



III.7040.27.2018.LN

**Pan
Wiesław Łyszczek
Główny Inspektor Pracy
ul. Bracka 28/30
02-315 Warszawa**

Szanowny Panie Ministrze

uprzejmie informuję, że do Rzecznika wpłynął wniosek Stowarzyszenia Pielęgniarki Cyfrowe, dotyczący przeznaczania środków na wypłatę tzw. „dodatku Zembali” dla pielęgniarek na realizację podwyżek płac wynikających z ustawy o sposobie ustalania najniższego wynagrodzenia zasadniczego pracowników wykonujących zawody medyczne zatrudnionych w podmiotach leczniczych.

Rozporządzeniem z dnia 14 października 2015 r. zmieniającym rozporządzenie w sprawie ogólnych warunków umów o udzielanie świadczeń opieki zdrowotnej (Dz. U. poz. 1628), Minister Zdrowia wprowadził mechanizm przyznania podwyżek pielęgniarkom świadczącym pracę w podmiotach, mających zawarte umowy z Narodowym Funduszem Zdrowia. Zostało to osiągnięte poprzez podwyższenie stawki kapitałowej za pacjenta, któremu są udzielane świadczenia pielęgniarskie/położnicze z jednoczesnym zastrzeżeniem przeznaczenia tej podwyżki (obliczanej średnio na etat) na podniesienie wynagrodzeń pielęgniarek i położnych. Szczegółowe zasady podziału dodatkowych środków pomiędzy pielęgniarki określać ma porozumienie, zawierane przez świadczeniodawcę i organizacje związkowe. W przypadku braku porozumienia w określonym terminie, świadczeniodawca sam dokonuje podziału środków, zgodnie z regułami wynikającymi z rozporządzenia.

Ustawą z dnia 8 czerwca 2017 r. o sposobie ustalania najniższego wynagrodzenia zasadniczego pracowników wykonujących zawody medyczne zatrudnionych w podmiotach leczniczych (Dz. U. poz. 1473) wprowadzono sposób określania minimalnego wynagrodzenia zasadniczego (iloczyn „współczynnika pracy” i przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia brutto w gospodarce narodowej). Wysokość podwyżki ma wynieść

– w terminach określonych w ustawie – „co najmniej” 10% lub 20% różnicy pomiędzy obecnym wynagrodzeniem zasadniczym a wynagrodzeniem minimalnym obliczanym w powyżej wskazany sposób. Sposób podwyższenia wynagrodzenia określać ma porozumienie „stron uprawnionych w danym zakładzie do zawarcia zakładowego układu zbiorowego pracy”. W przypadku braku porozumienia w określonym terminie – decyzję o sposobie podwyższenia wynagrodzenia podejmuje kierownik podmiotu leczniczego, względnie podmiot tworzący. Jednocześnie, co istotne, środki na podwyższenie wynagrodzenia do minimalnego musi wygospodarować podmiot leczniczy. W odniesieniu do pielęgniarek i położnych, kluczowy wydaje się art. 3 ust. 4 ustawy, zgodnie z którym, „ustalony w drodze porozumienia albo zarządzenia sposób podwyższania wynagrodzenia zasadniczego osoby zajmującej stanowisko pielęgniarki lub położnej uwzględnia 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” – na tej podstawie prawnej wprowadzono omawiany dodatek.

W praktyce zdarzają się przypadki, w których środki przeznaczone na dodatek są przez zarządzających podmiotami leczniczymi „włączane” do wynagrodzenia pielęgniarek i położnych (w taki sposób interpretują oni przywołany art. 3 ust. 4 ustawy). Przyjmując wyższą kwotę obecnego wynagrodzenia zasadniczego pielęgniarek i położnych, zmniejszają oni różnicę pomiędzy minimalnym wynagrodzeniem wynikającym z ustawy a aktualnym wynagrodzeniem pielęgniarki lub położnej i, tym samym, zmniejszają kwotę, o którą muszą podnieść wynagrodzenie na mocy ustawy. Bywa również, że w takich sytuacjach, pielęgniarka w ogóle nie otrzyma na mocy ustawy podwyżki.

Zgodnie z art. 4 pkt 2 ustawy z dnia 1 sierpnia 2017 r. kontrolę wykonania jej przepisów przeprowadza Państwowa Inspekcja Pracy. W związku z powyższym, działając na podstawie art. 12 pkt 2 ustawy z dnia 15 lipca 1987 r. o Rzeczniku Praw Obywatelskich (Dz. U z 2017 r. poz. 958) o przedstawienie informacji i stanowiska odnośnie do sygnalizowanych problemów.

Z poważaniem

Stanisław Trociuk