

cieli ponad poziom gwarantowany przez państwo.

8. Podwyższenie wynagrodzeń nauczycieli następuje nie później niż w terminie określonym dla pracowników państwowej sfery budżetowej, o których mowa w ust. 3, z wyrównaniem od dnia 1 stycznia danego roku.
9. Minister właściwy do spraw oświaty i wychowania określa, w porozumieniu z zainteresowanymi ministrami i Stroną Samorządową Komisji Wspólnej Rządu i Samorządu Terytorialnego, w drodze rozporządzenia, standardy zatrudnienia nauczycieli, biorąc pod uwagę w szczególności liczbę

bę nauczycieli na oddział, liczbę uczniów w oddziale oraz liczbę obowiązkowych zajęć dla uczniów i wychowanków w poszczególnych typach i rodzajach szkół.”

Art. 2. Do czasu wydania przepisów wykonawczych przewidzianych w ustawie zachowują moc dotychczasowe przepisy wykonawcze, nie dłużej jednak niż przez okres 6 miesięcy od dnia wejścia w życie niniejszej ustawy.

Art. 3. Ustawa wchodzi w życie z dniem 1 stycznia 2002 r.

Prezydent Rzeczypospolitej Polskiej: *A. Kwaśniewski*

1405

USTAWA

z dnia 24 sierpnia 2001 r.

o zmianie ustawy — Kodeks pracy oraz o zmianie niektórych innych ustaw.

Art. 1. W ustawie z dnia 26 czerwca 1974 r. — Kodeks pracy (Dz. U. z 1998 r. Nr 21, poz. 94, Nr 106, poz. 668 i Nr 113, poz. 717, z 1999 r. Nr 99, poz. 1152, z 2000 r. Nr 19, poz. 239, Nr 43, poz. 489, Nr 107, poz. 1127 i Nr 120, poz. 1268 oraz z 2001 r. Nr 11, poz. 84, Nr 28, poz. 301, Nr 52, poz. 538, Nr 99, poz. 1075, Nr 111, poz. 1194 i Nr 123, poz. 1354) wprowadza się następujące zmiany:

- 1) w art. 9 po § 3 dodaje się § 4 w brzmieniu:

„§ 4. Postanowienia układów zbiorowych pracy i innych opartych na ustawie porozumień zbiorowych, regulaminów oraz statutów określających prawa i obowiązki stron stosunku pracy, naruszające zasadę równego traktowania kobiet i mężczyzn w zatrudnieniu, nie obowiązują.”;

- 2) w art. 11² wyrazy „dziedzinie pracy” zastępuje się wyrazem „zatrudnieniu”;

- 3) w art. 11³ wyrazy „Jakakolwiek dyskryminacja w stosunkach pracy” zastępuje się wyrazami „Jakakolwiek dyskryminacja, bezpośrednia lub pośrednia, w zatrudnieniu”;

- 4) w art. 18 po § 2 dodaje się § 3 w brzmieniu:

„§ 3. Postanowienia umów o pracę i innych aktów, na których podstawie powstaje stosunek pracy, naruszające zasadę równego traktowania kobiet i mężczyzn w zatrudnieniu, są nieważne; zamiast nich stosuje się odpowiednie przepisy prawa pracy, a w razie braku takich

przepisów — postanowienia te należy zastąpić odpowiednimi postanowieniami niemającymi charakteru dyskryminacyjnego.”;

- 5) w dziale pierwszym rozdział IIa oznacza się jako rozdział IIb oraz po rozdziale II dodaje się nowy rozdział IIa w brzmieniu:

„Rozdział IIa

Równe traktowanie kobiet i mężczyzn

Art. 18^{3a}. § 1. Kobiety i mężczyźni powinni być równo traktowani w zakresie nawiązania i rozwiązania stosunku pracy, warunków zatrudnienia, awansowania oraz dostępu do szkolenia w celu podnoszenia kwalifikacji zawodowych.

§ 2. Równe traktowanie kobiet i mężczyzn oznacza niedyskryminowanie w jakikolwiek sposób, bezpośrednio lub pośrednio, ze względu na płeć.

§ 3. Dyskryminowanie pośrednie istnieje wtedy, gdy występują dysproporcje w zakresie warunków zatrudnienia na niekorzyść wszystkich lub znacznej liczby pracowników jednej płci, jeżeli nie mogą one być obiektywnie uzasadnione innymi względami niż płeć.

Art. 18^{3b}. § 1. Za naruszenie zasady równego traktowania kobiet i mężczyzn uważa się

różnicowanie przez pracodawcę sytuacji pracowników ze względu na płeć, którego skutkiem jest w szczególności:

- 1) odmowa nawiązania lub kontynuowania stosunku pracy,
- 2) niekorzystne ukształtowanie wynagrodzenia za pracę lub innych warunków zatrudnienia albo pominięcie przy awansowaniu lub przyznawaniu innych świadczeń związanych z pracą,
- 3) pominięcie przy typowaniu do udziału w szkoleniach podnoszących kwalifikacje zawodowe,

chyba że pracodawca udowodni, że kierował się innymi względami.

- § 2. Nie narusza zasady równego traktowania kobiet i mężczyzn odmowa pracodawcy nawiązania stosunku pracy uzasadniona potrzebą świadczenia określonej pracy — ze względu na jej rodzaj lub warunki wykonywania — wyłącznie przez pracowników jednej płci.
- § 3. Nie narusza zasady równego traktowania kobiet i mężczyzn stosowanie środków, które różnicują sytuację prawną pracowników ze względu na ochronę macierzyństwa. Nie stanowią także naruszenia tej zasady działania podejmowane przez określony czas zmierzające do wyrównywania szans pracowników obu płci poprzez zmniejszanie, na korzyść pracowników jednej płci, rozmiaru faktycznych nierówności, w zakresie określonym w art. 18^{3a} § 1.

Art. 18^{3c}. § 1. Pracownicy, bez względu na płeć, mają prawo do jednakowego wynagrodzenia za jednakową pracę lub za pracę o jednakowej wartości.

§ 2. Wynagrodzenie, o którym mowa w § 1, obejmuje wszystkie składniki wynagrodzenia, bez względu na ich nazwę i charakter, a także inne świadczenia związane z pracą, przyznawane pracownikom w formie pieniężnej i w innej formie niż pieniężna.

§ 3. 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. 18^{3d}. Osoba, wobec której pracodawca naruszył zasadę równego traktowania kobiet i mężczyzn, ma prawo do odszkodowania w wysokości nie niższej niż najniższe wynagrodzenie za pracę i nie wyższej niż sześciokrotność tego wynagrodzenia.

Art. 18^{3e}. Skorzystanie przez pracownika z uprawnień przysługujących z tytułu naruszenia przez pracodawcę zasady równego traktowania kobiet i mężczyzn nie może stanowić przyczyny uzasadniającej wypowiedzenie przez pracodawcę stosunku pracy lub rozwiązanie tego stosunku bez wypowiedzenia.”;

6) w art. 29 po § 1 dodaje się § 1¹ i 1² w brzmieniu:

„§ 1¹. Umowa o pracę z pracownikiem skierowanym do pracy na obszarze państwa niebędącego członkiem Unii Europejskiej na okres przekraczający 1 miesiąc, niezależnie od warunków określonych w § 1, powinna określać:

- 1) czas wykonywania pracy za granicą,
- 2) walutę, w której będzie wypłacane pracownikowi wynagrodzenie w czasie wykonywania pracy za granicą.

§ 1². Pracodawca jest obowiązany poinformować na piśmie pracownika, o którym mowa w § 1¹, o świadczeniach przysługujących mu z tytułu skierowania do pracy za granicą, obejmujących zwrot kosztów przejazdu oraz zapewnienie zakwaterowania.”;

7) w dziale drugim po rozdziale II dodaje się rozdział IIa w brzmieniu :

„Rozdział IIa

Warunki zatrudnienia pracowników skierowanych do pracy za granicą w państwach Unii Europejskiej

Art. 67¹. § 1. Pracodawca kierujący pracownika do pracy w państwie będącym członkiem Unii Europejskiej:

- 1) w związku z realizacją umowy zawartej przez tego pracodawcę z podmiotem zagranicznym,
- 2) w zagranicznym oddziale (filii) tego pracodawcy

— jest obowiązany zapewnić pracownikowi, w zakresie określonym w art. 67², warunki zatrudnienia nie mniej korzystne niż obowiązujące w państwie, w którym pracownik ma świadczyć pracę.

§ 2. Przepis § 1 stosuje się także do pracodawcy będącego agencją pracy tymczasowej.

Art. 67². § 1. Minimalne warunki zatrudnienia dotyczą:

- 1) norm i wymiaru czasu pracy oraz okresów odpoczynku dobowego i tygodniowego,
 - 2) minimalnego wymiaru urlopu wypoczynkowego,
 - 3) najniższego wynagrodzenia za pracę,
 - 4) minimalnej wysokości dodatku za pracę w godzinach nadliczbowych,
 - 5) bezpieczeństwa i higieny pracy,
 - 6) uprawnień pracowników związanych z rodzicielstwem i zatrudniania młodocianych,
 - 7) zakazu dyskryminacji w zatrudnieniu.
- § 2. Do pracowników, o których mowa w art. 67¹, wykonujących wstępne prace montażowe lub instalacyjne poza budownictwem przez okres nie dłuższy niż 8 dni, przepisu § 1 pkt 2—4 nie stosuje się.”;
- 8) po art. 94 dodaje się art. 94¹ w brzmieniu:
- „Art. 94¹. Pracodawca jest obowiązany udostępnić pracownikom tekst przepisów dotyczących równego traktowania kobiet i mężczyzn w zatrudnieniu w formie pisemnej informacji rozpowszechnionej na terenie zakładu pracy lub zapewnić pracownikom dostęp do tych przepisów w inny sposób przyjęty u danego pracodawcy.”;
- 9) w art. 104¹ w § 1 po pkt 7 dodaje się pkt 7a w brzmieniu:
- „7a) wykaz lekkich prac dozwolonych pracownikom młodocianym zatrudnionym w innym celu niż przygotowanie zawodowe,”;
- 10) tytuł działu ósmego otrzymuje brzmienie:
- „Uprawnienia pracowników związane z rodzicielstwem”;
- 11) art. 179 otrzymuje brzmienie:
- „Art. 179. § 1. Pracodawca zatrudniający pracownicę w ciąży lub karmiącą dziecko piersią przy pracy wymienionej w przepisach wydanych na podstawie art. 176, wzbronionej takiej pracownicy bez względu na stopień narażenia na czynniki szkodliwe dla zdrowia lub niebezpieczne, jest obowiązany przenieść pracownicę do innej pracy, a jeżeli jest to niemożliwe, zwolnić ją na czas niezbędny z obowiązku świadczenia pracy.
- § 2. Pracodawca zatrudniający pracownicę w ciąży lub karmiącą dziecko piersią przy pozostałych pracach wymienionych w przepisach wyda-

nych na podstawie art. 176 jest obowiązany dostosować warunki pracy do wymagań określonych w tych przepisach lub tak ograniczyć czas pracy, aby wyeliminować zagrożenia dla zdrowia lub bezpieczeństwa pracownicy. Jeżeli dostosowanie warunków pracy na dotychczasowym stanowisku pracy lub skrócenie czasu pracy jest niemożliwe lub niecelowe, pracodawca jest obowiązany przenieść pracownicę do innej pracy, a w razie braku takiej możliwości zwolnić pracownicę na czas niezbędny z obowiązku świadczenia pracy.

§ 3. Przepis § 2 stosuje się odpowiednio do pracodawcy, w przypadku gdy pracownica w ciąży lub karmiąca dziecko piersią przedstawi zaświadczenie lekarskie stwierdzające przeciwwskazania zdrowotne do wykonywania dotychczasowej pracy.

§ 4. W razie gdy zmiana warunków pracy na dotychczas zajmowanym stanowisku pracy, skrócenie czasu pracy lub przeniesienie pracownicy do innej pracy powoduje obniżenie wynagrodzenia, pracownicy przysługuje dodatek wyrównawczy.

§ 5. Pracownica w okresie zwolnienia z obowiązku świadczenia pracy zachowuje prawo do dotychczasowego wynagrodzenia.

§ 6. Po ustaniu przyczyn uzasadniających przeniesienie pracownicy do innej pracy, skrócenie jej czasu pracy lub zwolnienie z obowiązku świadczenia pracy, pracodawca jest obowiązany zatrudnić pracownicę przy pracy i w wymiarze czasu pracy określonych w umowie o pracę.

§ 7. Minister właściwy do spraw zdrowia określi, w drodze rozporządzenia, sposób i tryb wydawania zaświadczeń lekarskich stwierdzających przeciwwskazania zdrowotne do wykonywania dotychczasowej pracy przez pracownicę w ciąży lub karmiącą dziecko piersią, uwzględniając zagrożenia dla jej zdrowia lub bezpieczeństwa występujące w środowisku pracy.”;

12) w art. 189¹ w § 1 dodaje się zdanie drugie w brzmieniu:

„W zakresie uprawnienia określonego w art. 186 ograniczenie to nie obowiązuje przez okres trzech miesięcy korzystania z urlopu wychowawczego.”;

13) w art. 191 skreśla się § 4;

14) w dziale dziewiątym po rozdziale III dodaje się rozdział IIIa w brzmieniu:

„Rozdział IIIa

Zatrudnianie młodocianych w innym celu niż przygotowanie zawodowe

Art. 200¹. § 1. Młodociany może być zatrudniony na podstawie umowy o pracę przy wykonywaniu lekkich prac.

§ 2. Praca lekka nie może powodować zagrożenia dla życia, zdrowia i rozwoju psychofizycznego młodocianego, a także nie może utrudniać młodocianemu wypełniania obowiązku szkolnego.

§ 3. Wykaz lekkich prac określa pracodawca po uzyskaniu zgody lekarza wykonującego zadania służby medycyny pracy. Wykaz ten wymaga zatwierdzenia przez właściwego inspektora pracy. Wykaz lekkich prac nie może zawierać prac wzbronionych młodocianym, określonych w przepisach wydanych na podstawie art. 204.

§ 4. Wykaz lekkich prac ustala pracodawca w regulaminie pracy. Pracodawca, który nie ma obowiązku wydania regulaminu, ustala wykaz lekkich prac w osobnym akcie.

§ 5. Pracodawca jest obowiązany zapoznać młodocianego z wykazem lekkich prac przed rozpoczęciem przez niego pracy.

Art. 200². § 1. Pracodawca ustala wymiar i rozkład czasu pracy młodocianego zatrudnionego przy lekkiej pracy, uwzględniając tygodniową liczbę godzin nauki wynikającą z programu nauczania, a także z rozkładu zajęć szkolnych młodocianego.

§ 2. Tygodniowy wymiar czasu pracy młodocianego w okresie odbywania zajęć szkolnych nie może przekraczać 12 godzin. W dniu uczestniczenia w zajęciach szkolnych wymiar czasu pracy młodocianego nie może przekraczać 2 godzin.

§ 3. Wymiar czasu pracy młodocianego w okresie ferii szkolnych nie może przekraczać 7 godzin na dobę i 35 godzin w tygodniu. Dobowy wymiar czasu pracy młodocianego w wieku do 16 lat nie może jednak przekraczać 6 godzin.

§ 4. Wymiar czasu pracy określony w § 2 i 3 obowiązuje także w przypadku, gdy młodociany jest zatrudniony u więcej niż jednego pracodawcy. Przed nawiązaniem stosunku pracy

pracodawca ma obowiązek uzyskania od młodocianego oświadczenia o zatrudnieniu albo o niepozostawianiu w zatrudnieniu u innego pracodawcy.”;

15) w art. 201 dodaje się § 3 w brzmieniu:

„§ 3. Pracodawca jest obowiązany przekazać informacje o ryzyku zawodowym, które wiąże się z pracą wykonywaną przez młodocianego, oraz o zasadach ochrony przed zagrożeniami również przedstawicielowi ustawowemu młodocianego.”;

16) w art. 202:

a) § 3 otrzymuje brzmienie:

„§ 3. Do czasu pracy młodocianego wlicza się czas nauki w wymiarze wynikającym z obowiązkowego programu zajęć szkolnych, bez względu na to, czy odbywa się ona w godzinach pracy.”,

b) po § 3 dodaje się § 3¹ w brzmieniu:

„§ 3¹. Jeżeli dobowy wymiar czasu pracy młodocianego jest dłuższy niż 4,5 godziny, pracodawca jest obowiązany wprowadzić przerwę w pracy trwającą nieprzerwanie 30 minut, wliczaną do czasu pracy.”;

17) w art. 203:

a) po § 1 dodaje się § 1¹ w brzmieniu:

„§ 1¹. Pora nocna dla młodocianego przypada pomiędzy godzinami 22⁰⁰ a 6⁰⁰. W przypadkach określonych w art. 191 § 5 pora nocna przypada pomiędzy godzinami 20⁰⁰ a 6⁰⁰.”,

b) w § 2 po wyrazach „powinna trwać” dodaje się wyraz „nieprzerwanie”,

c) po § 2 dodaje się § 3 w brzmieniu:

„§ 3. Młodocianemu przysługuje w każdym tygodniu prawo do co najmniej 48 godzin nieprzerwanego odpoczynku, który powinien obejmować niedzielę.”;

18) w art. 281 w pkt 5 wyrazy „o ochronie pracy kobiet” zastępuje się wyrazami „o uprawnieniach pracowników związanych z rodzicielstwem”;

19) w art. 295¹ w § 2 wyrazy „o ochronie pracy młodocianych i kobiet” zastępuje się wyrazami „o ochronie pracy młodocianych oraz uprawnieniach pracowników związanych z rodzicielstwem”;

20) po art. 298² dodaje się art. 298³ w brzmieniu:

„Art. 298³. § 1. Podmiot, który zamierza korzystać z pracy pracownika zatrudnionego przez pracodawcę będącego agencją pracy tymczasowej, jest obowiązany przekazać tej agencji informacje dotyczące rodzaju pracy, któ-

ra ma być powierzona temu pracownikowi, wymagań kwalifikacyjnych oczekiwanych od pracownika oraz warunków wykonywania tej pracy.

- § 2. W czasie korzystania z pracy pracownika skierowanego przez pracodawcę będącego agencją pracy tymczasowej podmiot, o którym mowa w § 1, jest obowiązany zapewnić pracownikowi bezpieczne i higieniczne warunki pracy."

Art. 2. W ustawie z dnia 6 marca 1981 r. o Państwowej Inspekcji Pracy (Dz. U. z 2001 r. Nr 124, poz. 1362) w art. 8 w ust. 1 w pkt 1 wyrazy „ochrony pracy kobiet” zastępuje się wyrazami „uprawnień pracowników związanych z rodzicielstwem”.

Art. 3. W ustawie z dnia 24 czerwca 1983 r. o społecznej inspekcji pracy (Dz. U. Nr 35, poz. 163, z 1985 r. Nr 35, poz. 162, z 1996 r. Nr 24, poz. 110 i z 1998 r. Nr 113, poz. 717) w art. 4 w pkt 2 wyrazy „ochrony pracy kobiet” zastępuje się wyrazami „uprawnień pracowników związanych z rodzicielstwem”.

Art. 4. W ustawie z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych (Dz. U. z 2001 r. Nr 79, poz. 854 i Nr 100, poz. 1080) wprowadza się następujące zmiany:

- 1) po art. 26 dodaje się art. 26¹ w brzmieniu:

„Art. 26¹. 1. W razie przejścia zakładu pracy lub jego części na nowego pracodawcę, dotychczasowy i nowy pracodawca są obowiązani do poinformowania na piśmie działających u każdego z nich zakładowych organizacji związkowych o przewidywanym terminie tego przejścia, jego przyczynach, prawnych, ekonomicznych oraz socjalnych skutkach dla swoich pracowników, a także zamierzonych działaniach dotyczących warunków zatrudnienia tych pracowników, w szczególności warunków pracy, płacy i przekwalifikowania.

2. Informacje, o których mowa w ust. 1, dotychczasowy i nowy pracodawca są obowiązani przekazać co najmniej na 30 dni przed przewidywanym terminem przejścia zakładu pracy lub jego części.
3. Jeżeli dotychczasowy lub nowy pracodawca zamierza podjąć działania dotyczące warunków zatrudnienia pracowników, jest obowiązany do podjęcia negocjacji z zakładowymi organizacjami związkowymi w celu zawarcia porozumienia w tym zakresie, w terminie nie dłuższym niż 30 dni od

dnia przekazania informacji o tych działaniach.

4. W razie niezawarcia porozumienia w terminie, o którym mowa w ust. 3, z powodu niemożności uzgodnienia przez strony jego treści, pracodawca samodzielnie podejmuje działania w sprawach dotyczących warunków zatrudnienia pracowników, uwzględniając ustalenia dokonane z zakładowymi organizacjami związkowymi w toku negocjacji nad zawarciem porozumienia.

5. Przepisy ust. 3 i 4 nie mają zastosowania, gdy tryb dokonania działań dotyczących warunków zatrudnienia pracowników, jakie zamierza podjąć pracodawca, określają odrębne przepisy.”;

- 2) w art. 35 w ust. 1 pkt 4 otrzymuje brzmienie:

„4) nie dopełnia obowiązków określonych w art. 26¹, 33¹ i 34¹”.

Art. 5. W ustawie z dnia 1 grudnia 1994 r. o zasiłkach rodzinnych, pielęgnacyjnych i wychowawczych (Dz. U. z 1998 r. Nr 102, poz. 651, Nr 106, poz. 668 i Nr 162, poz. 1118, z 1999 r. Nr 60, poz. 636 i Nr 110, poz. 1256, z 2000 r. Nr 104, poz. 1104 oraz z 2001 r. Nr 122, poz. 1349) w art. 30a dotychczasową treść oznacza się jako ust. 1 i dodaje się ust. 2 w brzmieniu:

„2. W okresie równoczesnego korzystania z urlopu wychowawczego przez oboje rodziców lub opiekunów dziecka zasiłek wychowawczy wypłaca się tylko jednemu z nich.”

Art. 6. W ustawie z dnia 14 grudnia 1994 r. o zatrudnieniu i przeciwdziałaniu bezrobociu (Dz. U. z 2001 r. Nr 6, poz. 56, Nr 42, poz. 475, Nr 89, poz. 973, Nr 100, poz. 1080 i Nr 122, poz. 1323) wprowadza się następujące zmiany:

- 1) w art. 4 w ust. 4 w pkt 10 kropkę zastępuje się przecinkiem i dodaje się pkt 11 w brzmieniu:

„11) realizuje zadania instytucji właściwej do informowania obywateli państw Unii Europejskiej o minimalnych warunkach zatrudnienia pracowników na obszarze Rzeczypospolitej Polskiej.”;

- 2) w art. 5 w ust. 1 w pkt 11 kropkę zastępuje się przecinkiem i dodaje się pkt 12 w brzmieniu:

„12) realizacja zadań instytucji właściwej do informowania obywateli państw Unii Europejskiej o minimalnych warunkach zatrudnienia pracowników na obszarze Rzeczypospolitej Polskiej.”;

- 3) w art. 66 po pkt 2 dodaje się pkt 3 w brzmieniu:

„3) ze względu na płeć, wiek, niepełnosprawność, rasę, narodowość, przekonania, zwłaszcza polityczne lub religijne, przynależność związkową

— odmówi zatrudnienia kandydata na wolnym miejscu zatrudnienia lub miejscu przygotowania zawodowego,”.

Art. 7. Do czasu wydania przepisów wykonawczych przewidzianych w ustawie, o której mowa w art. 1, zachowują moc dotychczasowe przepisy wykonawcze w zakresie, w jakim nie są sprzeczne z ustawą, nie dłużej jednak niż przez okres 6 miesięcy od dnia wejścia w życie niniejszej ustawy.

Art. 8. Ustawa wchodzi w życie z dniem 1 stycznia 2002 r., z wyjątkiem art. 1 pkt 7 i art. 6 pkt 1 i 2, które wchodzi w życie z dniem uzyskania przez Rzeczpospolitą Polską członkostwa w Unii Europejskiej.

Prezydent Rzeczypospolitej Polskiej: *A. Kwaśniewski*

1406

USTAWA

z dnia 24 sierpnia 2001 r.

o dopłatach do oprocentowania kredytów udzielanych lekarzom, lekarzom stomatologom, pielęgniarkom, położnym i technikom medycznym oraz o umarzeniu tych kredytów.

Art. 1. Ustawa określa zasady stosowania dopłat ze środków budżetu państwa do oprocentowania kredytów udzielanych przez banki na adaptację pomieszczeń, zakup wyposażenia, aparatury lub sprzętu medycznego oraz środków transportu, służących prowadzeniu:

- 1) indywidualnej praktyki lekarskiej, indywidualnej specjalistycznej praktyki lekarskiej, indywidualnej praktyki pielęgniarek, indywidualnej praktyki położnych, indywidualnej specjalistycznej praktyki pielęgniarek, indywidualnej specjalistycznej praktyki położnych, grupowej praktyki lekarskiej, grupowej praktyki pielęgniarek, grupowej praktyki położnych albo

- 2) niepublicznego zakładu opieki zdrowotnej

— zwanych dalej „dopłatami”, oraz warunki umarzenia tych kredytów.

Art. 2. Dopłaty stosuje się do oprocentowania kredytów udzielanych przez banki lekarzom, lekarzom stomatologom, pielęgniarkom, położnym i technikom medycznym, zwanym dalej „kredytobiorcami”, jeżeli:

- 1) rozwiązano z nimi umowę o pracę w publicznym zakładzie opieki zdrowotnej po dniu 31 lipca 1997 r. z przyczyn dotyczących pracodawcy albo
- 2) są zatrudnieni w publicznym zakładzie opieki zdrowotnej w dniu wejścia w życie ustawy i złożą pisemne oświadczenie o gotowości rozwiązania umowy o pracę, z zastrzeżeniem art. 8 ust. 1 pkt 2, oraz
- 3) nie nabyli uprawnień do świadczeń emerytalno-rentowych.

Art. 3. 1. Dopłaty i umorzenia są finansowane ze środków budżetu państwa w granicach kwot określonych w ustawie budżetowej.

2. Dopłaty są stosowane do oprocentowania kredytów udzielanych przez Bank Gospodarstwa Krajowego oraz przez inne banki, które zawarły z Bankiem Gospodarstwa Krajowego umowy, określające w szczególności zasady korzystania ze środków budżetu państwa na cele określone w ustawie oraz wskazujące terminy i formy przekazywania zapotrzebowań na środki finansujące dopłaty i umorzenia.

3. Dopłaty stanowią kwotę odsetek będącą różnicą między kwotą odsetek wyliczoną przy zastosowaniu stopy procentowej określonej w umowie kredytowej a kwotą odsetek spłaconych bankom przez kredytobiorców, przy czym wysokość odsetek spłaconych przez kredytobiorcę wynosi 0,5 stopy redyskontowej weksli przyjmowanych do redyskonta przez Narodowy Bank Polski.

Art. 4. 1. Banki, o których mowa w art. 3 ust. 2, umarzają 20% udzielonego kredytu po terminowej spłacie 80% kapitału oraz należnych odsetek, w przypadku gdy zachodzi jeden z wymienionych warunków:

- 1) kredytobiorca, prowadzący indywidualną praktykę lekarską, indywidualną specjalistyczną praktykę lekarską, indywidualną praktykę pielęgniarek, indywidualną praktykę położnych, indywidualną specjalistyczną praktykę pielęgniarek, indywidualną specjalistyczną praktykę położnych, przez okres nie krótszy niż 3 lata zatrudniać będzie, w przeliczeniu na pełny wymiar czasu pracy, co najmniej jednego pracownika,