

Nowy podział pielęgniarek i położnych

cd. ze strony 5

i położne, które posiadają wykształcenie wyższe magisterskie na kierunku pielęgniarstwo lub położnictwo, ale zatrudnione są na stanowiskach pracy niewymagających specjalizacji, są kwalifikowane do grupy zawodowej pielęgniarek i położnych z najniższym współczynnikiem pracy (grupa określona w lp. 9). Proponowana zmiana załącznika do ustawy z dnia 8 czerwca 2017 r. spowoduje, że współczynnik pracy 1,05 będzie obowiązywał przy ustalaniu wynagrodzenia zasadniczego pielęgniarek i położnych zatrudnionych na stanowiskach pracy, na których wymagane jest posiadanie tytułu magistra na kierunku pielęgniarstwo lub położnictwo i specjalizacji. Natomiast pielęgniarki i położne zatrudnione na stanowisku pracy, na którym wymagane jest posiadanie specjalizacji, niezależnie od poziomu wykształcenia i ukończonego kierunku studiów, będą miały jednakowy współczynnik pracy jak pielęgniarki i położne bez specjalizacji, które są zatrudnione na stanowiskach, na których wymagany jest tytuł magistra na kierunku pielęgniarstwo lub położnictwo (współczynnik pracy w wysokości 0,73). Przedmiotowa zmiana zakłada również, że grupa zawodowa pielęgniarek i położnych określonych w lp. 9 ma obejmować pielęgniarki i położne inne niż kwalifikowane do grupy w lp. 7 i 8, bez specjalizacji.

Projekt przewiduje ponadto doprecyzowanie nazewnictwa grup zawodowych pielęgniarek i położnych w załączniku do zmienianej ustawy, celem dostosowania go do aktualnych przepisów:

1) Rozporządzenia Ministra Nauki i Szkolnictwa Wyższego z dnia 10 lutego 2017 r. w sprawie tytułów zawodowych nadawanych absolwentom studiów, warunków wydawania oraz niezbędnych elementów dyplomów ukończenia studiów i świadectw ukończenia studiów podyplomowych oraz wzoru suplementu do dyplomu (Dz.U. poz. 279);

2) art. 67 ust. 2 Ustawy z dnia 15 lipca 2011 r. o zawodach pielęgniarki i położnej (Dz.U. z 2018 r. poz. 123, z późn. zm.).

Projekt ustawy zawiera przepisy dostosowujące, zgodnie z którymi wprowadza się odrębne terminy na zawarcie pierwszego porozumienia (lub zarządzenia, jeśli porozumienie nie zostanie zawarte) o sposobie podwyższania na dzień 1 lipca 2018 r. wynagrodzeń zasadniczych w podmiocie leczniczym, w zakresie realizacji zmian wprowadzanych niniejszą ustawą, tj. uregulowania sposobu ustalania najniższego wynagrodzenia zasadniczego pracowników działalności podstawowej, innych niż pracownicy wykonujący zawody medyczne, oraz zmiany współczynnika pracy pielęgniarek i położnych zatrudnionych na stanowiskach wymagających tytułu magistra na kierunku pielęgniarstwo lub położnictwo, jednocześnie niewymagających posiadania specjalizacji.

Proponowana nowelizacja ustawy z dnia 8 czerwca 2017 r. nie będzie skutkowałą przekazaniem podmiotom leczniczym w 2018 r. dodatkowych, ponad obecnie planowane, środków finansowych z budżetu państwa, jak również z Narodowego Funduszu Zdrowia. W przypadku pracowników objętych projektowaną zmianą ustawy, których pracodawcy (podmioty lecznicze) otrzymują środki finansowe z Narodowego Funduszu Zdrowia, koszty podwyżek powinny zostać sfinansowane przez pracodawców ze środków uzyskanych w ramach wzrastających przychodów i odpowiednio kosztów Narodowego Funduszu Zdrowia.

(...)

Projektowana ustawa wejdzie w życie po upływie 14 dni od dnia ogłoszenia. Projekt ustawy zawiera przepisy dostosowujące, zgodnie z którymi wprowadza się odrębne terminy na zawarcie pierwszego porozumienia (lub zarządzenia, jeśli porozumienie nie zostanie zawarte) o sposobie podwyższania, na dzień 1 lipca 2018 r., wynagrodzeń zasadniczych w podmiocie leczniczym, w zakresie realizacji zmian wprowadzanych niniejszą ustawą.

Zgodnie z przepisami ustawy aktualizacja obowiązku dostosowania poziomu wynagrodzeń w podmiotach leczniczych do najniższego wynagrodzenia zasadniczego następować będzie corocznie na dzień 1 lipca – do dnia 31 grudnia 2021 r., z uwagi na systematyczny wzrost kwoty przeciętnego wynagrodzenia w gospodarce narodowej w roku poprzedzającym ustalenie najniższego wynagrodzenia.

(...)

Wejście w życie przedmiotowej regulacji spowoduje konieczność podwyższenia wynagrodzeń tej grupy pracowników objętych nowelizacją, których wynagrodzenia są niższe niż najniższe wynagrodzenia określone w ustawie. Sytuacja mikro, małych i średnich przedsiębiorców nie będzie przy tym inna niż pozostałych podmiotów leczniczych.

Nie istnieją alternatywne środki w stosunku do projektowanej ustawy umożliwiające osiągnięcie zamierzonego celu.

Źródło: Ministerstwo Zdrowia

Ministerstwo zmienia zdanie?

"Dotychczasowy podział pielęgniarek wzbudzał liczne kontrowersje i poczucie niesprawiedliwości"

Obecnie grupa zawodowa określona w lp. 8 załącznika do ustawy z dnia 8 czerwca 2017 r. obejmuje tylko pielęgniarki i położne ze specjalizacją (niezależnie od poziomu wykształcenia i ukończonego kierunku studiów), zatem pielęgniarki i położne, które posiadają wykształcenie wyższe magisterskie na kierunku pielęgniarstwo lub położnictwo, ale zatrudnione są na stanowiskach pracy niewymagających specjalizacji, są kwalifikowane do grupy zawodowej pielęgniarek i położnych z najniższym współczynnikiem pracy (grupa określona w lp. 9). Jednakowa wysokość współczynnika pracy (0,64), a tym samym jednakowe najniższe wynagrodzenie zasadnicze dla

wszystkich pielęgniarek i położnych zatrudnionych na stanowiskach niewymagających specjalizacji (bez względu na fakt posiadania wykształcenia wyższego magisterskiego) okazały się budzić liczne kontrowersje i poczucie niesprawiedliwości wśród przedstawicieli tej grupy zawodowej.

Według informacji przekazanych przez podmioty lecznicze oraz danych z CSIOZ liczebność grupy pielęgniarek i położnych zatrudnionych na stanowiskach wymagających wykształcenia wyższego magisterskiego na kierunku pielęgniarstwo lub położnictwo, lecz niewymagających specjalizacji, wynosi ok. 29 tys. pełnych etatów prze-

liczeniowych, średnia wysokość ich miesięcznego wynagrodzenia zasadniczego, według stanu na listopad 2017 r., wynosi ok. 2772 zł brutto, natomiast średnia wysokość ich łącznego wynagrodzenia miesięcznego wynosi ok. 4587 zł brutto.

Ponadto zaktualizowania wymagało nazewnictwo zastosowane dla określenia w załączniku do ustawy grup zawodowych pielęgniarek i położnych według kwalifikacji wymaganych na zajmowanym stanowisku.

Sekretarz stanu
Józefa Szczurek-Żelazko

Stanowisko w sprawach zawodowych

Stanowisko Pielęgniarek Cyfrowych w sprawie projektu nowego podziału pielęgniarek

Zarząd i członkowie Stowarzyszenia Pielęgniarki Cyfrowe uważają, że dla pań i panów pielęgniarek, pielęgniarzy i położnych nowelizacja nie wniesie żadnych pozytywnych zmian, a wręcz zaszkodzi całemu środowisku przez najbliższe lata. Nadal współczynniki proponowanej wysokości płac są dla naszej grupy zawodowej żenująco niskie. Jesteśmy wciąż jedynymi z najgorzej opłacanych specjalistów w kraju.

W projekcie nowelizacji ustawy, jak i w obowiązującym akcie prawnym jest zapis o stanowiskach wymagających wykształcenia wyższego pielęgniarek i położnych lub/i specjalizacji, co powoduje dowolność w interpretacji prawa przez dyrektorów placówek medycznych.

Ponieważ w chwili obecnej na rynku pracy znajdują się pielęgniarki i położne zarówno z wykształceniem średnim, jak i wyższym, największym problemem jest brak określenia stanowisk pielęgniarskich, które wymagają wyższego wykształcenia magisterskiego i stanowisk, które wymagają wykształcenia wyższego ze specjalizacją. Prośby o określenie takich stanowisk były zgłaszane do NIPiP i ministerstwa zdrowia. Niestety, pozostały bez konkretnych odpowiedzi. Stwarza to sytuację, w której na danym stanowisku pracują osoby z różnym poziomem wykształcenia, a są zakwalifikowane do jednej grupy, gdyż wykonują tę samą pracę na takim samym stanowisku. Naszym zdaniem stwarza to pole do nadużyć, gdyż nie ma gwarancji, że osoby zarządzające uwzględnią wykształcenie, gdy nie będzie konieczności zatrudniania osób na danym stanowisku z wyższym wykształceniem. Nadal więc będzie można zatrudnić osobę z niższymi kwalifikacjami, ponieważ taka osoba będzie generowała mniej-

sze koszty dla pracodawcy. Spowoduje to niesprawiedliwe traktowanie, zagrożenie dyskryminacją i poczucie krzywdy u osób, które często we własnym zakresie, ponosząc koszty i wykorzystując prywatny czas, uzupełniają wykształcenie i podnoszą kwalifikacje. Badania naukowe pokazują korelację między liczbą pielęgniarek z wyższym wykształceniem a liczbą zdarzeń niepożądanych. Większy odsetek pielęgniarek z wyższym wykształceniem pozostawał w zależności z mniejszym wskaźnikiem wypadków, zmniejszeniem liczby ponownych hospitalizacji czy mniejszą śmiertelnością szpitalną, skutkowało również spadkiem czasu hospitalizacji w oddziałach zachowawczych.

Ustawa, jak i projekt nowelizacji, nie gwarantuje nawet kadry zarządzającej stawek w niej opisanych, gdyż „wymagane wykształcenie” na stanowisko na przykład oddziałowej to - cytując zapis z rozporządzenia ministra zdrowia z dnia 20 lipca 2011 r. - „średnie wykształcenie medyczne w zawodzie pielęgniarka lub położna i tytuł specjalisty w dziedzinie pielęgniarstwa lub promocji zdrowia i edukacji zdrowotnej lub organizacji i zarządzania”, a więc nawet w interpretacji ustawy istnieje możliwość pominięcia kadry zarządzającej.

Z uwagi na fakt, że podwyżki wynagrodzeń w oparciu o środki przekazywane na podstawie „porozumienia zembalowego” dokonywane były (przed wejściem w życie ustawy z 8 czerwca 2017 r.) prawie wyłącznie w formie dodatków do wynagrodzeń, istnieje nadal możliwość wykorzystywania przez podmioty lecznicze pozyskanych w ten sposób funduszy na sfinansowanie skutków wzrostu wynagrodzeń zasadniczych wynikających z projektowanej ustawy. Uważamy,

że jest to nadużycie oraz zlekceważenie zapisu porozumienia podpisanego przez przedstawicieli środowiska z ministrem Marianem Zembalą, gdyż nie zostają zabezpieczone dodatkowe środki, tylko założenia owej ustawy i jej nowelizacji finansuje się z pieniędzy już raz wywalczonych przez środowisko pielęgniarek i położnych.

Kolejnym problemem jest to, iż nowelizacja ustawy w dalszym ciągu deprecjonuje pielęgniarki z aktualnym prawem wykonywania zawodu pracujące w domach pomocy społecznej. Pominiętych jest kilka tysięcy pielęgniarek - nie otrzymują dodatku „zembalowego”. Ustawa o minimalnym wynagrodzeniu w zawodach medycznych oraz jej nowelizacja również nie uwzględniła ich w tabelach proponowanych płac.

Uważamy, że jeśli nie będzie organu kontrolnego i jasnego systemu kar dla podmiotów leczniczych niewywiązujących się z zapisów tego aktu prawnego (nawet w tej chwili są miejsca, gdzie pielęgniarka ma nadal w umowie 1800 zł brutto), to - niestety - ustawa będzie dla środowiska przepisem martwym. Spowoduje to kolejne odejścia pielęgniarek i położnych z zawodu do innych sektorów gospodarki lub dalszą emigrację zarobkową do innych krajów.

Stoimy na stanowisku, że konsultacje publiczne w kwestii nowelizacji ustawy nie powinny być fikcją, lecz faktycznymi konsultacjami ze środowiskiem czynnie pracujących pielęgniarek i położnych.

Zarząd Stowarzyszenia
Pielęgniarki Cyfrowe