

Nowy sześciodniowy urlop

Nowy przywilej pielęgniarek zostanie tylko na papierze?

W porozumieniu pomiędzy ministrem zdrowia oraz "paniami w czepkach" zapisano:

"Minister Zdrowia podejmie działania mające na celu wprowadzenie płatnego urlopu szkoleniowego dla pielęgniarek i położnych w wymiarze 6 dni rocznie od dnia 1 stycznia 2019 r., w szczególności w celu udziału w konferencjach, szkoleniach oraz kursach naukowych".

Pytanie:

"...szkolenia oraz kursy naukowe" - kto będzie decydował, że dane szkolenie i kurs jest "naukowy" i można szkolić się w ramach urlopu szkoleniowego?

Czy dane "szkolenia oraz kursy naukowe" będą musiały być przydatne lub wymagane na obecnym stanowisku pracy pielęgniarki lub położnej? Kto będzie o tym decydował?

Tyle porozumienie...

A co napisały "panie w czepkach" w sporządzonych w dniu 13 lipca 2018 roku wyjaśnieniach do porozumienia? Cytuję:

"Uzgodniono wprowadzenie od 01-01-2019 r. płatnego urlopu szkoleniowego w wymiarze 6 dni rocznie, który mogą pielęgniarki i położne przeznaczyć na indywidualne doszkadzanie się, w szczególności na udział w konferencjach, szkoleniach oraz kursach naukowych".

Tu już "panie w czepkach" piszą nie tylko o "konferencjach, szkoleniach oraz kursach naukowych" ale o "indywidualnym doszkadzaniu się". Nowe aspekty w sprawie pojawiły się w dniu 8 grudnia 2018 roku. Informowaliśmy, że w wykazie prac legislacyjnych i programowych Rady Ministrów w dniu 7 grudnia dodano pozycję: *Projekt ustawy o zmianie ustawy o zawodach pielęgniarki i położnej*. Warto zwrócić uwagę na powyższą informację w kontekście zapisu: "Projektowana ustawa wprowadza urlop szkoleniowy w wymiarze 6 dni roboczych rocznie, który będzie płatny według zasad obowiązujących przy obliczaniu wynagrodzenia za urlop wypoczynkowy. Urlop szkoleniowy skierowany jest do pielęgniarek i położnych podnoszących kwalifikacje zawodowe w formach innych niż określone w art. 66 ust. 1 Ustawy z dnia 15 lipca 2011 r. o zawodach pielęgniarki i położnej, zgodnie z zakresem obowiązków wykonywanych na danym stanowisku pracy".

Ministerstwo w uzasadnieniu do projektu dodaje: "Wejście w życie ustawy będzie miało korzystny wpływ na poprawę warunków pracy pielęgniarek i położnych i podniesienia atrakcyjności zawodu pielęgniarki i położnej".

Brzmi to znajomo. Prawda?

Także w siatce płac w ochronie zdrowia zapisano, że pielęgniarka lub po-

żona może mieć takie a takie wynagrodzenie zasadnicze pod warunkiem, że jej kwalifikacje są wymagane na zajmowanym stanowisku.

Czy dane "szkolenia oraz kursy naukowe" będą musiały być przydatne lub wymagane na obecnym stanowisku pracy pielęgniarki lub położnej?

Ministerstwo w uzasadnieniu do projektu dodaje: "Wejście w życie ustawy będzie miało korzystny wpływ na poprawę warunków pracy pielęgniarek i położnych i podniesienia atrakcyjności zawodu pielęgniarki i położnej".

Brzmi to znajomo. Prawda?

Także w siatce płac w ochronie zdrowia zapisano, że pielęgniarka lub po-

żona może mieć takie a takie wynagrodzenie zasadnicze pod warunkiem, że jej kwalifikacje są wymagane na zajmowanym stanowisku.

Ministerstwo w uzasadnieniu do projektu dodaje: "Wejście w życie ustawy będzie miało korzystny wpływ na poprawę warunków pracy pielęgniarek i położnych i podniesienia atrakcyjności zawodu pielęgniarki i położnej".

Mariusz Mielcarek

Projekt ustawy o urlopie szkoleniowym

Projekt z dnia 11.12.2018 r.

USTAWA

z dnia
o zmianie ustawy o zawodach pielęgniarki i położnej

Art. 1. W Ustawie z dnia 15 lipca 2011 r. o zawodach pielęgniarki i położnej (Dz.U. z 2018 r. poz. 123, z późn. zm.) po art. 61 dodaje się art. 61a w brzmieniu:

„Art. 61a. 1. Pielęgniarki i położne podnoszącej kwalifikacje zawodowe w formach innych niż określone w art. 66 ust. 1, zgodnie z zakresem obowiązków wykonywanych na danym stanowisku pracy, przysługuje, na jej wniosek i za zgodą pracodawcy, urlop szkoleniowy w wymiarze 6 dni roboczych rocznie, płatny według zasad obowiązujących przy obliczaniu wynagrodzenia za urlop wypoczynkowy.

2. Udział pielęgniarki i położnej w formach podnoszenia kwalifikacji zawodowych innych niż określone w art. 66 ust. 1 potwierdza podmiot prowadzący daną formę podnoszenia tych kwalifikacji”.

Art. 2. Ustawa wchodzi w życie z dniem 1 stycznia 2019 r.

Wniosek: pielęgniarka lub położna nie będzie mogła wykorzystać

Urlop szkoleniowy nie na szkolenia w ramach kształcenia podyplomowego!

Tyle projekt ustawy.

Proszę zwrócić uwagę na zapis: "w formach innych niż określone w art. 66 ust. 1". Co to za szkolenia?

Odpowiedź daje nam art. 66 ust. 1 przedmiotowej ustawy, który cytuję poniżej.

"Art. 66. 1. Ustala się następujące rodzaje kształcenia podyplomowego: 1) szkolenie specjalizacyjne, zwane dalej *specjalizacją*;

2) kurs kwalifikacyjny;

3) kurs specjalistyczny;

4) kurs doszkadzający.

2. Kształcenie podyplomowe jest prowadzone w systemie stacjonarnym i niestacjonarnym".

Wniosek: pielęgniarka lub położna nie będzie mogła wykorzystać

6-dniowego urlopu szkoleniowego na szkolenia: kurs doszkadzający, specjalistyczny, kwalifikacyjny oraz szkolenie specjalistyczne.

Teraz nasuwa się pytanie: **Jeśli 6-dniowego urlopu szkoleniowego nie będzie można wykorzystać na szkolenia: kurs doszkadzający, specjalistyczny, kwalifikacyjny oraz szkolenie specjalistyczne, to w jakich formach doszkadzania będzie można wykorzystać urlop szkoleniowy?**

Odpowiedź można znaleźć w uzasadnieniu do ustawy. Czytamy w nim:

"W praktyce występują sytuacje, gdzie pielęgniarki i położne, które zamierzają wziąć udział w formach podnoszenia kwalifikacji zawodo-

wych innych niż określone w art. 66 ust. 1 Ustawy z dnia 15 lipca 2011 r. o zawodach pielęgniarki i położnej (Dz.U. z 2018 r. poz. 123, z późn. zm.), zwanej dalej „ustawą”, (np. w szkoleniach, konferencjach i kursach naukowych) w ramach stałego aktualizowania swojej wiedzy i umiejętności zawodowych, wykorzystują własny urlop wypoczynkowy w powyższym celu".

Wniosek: 6-dniowy urlop szkoleniowy pielęgniarki lub położnej będzie przysługiwał nie na kurs doszkadzający, specjalistyczny, kwalifikacyjny oraz szkolenie specjalistyczne, tylko na "szkolenia, konferencje i kursy naukowe".

Mariusz Mielcarek

Opinia i uwagi Prezesa Rządowego Centrum Legislacji

Pani Józefa Szczurek-Żelazko Sekretarz Stanu w Ministerstwie Zdrowia

W odpowiedzi na pismo z dnia 12 grudnia 2018 r., przy którym przekazano projekt ustawy o zmianie ustawy o zawodach pielęgniarki i położnej (UD 470), Rządowe Centrum Legislacji uprzejmie informuje, że do przedmiotowego dokumentu zgłasza następujące uwagi:

1. Zaproponowany przepis art. 61a ust. 1 Ustawy z dnia 15 lipca 2011 r. o zawodach pielęgniarki i położnej (Dz.U. z 2018 r. poz. 123, z późn. zm.), zwanej dalej „ustawą”, wpro-

wadający możliwość korzystania przez pielęgniarki i położne z płatnego urlopu szkoleniowego w przypadku udziału w formach podnoszenia kwalifikacji zawodowych innych niż określone w art. 66 ust. 1 ustawy (tj. innych niż szkolenia specjalizacyjne, kursy kwalifikacyjne, specjalistyczne lub doszkadzające) budzi wątpliwości w zakresie, w jakim nie określa precyzyjnie tych form podnoszenia kwalifikacji zawodowych, a jedynie wskazuje, że będą to inne formy niż określone w art. 66 ust. 1 ustawy. Projektodawca w powyższym przepisie co prawda zaznaczył, że podnoszenie kwalifikacji zawodowych w formach innych niż określone w art. 66 ust. 1 ustawy ma być zgodne z zakresem obowiązków

wykonywanych na danym stanowisku pracy przez pielęgniarkę lub położną, jednak brak ich precyzyjnego określenia na gruncie ustawy może w praktyce znacznie utrudnić wykładnię i jednolite stosowanie tego przepisu, a w konsekwencji rodzić niepewność jego adresatów co do treści przysługującego im prawa lub obowiązku.

Biorąc pod uwagę powyższe oraz fakt, że wnioskodawca w uzasadnieniu projektowanej ustawy wskazał, że regulacja ta jest wprowadzana „celem uczestnictwa w szkoleniach, konferencjach naukowych i kursach naukowych”, w przedmiotowym przepisie należałoby precyzyjnie określić formy podnoszenia kwalifikacji zawodo-

wych pielęgniarek i położnych.

2. Projektowany przepis art. 61a ust. 1 ustawy nie wskazuje ponadto, że urlop szkoleniowy ustala pracodawca w zależności od czasu trwania poszczególnych form podnoszenia kwalifikacji zawodowych, co byłoby rozwiązaniem spójnym z regulacjami przyjętymi już na gruncie art. 65 ustawy, dotyczącymi ustalania wymiaru urlopu szkoleniowego dla pielęgniarki lub położnej podejmujących kształcenie podyplomowe.

3. Zgodnie z projektowanym przepisem art. 61a ust. 1 ustawy wymiar urlopu szkoleniowego wynosiłby 6 dni roboczych rocznie, tymczasem z

pkt 6 oceny skutków regulacji (błądnie oznaczonym jako pkt 4) wynika, że pracodawca będzie miał możliwość udzielania urlopu szkoleniowego „w różnym wymiarze czasowym, tj. od 1 do 6 dni roboczych, wg potrzeb pielęgniarek i położnych”.

Biorąc pod uwagę powyższe wydaje się, że projektowany przepis powinien wskazywać, że wymiar urlopu szkoleniowego wynosi do 6 dni roboczych rocznie, co byłoby również spójne z regulacjami przyjętymi już na gruncie wskazanego art. 65 ustawy.

4. Projektowana regulacja art. 61a ust. 2 ustawy nakłada na podmiot

cd. na stronie 7