



Ministerstwo Zdrowia
Podsekretarz Stanu
Piotr Bromber

Warszawa, 23 grudnia 2021 r.

DSZ.0212.1526.2021.AD

Pani
Zofia Małas
Prezes
Naczelnej Rady Pielęgniarek
i Położnych

Szanowna Pani Prezes,

w odpowiedzi na pismo z dnia 17 grudnia 2021 r. (znak: NIPIP-NRPIP-DS.015.416.2021.MT) dotyczące zasad realizacji przepisów *ustawy z dnia 8 czerwca 2017 r. o sposobie ustalania najniższego wynagrodzenia zasadniczego niektórych pracowników zatrudnionych w podmiotach leczniczych (tj. Dz. U. z 2021 r. poz. 1801)* – zwanej dalej: „*ustawą z dnia 8 czerwca 2017 r.*”, proszę o przyjęcie poniższych informacji.

W polskim porządku prawnym do kształtowania wysokości wynagrodzeń ustawodawca przyjął zasadę określoną w art. 78 Kodeksu pracy nakazującą tak ustalać wynagrodzenie za pracę, aby "odpowiadało w szczególności rodzajowi wykonywanej pracy i kwalifikacjom wymaganym przy jej wykonywaniu, a także uwzględniało ilość i jakość świadczonej pracy". Ta sama kodeksowa zasada znajduje zastosowanie na gruncie *ustawy z dnia 8 czerwca 2017 r.* Przepis art. 1 tej ustawy stanowi, że 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, uwzględniający rodzaj wykonywanej pracy. Przyjęcie przez ustawodawcę regulacji opartej o kodeksową zasadę obowiązującą przy ustalaniu wynagrodzeń pracowników

powoduje, że dla powstania obowiązku ustalenia wynagrodzenia danego pracownika objętego zakresem *ustawy z dnia 8 czerwca 2017 r.*, zgodnie z określonym w tej ustawie współczynnikiem pracy, niezbędne jest wprowadzenie na gruncie regulacji zakładowej lub w umowie o pracę wymogu posiadania określonego wykształcenia na danym stanowisku pracy.

W związku z tym, że zawarty w załączniku do *ustawy z dnia 8 czerwca 2017 r.* podział na grupy zawodowe został oparty o kwalifikacje wymagane od pracownika na zajmowanym stanowisku, pracodawca (kierownik podmiotu leczniczego) realizując postanowienia ww. ustawy w zakresie kwalifikowania danego pracownika do właściwej grupy zawodowej, powinien brać pod uwagę wykształcenie, nie tyle posiadane, co wymagane na stanowisku, na którym zatrudniony jest pracownik. Przyporządkowanie pracownika do właściwej grupy zawodowej pozostaje w gestii pracodawcy, gdyż to pracodawca ponosi odpowiedzialność za kształtowanie poziomu wynagrodzeń i ich konkretną strukturę w danej placówce.

Odnosząc się do podnoszonej w nadesłanym piśmie kwestii nieuwzględniania przez pracodawców wniosków o zmianę współczynnika pracy w związku z podnoszeniem kwalifikacji przez pielęgniarki i położne (ukończenie szkolenia specjalizacyjnego i uzyskanie tytułu specjalisty), pragnę raz jeszcze podkreślić, że zasadą określoną na gruncie *ustawy z dnia 8 czerwca 2017 r.* jest kwalifikowanie pracowników do grup zawodowych w oparciu o wymagania określone na zajmowanym przez danego pracownika stanowisku pracy. Jeżeli więc w przypadku danego stanowiska pracy dochodzi o zmiany wymaganych kwalifikacji to wówczas pracodawca ma obowiązek podwyższania współczynnika pracy.

Piotr Bromber

Podsekretarz Stanu

/dokument podpisany elektronicznie/

Sporządził: Agnieszka Dudziec - DSZ

Potwierdzam zgodność kopii wydruku z dokumentem elektronicznym:

Identyfikator dokumentu	2762686.8520536.8282971
Nazwa dokumentu	odpowiedź dla Pani Prezes Naczelnej Rady Pielęgniarek i Położnych.pdf
Tytuł dokumentu	odpowiedź dla Pani Prezes Naczelnej Rady Pielęgniarek i Położnych
Sygnatura dokumentu	DSZ.0212.1526.2021
Data dokumentu	2021-12-23
Skrót dokumentu	724EEEF A2F3DC57C55656B69BD090A5EA785D9ED
Wersja dokumentu	1.4
Data podpisu	2021-12-23 17:29:33
Podpisane przez	Piotr Bromber Podsekretarz Stanu

EZD 3.104.37.37.41921

Data wydruku: 2021-12-27

Autor wydruku: Dudziec Agnieszka (Radca Prawny)