

ZARZĄD

PREZES

Andrzej Płonka
POWIAT BIELSKI (woj. śląskie)

WICEPREZESI

Jan Grabkowski
POWIAT POZNAŃSKI

Jerzy Kolarz
POWIAT BUSKI

Adam Krzysztoń
POWIAT ŁANCUCKI

Krzysztof Lis
POWIAT SZCZECINECKI

Andrzej Nowicki
POWIAT PISKI

Andrzej Potępa
POWIAT BRZESKI

Sławomir Snarski
POWIAT BIELSKI (woj. podlaskie)

Zbigniew Szumski
POWIAT ŚWIEBODZIŃSKI

CZŁONKOWIE

Artur Adamski
POWIAT PŁOŃSKI

Sebastian Burdzy
POWIAT ŚREDZKI

Robert Godek
POWIAT STRZYŻOWSKI

Mirosław Graczyk
POWIAT TORUŃSKI

Ewa Janczar
MIASTO NA PRAWACH POWIATU
m.st. WARSZAWA

Jan Kaluszkiewicz
POWIAT CIECHANOWSKI

Janusz Mielczarek
POWIAT ŁĘCZYCKI

Artur Pizoń
POWIAT JANOWSKI

Radosław Roszkowski
POWIAT PRUDNICKI

Piotr Rzeszotarski
POWIAT SIERPECKI

Marek Szczepański
POWIAT CHOJNICKI

Waldemar Trelka
POWIAT RADOMSKI

KOMISJA REWIZYJNA

PRZEWODNICZĄCY

Andrzej Szymanek
POWIAT WIERUSZOWSKI

Z-CA PRZEWODNICZĄCEGO

Artur Maruszczak
POWIAT KĘDZIERZYŃSKO-KOZIELSKI

Bogdan Zieliński
POWIAT WYSOKOMAZOWIECKI

CZŁONKOWIE

Piotr Babicki
POWIAT STARACHOWICKI

Leszek Bajon
POWIAT SŁUBICKI

Artur Bieliński
POWIAT ZGORZELECKI

Zdzisław Gamański
POWIAT CHEŁMIŃSKI

Sebastian Szaleniec
POWIAT BĘDZIŃSKI

Dariusz Szustek
POWIAT ŁUKOWSKI

DYREKTOR BIURA

Rudolf Borusiewicz

Or.A.0715/7/26

Warszawa, 13 stycznia 2026 roku

Szanowna Pani

Katarzyna Kęcka

Podsekretarz Stanu w Ministerstwie Zdrowia

Szanowna Pani Minister,

w nawiązaniu do korespondencji z 5 stycznia 2026 r. DSW.672.39.2025.PJ skierowanej przez Panią Minister do Członków Trójstronnego Zespołu ds. Ochrony Zdrowia w sprawie wynagrodzeń w sektorze ochrony zdrowia w imieniu Związku Powiatów Polskich pragnę odnieść się do proponowanych rozwiązań.

1. Zasadniczo popieramy kierunek oparcia waloryzacji wynagrodzeń w sektorze ochrony zdrowia o wskaźnik wzrostu wynagrodzeń w państwowej sferze budżetowej, niemniej jednak zwracamy uwagę, że trudno będzie zagwarantować, aby waloryzacja wynagrodzeń odbywała się od 1 stycznia danego roku i jednocześnie uwzględniała kalendarz przygotowania budżetu państwa. Ustawa budżetowa przyjmowana jest z reguły dopiero na początku roku kalendarzowego a ogłaszana w końcówce stycznia.

Wprowadzenie zmiany wskaźnika w oparciu, o który dokonuje się waloryzacji wynagrodzeń nie zmienia faktu, że AOTMIT musi mieć czas na przygotowanie raportu i rekomendacji w sprawie wzrostu wyceny świadczeń w związku z podwyżką wynagrodzeń (dotychczasowe doświadczenie wskazuje, że Agencja potrzebuje na to ok. 4 miesięcy), NFZ musi przygotować aneksy do umów a szpitale porozumieć się z reprezentacją pracowników. Cały proces zajmuje co najmniej 6 miesięcy. Przyjęcie daty waloryzacji wynagrodzeń na 1 stycznia nie gwarantuje, że podmioty lecznicze na czas otrzymają środki na ich finansowanie, chyba że założenie jest takie, że wzrost wynagrodzeń w ochronie zdrowia ma następować na podstawie wskaźnika wzrostu wynagrodzeń w państwowej sferze budżetowej z roku poprzedniego.

Reasumując, gdyby wzrost wynagrodzeń opierał się o wskaźnik wzrostu wynagrodzeń w państwowej sferze budżetowej na dany rok, to waloryzacja wynagrodzeń w sektorze ochrony zdrowia powinna następować, tak jak dotychczas 1 lipca. Ponadto, w naszej ocenie z przepisów powinien wynikać wprost termin przygotowania przez AOTMiT raportu i rekomendacji, jej przyjęcia przez Ministra Zdrowia oraz termin przekazania aneksów do umów przez NFZ do podmiotów leczniczych.

Pobocznie zwracamy również uwagę na ryzyko skokowego wzrostu wynagrodzeń w państwowej sferze budżetowej. Taka sytuacja miała miejsce w 2024 r., kiedy średnioroczny wskaźnik wzrostu wynagrodzeń w państwowej sferze budżetowej wyniósł 120%. Ponadto również w 2024 r. zdarzyła się sytuacja, gdy w ustawie budżetowej wprowadzono dwa wskaźniki wzrostu wynagrodzeń w państwowej sferze budżetowej (jeden dla osób zajmujących kierownicze stanowiska państwowe i drugi dla pozostałych).

2. Wnosimy o odstąpienie od zmiany proponowanej w pkt 3. Po pierwsze przepis będzie zniechęcał pracodawców do wyrażania zgody na podnoszenie kwalifikacji zawodowych przez pracowników, po drugie przepis ten będzie generował kolejne pozwy pracowników, opartych na naruszeniu art. 11 (2) w zw. z art. 18(3c) §1 Kodeksu pracy.

Zwracamy również uwagę, że proponowany przepis chociaż w założeniu zapewne miał rozwiązać problem z posiadanych i wymaganych kwalifikacji pielęgniarek (choć nie rozwiązuje on żadnych problemów tylko generuje nowe), to będzie dotyczył wszystkich pracowników objętych Załącznikiem do ustawy o sposobie ustalania najniższego wynagrodzenia zasadniczego niektórych pracowników zatrudnionych w podmiotach leczniczych. Ponadto proponowana regulacja rodzi wątpliwości natury konstytucyjnej, w związku z potencjalnym naruszeniem art. 32 Konstytucji RP.

Dla przykładu. Zgodnie z proponowanym rozwiązaniem, jeżeli szpital zatrudnia na umowę o pracę trzech noszowych, jednego z wykształceniem podstawowym jednego z wykształceniem średnim i jednego z wykształceniem wyższym, zgodnie z aktualnie obowiązującymi przepisami pracodawca ma możliwość ustalenia im wynagrodzenia zasadniczego odpowiedniego dla grupy 10 (0,65 x przeciętne wynagrodzenie w gospodarce). Po wejściu w życie proponowanego przepisu noszowy z wykształceniem średnim składa do pracodawcy wniosek o zwolnienie w piątki w celu odbywania studiów zaocznych. Pracodawca wyraża zgodę, działając w dobrej wierze i w zgodzie z zasadą wyrażoną w art. 17 Kodeksu pracy, chociaż z punktu widzenia zatrudnienia na stanowisku noszowego posiadanie wykształcenia innego niż podstawowe nie powinno mieć znaczenia.

Skutkiem ukończenia studiów będzie nabycie przez w/w pracownika prawa do wynagrodzenia właściwego dla grupy 8 (równowartość przeciętnego wynagrodzenia w gospodarce). Natomiast idąc śladem przepisów Kodeksu pracy dot. równego traktowania, prawo do takiego wynagrodzenia, w związku z wykonywaniem takiej samej pracy, nabędą pozostali noszowi. Taki sam mechanizm zadziała w przypadku wszystkich pozostałych pracowników.

3. Niezależnie do uwagi zgłaszanej w pkt 2, wnosimy o uzupełnienie ustawy o sposobie ustalania najniższego wynagrodzenia zasadniczego o przepis wskazujący, że różnicowanie wysokości wynagrodzenia w zależności od posiadanych przez pracownika wykształcenia i specjalizacji nie stanowi naruszenia zasady równego traktowania w zatrudnieniu.
4. Odnosząc się do zmiany zaproponowanej w pkt 5 w/w pisma tj. wprowadzenie do ustawy o zawodach pielęgniarstwa i położnej zmian polegających na dodaniu poziomów kompetencyjnych dla pielęgniarów i położnych, zwracamy uwagę, że z pisma nie wynika czy i w jakim zakresie projektowana zmiana będzie powiązana z ewentualną modyfikacją Załącznika do ustawy o sposobie ustalania najniższego wynagrodzenia zasadniczego pracowników zatrudnionych w podmiotach leczniczych w zakresie grup 2, 5 i 6 w odniesieniu do pielęgniarów i położnych oraz innych przepisów. Brak takiego powiązania spowoduje dalsze pogłębienie problemów interpretacyjnych związanych z tym, w jakich przypadkach wymaga się od pielęgniarów posiadania wykształcenia wyższego magisterskiego oraz posiadania specjalizacji. Należy zaznaczyć, że rozporządzenie z dnia 10 lipca 2023 r. w sprawie kwalifikacji wymaganych od pracowników na poszczególnych rodzajach stanowisk pracy w podmiotach leczniczych niebędących przedsiębiorcami, co do zasady nie wymaga od pielęgniarów posiadania tytułu magistra (wyjątkiem są stanowiska związane z kierowaniem grupą pracowników). Posiadanie tytułu magistra przez pielęgniarów nie wymagają także tzw. rozporządzenia koszykowe. Obie grupy przepisów wskazują również w jakich przypadkach oraz jaka specjalizacja jest wymagana.

Podsumowując, zmiany w ustawie o sposobie ustalania najniższego wynagrodzenia zasadniczego niektórych pracowników zatrudnionych w podmiotach leczniczych są konieczne, ale muszą to być zmiany przemyślane oraz spójne z przepisami prawa i regulacjami określającymi kwalifikacje pracowników na poszczególnych stanowiskach pracy.

Z poważaniem

Prezes Zarządu
Związku Powiatów Polskich
Andrzej Płonka