

**Stanowisko
Zespołu Zarządzania Kryzysowego Małopolskiej Okręgowej Izby Pielęgniarek
i Położnych w Krakowie z dnia 07 kwietnia 2020 roku.**

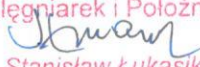
W sprawie wynagrodzenia pielęgniarek i położnych zatrudnionych przy zwalczaniu epidemii Covid-19.

Mając na względzie nieustannie narastające zagrożenie epidemiczne związane z rozprzestrzenianiem się wirusa SARS-coV-2 oraz wielką ofiarność i ogromną rolę pielęgniarek udzielających świadczeń i niosących bezpośrednią pomoc w związku ze zwalczaniem epidemii, stoimy na stanowisku, iż bezwzględnie należy zabezpieczyć finansowo te pielęgniarki. W naszej ocenie wszystkie pielęgniarki zatrudnione w oddziałach zakaźnych oraz w szpitalach jednoimiennych, pracujące na co dzień z pacjentami chorującymi na COVID-19, winny otrzymać dodatki specjalne za czas pracy w czasie epidemii w wysokości 100 % swojego dotychczasowego wynagrodzenia zasadniczego. Pozostałe pielęgniarki, które każdego dnia narażone są na kontakt z pacjentami zakażonymi wirusem SARS-coV-2, winny otrzymać dodatki specjalne za czas pracy w czasie epidemii w wysokości 50% swojego dotychczasowego wynagrodzenia zasadniczego. Wzrost wynagrodzenia dla pielęgniarek będzie po pierwsze reakcją na apel ze strony Ministerstwa Zdrowia o to, aby pielęgniarki powstrzymały się od pracy w więcej niż jednym miejscu pracy celem zminimalizowania ryzyka transmisji wirusa. Uczynienie za dość tym postulatom wiąże się bez wątpienia dla pielęgniarek z utratą przez nie wynagrodzenia w tym drugim miejscu pracy. Po drugie praca bezpośrednio przy chorych na COVID-19 lub z wysokim ryzykiem zakażenia koronawirusem wiąże się z dużym obciążeniem psychicznym i stresem, a często z koniecznością ponoszenia dodatkowych wydatków związanych z zamieszkiwaniem poza domem, dodatkowym wyżywieniem, kosztami dojazdów itp. Wypłacanie dodatków stanowić winno dowód uznania dla tej ciężkiej pracy wykonywanej przez pielęgniarki z narażeniem własnego zdrowia i życia celem niesienia pomocy dla całego społeczeństwa, a nadto winno rekompensować im ciężką pracę i stres z nią związany.

Aktualnie obowiązujące przepisy prawa, tj. art. 47 ustawy z dnia 5 grudnia 2008 roku regulują sytuację prawną pielęgniarek skierowanych do pracy przy zwalczaniu epidemii decyzją właściwego wojewody na okres nie przekraczający 3 miesięcy. Praca przy zwalczaniu epidemii wykonywana na tej podstawie wiąże się ze wzrostem wynagrodzenia zasadniczego pielęgniarki do kwoty stanowiącej co najmniej 150% przeciętnego wynagrodzenia zasadniczego przewidzianego na danym stanowisku pracy w zakładzie wskazanym w tej decyzji. Przepis ten oznacza, iż w razie skierowania do pracy przy zwalczaniu epidemii przez wojewodę, wzrost wynagrodzenia zasadniczego musi nastąpić co najmniej do 150% stawki, a więc może i powinien wzrosnąć jeszcze więcej. W identycznej sytuacji faktycznej znajdują się pielęgniarki, którym pracodawcy czasowo powierzają wykonywanie innych obowiązków, niż dotychczasowe i kierują je do pracy przy zwalczaniu epidemii w ramach jednego pomiotu leczniczego. W ocenie MOiPiP ich wynagrodzenie zasadnicze także powinno wzrosnąć w sposób opisany na wstępie o 100% lub 50%. Kolejną grupą pielęgniarek są te, które zatrudnione są w szpitalach jednoimiennych, przekształcanych i organizowanych, w tym także w zakresie personelu medycznego na mocy decyzji wojewody, ale wydawanej na podstawie art. 11 ust. 1, 2 i 7 ustawy o szczególnych rozwiązaniach związanych z zapobieganiem,

przeciwdziałaniem i zwalczaniem COVID-19, innych chorób zakaźnych oraz wywołanych nimi sytuacji kryzysowych z dnia 2 marca 2020 r. (Dz.U. z 2020 r. poz. 374). Bez względu jednak na podstawę skierowania do pracy przy epidemii SARS-coV-2, każda pielęgniarka powinna otrzymać stosowne wsparcie finansowe wypłacane w formie dodatku za cały czas trwania epidemii. Poza względami opisanymi powyżej, w szczególności wynika to z naczelnej zasady równości, jaką kieruje się kodeks pracy w art. 11². Wzrost wynagrodzenia powinien objąć także te pielęgniarki, które udzielają świadczeń na innej podstawie, niż umowa o pracę. Ich praca jest równie ważna, a ryzyko zakażenia i stres związany z pracą przy zwalczaniu epidemii jest tak samo ogromny, jak pielęgniarek zatrudnionych na etatach.

Wypłata dodatków winna nastąpić każdorazowo w formie zmiany warunków płacy (dla osób zatrudnionych na podstawie umowy o pracę) lub aneksu do umowy o udzielanie świadczeń medycznych (dla osób zatrudnionych w ramach umów zlecenia).

Sekretarz
Małopolskiej Okręgowej Rady
Pielęgniarek i Położnych

Stanisław Łukasik

Przewodniczący
Małopolskiej Okręgowej Rady
Pielęgniarek i Położnych

Tadeusz Wadas