepisów przewidujących odrębne strumienie przekazywania „znaczonych” środków finansowych przeznaczonych na finansowanie wzrostów wynagrodzeń m.in. dla pielęgniarek i położnych”.

Zgodnie z art. 19 ustawy z dnia 27 listopada 2020 r. o zmianie niektórych ustaw, w celu zapewnienia w okresie ogłoszenia stanu zagrożenia epidemicznego lub stanu epidemii kadr medycznych (Dz. U. poz. 2401) podmioty lecznicze będące świadczeniodawcami (w rozumieniu ustawy z dnia 27 sierpnia 2004 r. o świadczeniach opieki zdrowotnej finansowanych ze środków publicznych) zatrudniające:

- pielęgniarki lub położne wykonujące zawód na podstawie umowy o pracę lub stosunku służbowego, które uzyskały wzrost wynagrodzenia zasadniczego z dodatkowych środków na świadczenia opieki zdrowotnej (tzw. „zembalowe”) - są zobowiązane od dnia 30 czerwca 2021 r. zapewnić tym pielęgniarkom i położnym wynagrodzenie, w

tym wynagrodzenie zasadnicze, w wysokości nie niższej niż ich wynagrodzenie, w tym wynagrodzenie zasadnicze, określone w umowie o pracę aktualne na dzień 30 czerwca 2021 r.;

- pielęgniarki lub położne wykonujące zawód na podstawie umowy cywilnoprawnej (w tym kontrakt), które uzyskały wzrost wynagrodzenia na podstawie z dodatkowych środków na świadczenia opieki zdrowotnej (tzw. „zembalowe”) - są zobowiązane od dnia 30 czerwca 2021 r. zapewnić tym pielęgniarkom lub położnym wynagrodzenie w wysokości nie niższej niż ich wynagrodzenie ustalone na podstawie tej umowy na dzień 30 czerwca 2021 r.;

W ocenie Ministerstwa Zdrowia powyższe zapisy mają zagwarantować stabilizację podwyżek wynagrodzenia zasadniczego (dla pracowników) i wynagrodzenia z umów cywilnoprawnych po 30 czerwca 2021 r.

6. Gwarancja nie dotyczy dodatków poza wynagrodzeniem zasadniczym

Zgodnie z przytoczonymi przepisami ustawy z dnia 27 listopada 2020 r. o zmianie niektórych ustaw w celu zapewnienia w okresie ogłoszenia stanu zagrożenia epidemicznego lub stanu epidemii, kadr medycznych, dla osób zatrudnionych na umowę o pracę (stosunek służbowy) gwarancja opisana w uzasadnieniu powyższej ustawy ma dotyczyć jedynie kwoty podwyżki wynagrodzenia zasadniczego (minimum 1.200,00 zł brutto z kwoty 1.600,00 zł brutto brutto), nie odnosi się ona do dodatku wypłacanego pracownikom z kwoty 1.600,00 zł (brutto brutto), gdy składniki pochodne od kwoty wzrostu wynagrodzenia nie wyczerpią tej kwoty.

Mianowicie, gdy zwiększenie wynagrodzenia zasadniczego nie powoduje zwiększenia podstawy do naliczeń dodatkowych składników liczonych od tego wynagrodzenia zasadniczego (gdy wynagrodzenie nie przewiduje takich dodatkowych składników) a pielęgniarka (położna) dostaje jedynie wynagrodzenia zasadnicze (np. nie pracuje w nocy, u pracodawcy nie ma dodatków stażowych i innych) wtedy pozostała kwota wynikająca z odjęcia od 1.600,00 zł (brutto brutto), kwoty o którą zwiększono wynagrodzenie zasadnicze – minimum 1.200,00 brutto zł) była wypłacona tytułem dodatku do wynagrodzenia.

Gwarancji zachowania wypłat tego dodatku nie przewidziano w ustawie.

7. Brak opiniowania

Wobec wprowadzonych zmian, przy ograniczeniu wypłat związanych z dodatkowymi środkami na świadczenia opieki zdrowotnej (tzw. „zembalowe”) opiniowanie sposobu podziału dodatkowych środków przekazanych na świadczenia opieki zdrowotnej udzielane przez pielęgniarki/położne nie jest wymagane.