

# szkoleniowy pielęgniarek

## Opinia i uwagi Prezesa Rządowego Centrum Legislacji

cd. ze strony 6

prowadzący daną formę podnoszenia kwalifikacji zawodowych obowiązek potwierdzenia udziału pielęgniarki i położnej w danej formie podnoszenia kwalifikacji, co jak się wydaje nie było intencją projektodawcy. Wydaje się, że projektowany przepis art. 61a ust. 2 ustawy powinien dotyczyć raczej przedstawienia przez pielęgniarkę lub położną dokumentu poświadczającego ich udział w danej formie podnoszenia kwalifikacji zawodowych, a nie kreowania obowiązku po stronie podmiotu prowadzącego daną formę podnoszenia kwalifikacji zawodowych. Przepis ten wymaga zatem odpowiedniego przeformułowania.

5. Proponowane przepisy art. 61a ustawy zostały umiejscowione w rozdziale 6 dotyczącym kształcenia podyplomowego pielęgniarek i położnych, mimo że dotyczy on innych form podnoszenia kwalifikacji zawodowych niż określone w tym rozdziale. Jeżeli intencją projektodawcy jest umiejscowienie tych przepisów w rozdziale 6, to należałoby rozważyć zmianę tytułu tego rozdziału.

6. Określony w art. 2 projektu ustawy termin wejścia w życie na dzień 1 stycznia 2019 r. jest nierealny, biorąc pod uwagę etap prac legislacyjnych nad przedmiotowym projektem.

7. W zakresie wpływu na mikro-, małe i średnie przedsiębiorstwa w uzasad-

nieniu projektu wskazano jedynie, że projektowana zmiana „wpłynie na wzrost zainteresowania podjęciem pracy oraz poprawę warunków pracy pielęgniarek i położnych w dużych przedsiębiorstwach, w sektorze mikroprzedsiębiorstw oraz małych i dużych przedsiębiorstwach”, natomiast nie odniesiono się do kwestii ewentualnych kosztów, jakie mogą wystąpić po stronie podmiotów leczniczych funkcjonujących np. w systemie zmianowym, zapewniającym ciągłość opieki nad pacjentami przez 24 godziny na dobę, w przypadku których może wystąpić konieczność organizacji różnych form zastępstwa na stanowiskach pracy pielęgniarek i położnych, którym udzielono urlopu szkoleniowego, na co słusznie zwraca

uwagę wnioskodawca w pkt 6 oceny skutków regulacji (błędnie oznaczonym jako pkt 4).

Należy również zauważyć, że wnioskodawca w zakresie wpływu projektowanej regulacji na mikro-, małe i średnie przedsiębiorstwa nie odniósł się do podmiotów prowadzących formy podnoszenia kwalifikacji zawodowych inne niż określone w art. 66 ust. 1 ustawy, w przypadku których może nastąpić wzrost zainteresowania świadczeniami przez nie usługami, a co za tym idzie zwiększenie ich przychodów.

Stosowne informacje powinny się znaleźć w uzasadnieniu oraz punkcie 7 oceny skutków regulacji (błędnie

oznaczonym jako pkt 5).

8. W pkt 4 oceny skutków regulacji (błędnie oznaczonym jako pkt 2) należy wykazać wpływ projektowanej ustawy na podmioty prowadzące formy podnoszenia kwalifikacji zawodowych inne niż określone w art. 66 ust. 1 ustawy oraz na pacjentów.

Uwagi redakcyjne do projektu ustawy zostaną przekazane w trybie roboczym.

Robert Brochocki  
Wiceprezes  
Rządowego Centrum Legislacji

Warszawa, dnia 21 grudnia 2018 r.

## Negatywna opinia przedstawiona przez Business Centre Club

**Business Centre Club przekazał uwagi do projektu ustawy o zmianie ustawy o zawodach pielęgniarki i położnej. Jest to kolejna regulacja z korzyścią dla zawodu pielęgniarzek, która tym razem, zdaniem projektodawcy, ma wpłynąć na wzrost zainteresowania podejmowaniem przez pielęgniarki pracy oraz poprawę warunków ich pracy. Niestety, ponownie pomijane są inne grupy zawodowe, które nie mają**

**tego przywileju. Jest to przykład tworzenia nierówności społecznej w podmiotach, podobnie jak w przypadku wprowadzonych przepisów o minimalnym wynagrodzeniu osób wykonujących zawody medyczne. Narzucone ustawowo 6 dni urlopu szkoleniowego tylko dla pielęgniarzek i położnych stanowi poważną dyskryminację dla pozostałego personelu medycznego.**

Z punktu widzenia pracodawcy: Pomimo przysługującego, za zgodą pracodawcy, urlopu szkoleniowego, nieobecność personelu w określonym w projekcie wymiarze czasowym (1 do 6 dni) będzie powodowała określone skutki finansowe na skutek płatnego urlopu szkoleniowego oraz skutki kadrowe, zwłaszcza biorąc pod uwagę normy zatrudnienia. Może dochodzić do ograniczenia dostępności do świadczeń opieki zdrowotnej, a

nawet do czasowego zamykania gabinetów czy zmniejszenia liczby łóżek szpitalnych. Będzie to szczególnie odczuwalne w mniejszych podmiotach, gdzie duży problem stanowi zabezpieczenie godzin na czas dodatkowych dni urlopu szkoleniowego. Należy też zwrócić uwagę, że część szkoleń jest kilkudniowa, co jeszcze bardziej będzie dezorganizowało pracę w zespole.

Zdaniem BCC lepszą propozycją byłoby udzielanie urlopu szkoleniowego jedynie w tych jednostkach, gdzie dyrektor lub naczelnia pielęgniarka notorycznie odmawia zgody na udział w szkoleniach podległemu personelowi. W tym celu należałoby wykorzystać stanowisko izb pielęgniarskich, a nie ustawowo narzucać wolne dni.

Źródło: strona internetowa BCC

## Już policzono, ile będą kosztowały nowe 6-dniowe urlopy szkoleniowe

Szpitalne już policzyły, ile będą kosztowały nowe 6-dniowe urlopy szkoleniowe pielęgniarek. Związek Powiatów Polskich negatywnie zaopiniował niniejszy projekt ustawy z uwagi na całkowite pominięcie skutków finansowych wejścia w życie regulacji dla pracodawców.

Na wstępie należy zaznaczyć, iż Ministerstwo Zdrowia nie pokusiło się o dokonanie własnych wyliczeń, pomimo że można było tego stosunkowo łatwo dokonać. Poniżej przedstawiamy własne wyliczenia skutków regulacji tylko dla podmiotów mających zawarte umowy z NFZ.

Zgodnie z raportem Ministerstwa Zdrowia „Normy zatrudnienia pielęgniarek i położnych. Ocena skutków zmian do wykazu świadczeń gwarantowanych” z września 2017 roku

ogólna liczba pielęgniarek w Polsce wynosi 203,3 tys., w tym liczba pielęgniarek zatrudnionych w podmiotach realizujących umowę z NFZ w badanych zakresach świadczeń wynosi 117,4 tys. Natomiast ogólna liczba położnych w Polsce wynosi 36,4 tys.,

w tym liczba zatrudnionych w podmiotach realizujących umowę z NFZ w badanych zakresach świadczeń wynosi 15,4 tys. W związku z powyższym ogólna liczba położnych i pielęgniarek, które obejmie proponowany projekt ustawy, zatrudnionych w podmiotach realizujących umowę z NFZ, wynosi 132,8 tys. Przyjmując, że średnie wynagrodzenie pielęgniarki w sektorze publicznym wynosi ok. 4176,3 zł (według danych GUS dot. struktury wynagrodzeń wg zawodów w październiku 2016 r.), dodając do tej kwoty 20%

narzutu pracodawcy, otrzymujemy kwotę 5011,56 zł, a przyjmując, iż miesiąc ma 20 dni roboczych, dzienna kwota wynagrodzenia pielęgniarki wynosi 250,58 zł, co w przeliczeniu na średni dzienny wymiar pracy (8h) daje nam kwotę wynagrodzenia 31,3 zł na godzinę. Jeżeli chodzi natomiast o położne, to kwota średniego wynagrodzenia położnej zatrudnionej w sektorze publicznym wynosi 4139,49 zł (według tego samego raportu), dodając do tej kwoty 20% narzutu pracodawcy, otrzymujemy kwotę 4967,39 zł, a zakładając, że miesiąc ma 20 dni roboczych otrzymujemy kwotę 248,37 zł. Przyjmując uprzednio wyliczoną kwotę średniego dziennego wynagrodzenia dla pielęgniarki - 250,58 zł i dla położnej - 248,37 zł oraz liczbę pielęgniarek zatrudnionych w podmiotach realizujących umowę z NFZ - 117,4 tys., i położnych - 36,4 tys. oraz zakładając, że każda z osób uprawnionych wykorzysta 6 dni płatnego urlopu szkoleniowego, to koszty zastępstwa, jakie podmioty realizujące umowę z NFZ będą musiały ponieść


w związku z wprowadzeniem regulacji, wynoszą kolejno: dla pielęgniarek - 176 508 552 zł i położnych - 22 949 388 zł, co daje nam w sumie kwotę 199 457 940 zł wydatków, jakie należy ponieść w związku z obowiązkiem zapewnienia zastępstwa za pielęgniarki/położne korzystające z prawa do urlopu szkoleniowego w proponowanym przez projektodawcę wymiarze 6 dni roboczych.

Wątpliwości budzi także projektowany zapis „urlopu szkoleniowego w wymiarze 6 dni roboczych” zamiast „urlopu szkoleniowego w wymiarze do 6 dni roboczych”, który jest nieprecyzyjny w związku z tym, że zapis w brzmieniu proponowanym przez projektodawcę sugeruje, iż wymiarzenie urlopu w takim wymiarze będzie obligatoryjne.

Źródło: Związek Powiatów Polskich

**Wątpliwości budzi także projektowany zapis „urlopu szkoleniowego w wymiarze 6 dni roboczych” zamiast „urlopu szkoleniowego w wymiarze do 6 dni roboczych”.**

R E K L A M A



Wojewódzkie Centrum Szpitalne Kotliny Jeleniogórskiej

Dyrekcja Wojewódzkiego Centrum Szpitalnego Kotliny Jeleniogórskiej zatrudni:

- pielęgniarki/pielęgniarzy
- położne

Forma zatrudnienia i warunki finansowe do uzgodnienia.

Prosimy o kontakt osobisty, telefoniczny **75/753-72-13** lub składanie ofert pisemnych na adres:

**Wojewódzkie Centrum Szpitalne Kotliny Jeleniogórskiej**  
ul Ogińskiego 6  
58-506 Jelenia Góra

lub adres email:  
**pczta@spzoz.jgora.pl**