

WNIOSEK O UDZIELENIE WYJAŚNIENIA W ZAKRESIE STOSOWANIA PRZEPISÓW O FINANSACH PUBLICZNYCH

Podstawa prawna: <i>Art. 13 pkt 11 ustawy z dnia 7 października 1992 o regionalnych izbach obrachunkowych (Dz.U. z 2012 poz. 1113 z późn. zm.)</i>		
A. ADRESAT WNIOSKU		
Regionalna Izba Obrachunkowa w Łodzi, ul. Zamenhofska 10, 90-431 Łódź		
B. DANE WNIOSKODAWCY		
B.1. DANE IDENTYFIKACYJNE		
Rodzaj wnioskodawcy (zaznaczyć właściwy kwadrat)		
<input checked="" type="checkbox"/> 1. jednostka samorządu terytorialnego	<input type="checkbox"/> 2. związek międzygminny	<input type="checkbox"/> 3. stowarzyszenie gmin, gmin i powiatów
<input type="checkbox"/> 4. związek, stowarzyszenie powiatów	<input type="checkbox"/> 5. samorządowe jednostki organizacyjne w tym samorządowe osoby prawne	<input type="checkbox"/> 6. beneficjenci dotacji z budżetów jst (w zakresie wykorzystania przyznanych dotacji)
Nazwa pełna Gmina Miasto Tomaszów Mazowiecki		
B.2. ADRES SIEDZIBY		
Powiat	Gmina	Miejscowość
Tomaszowski	Tomaszów Mazowiecki	Tomaszów Mazowiecki
Ulica	Nr domu	Nr lokalu
POW	10/16	-
Kod pocztowy	Poczta	
97-200	Tomaszów Mazowiecki	
B.3. WSKAZANIE PRZEPISÓW O FINANSACH PUBLICZNYCH BĘDĄCYCH PRZEDMIOTEM WYJAŚNIENIA W ZAKRESIE ICH STOSOWANIA		
Należy wskazać jednostki redakcyjne przepisów będących przedmiotem wniosku o wyjaśnienie wraz z nazwą aktu prawnego w odniesieniu do każdego podniesionego problemu (bez przytaczania treści przepisów).		
Art. 44 ust. 3 pkt 1 lit a)		
C. OPIS PROBLEMU SKUTKUJĄCEGO WĄTPLIWOŚCIAMI INTERPRETACYJNYMI ORAZ PYTAŃ (co do których składany jest wniosek o udzielenie wyjaśnień)		
<p>W trakcie prowadzenia postępowania zmierzającego do spełnienia przez jednostkę budżetową warunków wykonywania działalności leczniczej określonych w ustawie z dnia 15 kwietnia 2011 r. o działalności leczniczej (Dz. U. z 2021 r., poz. 711 ze zm.) i uzyskania wpisu do rejestru podmiotów wykonujących działalność leczniczą, powstała kwestia prawidłowego zaszeregowania pracowników i przypisania im właściwych zaszeregowaniu, uposażeń.</p> <p>Art. 86 ust. 1 ustawy z dnia 15 kwietnia 2011 r. o działalności leczniczej wskazuje, że podmiot, o którym mowa w art. 83, prowadzi gospodarkę finansową na zasadach określonych w przepisach o finansach publicznych.</p> <p>Pytanie jakie powstało sprowadza się do konieczności wyjaśnienia kwestii stojących w bezpośredniej relacji z prawidłową gospodarką wskazanego podmiotu.</p> <p>Pierwszą sprawą jest wzajemna relacja między przepisami ustawy z dnia 15 kwietnia 2011 r. o działalności leczniczej oraz wydanego na jej podstawie rozporządzenia Ministra Zdrowia z dnia 17 lipca 2014 r. w sprawie warunków wynagradzania za pracę pracowników podmiotów</p>		

lecniczych działających w formie jednostki budżetowej (Dz. U. z 2020 r., poz. 4 ze zm.), a przepisami ustawy z dnia 21 listopada 2008 r. o pracownikach samorządowych (Dz. U. z 2019 r., poz. 1282) oraz wydanego na jej podstawie rozporządzenia Rady Ministrów z dnia 15 maja 2018 r. w sprawie wynagradzania pracowników samorządowych (Dz. U. z 2018 r., poz. 936 ze zm.).

Wątpliwości interpretacyjne, które przekładają się na prawidłową politykę w zakresie wydatkowania środków publicznych, dotyczą niekompatybilności powyższych aktów, oraz treści przepisów interpretacyjnych i określających krąg podmiotów, do których stosuje się poszczególne przepisy.

Art. 3 ustawy z dnia 21 listopada 2008 r. o pracownikach samorządowych stanowi, że przepisów ustawy nie stosuje się do pracowników zatrudnionych w jednostkach wymienionych w art. 2, **których status prawny określają odrębne przepisy.**

W przedmiotowej sprawie nie ma pewności, czy pracownicy podmiotu leczniczego prowadzonego w formie jednostki budżetowej Gminy Miasto Tomaszów Mazowiecki pod nazwą Ośrodek Rehabilitacji Dzieci Niepełnosprawnych w Tomaszowie Mazowieckim objęci będą regulacją szczególną i czy ta regulacja obejmuje całość ich stosunku pracowniczego.

Ustawa z dnia 15 kwietnia 2011 r. o działalności leczniczej przewiduje w art. 6 ust. 2 pkt 2, że jednostka samorządu terytorialnego może utworzyć i prowadzić podmiot leczniczy w formie jednostki budżetowej. Przyjęcie i przesądzenie, który z aktów i w jakim zakresie winien mieć zastosowanie, prowadzi do różnych wydatków po stronie podmiotu zatrudniającego pracowników. Te z kolei są oceniane przez pryzmat prawidłowego gospodarowania środkami publicznymi.

Wynagrodzenie Pracowników

Wynagrodzenie pracownika ustalane na podstawie art. 88 ustawy z dnia 15 kwietnia 2011 r. o działalności leczniczej obejmuje:

1. Wynagrodzenie pracownika podmiotu, o którym mowa w art. 83 składa się z wynagrodzenia zasadniczego przewidzianego dla zajmowanego stanowiska pracy oraz odpowiednio dodatku funkcyjnego, dodatku za stopień lub tytuł naukowy oraz dodatku za wieloletnią pracę, z zastrzeżeniem ust. 3.

2. Dodatek za wieloletnią pracę, o którym mowa w ust. 1, wynosi po 5 latach pracy 5% miesięcznego wynagrodzenia zasadniczego. Dodatek ten wzrasta o 1% za każdy dalszy rok pracy aż do osiągnięcia 20% miesięcznego wynagrodzenia zasadniczego.

(...)

8. Przepisów ust. 1-7 nie stosuje się, jeżeli przepisy odrębne stanowią inaczej.

W przedmiotowej sprawie nie ma pewności, czy przepisy ustawy z dnia 21 listopada 2008 r. o pracownikach samorządowych oraz wydanego na jej podstawie rozporządzenia nie stanowią przepisów odrębnych, które w myśl art. 88 ust. 8 ustawy z dnia 15 kwietnia 2011 r. o działalności leczniczej wyłączają zastosowanie przepisów art. 88 ust. 1-7 ustawy o działalności leczniczej.

Tymczasem art. 36 ustawy z dnia 21 listopada 2008 r. o pracownikach samorządowych wskazuje, że:

1. Pracownikowi samorządowemu przysługuje wynagrodzenie stosowne do zajmowanego stanowiska oraz posiadanych kwalifikacji zawodowych.

2. Pracownikowi samorządowemu przysługuje wynagrodzenie zasadnicze, dodatek za wieloletnią pracę, nagroda jubileuszowa oraz jednorazowa odprawa w związku z przejściem na emeryturę lub rentę z tytułu niezdolności do pracy oraz dodatkowe wynagrodzenie roczne na zasadach określonych w odrębnych przepisach.

(...)

4. Pracownikowi samorządowemu może zostać przyznany dodatek funkcyjny.

5. Pracownikowi samorządowemu z tytułu okresowego zwiększenia obowiązków służbowych lub powierzenia dodatkowych zadań może zostać przyznany dodatek specjalny.

6. Pracownikowi samorządowemu, o którym mowa w art. 4 ust. 1 pkt 2 i 3, za szczególne osiągnięcia w pracy zawodowej można przyznać nagrodę.

Art. 37 ustawy z dnia 21 listopada 2008 r. o pracownikach samorządowych przewiduje, że:

1. Rada Ministrów określi, w drodze rozporządzenia:

- 1) wykaz stanowisk, z uwzględnieniem podziału na stanowiska kierownicze urzędnicze, urzędnicze, pomocnicze i obsługi;
- 2) minimalne wymagania kwalifikacyjne niezbędne do wykonywania pracy na poszczególnych stanowiskach;
- 3) warunki i sposób wynagradzania pracowników samorządowych, o których mowa w art. 4 ust. 1 pkt 3, w tym minimalny poziom wynagrodzenia zasadniczego na poszczególnych stanowiskach;
- 4) warunki i sposób wynagradzania pracowników samorządowych, o których mowa w art. 4 ust. 1 pkt 1, oraz maksymalny poziom dodatku funkcyjnego;
- 5) maksymalny poziom wynagrodzenia zasadniczego pracowników samorządowych, o których mowa w art. 4 ust. 1 pkt 2, oraz maksymalny poziom dodatku funkcyjnego;
- 6) wysokość dodatku specjalnego dla osób, o których mowa w art. 36 ust. 3;
- 7) warunki przyznawania i wypłacania dodatku za wieloletnią pracę;
- 8) warunki ustalania prawa do nagrody jubileuszowej i jej wypłacania;
- 9) warunki ustalania prawa do jednorazowej odprawy w związku z przejściem na emeryturę lub rentę z tytułu niezdolności do pracy i jej wypłacania.

(...)

Dodatkowe wynagrodzenie roczne

Zgodnie z ustawą z dnia 12 grudnia 1997 r. o dodatkowym wynagrodzeniu rocznym dla pracowników jednostek sfery budżetowej (Dz. U. z 2018 r., poz. 1872), pracownikowi samorządowej jednostki budżetowej prowadzącej gospodarkę finansową na zasadach określonych w ustawie z dnia 27 sierpnia 2009 r. o finansach publicznych przysługuje 13 pensja, czego nie zapewniają przepisy ustawy z dnia 15 kwietnia 2011 r. o działalności leczniczej i wydanego na jej podstawie rozporządzenia Ministra Zdrowia z dnia 17 lipca 2014r. w sprawie warunków wynagradzania za pracę pracowników podmiotów leczniczych działających w formie jednostki budżetowej.

Zachodzi zatem pytanie, czy ewentualna wypłata 13 pensji dla pracowników podmiotu leczniczego prowadzonego w formie jednostki budżetowej Gminy Miasto Tomaszów Mazowiecki będzie zgodna z ustawą o finansach publicznych?

Co w sytuacji, gdy jednostka budżetowa Gminy Miasto Tomaszów Mazowiecki zostanie wpisana do rejestru podmiotów wykonujących działalność leczniczą przed końcem roku kalendarzowego, jak w takiej sytuacji zakwalifikować uprawnienia pracowników do 13 pensji wynikającej z przedmiotowej ustawy, jeśli odpowiedź na postawione wcześniej pytanie, byłaby negatywna?

Nagroda Jubileuszowa

W rozporządzeniu wydanym na podstawie przepisu art. 88 ust. 9 ustawy z dnia 15 kwietnia 2011 r. o działalności leczniczej, tj. rozporządzeniu Ministra Zdrowia z dnia 17 lipca 2014 r. w sprawie warunków wynagradzania za pracę pracowników podmiotów leczniczych działających w formie jednostki budżetowej, przewidziano następujące świadczenia związane z nagrodą jubileuszową:

§ 9

1. Za długoletnią pracę pracodawca wypłaca pracownikowi nagrody jubileuszowe w wysokości:

- 1) 75% miesięcznego wynagrodzenia - po 20 latach pracy;
- 2) 100% miesięcznego wynagrodzenia - po 25 latach pracy;
- 3) 150% miesięcznego wynagrodzenia - po 30 latach pracy;
- 4) 200% miesięcznego wynagrodzenia - po 35 latach pracy;
- 5) 300% miesięcznego wynagrodzenia - po 40 latach pracy.**

Tu pojawia się problem, ponieważ przepisy ustawy z dnia 21 listopada 2008 r. o pracownikach samorządowych kwestię nagrody jubileuszowej regulują w następujący sposób i w niżej opisanym zakresie:

Art. 38 [Nagroda jubileuszowa]

1. (...)

2. Nagroda jubileuszowa przysługuje w wysokości:

1) (...)

5) po 40 latach pracy - 300% wynagrodzenia miesięcznego;

6) po 45 latach pracy - 400% wynagrodzenia miesięcznego.

Także w tej sytuacji pojawia się pytanie na podstawie których przepisów powinny być dokonywane wskazane powyżej wydatki, aby czyniły za coś przepisom ustawy o finansach publicznych ?

Jednorazowa odprawa z powodu przejścia na emeryturę lub rentę z tytułu niezdolności do pracy

Art. 38 ust. 3 ustawy z dnia 21 listopada 2008 r. o pracownikach samorządowych wskazuje, że:

3. W związku z przejściem na emeryturę lub rentę z tytułu niezdolności do pracy przysługuje jednorazowa odprawa w wysokości:

- 1) po 10 latach pracy - dwumiesięcznego wynagrodzenia;
- 2) po 15 latach pracy - trzymiesięcznego wynagrodzenia;
- 3) po 20 latach pracy - sześciomiesięcznego wynagrodzenia.

Co z kolei w przepisach rozporządzenia Ministra Zdrowia z dnia 17 lipca 2014 r. w sprawie warunków wynagradzania za pracę pracowników podmiotów leczniczych działających w formie jednostki budżetowej przedstawia się następująco:

§ 10

1. Pracownikowi przechodzącemu na emeryturę lub rentę z tytułu niezdolności do pracy przysługuje jednorazowa odprawa w wysokości:

- 1) jednomiesięcznego wynagrodzenia, jeżeli był zatrudniony krócej niż 15 lat;
- 2) dwumiesięcznego wynagrodzenia, jeżeli był zatrudniony co najmniej 15 lat;
- 3) trzymiesięcznego wynagrodzenia, jeżeli był zatrudniony co najmniej 20 lat.

Także w tej sytuacji pojawia się pytanie na podstawie których przepisów powinny być dokonywane wskazane powyżej wydatki, aby czyniły za coś przepisom ustawy o finansach publicznych ?

Dodatki do wynagrodzenia

W tym miejscu wskazać należy, także na inne różnice, które wyłaniają się choćby na tle róznych dodatków.

Otóż w art. 88 ust. 1 ustawy z dnia 15 kwietnia 2011 r. o działalności leczniczej oraz § 5 rozporządzenia Ministra Zdrowia z dnia 17 lipca 2014 r. w sprawie warunków wynagradzania za pracę pracowników podmiotów leczniczych działających w formie jednostki budżetowej mowa jest o dodatku za stopień lub tytuł naukowy. Tego rodzaju dodatek nie występuje natomiast w przepisach regulujących zasady wynagradzania pracowników samorządowych, tj. w przepisach ustawy z dnia 21 listopada 2008 r. o pracownikach samorządowych oraz wydanego na jej podstawie rozporządzenia Rady Ministrów z dnia 15 maja 2018 r. w sprawie wynagradzania pracowników samorządowych.

Art. 36 ust. 5 ustawy z dnia 21 listopada 2008 r. o pracownikach samorządowych przewiduje, że

pracownikowi samorządowemu z tytułu okresowego zwiększenia obowiązków służbowych lub powierzenia dodatkowych zadań może zostać przyznany dodatek specjalny. Przepisy ustawy z dnia 15 kwietnia 2011 r. o działalności leczniczej i wydanego na jej podstawie rozporządzenia Ministra Zdrowia z dnia 17 lipca 2014 r. w sprawie warunków wynagradzania za pracę pracowników podmiotów leczniczych działających w formie jednostki budżetowej nie przewidują tego rodzaju dodatku dla pracowników.

W odmienny sposób uregulowano także dodatek funkcyjny. Zgodnie z art. 36 ust. 4 ustawy z dnia 21 listopada 2008 r. o pracownikach samorządowych, pracownikowi może zostać przyznany dodatek funkcyjny (fakultatywny składnik wynagrodzenia), przy czym warunki i sposób przyznawania dodatków, o których mowa w art. 36 ust. 4 i 5 pracodawca powinien określić w regulaminie wynagradzania (por. art. 39 ust. 2 pkt 2 ustawy o pracownikach samorządowych). Natomiast w załączniku nr 4 do rozporządzenia Ministra Zdrowia z dnia 17 lipca 2014 r. w sprawie warunków wynagradzania za pracę pracowników podmiotów leczniczych działających w formie jednostki budżetowej ustalono wykaz stanowisk, na których przysługuje dodatek funkcyjny i określono górną granicę stawek dodatku funkcyjnego dla tych stanowisk.

W kontekście wyżej przywołanych rozbieżności zachodzi zatem pytanie wypłata których dodatków i w oparciu o które przepisy będzie zgodna z przepisami ustawy o finansach publicznych?

Wynagrodzenie zasadnicze

Dodatkowym problemem budzącym wątpliwości w zakresie wydatkowania środków publicznych, jest kwestia ustalania wynagrodzenia zasadniczego dla pracowników podmiotów leczniczych działających w formie jednostki budżetowej (utworzonych i prowadzonych przez jednostkę samorządu terytorialnego).

Praktycznie możemy mówić o trzech aktach prawnych, które w różny sposób regulują kwestie wynagrodzenia zasadniczego dla pracowników zatrudnionych na podstawie umowy o pracę. Wskazać należy na:

- 1) rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 15 maja 2018 r. w sprawie wynagradzania pracowników samorządowych (wydane na podstawie art. 37 ust. 1 ustawy z dnia 21 listopada 2008 r. o pracownikach samorządowych), które określa wykaz stanowisk, z uwzględnieniem podziału na stanowiska kierownicze urzędnicze, urzędnicze, pomocnicze i obsługi (wraz z kategoriami zaszeregowania) oraz minimalny poziom wynagrodzenia zasadniczego na poszczególnych stanowiskach (por. załącznik nr 3 do rozporządzenia),
- 2) rozporządzenie Ministra Zdrowia z dnia 17 lipca 2014 r. w sprawie warunków wynagradzania za pracę pracowników podmiotów leczniczych działających w formie jednostki budżetowej (wydane na podstawie art. 88 ust. 9 ustawy z dnia 15 kwietnia 2011 r. o działalności leczniczej) zawiera natomiast tabelę zaszeregowania pracowników zatrudnionych w podmiotach leczniczych działających w formie jednostki budżetowej, z wyłączeniem pracowników stacji sanitarno-epidemiologicznych, określoną w załączniku nr 2 do rozporządzenia, a także tabelę miesięcznych stawek wynagrodzenia zasadniczego określoną w załączniku nr 1 do rozporządzenia (tj. minimalnych i maksymalnych stawek wynagrodzenia zasadniczego),
- 3) ewentualnie w grę wchodzi ponadto 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 ze zm.).

W pierwszej kolejności należy zauważyć, że I Tabela z załącznika nr 3 do rozporządzenia Rady Ministrów z dnia 15 maja 2018 r. w sprawie wynagradzania pracowników samorządowych przewiduje 22 kategorie zaszeregowania, natomiast załącznik nr 1 do rozporządzenia Ministra

Zdrowia z dnia 17 lipca 2014 r. w sprawie warunków wynagradzania za pracę pracowników podmiotów leczniczych działających w formie jednostki budżetowej wskazuje na 20 kategorii zaszeregowania, przy tym minimalne poziomy wynagrodzenia zasadniczego ustalone w poszczególnych kategoriach zaszeregowania w ramach wyżej wymienionych aktów prawnych różnią się od siebie. I tak minimalny poziom wynagrodzenia zasadniczego np. dla I kategorii zaszeregowania na gruncie rozporządzenia Rady Ministrów w sprawie wynagradzania pracowników samorządowych został ustalony na kwotę 1700 zł, podczas gdy na gruncie rozporządzenia Ministra Zdrowia w sprawie warunków wynagradzania za pracę pracowników podmiotów leczniczych działających w formie jednostki budżetowej został ustalony na kwotę 2600 zł.

Analizując przepisy wyżej wymienionych rozporządzeń należy ponadto wskazać, że przewidują one odmienne uregulowania dla tożsamyh rodzajowo stanowisk pracy. Przykładowo stanowisko pracy Dyrektora/kierownika jednostki na gruncie rozporządzenia Rady Ministrów w sprawie wynagradzania pracowników samorządowych zostało zakwalifikowane do XIX kategorii zaszeregowania - dla której to kategorii minimalny poziom wynagrodzenia zasadniczego został ustalony na kwotę 2400 zł (por. załącznik nr 3, tabela II, część F) podczas gdy stanowisko pracy kierownika podmiotu leczniczego na gruncie rozporządzenia Ministra Zdrowia z dnia 17 lipca 2014 r. w sprawie warunków wynagradzania za pracę pracowników podmiotów leczniczych działających w formie jednostki budżetowej objęte zostało XX kategorią zaszeregowania dla której minimalny poziom wynagrodzenia zasadniczego ustalono na kwotę 2980 zł. Podobne rozbieżności widoczne są także w odniesieniu do innych stanowisk pracy. Jako inne przykłady można tutaj wskazać chociażby na stanowisko pracy: inspektora, inspektora do spraw bezpieczeństwa i higieny pracy, sekretarki, robotnika gospodarczego, sprzątaczkę, kierowcy samochodu osobowego, pielęgniarki - dla których to stanowisk wyżej wymienione akty prawne przewidują odmienne minimalne poziomy wynagrodzenia zasadniczego.

Dodatkowe wątpliwości pojawiają się w związku z uregulowaniami objętymi ustawą z dnia 8 czerwca 2017 r. o sposobie ustalania najniższego wynagrodzenia zasadniczego niektórych pracowników zatrudnionych w podmiotach leczniczych. Otóż ustawa ta określa sposób ustalania najniższego wynagrodzenia zasadniczego pracowników wykonujących zawody medyczne oraz pracowników działalności podstawowej, innych niż pracownicy wykonujący zawody medyczne, zatrudnionych w podmiotach leczniczych. Zgodnie z art. 3 ust. 4 tej ustawy od dnia 2 lipca 2021 r. wynagrodzenie zasadnicze pracownika wykonującego zawód medyczny oraz pracownika działalności podstawowej, innego niż pracownik wykonujący zawód medyczny, nie może być niższe niż najniższe wynagrodzenie zasadnicze ustalone w sposób określony w ust. 1 na dzień 1 lipca 2021 r. (tj. ustalone „jako iloczyn współczynnika pracy określonego w załączniku do ustawy i kwoty przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia brutto w gospodarce narodowej w roku poprzedzającym ustalenie, ogłoszonego przez Prezesa Głównego Urzędu Statystycznego w Dzienniku Urzędowym Rzeczypospolitej Polskiej "Monitor Polski").

Co więcej w dniu 1 stycznia 2022 r. wejdzie w życie nowy przepis tej ustawy (art. 3a dodany przez art. 13 pkt 1 ustawy z dnia 27 listopada 2020 r., Dz. U. z 2020 r., poz. 2401) przewidujący obowiązek corocznego dokonania podwyższenia wynagrodzenia zasadniczego pracownika wykonującego zawód medyczny oraz pracownika działalności podstawowej, innego niż pracownik wykonujący zawód medyczny, którego wynagrodzenie zasadnicze jest niższe od najniższego wynagrodzenia zasadniczego, ustalonego jako iloczyn współczynnika pracy określonego w załączniku do ustawy i kwoty przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia brutto w gospodarce narodowej w roku poprzedzającym ustalenie, ogłoszonego przez Prezesa Głównego Urzędu Statystycznego w Dzienniku Urzędowym Rzeczypospolitej Polskiej "Monitor Polski". do

wysokości nie niższej niż najniższe wynagrodzenie zasadnicze.

A zatem nie ma pewności czy w odniesieniu do niektórych grup zawodowych wynagrodzenie zasadnicze nie powinno zostać ustalone zgodnie z przepisami ustawy z dnia 8 czerwca 2017 r. o sposobie ustalania najniższego wynagrodzenia zasadniczego niektórych pracowników zatrudnionych w podmiotach leczniczych – co w praktyce wiązałoby się z koniecznością wydatkowania większych środków na ten cel.

Odnosząc się do powyższych uregulowań należy wskazać, że na dzień 2 lipca 2021 r. wysokość wynagrodzenia zasadniczego grup zawodowych określonych w wyżej wymienionej ustawie powinna stanowić co najmniej iloczyn kwoty przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia brutto w gospodarce narodowej w roku 2020, ogłoszonego przez Prezesa Głównego Urzędu Statystycznego w Dzienniku Urzędowym Rzeczypospolitej Polskiej "Monitor Polski" oraz właściwego współczynnika pracy określonego w załączniku do ustawy.

Zgodnie z Komunikatem Prezesa Głównego Urzędu Statystycznego z dnia 9 lutego 2021 r. przeciętne wynagrodzenie w gospodarce narodowej w 2020 r. wyniosło 5167,47 zł. Przykładowo przy współczynniku pracy ukształtowanym na poziomie 0,73 (por. grupy zawodowe wskazane w lp. 9 i 10 załącznika do ustawy) kwota wynagrodzenia zasadniczego pracownika powinna wynosić co najmniej 3.772,25 zł. Taka minimalna wysokość wynagrodzenia zasadniczego jest właściwa dla pielęgniarki albo położnej innej niż określona w lp. 7 i 8, która nie posiada tytułu specjalisty w dziedzinie pielęgniarstwa lub dziedzinie mającej zastosowanie w ochronie zdrowia, a także dla fizjoterapeuty albo innego pracownika wykonującego zawód medyczny inny niż określony w lp. 1-9 albo pracownika działalności podstawowej, innego niż pracownik wykonujący zawód medyczny, wymagający średniego wykształcenia. Przykładem stanowiska pracy objętego grupą zawodową określoną w lp. 10 załącznika do ustawy jest m.in. stanowisko: technika fizjoterapii, terapeuty zajęciowego, technika masażysty czy sekretarki medycznej.

W tym miejscu należy ponadto zaznaczyć, że rozporządzenie Ministra Zdrowia w sprawie warunków wynagradzania za pracę pracowników podmiotów leczniczych działających w formie jednostki budżetowej odmiennie reguluje minimalny poziom wynagrodzenia zasadniczego dla tożsamyh rodzajowo grup zawodowych. Porównując powyższe uregulowania i odnosząc się do wskazanych powyżej przykładów stanowisk pracy (do których znajduje zastosowanie współczynnik pracy o wartości 0,73) należy wskazać, że zgodnie z przepisami wyżej przywołanego rozporządzenia Ministra Zdrowia z dnia 17 lipca 2014 r. minimalne poziomy wynagrodzeń zasadniczych wynoszą odpowiednio:

- 1) 2800 zł - dla stanowiska pielęgniarki, technika fizjoterapii, terapeuty zajęciowego, technika masażysty,
- 2) 2740 zł - dla stanowiska sekretarki medycznej.

A zatem są to wartości poniżej kwoty 3.772,25 zł stanowiącej najniższe wynagrodzenie zasadnicze dla tych grup zawodowych (według stanu na dzień 1 lipca 2021 r.) zgodnie z przepisami ustawy o sposobie ustalania najniższego wynagrodzenia zasadniczego niektórych pracowników zatrudnionych w podmiotach leczniczych. Co więcej analizując powyższe uregulowania należy zauważyć, że w niektórych przypadkach kwota najniższego wynagrodzenia zasadniczego, wymagana przepisami przywołanej ustawy z dnia 8 czerwca 2017 r., będzie przekraczać maksymalny poziom wynagrodzenia zasadniczego określony dla danego stanowiska pracy w rozporządzeniu Ministra Zdrowia w sprawie warunków wynagradzania za pracę pracowników podmiotów leczniczych działających w formie jednostki budżetowej. Powyższą sytuację obrazuje chociażby przytoczony powyżej przykład stanowiska pracy sekretarki medycznej

zakwalifikowanego w świetle przepisów rozporządzenia Ministra Zdrowia z dnia 17 lipca 2014 r. do VIII kategorii zaszerzegowania dla której maksymalny poziom wynagrodzenia zasadniczego ustalono na kwotę 3420 zł.

W kontekście wyżej przywołanych rozbieżności zachodzi zatem pytanie na podstawie których przepisów powinny być dokonywane wydatki w zakresie wynagrodzeń zasadniczych pracowników, aby czyniły za dość przepisom ustawy o finansach publicznych?

Co za tym idzie ustalenie od kiedy i na jakich zasadach jednostka ma wydatkować środki aby było to zgodne z przepisami o finansach publicznych, ma kluczowe znaczenie i wymaga interpretacji Regionalnej Izby Obrachunkowej i nie jest rozstrzygnięciem indywidualnym.

Pytania, co do których składany jest wniosek o udzielenie wyjaśnień przyporządkowane do opisu problemów przedstawionych wyżej
Pytania zostały postawione powyżej wraz z problemami a zbiorczo przedstawiają się następująco:

1. Czy pracownicy podmiotu leczniczego prowadzonego w formie jednostki budżetowej Gminy Miasto Tomaszów Mazowiecki pod nazwą Ośrodek Rehabilitacji Dzieci Niepełnosprawnych w Tomaszowie Mazowieckim objęci będą regulacją szczególną i czy ta regulacja obejmuje całość ich stosunku pracowniczego?
2. Czy przepisy ustawy z dnia 21 listopada 2008r.o pracownikach samorządowych oraz wydanego na jej podstawie rozporządzenia nie stanowią przepisów odrębnych, które w myśl art. 88 ust. 8 ustawy z dnia 15 kwietnia 2011r.o działalności leczniczej wyłączają zastosowanie przepisów art. 88 ust. 1-7 ustawy o działalności leczniczej?
3. Czy ewentualna wypłata 13 pensji dla pracowników podmiotu leczniczego prowadzonego w formie jednostki budżetowej Gminy Miasto Tomaszów Mazowiecki będzie zgodna z ustawą o finansach publicznych?
4. Co w sytuacji, gdy jednostka budżetowa Gminy Miasto Tomaszów Mazowiecki zostanie wpisana do rejestru podmiotów wykonujących działalność leczniczą przed końcem roku kalendarzowego, jak w takiej sytuacji zakwalifikować uprawnienia pracowników do 13 pensji wynikającej z przedmiotowej ustawy, jeśli odpowiedź na postawione wcześniej pytanie, byłaby negatywna ?
5. Na podstawie których przepisów powinny być dokonywane wskazane powyżej wydatki, aby czyniły za dość przepisom ustawy o finansach publicznych ?
6. W kontekście wyżej przywołanych rozbieżności zachodzi pytanie wypłata których dodatków i w oparciu, o które przepisy będzie zgodna z przepisami ustawy o finansach publicznych?
7. Czy w odniesieniu do niektórych grup zawodowych wynagrodzenie zasadnicze nie powinno zostać ustalone zgodnie z przepisami ustawy z dnia 8 czerwca 2017 r. o sposobie ustalania najniższego wynagrodzenia zasadniczego niektórych pracowników zatrudnionych w podmiotach leczniczych – co w praktyce wiązałoby się z koniecznością wydatkowania większych środków na ten cel?
8. Ustalenie od kiedy i na jakich zasadach jednostka ma wydatkować środki aby było to zgodne z przepisami o finansach publicznych, ma kluczowe znaczenie i wymaga interpretacji Regionalnej Izby Obrachunkowej.

D. WŁASNE STANOWISKO W SPRAWIE OCENY PRAWNEJ ZAISTNIAŁEJ SYTUACJI		
Stanowisko wnioskodawcy do pytania (pytań) przedstawionego w części C.		
<p>W realiach przedstawionej sprawy powstała kwestia prawidłowego zaszeregowania pracowników i przypisania im właściwych zaszeregowaniu, uposażeń.</p> <p>Te z kolei rodzą określone konsekwencje w sferze finansów tworzonego podmiotu.</p> <p>Artykuł 44 ust. 3 FinPubU nakazuje dokonywanie wydatków w sposób celowy, oszczędny jednakże zestawiając cel jaki ma realizować podmiot, na rzecz lokalnej społeczności przyjąć należy stosowanie przepisów najkorzystniejszych dla potencjalnych realizatorów celu jednostki, nie wykluczając kumulacji świadczeń z obu ustaw.</p>		
Data wypełnienia wniosku	Imię i nazwisko wnioskodawcy lub osoby upoważnionej	Podpis wnioskodawcy lub osoby upoważnionej
02.09.2021	Grabera Oginińska	Prezesa Zarządu Miasta [Podpis]

Brak uwagi formalnej.
Ad. Błachna