Image not found or type unknown

FAQ: ustawa o min. wynagrodzeniu w podmiotach leczniczych

Ministerstwo Zdrowia, w nawiązaniu do dyskusji przeprowadzonej na posiedzeniu Trójstronnego Zespołu ds. Ochrony Zdrowia, przekazało odpowiedzi na najczęściej pojawiające się pytania związane ze sposobem realizacji ustawy z dnia 8 czerwca 2017 r. o sposobie ustalania najniższego wynagrodzenia zasadniczego niektórych pracowników zatrudnionych w podmiotach leczniczych. Materiał stanowią odpowiedzi na przykładowe zapytania kierowane do resortu zdrowia.

Pytanie 1: W przypadku jednostek innych niż SPZOZ, które w drodze porozumień zawartych z personelem włączyły dodatek za wysługę lat określony w kolumnie 9, brak jest możliwości prawidłowego rozliczenia przysługujących pracownikom podwyżek, gdyż wynagrodzenie zasadnicze (liczone wraz z wysługą lat włączoną do wynagrodzenia) przewyższa minimalne wynagrodzenie wynikające z ustawy. Czy należy zatem dokonać matematycznego podziału wynagrodzenia zasadniczego na część związaną z dodatkiem stażowym i następnie dokonać porównania z wynagrodzeniem należnym na podstawie ustawy?

Ad 1. Ustawa z dnia 8 czerwca 2017 r. o sposobie ustalania najniższego wynagrodzenia zasadniczego niektórych pracowników zatrudnionych w podmiotach leczniczych (Dz.U. z 2020 r. poz. 830 i 2401 oraz z 2021 r. poz. 1104) określa obowiązek ustalenia wynagrodzeń zasadniczych na poziomie nie niższym niż wynikający z ustawy. W każdym więc przypadku – również gdy wynagrodzenie danego pracownika ma charakter jednoskładnikowy i de facto sprowadza się tylko do wynagrodzenia zasadniczego – pracodawca realizując ustawę dokonać musi sprawdzenia czy faktyczne / należne wynagrodzenie zasadnicze danego pracownika po dniu 1 lipca 2021 r. ustalone jest w wysokości co najmniej najniższego wynagrodzenia zasadniczego wykonującego dla danego pracownika z ustawy. Dokonując takiego sprawdzenia pracodawca nie jest zobowiązany do dokonywania podziału faktycznego wynagrodzenia zasadniczego danego pracownika. W przypadku więc gdy faktyczne wynagrodzenie zasadnicze danego pracownika jest wyższe niż wynikające z ustawy z 8 czerwca 2017 r. najniższe wynagrodzenie zasadnicze pracodawca nie uwzględnia takiego pracownika w informacji o której mowa w par. 2 rozporządzenia z 5 lipca 2021 r.

Pytanie 2: W kolumnie 16 należy podać składki na ubezpieczenie emerytalne i rentowe. Ponieważ tabela odnosi się do miesiąca maja 2021 pojawia się pytanie, czy w przypadku pracowników dla których nie nalicza się części składek wskutek przekroczenia 30- krotności podstawy wymiaru składek należy przeliczyć te składki bez uwzględniania ograniczenia wynikającego z przekroczenia 30-krotności podstawy wymiaru?

Ad 2. W tabeli należy wykazywać faktyczne koszty po stronie pracodawcy, które związane są - w przypadku danego pracownika - z wypłatą jego wynagrodzenia. Oczywiście w przypadku gdy pracodawca nie będzie na dzień sporządzania informacji posiadał wiedzy o uzyskiwanych przez danego pracownika wynagrodzeniach u innych pracodawców informacja przez niego sporządzana będzie mogła uwzględniać wyłącznie dane, które posiada. Zaznaczyć należy, że osoby, które przez 4 miesiące zarobiły więcej niż 30-krotność podstawy wymiaru ich wynagrodzenie jest wyższe od planowanego minimalnego wynagrodzenia za pracę i ci pracownicy nie powinni zostać wykazani.

Pytanie 3: W kolumnie 17 pojawia się pozycja Składki na ubezpieczenie chorobowe. Ponieważ składki te są pokrywane przez pracownika (wchodzą w skład wynagrodzenia brutto) pojawia się pytanie, czy należy je wykazać w kwocie naliczonej, czy też podać w tej kolumnie wartość zerową?

Ad 3. W związku z tym, że składka chorobowa zostanie już wykazana w kwocie wynagrodzenia brutto danego pracownika w kolumnie 17 (Tabeli 1) i w kolumnie 16 (Tabeli 2) należy wykazać składkę w wartości „0”.

Pytanie 4: W kolumnie 23 pojawia się pozycja Wpłaty na Pracownicze Plany Kapitałowe. Czy w tej kolumnie należy ująć tylko część finansowaną przez zakład pracy, czy też uwzględnić wartość pokrywaną przez pracownika w ramach wynagrodzenia brutto?

Ad 4. Co do zasady należy wykazać całość kosztu wynagrodzenia danego pracownika. Z uwagi na fakt, że część składki na PPK pokrywana przez pracownika zostanie już wykazana jako jego wynagrodzenie brutto, w kolumnie 23 (Tabeli 1) i w kolumnie 22 (Tabeli 2) należy wykazać tylko koszt pokrywany przez pracodawcę.

Pytanie 5: Co należy wpisać w kolumnie „wynagrodzenie zasadnicze” czy np. należy wpisać wynagrodzenie zasadnicze pielęgniarki wraz ze wzrostem wynagrodzenia na podstawie art. 137 ust. 2 ustawy z dnia 27 sierpnia 2004 r. o świadczeniach opieki zdrowotnej?

Ad 5. W kolumnie wynagrodzenie zasadnicze należy wskazać wysokość faktycznego wynagrodzenia zasadniczego należnego danemu pracownikowi za miesiąc maj 2021 r. Należy przy tym pamiętać, że informacja sporządzana jest jedynie dla pracowników, dla których według stanu na dzień 31 maja 2021 r. wynagrodzenie zasadnicze było niższe od najniższego wynagrodzenia zasadniczego, ustalonego na zasadach określonych w ustawie z dnia 8 czerwca 2017 r. o sposobie ustalania najniższego wynagrodzenia zasadniczego niektórych pracowników zatrudnionych w podmiotach leczniczych (Dz.U. z 2020 r. poz. 830 i 2401 oraz z 2021 r. poz. 1104).

Pytanie 6: Czy należy obie tabele wypełnić i wysłać do NFZ czy wyłączenie tabelę nr 2 ?

Ad 6. Tak, należy wypełnić i przesłać obie tabele za pośrednictwem SZOI/Portalu świadczeniodawcy w formacie CSV zgodnie z regułami określonymi w komunikacie udostępnionym w SZOI/Portalu świadczeniodawcy 12 lipca 2021 r.

Pytanie 7: Jak interpretować zapis „plik dotyczy pojedynczej umowy” tzn. ogólnej umowy z NFZ np. 124/208347? Czy poszczególnych umów na dane zakresy np.: 124/208347/01/2021, 124/208347/02/1/2021 itp.? Jeśli mamy przygotować plik na każdą szczegółową umowę np. 124/208347/02/1/2021 to w takim razie gdzie przypisać personel pracowni RTG, rejestratorki medyczne, administrację czy pracowników działu gospodarczego?

Ad 7. Tak. Plik ma być przygotowany do umowy o udzielanie świadczeń opieki zdrowotnej, ponieważ zgodnie z ustawą o świadczeniach opieki zdrowotnej (art. 132) NFZ finansujeświadczenia opieki zdrowotnej na podstawie umów o udzielanie świadczeń opieki zdrowotnej.Personel pracowni RTG i rejestratorki medyczne należy przypisać do umowy/umów o udzielanieświadczeń opieki zdrowotnej przy realizacji, której/których osoby te uczestniczą w udzielaniuświadczeń opieki zdrowotnej. W stosunku do administracji i pracowników działu gospodarczegonależy ich wykazać o ile są to pracownicy działalności podstawowej, inni niż pracownicywykonujący zawód medyczny zgodnie z definicją w art. 2 pkt 4 ustawy z dnia 8 czerwca 2017 r. osposobie ustalania najniższego wynagrodzenia zasadniczego niektórych pracownikówzatrudnionych w podmiotach leczniczych (Dz. U. z 2020 r. poz. 830, z późn. zm.).

Pytanie 8: Jak rozumieć zapis paragrafu 1 ust. 2 Zarządzenia nr 122/2021/DEF Prezesa Narodowego Funduszu Zdrowia - czy mamy prawo spodziewać się środków finansowych na podwyżki jak wg stanu na 30 czerwca 2021r.?

Ad 8. § 1 zarządzenia nr 122/2021/DEF Prezesa Narodowego Funduszu Zdrowia z dnia 30 czerwca 2021r. dotyczy przekazywania po 30 czerwca 2021 r. dodatkowych środków z tytułu świadczeń udzielanych przez pielęgniarki i położne na podstawie OWU tzw. „Zembalowe" w takiej samej wysokości jak w czerwcu 2021 r.

Pytanie 9: Czy rozporządzenie Ministra Zdrowia z dnia 5 lipca 2021 r. zmieniające rozporządzenie w sprawie ogólnych warunków umów o udzielanie świadczeń opieki zdrowotnej dotyczy to również pracowników podmiotów leczniczych posiadających umowę o udzielanie świadczeń opieki zdrowotnej w rodzaju POZ?

Ad. 9. Tak, rozporządzenie Ministra Zdrowia z dnia 5 lipca 2021 r. dotyczy również pracowników podmiotów leczniczych posiadających umowę o udzielanie świadczeń opieki zdrowotnej w rodzaju POZ.

Pytanie 10: W jaki sposób należy ustalić wynagrodzenie za maj pracowników na zwolnieniu chorobowym lub urlopie.

Ad 10. W celu wyjaśnienia wątpliwości związanych z pojęciem kwoty należnego wynagrodzenia, którym posługują się przepisy rozporządzenia Ministra Zdrowia z dnia 5 lipca 2021 r. zmieniającego rozporządzenie w sprawie ogólnych warunków umów o udzielanie świadczeń opieki zdrowotnej (Dz. U. poz. 1235) informujemy, że użyte w rozporządzeniu Ministra Zdrowia z dnia 5 lipca 2021 r. zmieniającym rozporządzenie w sprawie ogólnych warunków umów o udzielanie świadczeń opieki zdrowotnej (Dz.U. z 2021 r. poz. 1235) wyrażenie: „(...) kwoty należnego wynagrodzenia zasadniczego danego pracownika za miesiąc maj 2021 r., wynagrodzenia brutto, pozostających po stronie pracodawcy kosztach składek na ubezpieczenia społeczne, Fundusz Pracy, Fundusz Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych, Fundusz Solidarnościowy i Fundusz Emerytur Pomostowych oraz kosztach wpłat na Pracownicze Plany Kapitałowe (...)" zastosowane zostało w znaczeniu funkcjonalnym, co oznacza, że nie jest ono w każdym przypadku tożsame z wynagrodzeniem rzeczywiście naliczonym i wypłaconym, ale w przypadku np. osób zatrudnionych w danym podmiocie leczniczym, które w miesiącu maju 2021 r. przebywały na urlopie, zwolnieniu chorobowym itp. powinno zostać w tabelach wykazane jako wynagrodzenie należne, jakie otrzymałby taki pracownik gdyby w miesiącu maju pracował, ustalone w sposób określony dla wynagrodzenia urlopowego w art. 172 Kodeksu Pracy. Art. 172 KP [Wynagrodzenie urlopowe] Za czas urlopu pracownikowi przysługuje wynagrodzenie, jakie by otrzymał, gdyby w tym czasie pracował. Zmienne składniki wynagrodzenia mogą być obliczane na podstawie przeciętnego wynagrodzenia z okresu 3 miesięcy poprzedzających miesiąc rozpoczęcia urlopu; w przypadkach znacznego wahania wysokości wynagrodzenia okres ten może być przedłużony do 12 miesięcy".

Pytanie 11: Czy w tabeli 1 stanowiącej załącznik do rozporządzenia Ministra Zdrowia z dnia 5 lipca 2021 r. w kolumnie 13 należy ująć dodatek wyrównawczy OWU stanowiący dopełnienie wynagrodzenia pielęgniarki do kwoty 1600 brutto brutto oraz dodatek specjalny będący formą rozdysponowania dodatkowych środków otrzymanych przez pracodawcę z NFZ na świadczenia dla pielęgniarek? Wykazanie w/w dodatków w tabeli nr 1 powoduje, iż wartość kolumny 25- "Razem wynagrodzenie, składki i wpłaty", w niektórych przypadkach bywa większa od wartości kolumny 24 z tabeli 2. Zgodnie z wytycznymi NFZ przekazanymi w komunikacie SZOI ws. przekazania informacji o pracownikach objętych ustawą o sposobie ustalania minimalnego wynagrodzenia

zasadniczego z dnia 13.07.2021 r. wartość kolumny T1-25 nie może być większa niż T2-24 i w takiej formie nie może być przekazana do NFZ.

Ad 11. W przypadku wpisania do kolumny 13 tabeli 1 kwot „dodatku wyrównawczego OWU" w tabeli drugiej kwoty te należy uwzględnić w wartości wskazanej w kol 8 (w przypadku przeznaczenia tych środków na wzrost wynagrodzenia zasadniczego).

Pytanie 12: Czy w tabeli 1 kolumnie 17 i tabeli 2 kolumnie 16 należy wykazać wartość składki na ubezpieczenie chorobowe? Jeżeli tak, to czy w tabeli 1 kolumnie 16 i tabeli 2 kolumnie 15 należy także podać składki na ubezpieczenie emerytalne i rentowe pracownika?

Ad 12. Tak jak wskazano w treści rozporządzenia w tabelach należy przekazać informacje dotyczące: „kwoty należnego wynagrodzenia zasadniczego danego pracownika za miesiąc maj 2021 r., wynagrodzenia brutto, pozostających po stronie pracodawcy kosztach składek na ubezpieczenia społeczne, Fundusz Pracy, Fundusz Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych, Fundusz Solidarnościowy i Fundusz Emerytur Pomostowych oraz kosztach wpłat na Pracownicze Plany Kapitałowe" Z uwagi na fakt, że składki na ubezpieczenie chorobowe opłacane są ze środków pracownika, które są już wykazane jako element składowy wynagrodzenia brutto w kolumnach 8-15 w kolumnie 17 (w tabeli 1) i w kolumnie 16 (w tabeli 2) należy wykazać wartość 0 zł.

Pytanie 13: Czy informacja o której mowa w § 2 rozporządzenia Ministra Zdrowia z dnia 5 lipca 2021 r. dotyczy tylko pracowników?

Ad 13. Tak, informacja o której mowa w § 2 rozporządzenia Ministra Zdrowia z dnia 5 lipca 2021 r. dotyczy tylko pracowników. Zgodnie bowiem z § 2 ust. 1 tego rozporządzenia: „Prezes Narodowego Funduszu Zdrowia, zwanego dalej „Funduszem", określa współczynniki korygujące, o których mowa w § 16 ust. 4d załącznika do rozporządzenia zmienianego w § 1, w brzmieniu nadanym niniejszym rozporządzeniem, uwzględniając wysokość dodatkowych środków wykazanych w informacji przekazanej, w terminie 14 dni od dnia wejścia w życie niniejszego rozporządzenia, przez świadczeniodawcę posiadającego umowę o udzielanie świadczeń opieki zdrowotnej do dyrektora właściwego oddziału wojewódzkiego Funduszu za pośrednictwem serwisów internetowych, o których mowa w § 10 załącznika do rozporządzenia zmienianego w § 1, obejmującej dane: 1) według stanu na dzień 31 maja 2021 r. o pracownikach wykonujących zawód medyczny oraz pracownikach działalności podstawowej, innych niż pracownicy wykonujący zawód medyczny, których wynagrodzenie zasadnicze jest niższe od najniższego wynagrodzenia zasadniczego, ustalonego na zasadach określonych w 7 ustawie z dnia 8 czerwca 2017 r. o sposobie ustalania najniższego wynagrodzenia zasadniczego niektórych pracowników zatrudnionych w podmiotach leczniczych (Dz.U. z 2020 r. poz. 830 i 2401 oraz z 2021 r. poz. 1104), zwanej dalej „ustawą o sposobie ustalania najniższego wynagrodzenia zasadniczego", zawierającej …".

Pytanie 14: Czy w wykazie informacji, który został do nas skierowany możemy wykazać pracowników zatrudnionych od 01 czerwca br. (tj. pracowników, co do których jesteśmy zobowiązani do podwyższenia wynagrodzenia od 01 lipca br.)?

Pytanie 15: Czy mamy wykazać diagnostę laboratoryjnego, który był zatrudniony do 30 czerwca br.?

Pytanie 16: Jeżeli mamy bezwzględnie wykazać stan ma 31 maja br., to co z refundacją dla osób, którzy są zatrudnieni od czerwca br. (zatrudniono 2 osoby na stanowisku rejestratorki medycznej) albo zmienia im się wykształcenie na wyższe. Czy otrzymamy na nie dofinansowanie?

Ad 14-16. Informujemy, że zgodnie z dyspozycją zawartą w par. 2 ust. 1 pkt 1 do OW NFZ należy przekazać dane: „(…) według stanu na dzień 31 maja 2021 r. o pracownikach wykonujących zawód medyczny oraz pracownikach działalności podstawowej, innych niż pracownicy wykonujący zawód medyczny, których wynagrodzenie zasadnicze jest niższe od najniższego wynagrodzenia zasadniczego, ustalonego na zasadach określonych w ustawie z dnia 8 czerwca 2017 r.

Pytanie 17: Czy tworząc zapisy w ustawie o najniższym wynagrodzeniu zasadniczym niektórych pracowników zatrudnionych w podmiotach leczniczych zwrócili Państwo uwagę na fakt, że proponowane od lipca br. wynagrodzenia rejestratorek medycznych i pielęgniarek ze średnim wykształceniem i kilkudziesięcioletnim stażem zawodowym będzie takie same (grupa 9 i 10)?

Ad 17. Informujemy, że od czasu zmiany brzmienia załącznika do ustawy dokonanego decyzją ustawodawcy w 2018 r. ten sam współczynnik służący do obliczania wysokości najniższego wynagrodzenia zasadniczego przypisany jest do grupy zawodowej 9 – obejmującej: „Pielęgniarka albo położna inna niż określona w lp. 7 i 8, która nie posiada tytułu specjalisty w dziedzinie pielęgniarstwa lub dziedzinie mającej zastosowanie w ochronie zdrowia" oraz do grupy 10 - obejmującej: „Fizjoterapeuta albo inny pracownik wykonujący zawód medyczny inny niż określony w lp. 1–9 albo pracownik działalności podstawowej, inny niż pracownik wykonujący zawód medyczny, wymagający średniego wykształcenia" a więc również osoby zatrudnione na stanowiskach pracy niemedycznych pracowników działalności podstawowej od których wymaga się średniego wykształcenia.

Pytanie 18: Czy uzyskanie przez pielęgniarkę tytułu specjalisty w dziedzinie nie mającej zastosowania na stanowisku pracy, na którym jest zatrudniona należy zakwalifikować do podwyżki. Na przykład: Jak zakwalifikować pielęgniarkę posiadającą tytuł specjalisty z dziedziny chirurgii pracującą w podstawowej opiece zdrowotnej. W naszej ocenie (ustawa POZ) specjalizacja, która nie ma zastosowania na stanowisku pracy nie ma wpływu na podniesie jakości świadczonych usług.

Ad 18. Należy wskazać, że załącznik do ustawy ustanawiający 11 grup zawodowych i przynależne im współczynniki pracy określa, że podział na grupy zawodowe został oparty o kwalifikacje wymagane od pracownika na zajmowanym stanowisku. Pracodawca/kierownik podmiotu leczniczego realizując więc postanowienia ustawy w zakresie kwalifikowania danego pracownika do właściwej grupy zawodowej, powinien więc brać pod uwagę wykształcenie, nie tyle posiadane, co wymagane na stanowisku, na którym zatrudniony jest pracownik. Podkreślenia wymaga, że przepisy ustawy określając jedynie najniższe wysokości wynagrodzeń zasadniczych (ustawa nie tworzy siatki płac), jednocześnie nie wyłączają w żadnym miejscu przepisów ogólnych Kodeksu pracy. W pierwszym rzędzie dokonując ustalenia wynagrodzenia pracownika pracodawca kierować powinien się ogólna dyrektywa prawa pracy określoną w art. 78 Kp. Ponadto w przypadku, gdy w danym podmiocie leczniczym zatrudnieni są pracownicy na jednakowych stanowiskach, którzy wykonują takie same obowiązki, lecz posiadają różne - lecz porównywalne - kwalifikacje, wówczas pracodawca stosować powinien art. 183c Kodeksu pracy, zgodnie z którym pracownicy mają prawo do jednakowego wynagrodzenia za jednakową pracę lub za pracę o jednakowej wartości. Pracami o jednakowej wartości są prace, których wykonywanie wymaga od pracowników porównywalnych kwalifikacji zawodowych, potwierdzonych dokumentami przewidzianymi w odrębnych przepisach lub praktyką i doświadczeniem zawodowym, a także porównywalnej odpowiedzialności i wysiłku (art. 183c § 3 Kodeksu pracy).

Pytanie 19: Kogo obejmują podwyżki wynagrodzenia?

Ad 19. Podwyżki dotyczą pracowników wykonujących zawód medyczny oraz pracowników działalności podstawowej, innych niż pracownicy wykonujący zawód medyczny, których wynagrodzenie zasadnicze jest niższe od najniższego wynagrodzenia zasadniczego, ustalonego na zasadach określonych w ustawie z dnia 8 czerwca 2017 r. o sposobie ustalania najniższego wynagrodzenia zasadniczego niektórych pracowników zatrudnionych w podmiotach leczniczych (Dz. U. z 2020 r. poz. 830 i 2401 oraz z 2021 r. poz. 1104), zwanej dalej „ustawą o sposobie ustalania najniższego wynagrodzenia zasadniczego". Natomiast zgodnie z art. 2 ust. 4 ustawy o sposobie ustalania najniższego wynagrodzenia zasadniczego „pracownik działalności podstawowej, inny niż pracownik wykonujący zawód medyczny" to osoba zatrudniona w ramach stosunku pracy w podmiocie leczniczym, inna niż pracownik wykonujący zawód medyczny, która wykonuje pracę pozostającą w związku z udzielaniem świadczeń zdrowotnych w komórkach organizacyjnych zakładu leczniczego, których działalność jest związana z udzielaniem świadczeń zdrowotnych, zatrudniona na stanowisku działalności podstawowej określonym w części pierwszej załącznika do

rozporządzenia wydanego na podstawie art. 50 ust. 5 ustawy z dnia 15 kwietnia 2011 r. o działalności leczniczej lub stanowisku analogicznym.

Pytanie 20: Zgodnie z paragrafem 1 ust.1 pkt.2 rozporządzenia Ministra Zdrowia z dnia 5 lipca 2021 r. świadczeniodawca ma podać kwoty wynagrodzenia brutto i koszty składek na ubezpieczenia społeczne (...) pozostających po stronie pracodawcy zgodnie z określonym wzorem, załącznikiem nr 1. W tym właśnie załączniku jest poz. 17 "Składki na ubezpieczenie chorobowe". To ubezpieczenie nie jest kosztem pracodawcy, potrącamy je z wynagrodzenia brutto pracownika, czy należy je obliczyć i uzupełnić tą pozycję, czy wpisać zero. Ponadto jakie kwoty należy wpisać w pozycje od 16 do 23, czy mają to być koszty pracodawcy, czy suma kosztów pracownika i pracodawcy.

Ad 20. Patrz odpowiedź na pytanie 12

Pytanie 21: Czy podwyżki dotyczą również osoby zatrudnione na umowach cywilnoprawnych?

Ad 21. Nie, w informacji wpisujemy tylko osoby zatrudnione w podmiotach leczniczych na podstawie umowy o pracę.

Pytanie 22: Czy w informacji o której mowa w rozporządzeniu Ministra Zdrowia z dnia 5 lipca 2021 r. należy uwzględnić rezydentów i stażystów?

Ad 22. Nie, w informacji nie uwzględniamy rezydentów oraz stażystów ponieważ wynagrodzenie tej grupy osób pokrywane jest z budżetu państwa.

Pytanie 23: Jakich pracowników należy wykazać w tabeli, o której mowa w rozporządzeniu Ministra Zdrowia z dnia 5 lipca 2021 r.?

Ad 23. W tabeli należy wykazać informację tylko o: "pracownikach (...), których wynagrodzenie zasadnicze jest niższe od najniższego wynagrodzenia zasadniczego, ustalonego na zasadach określonych w ustawie z dnia 8 czerwca 2017 r. (...)". - a więc nie należy wykazywać pracowników, których wynagrodzenie zasadnicze na dzień 31 maja 2021 r. wynosiło np. 4500 zł, a najniższe wynagrodzenie zasadnicze wynikające dla nich z ustawy wynosi 4185,65 zł.

Pytanie 24: Kogo podmiot leczniczy powinien wykazać w tabeli: pracownika zatrudnionego do dnia 31 maja 2021 r. czy pracownika zatrudnionego od dnia 1 czerwca 2021r.?

Ad 24. Zgodnie z dyspozycją zawartą w § 2 ust. 1 pkt 1 rozporządzenia Ministra Zdrowia z dnia 5 lipca 2021 r. do OW NFZ należy przekazać dane: „(...) według stanu na dzień 31 maja 2021 r. o pracownikach wykonujących zawód medyczny oraz pracownikach działalności podstawowej, innych niż pracownicy wykonujący zawód medyczny, których wynagrodzenie zasadnicze jest niższe od najniższego wynagrodzenia zasadniczego, ustalonego na zasadach określonych w ustawie z dnia 8 czerwca 2017 r.

Pytanie 25: Jak uzupełnić tabele w przypadku gdy pracownik uprawniony do podwyżki zatrudniony jest na 0,5 etatu?

Ad 25. Jeżeli pracownik uprawniony do podwyżki zatrudniony jest w podmiocie leczniczym na pół etatu w tabeli, o której mowa w rozporządzeniu Ministra Zdrowia z dnia 5 lipca 2021 r. należy wpisać wynagrodzenie (pełne i pochodne) w przeliczeniu jak przy pełnym, całym etacie a w kolumnę wymiar etatu 0,5.

Przykład 1. Osoba zatrudniona na pełny etat ale swój czas dzieli odpowiednio po 50% w ramach dwóch umów. Jeżeli wysokość wynagrodzenia tej osoby wynosi np. 100 to: W pliku dotyczącym jednej umowy należy podać: Wymiar etatu = 0,5, Wysokość wynagrodzenia = 100 W pliku dotyczącym drugiej umowy należy podać: Wymiar etatu = 0,5 Wysokość wynagrodzenia = 100

Przykład 2. Osoba zatrudniona na pełny etat ale swój czas dzieli odpowiednio po 50% na pracę w ramach umowy z NFZ a w 50% na pracę nie związaną z umową z NFZ. Jeżeli wysokość wynagrodzenia tej osoby wynosi np. 100 to: W pliku dotyczącym umowy należy podać:

Wymiar etatu = 0,5

Wysokość wynagrodzenia = 100

Przykład 3. Osoba zatrudniona na 0,5 etatu i cały swój czas przeznacza na pracę w ramach umowy z NFZ. Jeżeli wysokość wynagrodzenia tej osoby za pracę na 0,5 etatu wynosi np. 100 to: W pliku dotyczącym umowy należy podać:
Wymiar etatu = 0,5
Wysokość wynagrodzenia = 200 (wartość, jaką otrzymałaby osoba gdyby była zatrudniona na cały etat)
Przykład 4. Osoba zatrudniona na 0,5 etatu i swój czas dzieli odpowiednio po 50% w ramach dwóch umów. Jeżeli wysokość wynagrodzenia tej osoby za pracę na 0,5 etatu wynosi np. 100 to: W pliku dotyczącym jednej umowy należy podać:
Wymiar etatu = 0,25 (jako 50% z 0,5 etatu)
Wysokość wynagrodzenia = 200 (wartość, jaką otrzymałaby osoba gdyby była zatrudniona na cały etat)
W pliku dotyczącym drugiej umowy należy podać:
Wymiar etatu = 0,25 (jako 50% z 0,5 etatu)
Wysokość wynagrodzenia = 200 (wartość, jaką otrzymałaby osoba gdyby była zatrudniona na cały etat)

Pytanie 26: Czy NFZ nie będzie już podawał środków podwyżkowych dla pielęgniarek jak przez ostatnie lata tylko teraz będą obowiązywały nowe stawki minimalnego wynagrodzenia zasadniczego dla personelu zatrudnionego na umowę o pracę?

Ad 26. Tak. Odrębne, dedykowane dla poszczególnych osób zatrudnionych u świadczeniodawców strumienie środków finansowych zostały wygaszone po dniu 30 czerwca 2021 r. Jednocześnie kwoty odpowiadające kwotom tzw. dodatku "Zembalowego" od dnia 1 lipca 2021 r. nadal będą wypłacane w oparciu o przyjęty współczynnik korygujący. Pozwoli to zabezpieczyć wszystkich świadczeniodawców, którzy do dnia 30 czerwca 2021 r. otrzymywali znaczone środki finansowe w fundusze niezbędne do utrzymania wysokości dotychczasowych wynagrodzeń osób które uzyskały wzrost wynagrodzenia zasadniczego 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 (Dz.U. z 2020 r. poz. 1398, z późn. zm.).
Zasady ustalania współczynnika korygującego, o którym mowa wyżej określone zostały przez Prezesa NFZ w zarządzeniu Nr 122/2021/DEF Prezesa Narodowego Funduszu Zdrowia z dnia 30.06.2021 r. w sprawie określenia współczynników korygujących dotyczących świadczeń udzielanych przez pielęgniarki i położne oraz ratowników medycznych. ust. 1 § 1 tego zarządzenia stanowi, że:
„Określa się współczynniki korygujące dotyczące świadczeń udzielanych przez pielęgniarki i położne w ramach umów o udzielanie świadczeń opieki zdrowotnej, z wyłączeniem umów o udzielanie świadczeń opieki zdrowotnej w rodzaju podstawowa opieka zdrowotna w zakresie świadczeń, dla których jednostką rozliczeniową jest kapitacyjna stawka roczna, z przeznaczeniem środków wynikających z ustalenia tych współczynników na średni wzrost miesięcznego wynagrodzenia pielęgniarek i położnych, w tym dodatek za pracę w porze nocnej i dodatek za pracę w niedzielę i święta niebędące dla pracownika dniami pracy wraz ze składkami na ubezpieczenia społeczne, Fundusz Pracy i Solidarnościowy Fundusz Wsparcia Osób Niepełnosprawnych.”

Pytanie 27: Czy personel typu: sprzątaczka, informatyk, konserwator, rejestratorka zaliczają się do pracowników działalności podstawowej? Co decyduje o zaliczeniu, bądź nie?

Ad 27. Definicja pojęcia pracownik działalności podstawowej, inny niż pracownik wykonujący zawód medyczny zawarta jest w art. 2 pkt 4 ustawy z dnia 8 czerwca 2017 r. o sposobie ustalania najniższego wynagrodzenia zasadniczego niektórych pracownikó w zatrudnionych w podmiotach leczniczych, który nakazuje uznać za takiego pracownika osobę zatrudnioną w ramach stosunku pracy w podmiocie leczniczym, inną niż pracownik wykonujący zawód medyczny, która wykonuje pracę pozostającą w związku z udzielaniem świadczeń zdrowotnych w komórkach organizacyjnych zakładu leczniczego, których działalność jest związana z udzielaniem świadczeń zdrowotnych, zatrudniona na stanowisku działalności podstawowej określonym w części pierwszej załącznika do

rozporządzenia wydanego na podstawie art. 50 ust. 5 ustawy z dnia 15 kwietnia 2011 r. o działalności leczniczej lub stanowisku analogicznym.

Rozporządzenie wydane na podstawie art. 50 ust. 5 ustawy o działalności leczniczej, tj. rozporządzenie Ministra Zdrowia z dnia 20 lipca 2011 r. w sprawie kwalifikacji wymaganych od pracowników na poszczególnych rodzajach stanowisk pracy w podmiotach leczniczych niebędących przedsiębiorcami (Dz.U. Nr 151, poz. 896) określa w załączniku, że do grupy pracowników działalności podstawowej zalicza się osoby zatrudnione m.in. na stanowisku salowej (lp. 148 i 149), rejestratora medyczna / sekretarka medyczna (lp. 142 i 143). Osoby zatrudnione na stanowisku informatyk zaliczane są natomiast do grupy pracowników określanych jako „Pracownicy administracyjni, techniczni i ekonomiczni". Jednocześnie należy wskazać, że zgodnie z dyspozycją art. 2 pkt 4 ustawy z dnia 8 czerwca 2017 r. zakresem ustawy objęte są nie tylko osoby zatrudnione na stanowiskach ujętych w ww. rozporządzeniu, ale również pracownicy zatrudnieni na stanowiskach analogicznych (zapis o „stanowisku analogicznym" został wprowadzony do ustawy z uwagi na fakt, że zakresem ustawy objęte są wszystkie podmioty lecznicze zatrudniające pracowników niezależnie od formy w jakiej działają – a więc również podmioty będące przedsiębiorcami, które nie są wprost objęte zakresem przedmiotowego rozporządzenia).

Pytanie 28: Czy rejestratorka z wyższym wykształceniem ma być zaliczona do grupy 6, 10 czy 11?

Ad 28. Kwalifikacja do poszczególnych grup zawodowych odbywać się powinna w oparciu o kwalifikacje wymagane od pracownika na zajmowanym przez niego stanowisku pracy. Wprowadzenie do załącznika do ustawy będącego integralną częścią tej regulacji stanowi wyraźnie: „Grupy zawodowe według kwalifikacji wymaganych na zajmowanym stanowisku".

Pytanie 29: Dotychczas przekazywane środki (tzw. "zembalowe") były dla pracowników na umowę o pracę oraz na umowy cywilnoprawne. Czy NFZ przestanie przekazywać dotychczasowe środki czy tylko dodatkowo będzie przekazywał nowe środki na uzupełnienie różnicy w wynagrodzeniach personelu zatrudnionego na umowę o pracę?

Ad. 29. Patrz odpowiedź na pytanie 27.

Pytanie 30: Do NFZ należy przekazać imienne dane pracownika zatrudnionego w maju 2021. Co w sytuacji kiedy ta osoba przestanie pracować albo będzie na zwolnieniu czy też urlopie macierzyńskim/rodzicielskim? NFZ będzie wypłacał i trzeba będzie oddawać? Czy może będzie to pokrywać część kosztów zastępstwa?

Ad 30. Zgodnie z dyspozycją zawartą w § 2 ust. 1 pkt 1 rozporządzenia Ministra Zdrowia z dnia 5 lipca 2021 r. do OW NFZ należy przekazać dane: „(...) według stanu na dzień 31 maja 2021 r. o pracownikach wykonujących zawód medyczny oraz pracownikach działalności podstawowej, innych niż pracownicy wykonujący zawód medyczny, których wynagrodzenie zasadnicze jest niższe od najniższego wynagrodzenia zasadniczego, ustalonego na zasadach określonych w ustawie z dnia 8 czerwca 2017 r.

Jednocześnie w celu wyjaśnienia wątpliwości związanych z pojęciem kwoty należnego wynagrodzenia, którym posługują się przepisy rozporządzenia Ministra Zdrowia z dnia 5 lipca 2021 r. zmieniającego rozporządzenie w sprawie ogólnych warunków umów o udzielanie świadczeń opieki zdrowotnej (Dz. U. poz. 1235) informujemy, że użyte w rozporządzeniu Ministra Zdrowia z dnia 5 lipca 2021 r. zmieniającym rozporządzenie w sprawie ogólnych warunków umów o udzielanie świadczeń opieki zdrowotnej (Dz.U. z 2021 r. poz. 1235) wyrażenie: „(...) kwoty należnego wynagrodzenia zasadniczego danego pracownika za miesiąc maj 2021 r.,wynagrodzenia brutto, pozostających po stronie pracodawcy kosztach składek na ubezpieczeniaspołeczne, Fundusz Pracy, Fundusz Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych, FunduszSolidarnościowy i Fundusz Emerytur Pomostowych oraz kosztach wpłat na Pracownicze PlanyKapitałowe (...)" zastosowane zostało w znaczeniu funkcjonalnym, co oznacza, że nie jest ono wkażdym przypadku tożsame z wynagrodzeniem rzeczywiście naliczonym i wypłaconym, ale wprzypadku np. osób zatrudnionych w danym podmiocie leczniczym, które w miesiącu maju 2021 r.przebywały na urlopie, zwolnieniu chorobowym itp. powinno zostać w tabelach wykazane jakowynagrodzenie należne, jakie otrzymałby taki pracownik gdyby w miesiącu maju pracował,ustalone w sposób określony dla wynagrodzenia urlopowego w art. 172 Kodeksu Pracy.

Art. 172 Kp stanowi: „Za czas urlopu pracownikowi przysługuje wynagrodzenie, jakie by otrzymał, gdyby w tym czasie pracował. Zmienne składniki wynagrodzenia mogą być obliczane na podstawie przeciętnego wynagrodzenia z okresu 3 miesięcy poprzedzających miesiąc rozpoczęcia urlopu; w przypadkach znacznego wahania wysokości wynagrodzenia okres ten może być przedłużony do 12 miesięcy.".

Pytanie 31: Pytanie j.w. tylko w sytuacji kiedy już dany pracownik jest na zwolnieniu i wróci np. dopiero w październiku.

Ad. 31. Patrz odpowiedź na pytanie 30.

Pytanie 32: Jakie składowe wynagrodzenia (przykładowo) mogą zostać zaliczone do kolumny 13? Nie zalicza się tam "zembalowe" bo nie jest zależne od wynagrodzenia zasadniczego.

Ad. 32. W kolumnie 13 tabeli 1 należy wykazywać przede wszystkim kwot wypłacanych na podstawie „rozporządzeń OWU" w formie dodatków do wynagrodzenia.

Pytanie 33: Zgodnie z art. 19 ustawy z dnia 27.11.2020 r. o zmianie niektórych ustaw w celu zapewnienia w okresie ogłoszenia stanu zagrożenia epidemicznego lub stanu epidemii kadr medycznych, pielęgniarki nie mogą mieć od 1 lipca niższego wynagrodzenia, niż dotychczas (a więc niższego, niż przy uwzględnieniu "zembalowego"). Wobec tego, pytanie: czy wykazując w tabeli wynagrodzenie zasadnicze pielęgniarki za maj 2021 wpisywać wysokość wypłaconego wynagrodzenia zasadniczego z "zembalowym", czy bez niego. Jeśli wpiszemy z "zembalowym", to od NFZ nie otrzymamy środków na sfinansowanie "zembalowego", a w efekcie podwyżki w większości sfinansują sami świadczeniodawcy. Czy na pewno, w tabeli, powinniśmy więc wpisać wynagrodzenie zasadnicze pielęgniarek bez zembalowego ?"

Ad 33. W tabeli należy wpisywać faktyczne wynagrodzenie zasadnicze danego pracownia za miesiąc maj 2021 r., a więc w przypadku pielęgniarki, której wynagrodzenie zasadnicze zostało podwyższone o kwotę 1200 zł brutto w związku z dotychczasowymi regulacjami określonymi w rozporządzeniach zmieniających „rozporządzenie OWU" w pełnej wysokości obejmującej również kwotę finansowaną w ramach „zembalowego". Jak wskazano w odpowiedzi na pytanie 1 kwoty odpowiadające kwotom tzw. dodatku "zembalowego" od dnia 1 lipca 2021 r. nadal będą wypłacane w oparciu o przyjęty współczynnik korygujący zgodnie z zasadami określonymi w zarządzeniu Prezesa NFZ nr 122 z dnia 30 czerwca 2021 r.

Pytanie 34: Czy w tabeli składki na ubezpieczenia podajemy łącznie, tj. zapłacone przez pracownika i pracodawcę czy tylko płacone przez pracownika?

Ad 34. Patrz odpowiedź na pytanie 12.

Pytanie 35: W komunikatach wszędzie pisze się o stanie wynagrodzeń na 1 maja, a co w sytuacji kiedy podmiot zatrudnił np. pielęgniarkę po licencjacie 1 czerwca i dostała wynagrodzenie zasadnicze 4000 zł?

Ad 35. Tabele zgodnie z dyspozycją wyrażoną w § 2 ust. 1 pkt 1 rozporządzenia Ministra Zdrowia z dnia 5 lipca 2021 r. do OW NFZ należy przekazać dane: „(...) według stanu na dzień 31 maja 2021 r. o pracownikach wykonujących zawód medyczny oraz pracownikach działalności podstawowej, innych niż pracownicy wykonujący zawód medyczny, których wynagrodzenie zasadnicze jest niższe od najniższego wynagrodzenia zasadniczego, ustalonego na zasadach określonych w ustawie z dnia 8 czerwca 2017 r. (...).

Pytanie 36: Czy pielęgniarka z tytułem magistra i specjalisty w dziedzinie pediatrii oraz kursem kwalifikacyjnym z pielęgniarstwa rodzinnego, pracująca w podmiocie leczniczym będącym przedsiębiorcą na stanowisku pielęgniarki środowiskowo-rodzinnej, która na swoim stanowisku pracy zgodnie z ustawą z dnia 27 października 2017 r. o podstawowej opiece zdrowotnej ma wymagane kwalifikacje:

1) tytuł specjalisty w dziedzinie pielęgniarstwa rodzinnego albo

2) kurs kwalifikacyjny w dziedzinie pielęgniarstwa rodzinnego, albo

3) szkolenie specjalizacyjne w dziedzinie pielęgniarstwa rodzinnego, albo

4) kurs kwalifikacyjny w dziedzinie pielęgniarstwa rodzinnego, albo

5) tytuł zawodowy magistra pielęgniarstwa

powinna być zakwalifikowana do grupy 7 czy 9?

Ad 36. Kwalifikacja do poszczególnych grup zawodowych odbywać się powinna w oparciu o kwalifikacje wymagane od pracownika na zajmowanym przez niego stanowisku pracy. Wprowadzenie do załącznika do ustawy z dnia 8 czerwca 2017 r. będącego integralną częścią tej regulacji stanowi wyraźnie: „Grupy zawodowe według kwalifikacji wymaganych na zajmowanym stanowisku".

W przypadku więc gdy na stanowisku pracy zajmowanym przez danego pracownika określono wymagania mieszczące się w zakresie:

- „Pielęgniarka z tytułem zawodowym magister pielęgniarstwa albo położna z tytułem zawodowym magister położnictwa, która uzyskała tytuł specjalisty w dziedzinie pielęgniarstwa lub dziedzinie mającej zastosowanie w ochronie zdrowia" współczynnik pracy wynosi dla niego 1,06
- „Pielęgniarka albo położna, która uzyskała tytuł specjalisty w dziedzinie pielęgniarstwa lub dziedzinie mającej zastosowanie w ochronie zdrowia, albo pielęgniarka z tytułem zawodowym licencjat albo magister pielęgniarstwa albo położna z tytułem zawodowym licencjat albo magister położnictwa" współczynnik pracy wynosi dla niego 0,81
- „Pielęgniarka albo położna inna niż określona w powyżej wymienionych pkt, która nie posiada tytułu specjalisty w dziedzinie pielęgniarstwa lub dziedzinie mającej zastosowanie w ochronie zdrowia" – współczynnik pracy wynosi dla niego 0,73.

Pytanie 37: Czy rejestratorka z wykształceniem średnim zatrudniona w podmiocie będącym przedsiębiorcą powinna zostać zakwalifikowana do grupy 10 czy 11?

Ad 37. Definicja pojęcia pracownik działalności podstawowej, inny niż pracownik wykonujący zawód medyczny zawarta jest w art. 2 pkt 4 ustawy z dnia 8 czerwca 2017 r. o sposobie ustalania

najniższego wynagrodzenia zasadniczego niektórych pracownikó w zatrudnionych w podmiotach leczniczych, który nakazuje uznać za takiego pracownika osobę zatrudnioną w ramach stosunku pracy w podmiocie leczniczym, inną niż pracownik wykonujący zawód medyczny, która wykonuje pracę pozostającą w związku z udzielaniem świadczeń zdrowotnych w komórkach organizacyjnych zakładu leczniczego, których działalność jest związana z udzielaniem świadczeń zdrowotnych, zatrudniona na stanowisku działalności podstawowej określonym w części pierwszej załącznika do rozporządzenia wydanego na podstawie art. 50 ust. 5 ustawy z dnia 15 kwietnia 2011 r. o działalności leczniczej lub stanowisku analogicznym.

Rozporządzenie wydane na podstawie art. 50 ust. 5 ustawy o działalności leczniczej, tj. rozporządzenie Ministra Zdrowia z dnia 20 lipca 2011 r. w sprawie kwalifikacji wymaganych od pracowników na poszczególnych rodzajach stanowisk pracy w podmiotach leczniczych niebędących przedsiębiorcami (Dz.U. Nr 151, poz. 896) określa w załączniku, że do grupy pracowników działalności podstawowej zalicza się osoby zatrudnione m.in. na stanowisku rejestratora medyczna / sekretarka medyczna (lp. 142 i 143) przy wymaganiach na stanowisku wykształcenie średnie.

W związku z powyższym w przypadku osoby zatrudnionej na stanowisku rejestratorka medyczna / sekretarka medyczna co do zasady obowiązywać powinien współczynnik pracy wynoszący 0,73 czyli przypisany do grupy 10: „Fizjoterapeuta albo inny pracownik wykonujący zawód medyczny inny niż określony w lp. 1–9 albo p*racownik działalności podstawowej, inny niż pracownik wykonujący zawód medyczny, wymagający średniego wykształcenia*”.

Jednocześnie należy wskazać, że zgodnie z dyspozycją art. 2 pkt 4 ustawy z dnia 8 czerwca 2017 r. zakresem ustawy objęte są nie tylko osoby zatrudnione na stanowiskach ujętych w ww. rozporządzeniu, ale również pracownicy zatrudnieni na stanowiskach analogicznych. Zapis o „stanowisku analogicznym” został wprowadzony do ustawy z dnia 8 czerwca 2017 r. z uwagi na fakt, że zakresem ustawy objęte są wszystkie podmioty lecznicze zatrudniające pracowników niezależnie od formy w jakiej działają – a więc również podmioty będące przedsiębiorcami, które nie są wprost objęte zakresem przedmiotowego rozporządzenia.

Pytanie 38: Czy ustawa z dnia 28.05.2021r. o zmianie ustawy o sposobie ustalania najniższego wynagrodzenia zasadniczego niektórych pracowników zatrudnionych w podmiotach leczniczych oraz niektórych innych ustaw obejmuje prywatne gabinety lekarskie działające w formie indywidualnej praktyki lekarskiej bądź wspólników spółek cywilnych takich indywidualnych praktyk? Jeżeli tak, to czy osoby zatrudnione na stanowiskach: asystent biurowy, recepcjonista, sprzątaczka podlegają pod ww. podwyżki? Czy podwyżki dotyczą umów zleceń?

Ad 38. Zakres podmiotowy ustawy z dnia 8 czerwca 2017 r. o sposobie ustalania najniższego wynagrodzenia zasadniczego niektórych pracownikó w zatrudnionych w podmiotach leczniczych określony został w jej art. 1 który stanowi, że: Ustawa określa sposób ustalania najniższego wynagrodzenia zasadniczego pracowników wykonujących zawody medyczne oraz pracowników działalności podstawowej, innych niż pracownicy wykonujący zawody medyczne, zatrudnionych w podmiotach leczniczych, uwzględniający rodzaj wykonywanej pracy oraz sposób osiągania najniższego wynagrodzenia zasadniczego.

Oznacza to, że przepisy ustawy znajdują zastosowanie do wszystkich podmiotów leczniczych w tym również tych które działają w formie spółek. Nie obejmują one natomiast praktyk lekarskich niebędących podmiotami leczniczymi.

Odnosząc się do drugiej części pytań informuję, że definicja pojęcia pracownik działalności podstawowej, inny niż pracownik wykonujący zawód medyczny zawarta jest w art. 2 pkt 4 ustawy z dnia 8 czerwca 20217 r. o sposobie ustalania najniższego wynagrodzenia zasadniczego niektórych pracowników zatrudnionych w podmiotach leczniczych, który nakazuje uznać za takiego pracownika osobę zatrudnioną w ramach stosunku pracy w podmiocie leczniczym, inną niż pracownik wykonujący zawód medyczny, która wykonuje pracę pozostającą w związku z udzielaniem świadczeń zdrowotnych w komórkach organizacyjnych zakładu leczniczego, których działalność jest związana z udzielaniem świadczeń zdrowotnych, zatrudniona na stanowisku działalności podstawowej określonym w części pierwszej załącznika do rozporządzenia wydanego

na podstawie art. 50 ust. 5 ustawy z dnia 15 kwietnia 2011 r. o działalności leczniczej lub stanowisku analogicznym.

Rozporządzenie wydane na podstawie art. 50 ust. 5 ustawy o działalności leczniczej, tj. rozporządzenie Ministra Zdrowia z dnia 20 lipca 2011 r. w sprawie kwalifikacji wymaganych od pracowników na poszczególnych rodzajach stanowisk pracy w podmiotach leczniczych niebędących przedsiębiorcami (Dz.U. Nr 151, poz. 896) określa w załączniku, że do grupy pracowników działalności podstawowej zalicza się osoby zatrudnione m.in. na stanowisku salowej (lp. 148 i 149), rejestratora medyczna / sekretarka medyczna (lp. 142 i 143). Należy jednocześnie wskazać, że osoby zatrudnione na stanowiskach ujętych w tabeli „Pracownicy administracyjni, techniczni i ekonomiczni" oraz tabeli „Pracownicy gospodarczy" nie są objęci zakresem ustawy jako niezaliczani do grupy pracowników działalności podstawowej.

Jednocześnie należy wskazać, że zgodnie z dyspozycją art. 2 pkt 4 ustawy z dnia 8 czerwca 2017 r. zakresem ustawy objęte są nie tylko osoby zatrudnione na stanowiskach ujętych w ww. rozporządzeniu, ale również pracownicy zatrudnieni na stanowiskach analogicznych (zapis o „stanowisku analogicznym" został wprowadzony do ustawy z uwagi na fakt, że zakresem ustawy objęte są wszystkie podmioty lecznicze zatrudniające pracowników niezależnie od formy w jakiej działają – a więc również podmioty będące przedsiębiorcami, które nie są wprost objęte zakresem przedmiotowego rozporządzenia).

Pytanie 39: Pracownik podwyższa kwalifikacje, kończy studia licencjackie. Cały czas jest zatrudniony na tym samym stanowisku. Czy w takim przypadku, zgodnie z ustawą o sposobie ustalania najniższego wynagrodzenia zasadniczego niektórych pracowników zatrudnionych w podmiotach leczniczych (Dz.U z 2021r. poz.1104), pracodawca zmienia grupę dla tego pracownika i oblicza wynagrodzenie z zastosowaniem wyższego współczynnika pracy?

Ad 39. Wszystko zależy od regulacji wewnątrzzakładowych obwiązujących w danym podmiocie leczniczym. Część podmiotów leczniczych ma w regulaminach wewnętrznych przepisy określające, że w przypadku nabycia dodatkowych kwalifikacji automatycznie pracownik nabywa prawo do wyższego współczynnika pracy. Zasadą określoną na gruncie ustawy jest jednak kwalifikowanie pracowników do grup w oparciu o wymagania określone na zajmowanym przez danego pracownika stanowisku pracy. Jeżeli więc nie zaszła zmiana wymagań to wówczas nie ma obowiązku podwyższania współczynnika pracy.

Pytanie 40: Czy w tabeli, o której mowa w rozporządzeniu Ministra Zdrowia z dnia 5 lipca 2021r. należy uwzględniać składki leżące po stronie pracownika?

Ad 40. Patrz odpowiedź na pytanie 12.