Karta założeń budżetowych i checklista - podwyżki 2027

Zapis założeń, na których opiera się plan wynagrodzeń placówki na 2027 r., oraz lista kontrolna do przejścia z działem kadr i płac. Kartę warto dołączyć do dokumentacji planu finansowego, aby w lutym 2027 r. skorygować tylko wskaźnik, a nie całą metodę.

1. Wzór obliczenia

Pełny koszt miesięczny = suma po grupach (wzrost wynagrodzenia zasadniczego x liczba etatów) x (1 + udział wysługi lat + udział dyżurów i dodatków) x (1 + narzuty pracodawcy + PPK)
Koszt w 2027 r. = pełny koszt miesięczny x 6 (lipiec-grudzień) + skutek przechodzący podwyżki z 1 lipca 2026 r. za styczeń-czerwiec

2. Założenia przyjęte w planie (do wypełnienia)

Założenie	Wartość w placówce	Skąd wziąć dane
Wskaźnik waloryzacji - scenariusz niski / bazowy / wysoki	5% / 6% / 7% lub:	Dane kwartalne GUS; korekta po komunikacie z lutego 2027 r.
Sposób podwyżki	do minimum / proporcjonalnie	Porozumienie płacowe lub zarządzenie, regulamin wynagradzania
Liczba etatów objętych ustawą (umowy o pracę)		Ewidencja kadrowa wg 10 grup z załącznika do ustawy
Średni dodatek za wysługę lat (% zasadniczego)		Listy płac z 12 miesięcy; art. 65 ustawy o działalności leczniczej
Dyżury, dodatki nocne i świąteczne (% zasadniczego)		Listy płac z 12 miesięcy; art. 95 i 99 ustawy
Narzuty pracodawcy łącznie z PPK (%)		Stopa wypadkowa płatnika, uczestnictwo w PPK, FGŚP
Miesięczny pełny koszt podwyżki z 1 lipca 2026 r.		Porównanie list płac: czerwiec i lipiec 2026 r.
Oczekiwany wzrost przychodów z NFZ od lipca 2027 r.		Aneksy po rekomendacji AOTMiT z 2026 r. jako punkt odniesienia

3. Nowe minima w trzech scenariuszach (wynagrodzenie zasadnicze brutto, zł)

Gr.	Współcz.	Od 1.07.2026	+5%	+6%	+7%	Wzrost na etat przy +6%
1	1,45	**12 910,16**	13 555,67	13 684,77	13 813,87	774,61
2	1,29	**11 485,59**	12 059,87	12 174,73	12 289,58	689,14
3	1,19	**10 595,24**	11 125,00	11 230,95	11 336,90	635,71
4	0,95	**8 458,38**	8 881,30	8 965,88	9 050,47	507,50
5	1,02	**9 081,63**	9 535,71	9 626,53	9 717,35	544,90
6	0,94	**8 369,35**	8 787,81	8 871,51	8 955,20	502,16
7	0,86	**7 657,06**	8 039,91	8 116,49	8 193,06	459,43
8	1,00	**8 903,56**	9 348,74	9 437,77	9 526,81	534,21
9	0,78	**6 944,78**	7 292,02	7 361,46	7 430,91	416,68
10	0,65	**5 787,31**	6 076,68	6 134,55	6 192,43	347,24

Materiał pochodzi z serwisu wsparciedlaszpitala.pl. Stan prawny: 4 października 2026 r. Charakter informacyjny, nie stanowi porady prawnej.

Kwoty w scenariuszach to szacunki redakcji liczone od przeciętnego wynagrodzenia za 2025 r. (8 903,56 zł). Wiążące stawki wynikną z komunikatu Prezesa GUS o przeciętnym wynagrodzeniu za 2026 r. Opis grup: załącznik do ustawy z 8 czerwca 2017 r.

4. Checklista budżetowa

	Punkt kontrolny
	Pracownicy na umowach o pracę przypisani do 10 grup ustawowych według kwalifikacji wymaganych na stanowisku.
	Policzony wzrost wynagrodzeń zasadniczych w trzech scenariuszach, osobno dla wariantu „do minimum” i „proporcjonalnie”.
	Doliczone składniki zależne od wynagrodzenia zasadniczego: wysługa lat, dyżury, dodatki nocne i świąteczne.
	Doliczone narzuty pracodawcy i PPK według stóp faktycznie stosowanych przez płatnika.
	Ujęty skutek przechodzący podwyżki z 1 lipca 2026 r. na styczeń-czerwiec 2027 r.
	Oszacowane koszty poza kalkulacją: nagrody jubileuszowe, odprawy, ekwiwalenty, wynagrodzenie chorobowe.
	Osobno zaplanowane kontrakty i umowy cywilnoprawne oraz płace administracji i obsługi.
	Sprawdzone spłaszczenie siatki: różnice między grupami i stanowiskami po wyrównaniu do minimum.
	Zestawiony koszt z oczekiwanym wzrostem przychodów z NFZ; nazwana i opisana luka.
	Wskazane źródło pokrycia luki albo działania ograniczające koszt.
	Wpisane terminy: komunikat GUS (luty), porozumienie (do 31 maja), zarządzenie (do 15 czerwca), nowe stawki (1 lipca).
	Wyznaczona osoba, która po komunikacie GUS przeliczy plan i przedstawi korektę.

5. Czego ta karta nie zastępuje

Wyliczeń działu kadr i płac na danych osobowych, opinii prawnej co do zaszeregowania pracowników ani analizy skutków ustaw będących w toku prac legislacyjnych (m.in. projektu limitów wynagrodzeń i czasu pracy personelu medycznego, skierowanego do Sejmu jesienią 2026 r.).

Materiał pochodzi z serwisu wsparciedlaszpitala.pl. Stan prawny: 4 października 2026 r. Charakter informacyjny, nie stanowi porady prawnej.