

Spis Treści

1. KOMUNIKATY

Wsparcie kształcenia podyplomowego pielęgniarek i położnych. Plan kursów organizowanych przez OIPiPZS	2 – 4
Konkursy na stanowiska kierownicze	4
Współczynniki pracy	5
Pismo NIPiP do Ministra Zdrowia dotyczące sposobu ustalania najniższego wynagrodzenia zasadniczego niektórych pracowników zatrudnionych w podmiotach leczniczych wraz z odpowiedzią	6 – 9
Stanowisko nr 62 Prezydium NRPiP z dnia 2 sierpnia 2022r. w sprawie zaleceń i wytycznych w sprawie sposobu ustalania najniższego wynagrodzenia zasadniczego pielęgniarek i położnych zatrudnionych w podmiotach leczniczych po 1 lipca 2022r.	10 – 14
Stanowisko Okręgowej Rady Pielęgniarek i Położnych Ziemi Sieradzkiej z dnia 15 września 2022 r. w sprawie nieprzestrzegania przez niektóre podmioty lecznicze zapisów ustawy z dnia 8 czerwca 2017r. dotyczących sposobu ustalania najniższego wynagrodzenia zasadniczego pielęgniarek i położnych zatrudnionych w podmiotach leczniczych po 1 lipca 2022 roku.	15 – 16
Odpowiedzi na pytania związane z ustawą o sposobie ustalania najniższego wynagrodzenia zasadniczego niektórych pracowników zatrudnionych w podmiotach leczniczych	16 – 22
Informacja z Ministerstwa Zdrowia w sprawie uruchomienia nowego Systemu Monitorowania Kształcenia Pracowników Medycznych (SMK2)	23 – 25
Komunikat Ministra Zdrowia dotyczący nowych wzorów praw wykonywania zawodu	26
Pismo z CKPPiP w sprawie przekazania opinii odnośnie usunięcia warunku zobowiązującego pielęgniarke, położną do przedłożenia zaświadczeń o ukończonych kursach specjalistycznych przed przystąpieniem do egzaminu państwowego	27 – 29
Komunikat w sprawie obowiązku aktualizacji danych w rejestrze pielęgniarek i położnych	29
Komunikat dla osób prowadzących działalność leczniczą (indywidualne i grupowe praktyki)	30
Uchwała NRPiP w sprawie treści pieczętki pielęgniarki lub położnej	31
IV edycja ogólnopolskiej konferencji „Opieka długoterminowa w Polsce – dzisiaj i jutro”	32
2. Z ŻAŁOBNEJ KARTY	33 – 35

Wsparcie kształcenia podyplomowego pielęgniarek i położnych

nr POWR.07.01.00-00-0004/22 w ramach Działania 7.1 Oś priorytetowa VII Wsparcie REACT-EU dla obszaru zdrowia Programu Operacyjnego Wiedza Edukacja Rozwój 2014-2020 współfinansowanego ze środków Europejskiego Funduszu Społecznego.



Od lewej: Barbara Piecyk – Skarbnik ORPiPZS, Zofia Małas – Prezes NRPiP, Danuta Adamek – Skarbnik NRPiP, Hanna Malik – Wiceprzewodnicząca ORPiPZS

Projekt jest realizowany przez Naczelną Izbę Pielęgniarek i Położnych. Głównym celem projektu jest podniesienie kwalifikacji zawodowych pielęgniarek i położnych z całego kraju w okresie do 31 grudnia 2023 r. Wsparciem w ramach projektu zostanie objętych 35 000 kobiet i mężczyzn w zawodach pielęgniarki i położnej. Projekt realizowany w partnerstwie Naczelnej Izby Pielęgniarek i Położnych z Centrum Kształcenia Podyplomowego Pielęgniarek i Położnych.

Okręgowa Izba Pielęgniarek i Położnych Ziemi Sieradzkiej podpisała umowę z Naczelną Izbą Pielęgniarek i Położnych na kształcenie podyplomowe pielęgniarek i położnych w ramach ww. Projektu. W związku z tym przeprowadzi następujące kursy:

- 1. Kurs specjalistyczny: „Wywiad i badanie fizykalne” dla pielęgniarek i położnych - wrzesień 2022 r.**
- 2. Kurs specjalistyczny: „Resuscytacja krążeniowo - oddechowa” dla pielęgniarek i położnych - listopad 2022r.**

Ww. kursy będą realizowane **bezpłatnie** dla członków Okręgowej Izby Pielęgniarek i Położnych Ziemi Sieradzkiej.

W dniu 13 września 2022r. ruszył kurs specjalistyczny „Wywiad i badanie fizykalne” w ramach Projektu organizowany przez Okręgową Izbę Pielęgniarek i Położnych Ziemi Sieradzkiej i potrwa do 4 listopada 2022r.



Prognoza szkoleń na 2023 rok :

- 1. Kurs specjalistyczny: „Wywiad i badanie fizykalne” dla pielęgniarek i położnych - styczeń 2023r.**
- 2. Kurs specjalistyczny: „Komunikacja interpersonalna w pielęgniarstwie” – marzec i wrzesień 2023r.**
- 3. Kurs specjalistyczny: „Wykonywanie i interpretacja zapisu elektrokardiograficznego u dorosłych” – maj 2023r.**
- 4. Kurs specjalistyczny: „Pielęgnowanie pacjenta dorosłego wentylowanego mechanicznie” – październik 2023r.**

Osoby chętne do uczestnictwa w danym kursie proszone są o kontakt z Panią Anną Kuleszą pod nr telefonu 43 827 58 55 lub 506 173 344.

Konkursy na stanowiska kierownicze w podmiotach leczniczych

Przedstawiciele Okręgowej Rady Pielęgniarek i Położnych Ziemi Sieradzkiej uczestniczyli w posiedzeniach Komisji Konkursowych. W związku z przeprowadzonymi postępowaniami konkursowymi stanowiska kierownicze objęły:

Pani mgr Marzena Stępień – stanowisko Pielęgniarki Oddziałowej Bloku Operacyjnego Szpitala Wojewódzkiego im. Prymasa Kardynała Stefana Wyszyńskiego w Sieradzu.

Pani mgr Ilona Słojewska – stanowisko Pielęgniarki Oddziałowej Oddziału Otorynolaryngologicznego Szpitala Wojewódzkiego im. Prymasa Kardynała Stefana Wyszyńskiego w Sieradzu.

Okręgowa Rada Pielęgniarek i Położnych Ziemi Sieradzkiej serdecznie gratuluje, życzy wielu sukcesów i satysfakcji z realizacji zadań przewidzianych na objętym stanowisku.



Gratulujemy

WSPÓLCZYNNIKI PRACY

Lp.	Grupy zawodowe według kwalifikacji wymaganych na zajmowanym stanowisku	Współczynnik pracy	Wartość kwotowa do od 01.07.2022 (kwota bazowa 5662,53 zł)
1	Lekarz albo lekarz dentysta ze specjalizacją	1,45	8 210,67 zł
2	Farmaceuta, fizjoterapeuta, diagnosta laboratoryjny, psycholog kliniczny, inny pracownik wykonujący zawód medyczny inny niż określony w lp. 1, 3 i 4 z wymaganym wyższym wykształceniem na poziomie magisterskim i specjalizacją, pielęgniarka z tytułem zawodowym magister pielęgniarstwa albo położna z tytułem magister położnictwa z wymaganą specjalizacją w dziedzinie pielęgniarstwa lub w dziedzinie mającej zastosowanie w ochronie zdrowia	1,29	7 304,66 zł
3	Lekarz albo lekarz dentysta, bez specjalizacji	1,19	6 738,41 zł
4	Stażysta	0,95	5 379,40 zł
5	Farmaceuta, fizjoterapeuta, diagnosta laboratoryjny, pielęgniarka, położna, technik elektroradiolog, psycholog, inny pracownik wykonujący zawód medyczny inny niż określony w lp. 1-4 z wymaganym wyższym wykształceniem na poziomie magisterskim; pielęgniarka, położna z wymaganym wyższym wykształceniem (studia I stopnia) i specjalizacją, albo pielęgniarka, położna ze średnim wykształceniem i specjalizacją	1,02	5 775,78 zł
6	Fizjoterapeuta, pielęgniarka, położna, ratownik medyczny, technik elektroradiolog, inny pracownik wykonujący zawód medyczny inny niż określony w lp. 1-5 z wymaganym wyższym wykształceniem na poziomie studiów I stopnia; fizjoterapeuta, ratownik medyczny, technik analityki medycznej, technik elektroradiolog z wymaganym średnim wykształceniem albo pielęgniarka albo położna z wymaganym średnim wykształceniem, która nie posiada tytułu specjalisty w dziedzinie pielęgniarstwa lub dziedzinie mającej zastosowanie w ochronie zdrowia	0,94	5 322,78 zł
7	Inny pracownik wykonujący zawód medyczny inny niż określony w lp. 1-6 z wymaganym średnim wykształceniem oraz opiekun medyczny	0,86	4 869,78 zł
8	Pracownik działalności podstawowej, inny niż pracownik wykonujący zawód medyczny z wymaganym wykształceniem wyższym	1	5 662,53 zł
9	Pracownik działalności podstawowej, inny niż pracownik wykonujący zawód medyczny z wymaganym wykształceniem średnim	0,78	4 416,77 zł
10	Pracownik działalności podstawowej, inny niż pracownik wykonujący zawód medyczny z wymaganym wykształceniem poniżej średniego	0,65	3 680,64 zł



NACZELNA IZBA PIELEŃNIAREK I POŁOŻNYCH

02-757 Warszawa, ul. Pory 78, lok. 10, tel.: 22 327 61 61, fax 22 327 61 60
www.nipip.pl, e-mail: nipip@nipip.pl

NIPiP-NRPIP-DS.015.159.2022

Warszawa, dnia 14 lipca 2022 r.

Pan

Adam Niedzielski

Minister Zdrowia

Szanowny Panie Ministrze

W związku z wejściem w życie ustawy z dnia 26 maja 2022 r. o zmianie ustawy o sposobie ustalania najniższego wynagrodzenia zasadniczego niektórych pracowników zatrudnionych w podmiotach leczniczych oraz niektórych innych ustaw, przekazujemy dokumenty, jakie dotarły do Naczelnej Izby Pielęgniarek i Położnych i pochodzą od podmiotów leczniczych świadczących opiekę medyczną w ramach POZ zrzeszonych w tzw. Porozumieniu Zielonogórskim – federacji związków pracodawców ochrony zdrowia.

Są to dokumenty, które w sposób jednoznaczny potwierdzają zamiar ww. podmiotów niekorzystnego dla pielęgniarek zaszeregowania ich do grup zawodowych na podstawie nowych przepisów.

W związku z powyższym konieczny stał się **niniejszy wniosek o wydanie pilnej wykładni nowych przepisów**, aby zablokować podobne praktyki podmiotów leczniczych i próby szerzenia opinii, które są – w co niezłomnie wierzymy - niezgodne z intencjami ustawodawcy. W trakcie bowiem procesu legislacyjnego byliśmy zapewniani o korzystnej dla pielęgniarek i położnych wykładni nowych przepisów. Jednocześnie wyrażaliśmy obawy co do możliwych praktyk i wykładni zgłaszając stosowne uwagi do projektu rzeczonyj ustawy. Niestety, jesteśmy świadkami sytuacji, w której najczarniejszy scenariusz zaczyna się spełniać. Wbrew założeniom nowych przepisów, pracodawcy rozpoczęli właśnie proces przygotowania się do ich obejścia, aby niekorzystnie zaszeregowywać pielęgniarki i położne do określonych grup zawodowych.

I tak w dokumencie „Płace minimalne w ochronie zdrowia – wyjaśnienia dodatkowe” czytamy:



Rok 2021 rokiem samorządu pielęgniarek i położnych

Strona 1 z 1

„Ustawa szereguje grupy zawodowe pracowników według kwalifikacji wymaganych na zajmowanym stanowisku, a nie według kwalifikacji, którymi legitymuje się dany pracownik. To oznacza, że niezależnie od tego, jakie wykształcenie czy specjalizacje ma dana pielęgniarka, kluczowe dla jej zaszeregowania jest ustalenie, jakie wymogi dla niej określa przepis prawa bądź wewnętrzne unormowania pracodawcy.

(...) pielęgniarka POZ nie musi być kwalifikowana do grupy 2 w tabeli stanowiącej załącznik do ustawy (w tej grupie ustawa o najniższym wynagrodzeniu przewiduje wymóg tytułu zawodowego magistra oraz specjalizacji – z przytoczonego przepisu ustawy o poz zaś wynika, iż wystarczający jest sam tytuł zawodowy magistra, ewentualnie sama specjalizacja bez tytułu zawodowego magistra, nie ma potrzeby kumulacji tych kwalifikacji), wystarczająca będzie kwalifikacja do grupy 6 (pielęgniarka która ma jedynie kurs kwalifikacyjny w dziedzinie pielęgniarstwa rodzinnego).(...)

Czy ustawa obliguje do podwyższenia wynagrodzeń? Nie, ustawa wprowadza jedynie nowe stawki minimalnego wynagrodzenia zasadniczego, jeśli pracownicy danego podmiotu mają te stawki na wyższym poziomie, nie ma obowiązku podwyższania ich wynagrodzeń”.

Tolerowanie i przyzwolenie na taką dowolność w stosowaniu nowych przepisów doprowadzi (ponownie) do rosnącego niezadowolenia w środowisku pielęgniarek i położnych oraz wrażenia zastosowania fortelu przez Ministra, przy projektowaniu ww. przepisów.

Mając powyższe na uwadze zwracamy się jak na wstępie oczekując zdecydowanych działań w zablokowaniu tego typu praktyk i opinii, bowiem narażają one na szwank dobre imię Ministra oraz spokój społeczny.

Załączniki:

1. Płace minimalne w ochronie zdrowia – wyjaśnienia dodatkowe;
2. Wzór aneksu do umowy o pracę.

Z wyrazami szacunku

Wiceprezes NRPiP


Mariola Łodzińska

Do wiadomości:

Piotr Bromber - Podsekretarz Stanu w Ministerstwie Zdrowia

Strona 2 z 2



Ministerstwo Zdrowia
Podsekretarz Stanu
Piotr Bromber

Warszawa, 04 sierpnia 2022 r.

DSW.0212.52.2022.PJ

Pani
Mariola Łozińska
Wiceprezes
Naczelnej Rady Pielęgniarek
i Położnych

Szanowna Pani Prezes,

W odpowiedzi na pismo z dnia 14 lipca br., znak: NIPiP-NRPIP-DS.015.159.2022, w sprawie realizacji ustawy z dnia 26 maja 2022 r. o zmianie ustawy o sposobie ustalania najniższego wynagrodzenia zasadniczego niektórych pracowników zatrudnionych w podmiotach leczniczych oraz niektórych innych ustaw (Dz.U. poz. 1352) uprzejmie proszę o przyjęcie poniższych wyjaśnień.

Przede wszystkim należy zauważyć, że od samego początku obowiązywania ustawy regulującej sposób ustalania najniższego wynagrodzenia zasadniczego niektórych pracowników zatrudnionych w podmiotach leczniczych podział na grupy zawodowe w załączniku do ustawy oparty był na kwalifikacjach wymaganych na zajmowanym stanowisku. Wspomniana wyżej nowelizacja z dnia 26 maja 2022 r. nie wprowadziła żadnych zmian w tym zakresie.

Przypisując pracowników do określonej grupy zawodowej z załącznika do przedmiotowej ustawy pracodawca zobowiązany jest uwzględnić kwalifikacje wymagane na poszczególnych stanowiskach pracy w podmiocie leczniczym, a proces decyzyjny w tym zakresie musi odbywać się w granicach powszechnie obowiązujących przepisów prawa. Pracodawca obowiązany jest więc m.in. uwzględniać wymagane kwalifikacje dla określonych stanowisk pracy określone w rozporządzeniu Ministra Zdrowia wydanym na

Ministerstwo Zdrowia Telefon: +48 22 634 94 04
ul. Miodowa 15 Fax: +48 831 21 66
00-952 Warszawa e-mail: kancelaria@mz.gov.pl
www.gov.pl/zdrowie

wiepodlega



podstawie art. 50 ust. 5 ustawy o działalności leczniczej oraz w rozporządzeniach wydanych na mocy art. 31 d ustawy o świadczeniach opieki zdrowotnej finansowanych ze środków publicznych. Przepisy ustawy nie wyłączają również w żadnym zakresie obowiązku pracodawcy brania pod uwagę przy ustalaniu wysokości wynagrodzeń ogólnych zasad prawa pracy określających kryteria obowiązujące przy ustalaniu wynagrodzeń, kreujących zakaz dyskryminacji w wynagradzaniu (art. 18^{3c} Kodeksu pracy), czy też nakazujących brać pod uwagę kwalifikacje wymagane do wykonywania określonych czynności zawodowych na konkretnych stanowiskach pracy w danej placówce i ich wzajemnych relacji.

Jednocześnie informuję, że w przypadku stwierdzenia nieprawidłowości w zakresie realizacji przepisów regulujących ustalanie najniższego wynagrodzenia zasadniczego na poziomie nie niższym niż gwarantowany wspomnianą ustawą z dnia 26 maja 2022 r. istnieje możliwość skierowania wystąpienia do organów Państwowej Inspekcji Pracy, a ostatecznego rozstrzygnięcia może dokonywać sąd pracy.

Z poważaniem

Piotr Bromber

Podsekretarz Stanu

/dokument podpisany elektronicznie/

Stanowisko nr 62

Prezydium Naczelnej Rady Pielęgniarek i Położnych

z dnia 2 sierpnia 2022 r.

w sprawie zaleceń i wytycznych w sprawie sposobu ustalania najniższego wynagrodzenia zasadniczego pielęgniarek i położnych zatrudnionych w podmiotach leczniczych po 1 lipca 2022 roku.

Mając na uwadze wpływające do Naczelnej Rady Pielęgniarek i Położnych („NRPiP”) informacje o nieprawidłowościach w zakresie sposobu ustalania najniższego wynagrodzenia zasadniczego pielęgniarek i położnych zatrudnionych w podmiotach leczniczych związanych z wejściem w życie ustawy z dnia 26 maja 2022 r. o zmianie ustawy o sposobie ustalania najniższego wynagrodzenia zasadniczego niektórych pracowników zatrudnionych w podmiotach leczniczych oraz niektórych innych ustaw, NRPiP przedstawia poniższe zalecenia i wytyczne w zakresie prawidłowego stosowania przepisów ustawy z dnia 8 czerwca 2017 r. o sposobie ustalania najniższego wynagrodzenia zasadniczego niektórych pracowników zatrudnionych w podmiotach leczniczych:

1. Przepisy ustawy z dnia 8 czerwca 2017 r. o sposobie ustalania najniższego wynagrodzenia zasadniczego niektórych pracowników zatrudnionych w podmiotach leczniczych stosuje się do wszystkich pielęgniarek i położnych zatrudnionych w podmiotach leczniczych w ramach stosunku pracy.
2. Minimalne wynagrodzenie zasadnicze pielęgniarki lub położnej zatrudnionej w podmiocie leczniczym od dnia 1 lipca 2022 r. stanowi iloczyn współczynnika pracy określonego w załączniku do ustawy o sposobie ustalania najniższego wynagrodzenia i kwoty przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia brutto w gospodarce narodowej w roku 2021 ogłoszonego przez Prezesa Głównego Urzędu Statystycznego tj. kwoty 5662,53 złotych, przy czym współczynniki pracy winny zostać ustalone w następujący sposób:
 - a) pielęgniarka z tytułem zawodowym magister pielęgniarstwa albo położna z tytułem magister położnictwa z wymaganą specjalizacją w dziedzinie pielęgniarstwa lub w dziedzinie mającej zastosowanie w ochronie zdrowia – współczynnik 1,29 (grupa 2);
 - b) pielęgniarka, położna z wymaganym wyższym wykształceniem na poziomie magisterskim, pielęgniarka, położna z wymaganym wyższym wykształceniem (studia I stopnia) i specjalizacją, albo pielęgniarka, położna ze średnim wykształceniem i specjalizacją – współczynnik 1,02 (grupa 5);
 - c) pielęgniarka, położna z wykształceniem na poziomie studiów pierwszego stopnia (licencjat) oraz pielęgniarka albo położna z wymaganym średnim wykształceniem, która nie posiada tytułu specjalisty w dziedzinie pielęgniarstwa lub w dziedzinie mającej zastosowanie w ochronie zdrowia – współczynnik 0,94 (grupa 6).
3. Pracodawca nie jest uprawniony do samodzielnej, arbitralnej odmowy uznania kwalifikacji pielęgniarek i położnych w celu uniknięcia zaszeregowania pracowników do grupy zawodowej o wyższym współczynniku pracy.
4. Zasady ustalania najniższego wynagrodzenia zasadniczego określone w ustawie z dnia 8 czerwca 2017 r., w tym obowiązki kierowników podmiotów leczniczych wynikające z ustawy, stosuje się do wszystkich podmiotów

lecniczych, o których mowa w art. 4 ust. 1 ustawy o działalności leczniczej niezależnie od ich formy organizacyjno-prawnej, rodzaju wykonywanej działalności leczniczej, czy źródeł finansowania. Tym samym, do stosowania ustawy z dnia 8 czerwca 2017 r. zobowiązane są również podmioty lecznicze udzielające wyłącznie świadczeń komercyjnych, nie posiadające zawartego kontraktu z Narodowym Funduszem Zdrowia, jak również podmioty lecznicze nie wykonujące działalności w rodzaju świadczenia szpitalne.

5. Uprawnienia pracownicze wynikające z ustawy z dnia 8 czerwca 2017 r., przysługują wszystkim pielęgniarkom i położnym pozostającym w stosunku pracy w podmiocie leczniczym, w tym również osobom przebywającym na zwolnieniu lekarskim lub urlopie macierzyńskim (ojcowskim).
6. NRPIP rekomenduje, aby wszystkie przypadki niestosowania się pracodawców do postanowień ustawy z dnia 8 czerwca 2017 r. o sposobie ustalania najniższego wynagrodzenia zasadniczego niektórych pracowników zatrudnionych w podmiotach leczniczych zgłaszane były do właściwej ze względu na miejsce wykonywania pracy Państwowej Inspekcji Pracy, a w przypadku podmiotów leczniczych działających w formie samodzielnego publicznego zakładu opieki zdrowotnej, jednostki budżetowej albo jednostki wojskowej – do właściwego podmiotu tworzącego.

Uzasadnienie

Naczelna Rada Pielęgniarek i Położnych z niepokojem obserwuje przypadki nieprawidłowości w sposobie ustalania najniższego wynagrodzenia zasadniczego pielęgniarek i położnych o różnym poziomie wykształcenia i kwalifikacji, zatrudnionych w podmiotach leczniczych w związku z wejściem w życie ustawy z dnia 26 maja 2022 r. o zmianie ustawy o sposobie ustalania najniższego wynagrodzenia zasadniczego niektórych pracowników zatrudnionych w podmiotach leczniczych oraz niektórych innych ustaw.

NRPIP krytycznie ocenia praktyki osób zarządzających podmiotami leczniczymi polegające na nieprawidłowym zaliczaniu pielęgniarek i położnych do grup zawodowych wskazanych w załączniku do ustawy z dnia 8 czerwca 2017 r. o sposobie ustalania najniższego wynagrodzenia zasadniczego niektórych pracowników zatrudnionych w podmiotach leczniczych, skutkującą stosowaniem niższych współczynników pracy, a w konsekwencji niższego, niż należne, wynagrodzenia zasadniczego.

Nie powinno budzić jakichkolwiek wątpliwości, że pielęgniarkom i położnym, które posiadają dodatkowe kwalifikacje, jak specjalizacje, tytuł magistra pielęgniarstwa lub położnictwa należy przyznać współczynnik pracy 1,02 lub 1,29. I nie można dokonać wypowiedzenia zmieniającego po to, aby zastosować współczynnik pracy 0,94 w miejsce 1,02 i 1,29 uznając, że pracodawcy nie są potrzebne większe kwalifikacje. Byłoby to wbrew założeniom ustawodawcy oraz zasadom logicznego myślenia. Trudno bowiem oczekiwać od jakiegokolwiek specjalisty w jakiegokolwiek dziedzinie, że nie będzie korzystał z wiedzy którą posiadał zdobywając dodatkowe wykształcenie, a ograniczy się do wykorzystania przy wykonywaniu pracy tylko tej części wiedzy i kompetencji, która wystarcza na objęcie go najniższym współczynnikiem pracy.

Należy przypomnieć, że wszystkie podmioty wykonujące działalność leczniczą, w tym podmioty lecznicze, zobowiązane są do udzielania świadczeń zdrowotnych odpowiadających wskazaniom aktualnej **wiedzy medycznej** (art. 6 ust. 1 ustawy z

dnia 6 listopada 2008 r. o prawach pacjenta i Rzeczniku Praw Pacjenta). Z kolei pielęgniarki i położne zobowiązane są wykonywać zawód z należytą starannością, dbałością o bezpieczeństwo pacjenta, oraz ze wskazaniem **aktualnej wiedzy medycznej** ciąży na pielęgniarkach i położnych (art. 11 ust. 1 ustawy z dnia 15 lipca 2011 r. o zawodach pielęgniarki i położnej). Powyższe normy mają charakter **bezwzględnie obowiązujący** i kierownicy podmiotów leczniczych zobowiązani są do ich bezwarunkowego przestrzegania.

Podkreślenia wymaga, że z obowiązkiem wykonywania zawodu i udzielania świadczeń zdrowotnych zgodnie ze wskazaniem aktualnej wiedzy medycznej ściśle skorelowany jest, nałożony przez ustawodawcę w art. 61 ust. 1 ustawy o zawodach, **obowiązek stałego aktualizowania swojej wiedzy** i umiejętności zawodowych oraz prawo do doskonalenia zawodowego w różnych rodzajach kształcenia podyplomowego.

W kontekście powyższych regulacji nie należy zapominać, że podmioty lecznicze obowiązane są do zatrudniania pracowników posiadających kwalifikacje **odpowiednie do zajmowanego stanowiska** (art. 50 ust. 4 ustawy o działalności leczniczej). Sam zatem fakt zatrudnienia pielęgniarki lub położnej posiadającej określone kwalifikacje zawodowe (np. specjalizacja) na określonym stanowisku jest tożsamy z koniecznością uznania, że kwalifikacje te są odpowiednie (wymagane) do pracy na tym stanowisku.

Odnosząc powyższe do treści załącznika do ustawy z dnia 8 czerwca 2017 r. wskazać należy, że, zgodnie z wolą ustawodawcy, współczynnik pracy jest przypisany danemu wykształceniu, które **zostało nabyte** przez pielęgniarkę lub położną. Dlatego też w treści załącznika do Ustawy ustawodawca posługuje się sformułowaniami:

- „pielęgniarka, która **uzyskała** tytuł specjalisty”,
- „pielęgniarka **z tytułem** zawodowym magister pielęgniarstwa”,
- „położna **z tytułem** magister położnictwa”.

Ustawa wprost zatem odnosi się do kwalifikacji posiadanych – ustawodawca wyraźnie więc powiązał w tej Ustawie wysokość współczynnika oraz kwalifikacji posiadanych przez pielęgniarkę lub położną.

Z uzasadnienia do projektu Ustawy wynika wprost, że celem jej wejścia w życie było zapewnienie pacjentom profesjonalnej kadry medycznej, a tym samym odpowiedniego poziomu bezpieczeństwa zdrowotnego.

Ustawa ma na celu premiowanie i promowanie poprzez wyższe współczynniki pracy kadrę medyczną o wyższych kwalifikacjach. Dzięki czemu wzrasta poziom bezpieczeństwa zdrowotnego a pacjentom zapewniony jest dostęp do profesjonalnej kadry medycznej.

Co istotne, powyższe leży też w interesie samych pracodawców – podmiotów leczniczych, które to odpowiadają za szkody będące następstwem udzielania świadczeń zdrowotnych albo niezgodnego z prawem zaniechania udzielania świadczeń zdrowotnych.

Zatem, jeżeli podmiot leczniczy będzie kreował sytuacje, w których pacjentami będą zajmować się pielęgniarki i położne, którym nie uznaje się nabytych, wyższych kwalifikacji twierdząc autorytarnie, że nie są one wymagane, to nie tylko cel Ustawy nie będzie realizowany, ale przede wszystkim podmiot leczniczy naraża się na większe ryzyko wystąpienia błędów medycznych i odpowiedzialności

odszkodowawczej. Winnymi i odpowiedzialnymi za taką sytuację będą bezpośrednio kierownicy podmiotów leczniczych, którzy doprowadzą do degradacji kadry medycznej poprzez nieuznawanie kwalifikacji i nienależyte wynagradzanie profesjonalnej kadry medycznej.

Jeśli pracownik nie otrzyma wynagrodzenia odpowiadającego posiadanemu wykształceniu, kompetencjom, nabytym kwalifikacjom, to nie ma obowiązku korzystania z posiadanej wiedzy, skoro nie jest ona wymagana przez podmiot leczniczy na danym stanowisku. Wtedy, podmiot leczniczy z przyczyn przez siebie zawinionych – nie stosowanie w sposób należyty zapisów Ustawy – doprowadzi do ziszczenia się swojej odpowiedzialności za zwiększone ryzyko wystąpienia błędów medycznych.

Podkreślenia nadto wymaga, że, stosownie do m.in. 13 Kodeksu pracy, pracownik ma prawo do godziwego wynagrodzenia za pracę. Należy uwzględnić jaki – w najnowszym orzecznictwie sądów – jest wzorzec godziwego wynagrodzenia za pracę. Otóż wyjaśnił to chociażby Sąd Apelacyjny w Warszawie w wyroku z dnia 29 stycznia 2021 r. (13ygn.. Akt III Aua 1286/19) wskazując: Wzorzec godziwego wynagrodzenia, który czyni zadość ekwiwalentności zarobków do rodzaju i charakteru świadczonej pracy oraz posiadanych przez pracownika doświadczenia i kwalifikacji zawodowych będzie uwzględniał, między innymi, takie czynniki, jak: siatka wynagrodzeń obowiązująca w zakładzie pracy; średni poziom wynagrodzeń za taki sam lub podobny charakter świadczonej pracy w danej branży; wykształcenie; zakres obowiązków; odpowiedzialność materialna oraz dyspozycyjność.

Wysokość wynagrodzenia jest zatem wypadkową m.in. wykształcenia, którego nie da się obniżyć poprzez twierdzenie, iż nie jest ono wymagane.

Wypowiedzenia zmieniające dokonywane przez kierowników podmiotów leczniczych pielęgniarcom i położnym, którym oferuje się niższy współczynnik pracy (0,94) pomimo posiadania wykształcenia właściwego dla współczynników 1,02 lub 1,29 **są nieważne** jako mające na celu obejście ustawy (art. 18 k.p. i art. 58 § 1 k.c. w zw. z art. 300 k.p.).

Przepisy Ustawy bowiem nie wyłączają stosowania przepisów ogólnych ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy, a zatem i stosowania Kodeksu cywilnego poprzez bezpośrednie odwołanie w art. 300 Kodeksu pracy do Kodeksu cywilnego. Powyższe skutkuje tym, że nie tylko pielęgniarka i położna, która otrzyma wypowiedzenie zmieniające warunki pracy/płacy ma prawo:

- Odmówić zaproponowanych, nowych warunków pracy i płacy;
- Przez okres wypowiedzenia należy jej się dotychczasowe wynagrodzenie;
- Dochodzić odszkodowania za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę, gdy nie przyjmie nowych warunków;
- Dochodzić odprawy w związku z tym, że rozwiązanie umowy o pracę nastąpiło z przyczyn dotyczących pracodawcy;

ale także ma prawo żądać uznania wypowiedzenia zmieniającego za nieważne na podstawie art. 58 § 1 Kodeksu cywilnego w zw. z art. 300 Kodeksu pracy. Czynność prawna sprzeczna z ustawą albo mająca na celu obejście ustawy jest bowiem nieważna. Nieważna jest też czynność prawna sprzeczna z zasadami współżycia społecznego.

Niewątpliwie Ustawa nie przyznaje podmiotom leczniczym uprawnienia do finansowego i zawodowego degradowania pielęgniarek i położnych w myśl jednostronnego decydowania, jakie kwalifikacje są wymagane na danym

stanowisku. A jeśli tak, to skoro do wejścia w życie Ustawy pielęgniarka i położna otrzymywała wynagrodzenie odpowiadające jej wykształceniu, to po wejściu w życie Ustawy nie ma żadnego powodu, aby stan powyższy uległ zmianie. Gdy tak się jednak stanie, jest to działanie mające na celu obejście Ustawy.

Przy podejmowaniu decyzji o przypisaniu pracowników do określonych grup wskazanych w załączniku do Ustawy pracodawcy winni kierować się postanowieniami ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy (Dz. U. z 2016 r. poz. 1666, z późn. zm.), dotyczące zasad ustalania wynagrodzenia za pracę, w tym w szczególności pamiętać, iż wynagrodzenie przysługujące konkretnemu pracownikowi może być wyższe niż najniższe wynagrodzenie zasadnicze i powinno odpowiadać w szczególności rodzajowi wykonywanej pracy i kwalifikacjom wymaganym przy jej wykonywaniu, a także uwzględniać ilość i jakość świadczonej pracy (art. 78 § 1 Kodeksu pracy).

Pracodawcy są zobowiązani do unikania praktyk dyskryminacyjnych. Przypomnieć należy, że zgodnie z art. 18^{3c} Kodeksu pracy, pracownicy mają prawo do jednakowego wynagrodzenia za jednakową pracę lub za pracę o jednakowej wartości, przy czym 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.

Jak wskazuje się w orzecznictwie Sądu Najwyższego „*prace jednakowe to prace takie same pod względem rodzaju, kwalifikacji koniecznych do ich wykonywania, warunków, w jakich są świadczone, a także ich ilości i jakości.*” (wyrok SN z 29.08.2017 r., I PK 269/16) Są to „*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.*” (wyrok SN z 3.06.2014 r. III PK 126/13)

Osoba, wobec której pracodawca naruszył zasadę równego traktowania w zatrudnieniu, ma prawo do odszkodowania w wysokości nie niższej niż minimalne wynagrodzenie za pracę (art. 18^{3d} Kodeksu pracy).

Mając powyższe na uwadze, NRPiP wyraża przekonanie i oczekuje od kierowników podmiotów leczniczych prawidłowego, zgodnego z literą prawa oraz intencją ustawodawcy, stosowania zasad ustalania najniższego wynagrodzenia pielęgniarek i położnych zatrudnionych w podmiotach leczniczych, a także zaniechania niezgodnych z prawem, godzących w prawa pracownicze personelu medycznego, a także narażających bezpieczeństwo prawne samych podmiotów leczniczych, praktyk polegających na nieuznawaniu posiadanych przez pielęgniarki położne kwalifikacji oraz niepodejmowaniu działań dyskryminacyjnych.

Sekretarz NRPiP
Joanna Walewander

Prezes NRPiP
Zofia Małas



Okręgowa Izba Pielęgniarek i Położnych Ziemi Sieradzkiej

Adres: 3-go Maja 7, 98-200 Sieradz,

☎/📠 0-43 827 58 55

e-mail: izba@oipipsieradz.pl

konto: PKO BP SA o/Sieradz 17 1020 4564 0000 5902 0046 9023

NIP: 827-113-01-09

Sieradz dnia 15.09.2022r.

Stanowisko

Okręgowej Rady Pielęgniarek i Położnych Ziemi Sieradzkiej

z dnia 15 września 2022 r.

w sprawie nieprzestrzegania przez niektóre podmioty lecznicze zapisów ustawy z dnia 8 czerwca 2017r. dotyczących sposobu ustalania najniższego wynagrodzenia zasadniczego pielęgniarek i położnych zatrudnionych w podmiotach leczniczych po 1 lipca 2022 roku.

Mając na uwadze wpływające do Okręgowej Rady Pielęgniarek i Położnych Ziemi Sieradzkiej informacje o nieprawidłowościach w zakresie sposobu ustalania najniższego wynagrodzenia zasadniczego pielęgniarek i położnych zatrudnionych w podmiotach leczniczych związanych z wejściem w życie ustawy z dnia 26 maja 2022r. o zmianie ustawy o sposobie ustalania najniższego wynagrodzenia zasadniczego niektórych pracowników zatrudnionych w podmiotach leczniczych oraz niektórych innych ustaw, ORPiPZS wyraża stanowczy sprzeciw wobec nieprzestrzegania przez niektóre podmioty lecznicze przepisów ustawy z dnia 8 czerwca 2017 r. o sposobie ustalania najniższego wynagrodzenia zasadniczego niektórych pracowników zatrudnionych w podmiotach leczniczych.

Przepisy ustawy z dnia 8 czerwca 2017 r. o sposobie ustalania najniższego wynagrodzenia zasadniczego niektórych pracowników zatrudnionych w podmiotach leczniczych stosuje się do wszystkich pielęgniarek i położnych zatrudnionych w podmiotach leczniczych w ramach stosunku pracy, w tym również do osób przebywających na zwolnieniu lekarskim lub urlopie macierzyńskim (ojcowskim).

Naszym zdaniem pielęgniarki i położne powinny być wynagradzane zgodnie z posiadanymi kwalifikacjami i przypisane do odpowiedniego współczynnika zawartego w ustawie.

Ustawodawca uzależnił wynagrodzenie od posiadanego wykształcenia, a nie od zajmowanego stanowiska.

Podkreślenia wymaga, że pielęgniarki i położne zgodnie z art. 61 ust. 1 ustawy o zawodach pielęgniarki i położnej mają obowiązek stałego aktualizowania swojej wiedzy i umiejętności zawodowych.

Wobec powyższego pracodawca nie może wymagać kwalifikacji niższych niż posiada pielęgniarka, położna i płacić wynagrodzenie według mniej korzystnego współczynnika przewidzianego przez ustawę z dnia 8 czerwca 2017 r. Nieprzestrzeganie przepisów może narazić pracodawcę na odpowiedzialność odszkodowawczą oraz o stosowanie praktyk dyskryminacyjnych.

Mając na uwadze powyższe ORPiPZS oczekuje od kierowników podmiotów leczniczych zgodnego z literą prawa zasad ustalania najniższego wynagrodzenia pielęgniarek i położnych zatrudnionych w podmiotach leczniczych.

Stanowisko przekazano do:

- Szpital Wojewódzki im. Prymasa Kardynała Stefana Wyszyńskiego w Sieradzu
- Zduńskowski Szpital Powiatowy w Zduńskiej Woli
- Szpitale Powiatowe Łask
- Poddębickie Centrum Zdrowia w Poddębicach
- Powiatowe Centrum Medyczne w Wieruszowie

Sekretarz Rady
Anna Kulesza

Przewodnicząca Rady
Anna Augustyniak

Odpowiedzi na pytania związane z ustawą o sposobie ustalania najniższego wynagrodzenia zasadniczego niektórych pracowników zatrudnionych w podmiotach leczniczych

1. Kto może być objęty ustawą z dnia 8 czerwca 2017 roku o sposobie ustalania najniższego wynagrodzenia zasadniczego niektórych pracowników zatrudnionych w podmiotach leczniczych?

Odp.:

Przepisy ustawy z dnia 8 czerwca 2017 r. o sposobie ustalania najniższego wynagrodzenia zasadniczego niektórych pracowników zatrudnionych w podmiotach leczniczych (dalej jako „Ustawa”) stosuje się do wszystkich pielęgniarek i położnych zatrudnionych w podmiotach leczniczych [w ramach stosunku pracy](#). Ustawa nie obejmuje pielęgniarek i położnych zatrudnionych na umowach cywilnoprawnych (tzw. kontraktach).

2. Jakie minimalne wynagrodzenie przysługuje pielęgniarce, położnej zatrudnionej na umowie o pracę w podmiocie leczniczym po 1 lipca 2022 r. ?

Odp.:

Minimalne wynagrodzenie zasadnicze pielęgniarki lub położnej zatrudnionej w podmiocie leczniczym od dnia 1 lipca 2022 r. stanowi iloczyn współczynnika pracy określonego w załączniku do ustawy o sposobie ustalania najniższego wynagrodzenia i kwoty przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia brutto w gospodarce narodowej w roku 2021 ogłoszonego przez Prezesa Głównego Urzędu Statystycznego tj. **kwoty 5.662,53 złotych**, przy czym współczynniki pracy winny zostać ustalone w następujący sposób:

- pielęgniarka z tytułem zawodowym magister pielęgniarstwa albo położna z tytułem magister położnictwa z wymaganą specjalizacją w dziedzinie pielęgniarstwa lub w dziedzinie mającej zastosowanie w ochronie zdrowia – **współczynnik 1,29** (grupa 2), wynagrodzenie 7 304,66 zł brutto;
- pielęgniarka, położna z wymaganym wyższym wykształceniem na poziomie magisterskim, pielęgniarka, położna z wymaganym wyższym wykształceniem (studia I stopnia) i specjalizacją, albo pielęgniarka, położna ze średnim wykształceniem i specjalizacją – **współczynnik 1,02** (grupa 5), wynagrodzenie 5 775,78 zł brutto;
- pielęgniarka, położna z wykształceniem na poziomie studiów pierwszego stopnia (licencjat) oraz pielęgniarka albo położna z wymaganym średnim wykształceniem, która nie posiada tytułu specjalisty w dziedzinie pielęgniarstwa lub dziedzinie mającej zastosowanie w ochronie zdrowia – **współczynnik 0,94** (grupa 6), wynagrodzenie 5 322,78 zł brutto.

3. Czy pracodawca może bez zgody pracownika dokonać zmiany grupy zawodowej np. na niższą?

Odp.:

Umowa o pracę jest umową dwustronna i wzajemną. Jej zmiany w drodze porozumienia pomiędzy stronami wymagają zgody dwóch stron. Jeśli pracodawca chce wprowadzić zmiany do umowy o pracę z pracownikiem (np. dokonać zaliczenia do niższej grupy zawodowej a tym samym zmniejszyć wynagrodzenie), a pracownik nie wyraża na nie zgody, to zobowiązany jest zastosować tryb wypowiedzenia zmieniającego, do którego stosuje się przepisy o wypowiedzeniu definitywnym. Co to oznacza? Jeśli pracownik zatrudniony jest na umowie na czas nieokreślony konieczne jest wskazanie przyczyny wypowiedzenia zmieniającego. Przyczyna ta zgodnie z utrwalonym orzecznictwem Sądu Najwyższego - musi być rzeczywista, prawdziwa, realna, niepozorna, nielakoniczna.

W wypowiedzeniu zmieniającym warunki pracy oprócz przyczyn pracodawca musi podać nowe propozycje pracy/płacy. Pracownik decyduje czy przyjmuje nowe warunki czy nie. Jeśli nie przyjmie, to w okresie wypowiedzenia nic się nie zmienia – pracodawca musi wypłacić wynagrodzenie dotychczasowe, a po okresie wypowiedzenia umowa się rozwiąże. Jednak – jeśli przyczyną wypowiedzenia były przyczyny leżące wyłącznie po stronie pracodawcy np. zmiany organizacyjne, które legły u podstaw zmiany warunków pracy to pracownik ma prawo do odprawy wynikającej w tzw. ustawy o zwolnieniach grupowych, która dotyczy też zwolnień indywidualnych. Odprawa ta wynosi:

- jednomiesięczne wynagrodzenie, jeżeli pracownik był zatrudniony u danego pracodawcy krócej niż 2 lata;
- dwumiesięczne wynagrodzenie, jeżeli pracownik był zatrudniony u danego pracodawcy od 2 do 8 lat;
- trzymiesięczne wynagrodzenie, jeżeli pracownik był zatrudniony u danego pracodawcy ponad 8 lat.

Zatem: bez zgody pracownika, pracodawca może obniżyć wynagrodzenie ale stosując tryb wypowiedzenia zmieniającego z konsekwencją opisaną powyżej. Dodatkowo, pracownik może wystąpić do Sądu podważając zasadność wypowiedzenia zmieniającego np. wskazaną w wypowiedzeniu zmieniającym przyczynę twierdząc, że była ona pozorna, nieprawdziwa etc.

4. Jakie podmioty lecznicze obejmuje Ustawa, czy odnosi się również do podmiotów niepublicznych, podmiotów leczniczych, którego organem założycielski jest MON, Ministerstwo Sprawiedliwości?

Odp.:

Tak. Ponieważ 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** w rozumieniu **art. 4 ust. 1 ustawy z 15.04.2011 r. o działalności leczniczej** (Dz.U. z 2022 r. poz. 633).

Zatem, Ustawa obejmuje:

- 1) **przedsiębiorców** w rozumieniu przepisów ustawy z dnia 6 marca 2018 r. - Prawo przedsiębiorców (Dz. U. z 2021 r. poz. 162 i 2105 oraz z 2022 r. poz. 24) we wszelkich formach przewidzianych dla wykonywania działalności gospodarczej, jeżeli ustawa nie stanowi inaczej,
 - 2) samodzielne publiczne zakłady opieki zdrowotnej,
 - 3) jednostki budżetowe, w tym **państwowe jednostki budżetowe tworzone i nadzorowane przez Ministra Obrony Narodowej**, ministra właściwego do spraw wewnętrznych, **Ministra Sprawiedliwości** lub Szefa Agencji Bezpieczeństwa Wewnętrznego, posiadające w strukturze organizacyjnej ambulatorium, ambulatorium z izbą chorych lub lekarza podstawowej opieki zdrowotnej, pielęgniarkę podstawowej opieki zdrowotnej lub położną podstawowej opieki zdrowotnej w rozumieniu przepisów ustawy z dnia 27 października 2017 r. o podstawowej opiece zdrowotnej (Dz. U. z 2021 r. poz. 1050),
 - 4) instytuty badawcze, o których mowa w art. 3 ustawy z dnia 30 kwietnia 2010 r. o instytutach badawczych (Dz. U. z 2020 r. poz. 1383 oraz z 2021 r. poz. 1192 i 2333),
 - 5) fundacje i stowarzyszenia, których celem statutowym jest wykonywanie zadań w zakresie ochrony zdrowia i których statut dopuszcza prowadzenie działalności leczniczej,
 - 5a) posiadające osobowość prawną jednostki organizacyjne stowarzyszeń, o których mowa w pkt 5,
 - 6) osoby prawne i jednostki organizacyjne działające na podstawie przepisów o stosunku Państwa do Kościoła Katolickiego w Rzeczypospolitej Polskiej, o stosunku Państwa do innych kościołów i związków wyznaniowych oraz o gwarancjach wolności sumienia i wyznania,
 - 7) jednostki wojskowe
- w zakresie, w jakim wykonują działalność leczniczą.

5. Czy pracując na stanowisku pielęgniarki w podmiocie leczniczym świadczącym usługi zdrowotne komercyjnie mogą liczyć na podwyższenie wynagrodzenia zgodnie z ustawą o najniższym wynagrodzeniu niektórych pracowników zatrudnionych w podmiotach leczniczych?

Odp.:

Tak, ponieważ Ustawa nie wyłącza z zakresu jej obowiązywania „podmiotów leczniczych świadczących usługi zdrowotne komercyjnie”.

6. Czy pielęgniarka, położnej zatrudnionej na umowie o pracę w Domu Pomocy Społecznej lub Żłobku przysługuje podwyższenie wynagrodzenia ?

Odp.:

Nie, ponieważ ani Domy Pomocy Społecznej, ani Żłobki nie są podmiotami leczniczymi, a Ustawa obowiązuje tylko podmioty lecznicze w rozumieniu art. 4 ust. 1 ustawy z 15.04.2011 r. o działalności leczniczej (Dz.U. z 2022 r. poz. 633).

Co prawda w wykazie prac legislacyjnych i programowych Rady Ministrów opublikowano założenia projektu nowelizacji ustawy o pomocy społecznej oraz ustawy o działalności leczniczej i propozycja, aby Dom Pomocy Społecznej mógł wykonywać działalność leczniczą. Wtedy, gdy Dom Pomocy Społecznej skorzysta z możliwości wpisu do rejestru podmiotów wykonujących działalność leczniczą pielęgniarka, położnej zatrudnionej na umowie o pracę w Domu Pomocy Społecznej przysługiwałoby minimalne wynagrodzenie z Ustawy. Jednak w obecnym kształcie przepisów – nie.

7. Czy pielęgniarka, położnej zatrudnionej w podmiocie leczniczym a obecnie przebywającym na urlopie macierzyńskim lub będącej na zwolnieniu chorobowym przysługuje podwyższenie wynagrodzenia w ramach tej ustawy ?

Odp.:

Tak, ponieważ fakt przebywania na usprawiedliwionej nieobecności nie jest powodem do niedokonania podwyższenia wynagrodzenia na podstawie Ustawy.

8. Jakie należy podjąć kroki lub gdzie należy się zwrócić w przypadku braku realizacji zapisów ustawy z dnia 8 czerwca 2017 roku o sposobie ustalania najniższego wynagrodzenia zasadniczego niektórych pracowników zatrudnionych w podmiotach leczniczych?

Odp.:

Nadzór i kontrolę przestrzegania przepisów prawa pracy u pracodawcy sprawują Państwowa Inspekcja Pracy, ale także Sądy. W przypadku, gdy pracodawca nie realizuje przepisów Ustawy, nie wypłaca należnego wynagrodzenia pracownik może złożyć skargę do Państwowej Inspekcji Pracy, ale także złożyć pozew o zapłatę do Sądu.

9. Dlaczego w ustawie uznano specjalizację mającą zastosowanie w ochronie zdrowia, natomiast studia magisterskie mające zastosowanie w ochronie zdrowia zostały pominięte (np. studia na kierunku pedagogika w specjalności edukacja i promocja zdrowia, zdrowie publiczne, socjologia)?

Odp.:

W ustawie uznano specjalizację mającą zastosowanie w ochronie zdrowia ponieważ kształcenie podyplomowe ma na celu uzyskanie przez pielęgniarkę lub położną wiedzy i umiejętności do udzielania określonych świadczeń zdrowotnych wchodzących w zakres danej dziedziny pielęgniarstwa lub dziedziny mającej zastosowanie w ochronie zdrowia.

Natomiast studia magisterskie mające zastosowanie w ochronie zdrowia np. pedagogika, psychologia, socjologia zostały pominięte z uwagi na to, że nie są podstawą do uzyskania prawa wykonywania zawodu pielęgniarki/położnej, a zatem udzielania świadczeń zdrowotnych. Co nie zmienia faktu, że pielęgniarka/położna mając ukończoną szkołę pielęgniarską lub szkołę położnych i dodatkowo studia magisterskie mające zastosowanie w ochronie zdrowia może ubiegać się o kierownicze stanowiska np. naczelną pielęgniarkę/naczelną położną, ale to nie daje takiej osobie uprawnień do udzielania świadczeń zdrowotnych.

10. Czy kurs kwalifikacyjny jest równy specjalizacji w ustawie i w połączeniu z licencjatem daje tą samą grupę?

Odp.:

Kurs kwalifikacyjny jest innym rodzajem kształcenia podyplomowego niż szkolenie specjalizacyjne. Ustawa nie uwzględnia kursów kwalifikacyjnych. Pielęgniarka posiadająca licencjat bez względu na to czy posiada czy nie posiada kurs kwalifikacyjny powinna być zakwalifikowana w grupie 6. Natomiast, jeżeli oprócz licencjata posiada tytuł specjalisty to wtedy powinna być zakwalifikowana do grupy 5.

11. Do jakiej grupy zalicza się pielęgniarkę środowiska nauczania i wychowania, która ukończyła Liceum Medyczne, kurs kwalifikacyjny w dziedzinie pielęgniarstwa środowiska nauczania i wychowania oraz posiada 30-letni staż pracy w zawodzie?

Odp.:

Do grupy 6 z Załącznika do Ustawy ze współczynnikiem 0,94.

Ustawa nie uwzględnia długości stażu pracy a opiera się na zdobytym wykształceniu pielęgniarki/położnej.

12. Czy zapisy ustawy o sposobie ustalania najniższego wynagrodzenia zasadniczego niektórych pracowników zatrudnionych w podmiotach leczniczych obejmują kierowniczą kadre pielęgniarkę?

Odp.:

Tak. Ustawa nie odnosi się do pełnionych funkcji a do zdobytego wykształcenia.

Np. jeśli w stosunku do Naczelną pielęgniarkę czy Naczelną położną zostały sformułowane wymagania: posiadanie tytułu magistra na kierunku pielęgniarstwo lub położnictwo i specjalizacja w dziedzinie pielęgniarstwa lub w dziedzinie mającej zastosowanie w ochronie zdrowia i pielęgniarka/położna posiada takie wykształcenie to powinna otrzymywać wynagrodzenie z uwzględnieniem współczynnika zapisanego w grupie 2.

13. Czy ustawa obejmuje również pielęgniarki/położne, które wykonują pracę na rzecz związków zawodowych, samorządu, lub które zatrudnione są w organach administracji publicznej, której zakres działania obejmuje nadzór nad ochroną zdrowia?

Odp.:

Nie, ponieważ 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.

Jeśli pielęgniarki/położne wykonują pracę na rzecz związków zawodowych, samorządu, lub zatrudnione są w organach administracji publicznej a zakres ich działania obejmuje nadzór nad ochroną zdrowia, to nie mają prawa do podwyższania wynagrodzenia zasadniczego w oparciu o zapisy Ustawy.

14. Co w przypadku pielęgniarki, która jest zatrudniona w dwóch podmiotach leczniczych na tym samym stanowisku, lecz z różnymi grupami zaszerzegowania:
- w pierwszym przypadku pracodawca uznał kwalifikacje: mgr pielęgniarstwa i w trakcie specjalizacji w dziedzinie pielęgniarstwa, które uznał i dał współczynnik 1,29, -w drugim podmiocie pracodawca również uznał mgr pielęgniarstwa, lecz nie uznał specjalizacji, którą pielęgniarka rozpoczęła i dał współczynnik 1,02?

Odp.:

W przypadku pierwszego podmiotu leczniczego pracodawca uznał na korzyść pracownika specjalizację nie zakończoną. W przypadku drugiego podmiotu leczniczego, pracodawca nie miał obowiązku uznania rozpoczętej a nie zakończonej specjalizacji, bowiem specjalizacja w trakcie nie jest wskazana w Ustawie jako podstawa do zaliczenia do innej grupy.

15. Pielęgniarka posiadająca tytuł licencjata przed wejściem w życie ustawy była zatrudniona w podmiocie ze współczynnikiem 0,64, obejmowała stanowisko na którym nie wymagane było posiadanie tytułu mgr. Podjęła dalsze kształcenie II stopnia i obecnie posiada tytuł mgr pielęgniarstwa. Czy pracodawca zobowiązany jest do przyznania wyższego wynagrodzenia pielęgniarcie posiadającej wyższe kwalifikacje niż jest wymagane na tym stanowisku?

Odp.:

Tak, ponieważ współczynnik pracy w Ustawie jest przypisany danemu wykształceniu, które zostało nabyte przez pielęgniarkę lub położną. Dlatego też w treści załącznika do Ustawy ustawodawca posługuje się sformułowaniami: „pielęgniarka, która uzyskała tytuł specjalisty”, „pielęgniarka z tytułem zawodowym magister pielęgniarstwa”, „położna z tytułem magister położnictwa”.

Ustawa wprost zatem odnosi się do kwalifikacji posiadanych - ustawodawca wyraźnie więc powiązał w Ustawie wysokość współczynnika oraz kwalifikacji posiadanych przez pielęgniarkę lub położną. Z uzasadnienia do projektu Ustawy wynika wprost, że celem jej wejścia w życie było zapewnienie pacjentom profesjonalnej kadry medycznej, a tym samym odpowiedniego poziomu bezpieczeństwa zdrowotnego. Ustawa ma na celu premiowanie i promowanie poprzez wyższe współczynniki pracy kadrę medyczną o wyższych kwalifikacjach. Dzięki czemu wzrasta poziom bezpieczeństwa zdrowotnego a pacjentom zapewniony jest dostęp do profesjonalnej kadry medycznej. Pracodawca nie jest uprawniony do samodzielnej, arbitralnej odmowy uznania kwalifikacji pielęgniarek i położnych w celu uniknięcia zaszerzegowania pracowników do grupy zawodowej o wyższym współczynniku pracy.

16. Na jakich warunkach są wypłacane pochodne do wynagrodzenia np. dyżury nocne, świąteczne, po wejściu ustawy w życie?

Odp.:

Ustawa określa minimalne wynagrodzenie zasadnicze, które jest podstawą do innych świadczeń, np. nadgodzin, dyżurów etc i nie zmienia zasad wypłacania świadczeń dodatkowych.

17. Czy dla pracodawcy przewiduje się sankcje za niestosowanie zapisów ustawy o sposobie ustalania najniższego wynagrodzenia zasadniczego?

Odp.:

W Ustawie nie ma zapisów o sankcjach. Niemniej w przypadkach, gdy pracodawca będzie dokonywał arbitralnej odmowy uznania kwalifikacji pielęgniarek i położnych w celu uniknięcia zaszeregowania pracowników do grupy zawodowej o wyższym współczynniku pracy niewątpliwie takie zachowanie może zostać uznane za rażące naruszenie przepisów prawa pracy, co jest sankcjonowane odpowiedzialnością karną.

Zgodnie bowiem z art. 218. § 1a Kodeksu karnego: kto, wykonując czynności w sprawach z zakresu prawa pracy i ubezpieczeń społecznych, złośliwie lub uporczywie narusza prawa pracownika wynikające ze stosunku pracy lub ubezpieczenia społecznego, podlega grzywnie, karze ograniczenia wolności albo pozbawienia wolności do lat 2.

Ponadto, pielęgniarka/położna, która otrzyma wypowiedzenie zmieniające na niekorzyść jej dotychczasowe warunki pracy/płacy ma prawo:

- Odmówić zaproponowanych, nowych warunków pracy i płacy;
- Przez okres wypowiedzenia należy jej się dotychczasowe wynagrodzenie;
- Dochodzić odszkodowania za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę, gdy nie przyjmie nowych warunków;
- Dochodzić odprawy w związku z tym, że rozwiązanie umowy o pracę nastąpiło z przyczyn dotyczących pracodawcy;

ale także ma prawo żądać uznania wypowiedzenia zmieniającego za nieważne na podstawie art. 58 § 1 Kodeksu cywilnego w zw. z art. 300 Kodeksu pracy. Czynność prawna sprzeczna z ustawą albo mająca na celu obejście ustawy jest bowiem nieważna. Nieważna jest też czynność prawna sprzeczna z zasadami współżycia społecznego.

Z całą mocą należy podkreślić, że Ustawa nie przyznaje podmiotom leczniczym uprawnienia do finansowego i zawodowego degradowania pielęgniarek i położnych w myśl jednostronnego decydowania, jakie kwalifikacje są wymagane na danym stanowisku.

18. Jeżeli pracodawca nie podwyższył pielęgniarce wynagrodzenia zgodnie z ustawą, czy pielęgniarka może ubiegać się o wyrównanie wraz z odsetkami?

Odp.:

Tak. Wynagrodzenie jest świadczeniem pieniężnym i brak zapłaty wiąże się z koniecznością zapłaty odsetek za czas opóźnienia w wypłacie.



Ministerstwo Zdrowia
Podsekretarz Stanu
Piotr Bromber

Warszawa, 09 sierpnia 2022 r.

RK.07.54.2022.MZ

wg. rozdzielnika

Szanowni Państwo,

w nawiązaniu do korespondencji z dnia 21 czerwca 2022 r. znak pisma: RKL.816.14.2022.AC uprzejmie informuję, że z dniem 18 lipca br. zostały uruchomione pierwsze funkcjonalności nowego Systemu Monitorowania Kształcenia Pracowników Medycznych (SMK2). Obejmują one wymagania funkcjonalne dla **lekarzy i lekarzy dentystów** opracowane w oparciu o nowe regulacje prawne odnoszące się w szczególności do centralnego naboru na szkolenie specjalizacyjne, w tym związane z publikacją miejsc szkoleniowych czy wnioskowaniem o rozpoczęcie specjalizacji.

Jest to pierwsze z wielu planowanych wdrożeń, w ramach których będziemy dostarczać Państwu kolejne obszary funkcjonalne. W październiku br. zamierzamy uruchomić możliwość weryfikacji wniosków o rozpoczęcie specjalizacji i prowadzenia postępowania kwalifikacyjnego. Następnie w listopadzie planujemy wdrożyć funkcjonalności związane ze skierowaniem na szkolenie specjalizacyjne.

Realizację całego procesu specjalizacji w SMK2 zaplanowano na wiosnę 2023 r., po wydaniu przez Centrum Medyczne Kształcenia Podyplomowego nowych programów specjalizacji, które istotnie przełożą się na kształt Elektronicznej Karty Szkolenia Specjalizacyjnego, w której ewidencjonowany jest proces specjalizacji. Oznacza to, że osoby które rozpoczną specjalizację w postępowaniu jesiennym w 2022 r. w SMK2, po wystawieniu skierowania, będą je kontynuować w dotychczasowej wersji systemu, do której zostaną automatycznie przeniesieni. Proces został zaprojektowany w taki

sposób, aby automatycznie, w sposób nieobciążający użytkownika przenosić go pomiędzy dwoma wersjami systemu SMK.

SMK2 dostępny będzie pod adresem: <https://smk2.ezdrowie.gov.pl/>. Niemniej jednak w przypadku skorzystania przez Państwa z dotychczasowego adresu: <https://smk.ezdrowie.gov.pl/> system będzie kierował Państwa do SMK2.

W ramach realizacji przedmiotowego projektu staraliśmy się uwzględnić Państwa uwagi i sugestie jakie wpływały do Centrum e-Zdrowia do dotychczasowej wersji systemu SMK. Wyrażamy zatem nadzieję, że oddawane funkcjonalności SMK2 spełnią Państwa oczekiwania, a proces szkolenia specjalizacyjnego, przystępowania do egzaminów będzie łatwy i przyjemny. Z uwagi na przyrostowe wdrażanie funkcjonalności w SMK2, celem ułatwienia Państwu korzystania z systemu, po zalogowaniu udostępnione zostały tabele obrazujące zakres funkcjonalny możliwy do realizacji w dotychczasowym lub nowym SMK.

Informacje dla wszystkich użytkowników korzystających z dotychczasowego SMK

Wraz z uruchomieniem SMK2 została przeprowadzona migracja kont wszystkich użytkowników z dotychczasowego systemu SMK. Oznacza to, że każdy użytkownik, tj. lekarz, lekarz dentyista, farmaceuta, diagnosta laboratoryjny, pielęgniarka, położna, inni pracownicy w ochronie zdrowia, jak również osoby/podmioty obsługujące dane procesy w SMK będą logować się do systemu za pośrednictwem SMK2. Następnie, w zależności od posiadanej roli, system będzie przekierowywał automatycznie użytkownika do odpowiedniej wersji SMK.

Informujemy także, że w ramach realizacji projektu w SMK2 będą oddawane także funkcjonalności dla farmaceutów, diagnostów laboratoryjnych, pielęgniarek i położnych oraz innych pracowników w ochronie zdrowia.

Pomoc techniczna

Pomoc techniczną w zakresie SMK można uzyskać telefonicznie pod nr **19 239** oraz mailowo pod adresem: smk-serwis@cez.gov.pl

Pomoc świadczona jest całodobowo, przez 7 dni w tygodniu (również w święta).

Instrukcje oraz filmy instruktarzowe dostępne są pod adresem: <https://ezdrowie.gov.pl/portal/home/systemy-it/system-monitorowania-ksztalcenia>

Jednocześnie uprzejmie informuję, że w II połowie sierpnia i we wrześniu CeZ wspólnie z MZ zorganizuje i przeprowadzi szkolenia on-line (3 edycje) przeznaczone dla **lekarzy i lekarzy dentystów** z zakresu obsługi nowego wniosku o odbycia szkolenia specjalizacyjnego obowiązującego w centralnym naborze. O szczegółowych terminach szkoleń i sposobie rekrutacji poinformujemy w oddzielnej korespondencji.

Z poważaniem

Piotr Bromber
Podsekretarz Stanu

/dokument podpisany elektronicznie/

Otrzymują:

- 1) Prezes Naczelnej Rady Lekarskiej;
- 2) Prezes Naczelnej Rady Pielęgniarek i Położnych;
- 3) Prezes Krajowej Izby Diagnostów Laboratoryjnych;
- 4) Prezes Naczelnej Izby Aptekarskiej;
- 5) Dyrektor Centrum Medycznego Kształcenia Podyplomowego;
- 6) Dyrektor Centrum Egzaminów Medycznych;
- 7) Dyrektor Centrum Kształcenia Podyplomowego Pielęgniarek i Położnych



Ministerstwo Zdrowia
Podsekretarz Stanu
Piotr Bromber

Warszawa, 07 lipca 2022 r.

Komunikat Ministra Zdrowia

Informuję, iż dokumenty prawa wykonywania zawodu - pielęgniarki, położnej i diagnosty laboratoryjnego mogą być wydawane wg dotychczasowych wzorów wyłącznie do dnia 12 lipca br. Natomiast po tym terminie, prawo wykonywania zawodu musi spełniać wymagania określone w ustawie z dnia 22 listopada 2018 r. o dokumentach publicznych.

Obecnie w Ministerstwie Zdrowia finalizowane są prace, mające na celu przygotowanie nowych wzorów praw wykonywania zawodu - **pielęgniarki, położnej oraz diagnosty laboratoryjnego w formie spersonalizowanej dwustronnej karty identyfikacyjnej, wykonanej z poliwęglanu, posiadającej zabezpieczenia zgodne z wymogami określonymi w ustawie z dnia 22 listopada 2018 r. o dokumentach publicznych.**

W związku z powyższym, do czasu wydania pielęgniarce, położnej lub diagnostce laboratoryjnemu dokumentu prawa wykonywania zawodu według nowego wzoru dokumentem potwierdzającym posiadanie prawa do wykonywania zawodu pielęgniarki, położnej oraz diagnosty laboratoryjnego będzie stosowna uchwała właściwej Okręgowej Rady Pielęgniarek i Położnych/Prezydium ORPiP - w przypadku pielęgniarek i położnych lub uchwała Krajowej Rady Diagnostów Laboratoryjnych - w przypadku diagnostów laboratoryjnych, stwierdzająca prawo wykonywania zawodu.

Piotr Bromber

Podsekretarz Stanu

/dokument podpisany elektronicznie/

Ministerstwo Zdrowia Telefon: +48 22 634 94 04
ul. Miodowa 15 Fax: +48 831 21 66
00-952 Warszawa e-mail: kancelaria@mz.gov.pl
www.gov.pl/zdrowie

wiepodlega





CENTRUM KSZTAŁCENIA PODYPLOMOWEGO PIELĘGNIAREK I POŁOŻNYCH

Warszawa, 5 lipca 2022 r.

BPK.402.1.2021.BSZ

**Pani
Zofia Małas
Prezes
Naczelnej Rady
Pielęgniarek i Położnych**

Szanowna Pani Prezes

W odpowiedzi na prośbę przesłaną drogą elektroniczną w dniu 2 czerwca br., w sprawie przekazania opinii dotyczącej usunięcia warunku zobowiązującego pielęgniarkę, położną do przedłożenia zaświadczeń o ukończonych kursach specjalistycznych przed przystąpieniem do egzaminu państwowego, Centrum Kształcenia Podyplomowego Pielęgniarek i Położnych przedstawia co następuje.

Aktualizacja programów szkoleń specjalizacyjnych dla pielęgniarek i położnych została przygotowana przez Zespół, w skład którego powołano Konsultantów krajowych w pielęgniarstwie i położnictwie oraz eksperta wskazanego przez Naczelną Radą Pielęgniarek i Położnych. Uzasadnieniem podjętych działań były wyniki przeprowadzonej analizy, wskazującej na:

- 1) brak spójności z kształceniem przeddyplomowym w ramach którego pielęgniarki, położne nabywają umiejętności z zakresu resuscytacji krążeniowo-oddechowej;
- 2) brak możliwości zwolnienia z obowiązku przedkładania zaświadczenia o ukończeniu kursu specjalistycznego *Resuscytacja krążeniowo-oddechowa* na podstawie kwalifikacji uzyskanych w kształceniu przeddyplomowym;
- 3) brak spójności z wytycznymi Polskiej Rady Resuscytacji (Kraków kwiecień 2021). „Każdy obywatel powinien zdobyć podstawowe umiejętności ratowania życia. Osoby z zawodowym obowiązkiem udzielania pomocy powinny być kompetentne w prowadzeniu resuscytacji w zależności od poziomu opieki, który zapewniają, tj. począwszy od podstawowych zabiegów resuscytacyjnych BLS do zaawansowanych zabiegów resuscytacyjnych ALS u dzieci i /lub dorosłych i zgodnych z aktualnymi wytycznymi ERC„. Uwzględniając wskazane wytyczne przedkładanie zaświadczeń potwierdzających ukończenie kursu specjalistycznego *Resuscytacja krążeniowo-oddechowa* np. w 2000 roku lub 2010 r., jest jedynie

- spełnieniem warunku posiadania zaświadczenia a nie umiejętności, które w odniesieniu do postępowania w stanach zagrożenia życia są wartością nadrzędną;
- 4) brak spójności ze standardami akredytacyjnymi Centrum Monitorowania Jakości w Ochronie Zdrowia. Standardy nakładają na placówkę poddającą się akredytacji obowiązki w zakresie szkolenia personelu, wskazując w części Opieka nad pacjentem cyt. „Pracownicy szpitala są szkoleni w resuscytacji krążeniowo – oddechowej”. Wyjaśnieniem do wskazanego zapisu jest, cyt. „Podstawowe znaczenie mają regularne, organizowane nie rzadziej niż raz w roku, podstawowe szkolenia w standardzie BLS w resuscytacji krążeniowo- oddechowej dla całego personelu lekarskiego, pielęgniarskiego i pozostałego personelu medycznego. Szkolenia powinny być prowadzone z uwzględnieniem aktualnych wytycznych Europejskiej Rady Resuscytacji a udział w szkoleniu powinien być udokumentowany w aktach osobowych”;
 - 5) nałożenie obowiązku wynikającego z § 3 pkt 2 ppkt b) i § 7 pkt 1 ppkt b) z rozporządzenia Ministra Zdrowia z dnia 28 lutego 2017 r. w sprawie rodzaju i zakresu świadczeń zapobiegawczych, diagnostycznych, leczniczych i rehabilitacyjnych udzielanych przez pielęgniarkę albo położną samodzielnie bez zlecenia lekarskiego (Dz.U.2017 poz.497), nie znajduje odniesienia dla szkolenia specjalizacyjnego. W związku z powyższym nałożenie obowiązku posiadania zaświadczenia o ukończeniu kursu specjalistycznego *Wykonanie i interpretacja zapisu elektrokardiograficznego dla dorosłych* jest bezzasadne;
 - 6) brak spójności z zapisami § 3 pkt 3 ppkt a) i § 7 pkt 2 ppkt a) rozporządzenia Ministra Zdrowia z dnia 28 lutego 2017 r. w sprawie rodzaju i zakresu świadczeń zapobiegawczych, diagnostycznych, leczniczych i rehabilitacyjnych udzielanych przez pielęgniarkę albo położną samodzielnie bez zlecenia lekarskiego (Dz. U. 2017 poz.497). Zgodnie z tymi regulacjami pielęgniarka, położna może wykonywać świadczenia lecznicze z zakresu doboru sposobu leczenia ran jeżeli ukończyła kurs specjalistyczny lub kurs kwalifikacyjny lub posiada tytuł specjalisty w dziedzinie pielęgniarstwa, jeżeli program kursu lub specjalizacji obejmował treści kształcenia z tego zakresu, lub posiada tytuł magistra pielęgniarstwa. W programach szkoleń specjalizacyjnych przypis 3 nakazywał obowiązek przedkładania zaświadczenia tylko o ukończeniu kursu specjalistycznego *Leczenie ran* a nie uwzględniał innych warunków wynikających z cytowanego rozporządzenia. Ponadto wybrane programy szkoleń specjalizacyjnych, zawierają treści kształcenia z tego zakresu, dlatego przedkładanie zaświadczeń jest niezasadne;
 - 7) wydłużenie czasu przystąpienia do państwowego egzaminu specjalizacyjnego, co powoduje opóźnienie wejścia specjalistów do systemu ochrony zdrowia.

W opinii Centrum jak również Zespołu dokonującego aktualizacji programów szkoleń specjalizacyjnych, dla wykonywania zawodu pielęgniarki, położnej najważniejsze jest posiadanie wiedzy i umiejętności oraz stałe ich aktualizowanie, co również wskazuje art. 61 ustawy z dnia 15 lipca 2011r. o zawodach pielęgniarki i położnej (Dz.U. z 2022 poz. 551, z późn. zm.), a nie przedkładanie zaświadczenia przed przystąpieniem do egzaminu państwowego.

Z poważaniem

DYREKTOR
Centrum Kształcenia Podyplomowego
Pielęgniarek i Położnych

Beata Guzak

KOMUNIKAT

W SPRAWIE OBOWIĄZKU AKTUALIZACJI DANYCH W REJESTRZE PIELĘGNIAREK I POŁOŻNYCH

Okręgowa Rada Pielęgniarek i Położnych Ziemi Sieradzkiej w Sieradzu przypomina o obowiązku aktualizacji danych w rejestrze pielęgniarek i położnych.

Zgodnie z art. 19 ust. 2 oraz art. 46 ustawy z dnia 15 lipca 2011 r. o zawodach pielęgniarki i położnej oraz art. 11 ust. 2 pkt. 5 ustawy z dnia 1 lipca 2011 r. o samorządzie pielęgniarek i położnych każda pielęgniarka, położna wpisana do rejestru prowadzonego przez ORPiPZS, zobowiązana jest do niezwłocznego zawiadomienia ORPiPZS o wszelkich zmianach danych określonych w art. 44 ust.1 ustawy z dnia 15 lipca 2011r. o zawodach pielęgniarki i położnej, **jednak nie później niż w terminie 14 dni od ich powstania.**

W szczególności aktualizacji podlegają informacje dotyczące:

- **zmiany nazwiska**
- **ukończenia studiów wyższych**
- **ukończenia kursów i specjalizacji**
- **miejsca zamieszkania**
- **rozpoczęcia i ustania zatrudnienia**
- **zmianie miejsca pracy**

Arkusze zgłoszeniowe/aktualizacyjne oraz wkładki dodatkowe dostępne są na stronie internetowej: www.oipipsieradz.pl w zakładce PWZ.

KOMUNIKAT
DLA OSÓB PROWADZĄCYCH DZIAŁALNOŚĆ LECZNICZĄ
(INDYWIDUALNE I GRUPOWE PRAKTYKI)

Okręgowa Rada Pielęgniarek i Położnych Ziemi Sieradzkiej przypomina o obowiązku aktualizacji danych w Rejestrze Podmiotów Wykonujących Działalność Leczniczą (RPWL) przez pielęgniarki i położne prowadzące praktyki zawodowe.

Zgodnie z art. 107 ustawy z dnia 15 kwietnia 2011r. o działalności leczniczej, podmiot wykonujący działalność leczniczą, wpisany do rejestru jest obowiązany zgłaszać organowi prowadzącemu rejestr wszelkie zmiany danych objętych rejestrem w terminie 14 dni od dnia ich powstania.

Zgodnie z Rozporządzeniem Ministra Zdrowia z dnia 29 marca 2019 r. w sprawie szczegółowego zakresu danych objętych wpisem do rejestru podmiotów wykonujących działalność leczniczą oraz szczegółowego trybu postępowania w sprawach dokonywania wpisów, zmian w rejestrze oraz wykreśleń z tego rejestru, wniosek o:

- 1) wpis do rejestru,
- 2) zmianę wpisu do rejestru,
- 3) wykreślenie z rejestru, **składa się w postaci elektronicznej** na stronie **<https://rpwdl.ezdrowie.gov.pl/>**, z wykorzystaniem bezpiecznego podpisu elektronicznego albo profilu zaufanego.

Instrukcja logowania do systemu RPWDL poprzez platformę e-PLOZ dla Użytkowników Aplikacji dla Praktyk Zawodowych dostępna jest na stronie: https://rpwdl.ezdrowie.gov.pl/faq_rpm

W przypadku niezgłoszenia zmian danych objętych rejestrem w ww. terminie, organ prowadzący rejestr może, w drodze decyzji administracyjnej, nałożyć na podmiot wykonujący działalność leczniczą karę pieniężną w wysokości do dziesięciokrotnego minimalnego wynagrodzenia za pracę określonego na podstawie przepisów o minimalnym wynagrodzeniu za pracę.

W przypadku praktyk zawodowych pielęgniarek uchwałę w sprawie nałożenia kary pieniężnej podejmuje właściwa rada pielęgniarek i położnych.

Organem wyższego stopnia w sprawach nałożenia kary pieniężnej jest minister właściwy do spraw zdrowia.

Anna Augustyniak
Przewodnicząca ORPiPZS



Naczelna
Rada Pielęgniarek i Położnych

Uchwała Nr 560/VIIP/2022
Naczelnej Rady Pielęgniarek i Położnych
z dnia 24 czerwca 2022 r.

w sprawie treści pieczętki pielęgniarki lub położnej

Na podstawie art. 22 ust. 1 pkt 9 ustawy z dnia 1 lipca 2011 r. o samorządzie pielęgniarek i położnych (Dz. U. 2021, poz. 628.) w związku z art. 8 ust 1 i 4 ustawy z dnia 15 lipca 2011 r. o zawodach pielęgniarki i położnej (Dz. U. 2022, poz. 551 ze zm.) oraz § 1 rozporządzenia Ministra Zdrowia z dnia 12 grudnia 2013 r. w sprawie wykazu dziedzin pielęgniarstwa oraz dziedzin mających zastosowanie w ochronie zdrowia, w których może być prowadzona specjalizacja i kursy kwalifikacyjne (Dz. U. 2013, poz. 1562) w związku z § 10 pkt 3 lit a-c rozporządzenia Ministra Zdrowia z dnia 6 kwietnia 2020 r. w sprawie rodzajów, zakresu, wzorów dokumentacji medycznej oraz sposobu jej przetwarzania (Dz. U. 2020, poz. 666 ze zm.) oraz art. 14hb ust. 1 ustawy z dnia 2 marca 2020 r. o szczególnych rozwiązaniach związanych z zapobieganiem, przeciwdziałaniem i zwalczaniem COVID-19, innych chorób zakaźnych oraz wywołanych nimi sytuacji kryzysowych (Dz. U. 2021, poz. 2095 ze zm.) uchwala się, co następuje:

§ 1. Pieczętka pielęgniarki lub położnej zawiera następujące dane:

- 1) imię i nazwisko,
- 2) tytuł zawodowy:
 - a) magister pielęgniarstwa („mgr piel.”) lub magister położnictwa („mgr poł.”),
 - b) licencjat pielęgniarstwa („lic. piel.”) lub licencjat położnictwa („lic. poł.”),
 - c) pielęgniarka dyplomowana („piel. dypl.”) lub położna dyplomowana („poł. dypl.”),
 - d) pielęgniarka lub położna
- 3) uzyskane specjalizacje w dziedzinie pielęgniarstwa lub dziedzinie mającej zastosowanie w ochronie zdrowia,
- 4) numer prawa wykonywania zawodu.

§ 2. Uchyła się Uchwałę nr 113/VI/2013 Naczelnej Rady Pielęgniarek i Położnych z dnia 16 września 2013 r. w sprawie treści pieczętki pielęgniarki lub położnej.

§ 3. Uchwała wchodzi w życie z dniem podjęcia.

Sekretarz NRPiP

Joanna Walewander

Prezes NRPiP

Zofia Małas

IV EDYCJA OGÓLNOPOLSKIEJ KONFERENCJI „OPIEKA DŁUGOTERMINOWA W POLSCE – DZISIAJ I JUTRO” 24-25.11.2022 R.

Szanowni Państwo,

Naczelna Rada Pielęgniarek i Położnych informuje, że w dniach 24-25.11.2022 r. Koalicja „Na pomoc niesamodzielnym” organizuje 4. edycję ogólnopolskiej konferencji „Opieka długoterminowa w Polsce – dzisiaj i jutro” zatytułowanej „Demograficzna srebrna era. Co dalej z opieką długoterminową?”. Konferencja odbędzie się w hotelu Novotel Warszawa Centrum (ul. Marszałkowska 94/98). Podobnie jak w roku ubiegłym wydarzenie będzie miało formułę hybrydową – uczestnicy sami będą mogli zdecydować jaka forma obecności będzie dla nich odpowiednia: stacjonarna płatna wg obowiązującego cennika czy online w formie bezpłatnej.

W ciągu dwóch dni zaplanowana jest organizacja sześciu interaktywnych debat tematycznych (3 debaty dziennie) z udziałem ekspertów. Tegoroczna konferencja będzie stanowić kontynuację publicznej debaty na temat aktualnego stanu i przyszłości opieki długoterminowej w Polsce, którą rozpoczęła konferencja stacjonarna już w listopadzie 2019 roku. Serdecznie zachęcamy do rejestracji i czynnego udziału w wydarzeniu!

The poster features a dark grey top section with the logo of the 'Coalition for the Helpless' (KOALICJA NA POMOC NIESAMODZIELNYM) in green and black. Below the logo, the text reads 'Konferencja ogólnopolska OPIEKA DŁUGOTERMINOWA W POLSCE - DZISIAJ I JUTRO'. The middle section is orange and contains a photo of a nurse assisting an elderly man in a wheelchair. To the right, under the heading 'Data', it lists the dates 'Czwartek i piątek 24-25/11/2022' and the location 'Hotel Novotel Warszawa Centrum ul. Marszałkowska 94/98 oraz transmisja online na żywo'. Below the photo, it encourages participation at promotional prices and notes that the number of spots is limited. At the bottom, there are two buttons: 'ZAPISZ SIĘ' (green) and 'REJESTRACJA OTWARTA' (white with blue border). The website 'www.opiekadlugoterminowa2022.pl' is listed at the very bottom.

KOALICJA
— NA POMOC —
NIESAMODZIELNYM

Konferencja ogólnopolska
**OPIEKA DŁUGOTERMINOWA
W POLSCE - DZISIAJ I JUTRO**

Data

 Czwartek i piątek
24-25/11/2022

 Hotel Novotel
Warszawa Centrum
ul. Marszałkowska
94/98 oraz transmisja
online na żywo

Serdecznie zachęcamy do udziału
stacjonarnego
w konferencji i skorzystania
z promocyjnych cen.

Liczba miejsc ograniczona -
obowiązuje pierwszeństwo
zgłoszeń!

ZAPISZ SIĘ

REJESTRACJA OTWARTA

www.opiekadlugoterminowa2022.pl

*„Są pożegnania, na które nigdy nie będziemy gotowi.
Są słowa, które zawsze wywoływać będą morza łez
I są takie osoby na myśl o których zawsze zasypie nas lawina wspomnień”*

Z głębokim smutkiem i żalem żegnamy naszą Koleżankę Pielęgniarkę



GRAŻYNĘ BRZEZIŃSKĄ zd. Wiśniewską

Z Grażynką mieliśmy przyjemność pracować w latach 1993 – 2007 na terenie Sieradza. Była świetną organizatorką wszelkich przedsięwzięć. To właśnie Ona stworzyła na naszym terenie pierwszy Zakład Opiekuńczo – Leczniczy w Szpitalu przy ul. Nenckiego 2, który funkcjonuje po dzień dzisiejszy. Była uprzejma i życzliwa oraz bardzo zaangażowana w pracę.

Swoją pracę zawodową rozpoczęła w sieradzkim Hospicjum w 1994r. W 2001 r. powierzono Jej utworzenie Zakładu Opiekuńczo – Leczniczego z czego wywiązała się znakomicie.

Była absolwentką Akademii Medycznej w Poznaniu, Wydziału Pielęgniarstwa z roku 1999 oraz podyplomowego Studium Zarządzania w Ochronie Zdrowia na Akademii Ekonomicznej na Wydziale Zarządzania w Poznaniu z 2000r. W 2007 r. uzyskała tytuł specjalisty w dziedzinie pielęgniarstwa epidemiologicznego. W tym samym roku opuściła Sieradz i podjęła pracę na stanowisku kierowniczym w Domu Pomocy Społecznej „Ostoja” w Zgorzelcu. Wyjeżdżając z Sieradza pozostawia miłe wspomnienia z dobrej współpracy i serdecznych kontaktów koleżeńskich.

Grażynko!

Dziękujemy Ci za Twoją obecność w naszym życiu, za Twoją pracę i dobre serce.

Trudno nam uwierzyć, że Ciebie już nie ma.

W naszej pamięci pozostaniesz na zawsze.

koleżanki i koledzy
ze Szpitala Wojewódzkiego w Sieradzu
oraz Okręgowa Rada Pielęgniarek i Położnych Ziemi Sieradzkiej

*„Kochany człowiek nigdy nie umiera
żyje wciąż w naszych myślach,
słowach i wspomnieniach”*

Z głębokim smutkiem i żalem żegnamy naszą Koleżankę,
długoletnią Położną Sieradzkiego Szpitala

J A D W I G Ę K A S P E R S K A

Rodzinie i bliskim wyrazy współczucia i wsparcia
składają koleżanki i koledzy
ze Szpitala Wojewódzkiego w Sieradzu

*„Nie umiera ten, kto pozostaje
w naszych sercach”*

Z głębokim żalem zawiadamiamy, że odeszła od nas nasza
Koleżanka długoletnia Pielęgniarka medycyny szkolnej w Łasku

A N N A W A L E N T O W S K A

Rodzinie i bliskim wyrazy współczucia i wsparcia
składają koleżanki i koledzy z Łasku

*„...Ludzie, których kochamy zostają na zawsze,
bo zostawili ślady w naszych sercach.
Rozłąka jest naszym losem, spotkanie naszą nadzieją...”*

Słowa wsparcia i otuchy oraz wyrazy współczucia dla koleżanki

URSZULI BACHOR
z powodu śmierci

M Ę Ż A

składają koleżanki i koledzy
ze Szpitala Wojewódzkiego w Sieradzu

*„Nie żyjemy, aby umierać,
Ale umieramy, aby żyć wiecznie”*

Wyrazy głębokiego współczucia i słowa wsparcia dla koleżanki

AGATY KRAWCZYK

z powodu śmierci

T A T Y

składają koleżanki i koledzy
ze Szpitala Wojewódzkiego w Sieradzu

„Można odejść na zawsze, by stale być blisko...”

Z głębokim smutkiem i żalem żegnamy,
długoletniego Ordynatora oddziału zakaźnego

URSZULĘ URBAŃCZYK - NAPIERAŁSKĄ

Absolwentka Akademii Medycznej, Wydziału Lekarskiego w Łodzi. Pracę w sieradzkim Szpitalu rozpoczęła w 1963 r. Od roku 1974 pełniła obowiązki ordynatora oddziału zakaźnego do chwili przejścia na emeryturę w roku 1999. Poza codzienną pracą i dużym oddaniem dla pacjenta zajmowała się również poezją. To spod Jej pióra wyszły piękne słowa o Szpitalu przy ul. Nenckiego 2:

*„Niemalże od 170 lat na skarpie nadwarciańskiej w Sieradzu stoi sędziwy,
zasłużony obiekt leczniczy. U podnóża w rzeźnym korycie, o każdej porze fale
wodne cichym prądem unoszone, niedaleko dzwon klasztorny na wieży, a tuż obok
bita szosa wiodąca z południa do wielkiego miasta Łodzi (...)”*

Rodzinie i bliskim wyrazy współczucia
składają Pielęgniarki współpracujące z Panią Ordynator

*„Wszystko ma swój czas i jest wyznaczona godzina
na wszystkie sprawy pod niebem”*

Z głębokim żalem zawiadamiamy, że odszedł
lekarz oddziału chorób wewnętrznych,
wieloletni Ordynator tego oddziału

PIOTR BARTOSIEWICZ

Rodzinie i bliskim wyrazy współczucia i wsparcia
składają pielęgniarki i położne
ze Szpitala Wojewódzkiego w Sieradzu
