

Urlop szkoleniowy

Urlop szkoleniowy, zwrot kosztów podróży, zakwaterowania, wyżywienia - takie uprawnienia przewiduje rozporządzenie wobec pielęgniarek i położnych podnoszących kwalifikacje zawodowe.

Podstawą prawną, która reguluje kwestię ułatwienia podnoszenia kwalifikacji zawodowych pracownikom przez pracodawcę jest Kodeks Pracy:

USTAWA
z dnia 26 czerwca 1974 r.
Kodeks pracy.
- wyciąg -

Art. 17. Pracodawca jest obowiązany ułatwiać pracownikom podnoszenie kwalifikacji zawodowych.

Art. 94. Pracodawca jest obowiązany w szczególności:

6) ułatwiać pracownikom podnoszenie kwalifikacji zawodowych, Art. 103. W zakresie i na warunkach ustalonych, w drodze rozporządzenia, przez Ministra Edukacji Narodowej oraz Ministra Pracy i Polityki Socjalnej pracodawca ułatwia pracownikom podnoszenie kwalifikacji zawodowych.

Minister Edukacji Narodowej oraz Minister Pracy i Polityki Socjalnej w 1993 roku w ramach delegacji zawartej w Art. 103 Kodeksu Pracy wydali rozporządzenie w sprawie zasad i warunków podnoszenia kwalifikacji zawodowych i wykształcenia ogólnego dorosłych, które było nowelizowane dwukrotnie: w 1996 roku i 2006.

W przypadku pielęgniarek i położnych zastosowanie mają zapisy rozporządzenia zawarte w § 9-11. Możemy tutaj wyróżnić dwa aspekty interesującego nas zagadnienia. To, czy pielęgniarka lub położna podnosi kwalifikacje zawodowe na podstawie skierowania przez pracodawcę czy bez takiego skierowania.

Pielęgniarka lub położna, która podnosi kwalifikacje zawodowe na podstawie skierowania przysługuje, o ile umowa zawarta pomiędzy nią a pracodawcą nie stanowi inaczej:

1) zwrot kosztów uczestnictwa, w tym zakwaterowania, wyżywienia i przejazdu,

2) urlop szkoleniowy na udział w obowiązkowych zajęciach oraz zwolnienie z części dnia pracy, płatne według zasad obowiązujących przy obliczaniu wynagrodzenia za urlop wypoczynkowy.

Ze względu na specyfikę szkolenia pielęgniarek i położnych skierowanych na szkolenie przez pracodawcę, przysługuje urlop szkoleniowy na czas trwania obowiązkowych zajęć wynikających z określonych form doształcenia lub doskonalenia w służbie zdrowia.

Ponad to pielęgniarka i położna skierowana przez pracodawcę na szkolenie przysługuje do 6 dni roboczych urlopu szkoleniowego przeznaczanego na przygotowanie się i przystąpienie do egzaminu końcowego. Warto zwrócić uwagę na zwrot „do”, gdyż wymiar tego urlopu ustalany jest

przez zakład pracy w zależności od czasu trwania szkolenia i egzaminów.

Jeżeli pracodawca skieruje pielęgniarkę lub położną na studia podyplomowe zaoczne to przysługuje jej do 28 dni roboczych urlopu szkoleniowego.

Pielęgniarka i położna skierowanej przez pracodawcę na szkolenie przysługuje również zwolnienie z części dnia pracy nie przekraczające 5 godzin tygodniowo, jeżeli czas pracy nie pozwala na punktualne przybycie na zajęcia.

Jeżeli pracodawca uzależnia, wydanie pielęgniarkę, położną skierowania w celu kształcenia od zobowiązania się jej do przepracowania określonego czasu w zakładzie pracy po ukończeniu nauki, a w razie niedotrzymania zobowiązania - do zwrotu części lub całości kosztów poniesionych na ten cel przez zakład pracy to konieczne jest zawarcie umowy. Jeżeli takiego uzależnienia nie ma to zawieranie umowy nie jest konieczne.

W przypadku zawierania takiej umowy, powinna ona określać wzajemne prawa i obowiązki stron. Pracodawca może uwarunkować w umowie zwrot kosztów poniesionych przez pracodawcę na szkolenie w wysokości proporcjonalnej do czasu pracy po ukończeniu nauki lub czasu pracy w czasie nauki, chyba że pracodawca odstąpi od żądania zwrotu kosztów w części lub w całości. Takie roszczenie pracodawcy może być zawarte w umowie, jeśli w terminie do 3 lat od ukończenia szkolenia pielęgniarka lub położna rozwiąże stosunek pracy za wypowiedzeniem albo której stosunek pracy wygaśnie wskutek porzucenia pracy lub zakład rozwiąże stosunek pracy bez wypowiedzenia z jej winy. Nie ma obowiązku zwrotu kosztów szkolenia mimo rozwiązania stosunku pracy, jeżeli zostało ono spowodowane:

1) szkodliwym wpływem wykonywanej pracy na zdrowie pracownika, stwierdzonym orzeczeniem lekarskim wydanym w trybie odrębnych przepisów, w razie gdy zakład pracy nie przeniósł go do innej pracy odpowiedniej ze względu na stan zdrowia i kwalifikacje zawodowe w terminie wskazanym w orzeczeniu lekarskim,

2) brakiem możliwości dalszego zatrudnienia ze względu na inwalidztwo lub utratę zdolności do wykonywania dotychczasowej pracy,

3) przeprowadzeniem się pracownika do innej miejscowości w związku ze zmianą miejsca zatrudnienia małżonka,

4) przeprowadzeniem się pracownika do innej miejscowości ze względu na zawarcie związku

małżeńskiego z osobą zamieszkałą w tej miejscowości.

Natomiast pracownikowi podnoszącemu kwalifikacje bez skierowania może być udzielony urlop bezpłatny i zwolnienie z części dnia pracy bez zachowania prawa do wynagrodzenia w wymiarze ustalonym na zasadzie porozumienia między zakładem pracy i pracownikiem. Z tym, że w/w urlop bezpłatny wlicza się do okresu zatrudnienia w zakładzie pracy w zakresie wszelkich uprawnień wynikających z Kodeksu pracy.

Sąd Najwyższy w wyroku z 2000 roku uznał, że zapis w rozporządzeniu:

„§ 9. 1. Pracownikowi podnoszącemu kwalifikacje zawodowe w formach pozaszkolnych na podstawie skierowania zakładu pracy przysługuje, o ile umowa zawarta między nim i zakładem pracy nie stanowi inaczej”, daje pierwszeństwo w kształtowaniu odbywania podnoszenia kwalifikacji zawodowych umowie pomiędzy pracownikiem a pracodawcą. Sąd Najwyższy stwierdził, że dopiero brak takiej umowy daje podstawę do egzekwowania warunków odbywania podnoszenia kwalifikacji zawodowych wynikających z zapisów rozporządzenia. Sąd Najwyższy ponadto stwierdził, „rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej oraz Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 12 października 1993 r. zostało wydane na podstawie art. 103 KP, który stanowi, że w zakresie i na warunkach ustalonych przez wymienione organy w drodze rozporządzenia „pracodawca ułatwia pracownikom podnoszenie kwalifikacji zawodowych”. Z założeń przyjętych przez ustawodawcę nie wynika więc, że umożliwienie pracownikom podnoszenia kwalifikacji zawodowych i wykształcenia ogólnego, rozumianego jako kształcenie w szkołach dla dorosłych i w szkołach wyższych oraz jako kształcenie, doształcenie, a także doskonalenie w formach pozaszkolnych, jest obowiązkiem pracodawcy oraz że obowiązek ten może być przez pracownika egzekwowany. Tym bardziej więc nie może być egzekwowane wydanie przez pracodawcę skierowania na podjęcie kształcenia, doształcenia lub doskonalenia w określonej formie, np. studium podyplomowego, stażu specjalizacyjnego, kursu itp.”

Wobec powyższego można mieć duże wątpliwości co do sensu wydawania takiego rozporządzenia!!!

Redakcja Pielęgniarek i Położnych
Mariusz Mielcarek

Z redakcyjnej poczty.....

Mam pytanie dotyczące dofinansowania przez EFS i ZPORR studiów pomostowych dla pracujących pielęgniarek. jakie warunki należy spełnić, aby otrzymać to dofinansowanie woj. kujawsko-pomorskim? Czy ono obejmuje również pielęgniarki pracujące w szpitalu na kontrakcie?

Odpowiedź redakcji Portalu Pielęgniarek i Położnych

Odpowiedzi na powyższe pytanie udzielił pracownik Działu Nauczania i Rozwoju Dydaktyki Wyższej Szkoły Medycznej w Legnicy.

Na studia pomostowe całkowicie finansowane z Europejskiego Funduszu Społecznego (75%) oraz z budżetu Państwa (25%) kwalifikowane były pracujące pielęgniarki, które spełniały kryteria toku A i toku D z rozporządzenia Ministra Zdrowia z dnia 11 maja 2004 roku w sprawie studiów pomostowych (tok A - ukończone 5-letnie liceum medyczne, które rozpoczęły nie wcześniej niż w roku szkolnym 1980/81; ukończona 2,5-letnia szkoła medyczna). Oczywiście: posiadanie matury. Co do zatrudnienia, to nie mogło to być tzw. samozatrudnienie lub bycie zatrudnionym na zasadzie umowy-zlecenia lub umowy o dzieło, a tylko zatrudnienie na zasadzie umowy o pracę. Takie były ustalenia DWUP we Wrocławiu.

Muszę zaznaczyć, że limit miejsc (528 osób) został wykorzystany bardzo szybko (już około 20 maja br.), dzięki temu, że promocją projektu (studiów) zajęły się Okręgowe Izby Pielęgniarek i Położnych w Jeleniej Górze, Wałbrzychu i Wrocławiu. Szczególnie aktywna pod tym względem była p. Krystyna Demkowicz - przewodnicząca Rady OIPIP w Jeleniej Górze.

Od roku przyszłego ma być ponad 3-krotnie więcej funduszy unijnych na różnego rodzaju szkolenia niż obecnie. Przygotowanie odpowiednich wniosków na realizację studiów pomostowych przez uczelnie zawodowe kształcące pielęgniarki może więc dać szansę bardziej szerokiego niż dotychczas objęcia studiami licencjackimi polskich pielęgniarek.

Należy jednak podkreślić, że uruchamianie fundusze mają regionalny charakter, tj. ich beneficjentami mogą być jedynie stali mieszkańcy danego województwa.

Serdecznie pozdrawiam

dr Adam Klar

dyr. Działu Nauczania i Rozwoju Dydaktyki
Wyższa Szkoła Medyczna LZDZ

Z redakcyjnej poczty.....

W moim szpitalu nie potrafią mi odpowiedzieć, czy posiadając tytuł licencjata pielęgniarstwa i 3,5 letni staż pracy (2,5 roku na oddziale + 1 rok stażu podyplomowego) mogę przystąpić do specjalizacji bez kursu kwalifikacyjnego? Dziękuję za odpowiedź.

Odpowiedź redakcji Portalu Pielęgniarek i Położnych

Na powyżej cytowane pytanie odpowiedź znajdujemy w ROZPORZĄDZENIU MINISTRA ZDROWIA z dnia 29 października 2003 r. W SPRAWIE KSZTAŁCENIA PODYPLOMOWEGO PIELEŃNIAREK I POŁOŻNYCH :

§ 3. Do szkolenia specjalizacyjnego, zwanego dalej „specjalizacją”, może przystąpić pielęgniarka, położna, która:

- 1) posiada prawo wykonywania zawodu;
- 2) posiada co najmniej dwuletni staż pracy w zawodzie;
- 3) została dopuszczona do specjalizacji przez komisję kwalifikacyjną, o której mowa w § 5.

Wynika z tego, że zakwalifikowanie na szkolenie specjalizacyjne uwarunkowane jest:

- conajmniej dwuletnim stażem pracy.

Zakwalifikowanie na szkolenie specjalizacyjne nie jest uwarunkowane ukończeniem kursu kwalifikacyjnego, a tym bardziej studiów.

Pozdrawiam i dziękuję za pytanie

Mariusz Mielcarek

I Ogólnopolski Zjazd dyrektorów ds. pielęgniarstwa, pielęgniarek naczelnych i przełożonych. Solina 26 lutego - 1 marca 2007r.

Tematy konferencji: Kształcenie podyplomowe w świetle obowiązujących przepisów, przygotowanie personelu służby zdrowia do korzystania z Funduszy Strukturalnych w latach 2007-2013, Zewnętrzne systemy oceny jakości -bezpieczeństwo pacjenta, problemy środowiska pielęgniarek i położnych w aspekcie założeń WHO i Międzynarodowej Rady Pielęgniarek (ICN). Szczegółowe informacje na www.piellegniarki.info.pl w zakładce Konferencje Pielęgniarek i Położnych.



Portal Pielęgniarek i Położnych
Fakty.Komentarze.Codziennie.

www.piellegniarki.info.pl

