PIELĘGNIARKI I POŁOŻNE

Pismo Małopolskiej Okręgowej Izby
Pielęgniarek i Położnych
w Krakowie

ISSN 2300-2093

Kraków, nr 51, marzec–kwiecień 2023

MAŁOPOLSKIE

Szanowne Koleżanki, Szanowni Koledzy,

Przekazujemy kolejny numer naszego pisma, w którym prezentujemy informacje z wydarzeń, które miały miejsce w ostatnich miesiącach. W dniach 30 i 31 marca 2023 roku odbył się XXXVIII Sprawozdawczo-Wyborczy Okręgowy Zjazd Delegatów Małopolskiej Okręgowej Izby Pielęgniarek i Położnych w Krakowie. Na zjeździe tym zaprezentowano zrealizowane działania Małopolskiej Okręgowej Rady Pielęgniarek i Położnych w latach 2015-2023. Przedstawiono plan na kolejną VIII kadencję obejmujący 4 kluczowe cele tj. 1/usankcjonowanie przestrzegania realizacji ustawy dotyczącej wzrostu wynagrodzenia dla pielęgniarek i położnych; 2/ Wzrost wysokości zapomogi socjalnej o 100%; 3/Organizacja konferencji/integracja środowiska pielęgniarek i położnych, w tym organizacja jednodniowych kursów tematycznych dla wszystkich pielęgniarek i położnych; 4/Pozyskanie środków na remont i rozbudowę Domu seniora dla pielęgniarek i położnych – budowa Domu seniora dla pielęgniarek i położnych – Cichawa k/Gdowa.

Na początku kwietnia miał miejsce protest pielęgniarek i położnych w Krakowie, w którym wzięło udział około tysiąca przedstawicielek/przedstawicieli naszego zawodu z całej Polski. Akcja protestacyjna dotyczyła poprawy warunków pracy i płacy pielęgniarek i położnych. Wyrażony został stanowczy sprzeciw naszego środowiska wobec kształtu ustawy o wynagrodzeniach w ochronie zdrowia. Z jednej strony pensje pielęgniarek ze średnim wykształceniem lub specjalizacją są zbyt niskie, a z drugiej – pielęgniarki z tytułem magistra pielęgniarstwa i specjalizacją nie otrzymały należnych im podwyżek. Marsz z transparentami przeszedł spod Urzędu Marszałkowskiego przy ul. Racławickiej ulicami Krakowa aż do Basztowej pod Urząd Wojewódzki

Ponadto w tym numerze polecam ciekawe artykuły dotyczące podstaw kosmetologii leczniczej oraz artykuł dotyczący projektu dydaktycznego „Rozwijaj się i PracUJ" będącego wsparciem finansowym, edukacyjnym i organizacyjnym dla studentów i absolwentów kierunków pielęgniarstwo i położnictwo. Projekt realizowany był przez Uniwersytet Jagielloński Collegium Medicum w ramach Programu Operacyjnego Wiedza Edukacja Rozwój 2014-2020 w zakresie rozwój usług pielęgniarskich: pielęgniarskie kompetencje zamawiane.

Zachęcam także do artykułu Pana mecenasa Zbigniewa Cybylskiego opisującego zmiany w kodeksie pracy.

W związku ze zbliżającym się Międzynarodowym Dniem Pielęgniarki i Położnej, Małopolska Okręgowa Rada Pielęgniarek i Położnych ma zaszczyt zaprosić na uroczystą galę wszystkie pielęgniarki i położne. Uroczystość odbędzie się w dniu 9 maja 2023 roku o godzinie 10.00 w Nowohuckim Centrum Kultury, al. Jana Pawła II 232, Kraków.

Z okazji Międzynarodowego Dnia Pielęgniarki i Dnia Położnej wszystkim Koleżankom i Kolegom życzę dużo zdrowia, sukcesów w życiu osobistym i zawodowym.

Życzę nam wszystkim wykonującym zawody pielęgniarki i położnej, aby codzienny, decydujący o ludzkim życiu wysiłek został należycie doceniony, a praca na rzecz ludzi chorych budziła dumę i satysfakcję.

Tadeusz Wadas
Przewodniczący Małopolskiej Okręgowej Rady Pielęgniarek i Położnych w Krakowie wraz z Radą Okręgową

Pismo Małopolskiej Okręgowej Izby
Pielęgniarek i Położnych w Krakowie

MAŁOPOLSKIE
PIELĘGNIARKI I POŁOŻNE

Wydaje:
Małopolska Okręgowa Izba Pielęgniarek i Położnych

Redaguje zespół w składzie:
Anna Polonek – koordynator
Członkowie: Grzegorz Bzdyra, Grażyna Dębska, Jadwiga Kornaś, Eliza Kowalczyk, Józef Luberda, Stanisław Łukasik, Iwona Malinowska-Lipień, Marzena Pęgiel, Barbara Słupska, Tadeusz Wadas, Kazimiera Zahradniczek.

Skład i łamanie: Anna Pirożek

Druk: Printgraph Brzesko

Adres redakcji:
Biuro Małopolskiej Okręgowej Izby
Pielęgniarek i Położnych
31-153 Kraków, ul. Szlak 61
tel./fax 12 422-88-54
e-mail: biuro@moipip.org.pl

Biuro MOIPiP czynne w godzinach:
pon.–pt.: 7.00–15.00

Prawo Wykonywania Zawodu czynne:
pon., wt., śr., pt., 7:00–15:00,

czwartek – nieczynne, dzień wewnętrzny.
Porady prawne dla członków samorządu z zakresu
- **prawa pracy**
- **prawa medycznego**

udziela radca prawny mgr **Zbigniew Cybulski**
we **wtorki** w godz. **10:00–14:00.**
Telefon: (012) 422-88-54.

Radca prawny mgr **Beata Nowak**
w **czwartki** w godz. **9:00–13:00.**
Telefon: (012) 422-88-54.

Kasa czynna codziennie
w godz. 7:00–15:00

■ AKTUALNOŚCI

Zaproszenie na Międzynarodowy Dzień Pielęgniarki i Położnej 2

XXXVIII Sprawozdawczo-Wyborczy Okręgowy Zjazd Delegatów Małopolskiej Okręgowej Izby Pielęgniarek i Położnych w Krakowie 3

Struktura organizacyjna samorządu pielęgniarek i położnych 9

Stop dyskryminacji, stop degradacji 10

■ TEORIA I PRAKTYKA PIELĘGNIARKI I POŁOŻNEJ

Podstawy kosmetologii leczniczej 12

Projekt dydaktyczny Rozwijaj się i PracUJ wsparciem finansowym, edukacyjnym i organizacyjnym dla studentów i absolwentów kierunków pielęgniarstwo i położnictwo 18

■ PRAWO I HISTORIA

Zmiany w kodeksie pracy 22

■ DOSKONALENIE ZAWODOWE

Informacje Komisji Kształcenia 30

■ OGŁOSZENIA

- Zdjęcie na okładce: https://pixabay.com/pl
- Wszystkie wpłaty składek prosimy kierować na nr rachunku:
  20 85910007 0020 0054 9815 0009 w Krakowskim Banku Spółdzielczym,
  I Oddział w Krakowie.

  Marek Kucab
  Skarbnik Małopolskiej Okręgowej Rady Pielęgniarek i Położnych.
- Posiedzenia Komisji Socjalnej odbywają się w pierwszą środę miesiąca.
- Rzecznik Odpowiedzialności Zawodowej pełni dyżur w każdy drugi i czwarty czwartek miesiąca w godz. 14:00–15:00.

Zaproszenie

Międzynarodowy Dzień Pielęgniarki i Położnej

9 maja 2023 r. (wtorek), godz. 10:00
Nowohuckie Centrum Kultury,
al. Jana Pawła II 232, Kraków

MAŁOPOLSKA OKRĘGOWA RADA PIELĘGNIAREK I POŁOŻNYCH

MA ZASZCZYT ZAPROSIĆ

NA UROCZYSTĄ GALĘ Z OKAZJI

MIĘDZYNARODOWEGO DNIA PIELĘGNIARKI I POŁOŻNEJ.

UROCZYSTOŚĆ ODBĘDZIE SIĘ W DNIU 9 MAJA 2023 ROKU O GODZINIE 10^{00}

W NOWOHUCKIM CENTRUM KULTURY, AL. JANA PAWŁA II 232, KRAKÓW.

Program

1. Przywitanie przybyłych gości
2. Odznaczenia:
   - Resortowe od Ministra Zdrowia
   - Samorządowe
   - Przekazanie podziękowania za pracę w czasie pandemii Covid-19 dla wszystkich pielęgniarek i położnych – wręczenie statuetek na ręce pielęgniarek naczelnych, przełożonych i dyrektorów ds. pielęgniarstwa oraz przedstawiciela pielęgniarek epidemiologicznych
   - Wręczenie statuetek z okazji 30-lecia Samorządu Zawodowego Pielęgniarek i Położnych
3. Przerwa na poczęstunek
4. Koncert zespołu Skaldowie

Prowadzenie uroczystości – Lidia Jazgar

Parking bezpłatny na hasło: Dzień Pielęgniarki i Położnej

XXXVIII SPRAWOZDAWCZO-WYBORCZY OKRĘGOWY ZJAZD DELEGATÓW MAŁOPOLSKIEJ OKRĘGOWEJ IZBY PIELĘGNIAREK I POŁOŻNYCH W KRAKOWIE

Anna Polonek

W dniach 30 i 31 marca 2023 roku w Hotelu Galaxy oryginalnie zaprojektowanym obiekcie, zlokalizowanym w Śródmieściu nad Wisłą, w pobliżu dzielnicy żydowskiej Kazimierz i w niewielkiej odległości od Starego Miasta, obradował XXXVIII Sprawozdawczo-Wyborczy Okręgowy Zjazd Delegatów Małopolskiej Okręgowej Izby Pielęgniarek i Położnych w Krakowie. Na tym zjeździe podsumowano działalność naszego samorządu zawodowego w latach 2015–2023.
Ocena działalności Izby wypadła pozytywnie, o czym świadczą głosowania nad sprawozdaniami wszystkich organów i udzielone absolutorium Małopolskiej Okręgowej Radzie Pielęgniarek i Położnych. Zjazd sprawnie prowadził wybrany w głosowaniu jawnym nasz kolega pielęgniarz Stanisław Łukasik, którego dzielnie wspierało wybrane w głosowaniu Prezydium XXXVIII Sprawozdawczo-Wyborczego Okręgowego Zjazdu Delegatów, w składzie: Anna Polonek – Wiceprzewodnicząca Zjazdu, Barbara Słupska – II Wiceprzewodnicząca Zjazdu, Iwona Malinowska-Lipień – Sekretarz Zjazdu oraz Protokolanci – Lucyna Skrzypoń i Józef Luberda.

Na **351** uprawnionych delegatów w Zjeździe wzięło udział **281** w pierwszym dniu zjazdu, **266** w drugim dniu.

XXXVIII Sprawozdawczo-Wyborczy Okręgowy Zjazd Delegatów Małopolskiej Okręgowej Izby Pielęgniarek i Położnych otworzył Przewodniczący VII kadencji Małopolskiej Okręgowej Rady Pielęgniarek i Położnych w Krakowie, Pan Tadeusz Wadas. W swoim wystąpieniu podsumowującym kończącą się kadencję, podkreślił, że największym bogactwem Samorządu są członkowie, czyli My – pielęgniarki i położne, którzy wykazali się wielką pracowitością, cierpliwością i zrozumieniem.

Dzięki temu właśnie udało się nam wspólnie pokonać rozliczne trudności dnia codziennego oraz codzienną walkę z pandemią Covid19.

Mijająca VII kadencja przyniosła nam wszystkim nowe doświadczenia. Kończąc swoje wystąpienie podziękował za siedmioletnią współpracę: Okręgowej Radzie, Organom, swoim Zastępcom, Sekretarzowi, Skarbnikowi i Pracownikom Biura za wspieranie działań, życzliwe rady i pomoc w rozwiązywaniu różnych problemów środowiska pielęgniarek i położnych, zaznaczając dobre pomysły, trafne rozwiązania, realizowane cele, kompetentne rozmowy.

W wystąpieniu nie zabrakło również słowa „dziękuję" dla przedstawicieli środowisk medycznych za życzliwą współpracę, pomoc w organizowaniu różnorodnych uroczystości, konferencji i spotkań oraz otwartości w rozwiązywaniu wielu problemów.

Skierował również ciepłe słowa do wszystkich pielęgniarek, pielęgniarzy i położnych, którzy w swoim życiu zawodowym czynią wiele dobrego. Szczególnie zaznaczył działalność pielęgniarek epidemiologicznych w walce z pandemią.

Następnie głos zabrali:

Agata Kaczmarczyk – Przewodnicząca Zarządu Regionu Małoposkiego OZZPiP,

Nela Łabińska – II Wiceprezes Katolickiego Stowarzyszenia Pielęgniarek i Położnych Polskich

oraz Janina Krupińska – Przewodnicząca Ogólnopolskiego Związku Zawodowego Pielęgniarek i Pielęgniarzy.

Kluczowym momentem XXXVIII Sprawozdawczo Wyborczego Okręgowego Zjazdu Delegatów była prezentacja kandydatów w osobach: Anna Polonek Kraków/Nowy Targ i Tadeusz Wadas – Kraków na Przewodniczącą/ego Małopolskiej Okręgowej Rady Pielęgniarek i Położnych w Krakowie. W swoich wystąpieniach podkreślali konsekwentne dążenia do celu, nie omijanie problemów a nacisk na staranne ich rozwiązywanie. Integracja, współpraca u każdego kandydata była ważnym zjawiskiem i kluczem do sukcesu, dalszego rozwoju samorządu zawodowego pielęgniarek i położnych oraz przestrzegania najwyższych standardów zawodowych i etycznych. Oczywiste było dla zebranych, że od postawy i siły charakteru tych osób, będzie zależeć bardzo wiele. Każdy z obecnych na sali i uprawniony do głosowania, po wnikliwej analizie, musiał dokonać wyboru.

Decyzją XXXVIII Sprawozdawczo-Wyborczego Okręgowego Zjazdu Delegatów Małopolskiej Okręgowej Izby Pielęgniarek i Położnych w Krakowie, Przewodniczącym Małopolskiej Okręgowej Rady Pielęgniarek i Położnych VIII Kadencji został wybrany Pan Tadeusz Wadas.

Życzymy powodzenia, realizacji planów oraz dobrego ukształtowania przyszłości środowiska pielęgniarek i położnych.

Następnie po przerwie kawowo-obiadowej, zgłoszeni kandydaci do Małopolskiej Okręgowej Rady dokonali krótkiej autoprezentacji, która zawierała, m.in.: przebieg pracy zawodowej, zamierzenia co do pracy w Radzie oraz problematykę, którą chcą się w niej zajmować.

XXXVIII Sprawozdawczo-Wyborczy Okręgowy Zjazd Delegatów Małopolskiej Okręgowej Izby Pielęgniarek i Położnych w głosowaniu tajnym dokonał wyboru składu osobowego Małopolskiej Okręgowej Rady Pielęgniarek i Położnych VIII kadencji:

Bakun Mateusz – Kraków
Cyran Wioletta – Oświęcim
Gądek Małgorzata – Kraków

Grudnik Barbara – Kraków
Kaczmarczyk Agata Stefania – Kraków
Kalemba Urszula – Maków Podhalański
Kin-Dąbrowska Joanna – Kraków
Kostrz Ewa – Kraków
Kowalczyk Eliza – Kraków
Krzystek-Purol Małgorzata – Kraków
Kucab Marek – Kraków
Kucharski Bartosz – Kraków
Luberda Józef – Rabka Zdrój
Łukasik Stanisław – Kraków
Łysak Jolanta – Wadowice
Malinowska-Lipień Iwona – Kraków
Marzec Beata – Kraków
Ozga Edyta – Kraków
Padykuła Marlena – Kraków
Pęgiel Marzena – Kraków
Pilszak Adam – Miechów
Polonek Anna – Kraków
Ptak Katarzyna – Sucha Beskidzka
Skrzypoń Lucyna – Sucha Beskidzka
Słupska Barbara – Kraków
Suska Wioletta – Chrzanów
Turkanik Edyta – Kraków
Zabdyr Alina – Kraków

Gratulujemy i życzymy pozytywnych myśli, konkretnych narzędzi do pracy, nowych pomysłów do zmiany na lepsze oraz dbałości o prestiż naszych zawodów.

W dalszej części zgodnie z porządkiem obrad, XXXVIII Sprawozdawczo-Wyborczego Okręgowego Zjazdu Delegatów Małopolskiej Okręgowej Izby Pielęgniarek i Położnych dokonano wyboru Organów.

Okręgowa Komisja Rewizyjna MOIPiP w Krakowie:

Hec Izabela – Przewodnicząca, Kraków

Cholewa Bogusława – Rabka Zdrój

Cygan Aneta – Kraków
Galska Renata – Kraków
Kurzeja Magdalena – Limanowa
Nocuń Agata – Miechów
Ostafin Stanisław – Kraków

Kompetencje i zadania Okręgowej Komisji Rewizyjnej zostały określone w art. 33 ustawy o samorządzie pielęgniarek i położnych.

Okręgowa Komisja Rewizyjna:

- kontroluje działalność finansową i gospodarczą okręgowej rady,
- składa sprawozdania okręgowemu zjazdowi i Naczelnej Komisji Rewizyjnej,
- występuje z wnioskiem w sprawie udzielenia absolutorium okręgowej radzie.

Okręgowy Sąd Pielęgniarek i Położnych MOIPiP w Krakowie:

Mikołajczyk Aldona – Przewodnicząca, Miechów

Bulanda Anna – Limanowa
Duda Elżbieta – Kraków
Herian Małgorzata – Miechów
Kowalska-Słysz Janina – Kraków

Kowalska Janina – Kraków
Maj Wiesława – Sucha Beskidzka
Noworyta Jadwiga – Kraków
Ostrogórska Patrycja – Kraków
Polanko Zofia – Kraków
Smaczyńska Monika – Kraków
Woźniak-Pachota Bożena – Kraków
Wyka Barbara – Kraków

Art. 34 ustawy o samorządzie pielęgniarek i położnych określa zadania Okręgowego Sądu, należą do nich:

- rozpatrywanie spraw z zakresu odpowiedzialności zawodowej wniesione przez okręgowego rzecznika,
- dokonanie wyboru zastępców przewodniczącego okręgowego sądu spośród członków tego sądu,
- składa okręgowej radzie okresowe informacje o stanie prowadzonych spraw,
- składa okręgowemu zjazdowi roczne i kadencyjne sprawozdania.

Okręgowy Rzecznik Odpowiedzialności Zawodowej MOIPiP w Krakowie:

Kaczmarczyk Agata – Radziszów

Zastępcy Rzecznika Odpowiedzialności Zawodowej MOIPiP w Krakowie:

Bierak Katarzyna – Kraków
Dutkiewicz Anna – Kraków
Fryc Violetta – Oświęcim
Korusiewicz Agata – Kraków
Leżańska Krystyna – Kraków
Młynarczyk Janina – Limanowa
Serafin Halina – Nowy Targ
Stasiowski Jacek – Zakopane
Wawrzynek Agata – Kraków
Zając Marta – Kraków

Zadania Okręgowego Rzecznika Odpowiedzialności Zawodowej i jego zastępców określone są w art. 35 ustawy o samorządzie pielęgniarek i położnych, Okręgowy Rzecznik:

- prowadzi postępowanie wyjaśniające w sprawach z zakresu odpowiedzialności zawodowej,
- sprawuje funkcję oskarżyciela przed sądami pielęgniarek i położnych,
- składa okręgowemu zjazdowi roczne i kadencyjne sprawozdania z działalności,
- organizuje dla członków samorządu szkolenia z zakresu odpowiedzialności zawodowej.

Zastępca okręgowego rzecznika odpowiedzialności zawodowej działa w imieniu i na rzecz okręgowego rzecznika odpowiedzialności zawodowej.

Najwyższym organem Naczelnej Izby jest Krajowy Zjazd.

W Krajowym Zjeździe biorą udział delegaci wybrani przez okręgowe zjazdy. Krajowy Zjazd zwołuje Naczelna Rada co 4 lata. Zadania dla Krajowego Zjazdu są bardzo doniosłe i trudne. Ma on podsumować minioną kadencję, lecz przede wszystkim wypracować przyszłe cele, wybrać liderów, którzy zagwarantują ich realizację.

Delegaci na Zjazd Krajowy – VIII kadencja– MOIPiP Kraków:

Adamek Danuta – Miechów
Ciaranek Małgorzata – Kraków
Kaczmarczyk Agata Stefania – Kraków
Kalemba Urszula – Maków Podhalański
Kin-Dąbrowska Joanna – Kraków
Kostrz Ewa – Kraków
Krzystek-Purol Małgorzata – Kraków
Kucab Marek – Kraków
Kucharski Bartosz – Kraków
Luberda Józef – Rabka Zdrój
Łukasik Stanisław – Kraków
Łysak Jolanta – Wadowice
Machnik Karolina – Kraków
Malinowska-Lipień Iwona – Kraków
Marzec Beata – Kraków
Mikołajczyk Aldona – Miechów
Nocuń Agata – Miechów
Polonek Anna – Kraków
Słupska Barbara – Kraków
Smaczyńska Monika – Kraków
Stasiowski Jacek – Zakopane
Suska Wioletta – Chrzanów
Turkanik Edyta – Kraków
Wadas Tadeusz – Kraków
Woźniak-Pachota Bożena – Kraków
Zabdyr Alina – Kraków

Życząc naszym przedstawicielom szczęśliwej podróży do Warszawy, owocnych obrad, przypominamy o identyfikacji i motywacji wszystkich delegatów, prosimy o świadome i mądre wybory, bo tylko takie pozwolą osiągnąć cele, jakich pragniemy, wybierzcie przedstawicieli, którym idea naszego samorządu „leży na sercu"…

Dwudniowym obradom naszego Zjazdu towarzyszyła również wymiana poglądów na temat pracy współczesnej pielęgniarki i położnej, aktualnych problemów teorii i praktyki polskiego pielęgniarstwa i położnictwa. Zjazd stworzył także okazję do sformułowania kilku wniosków i apeli kierowanych do decydentów.

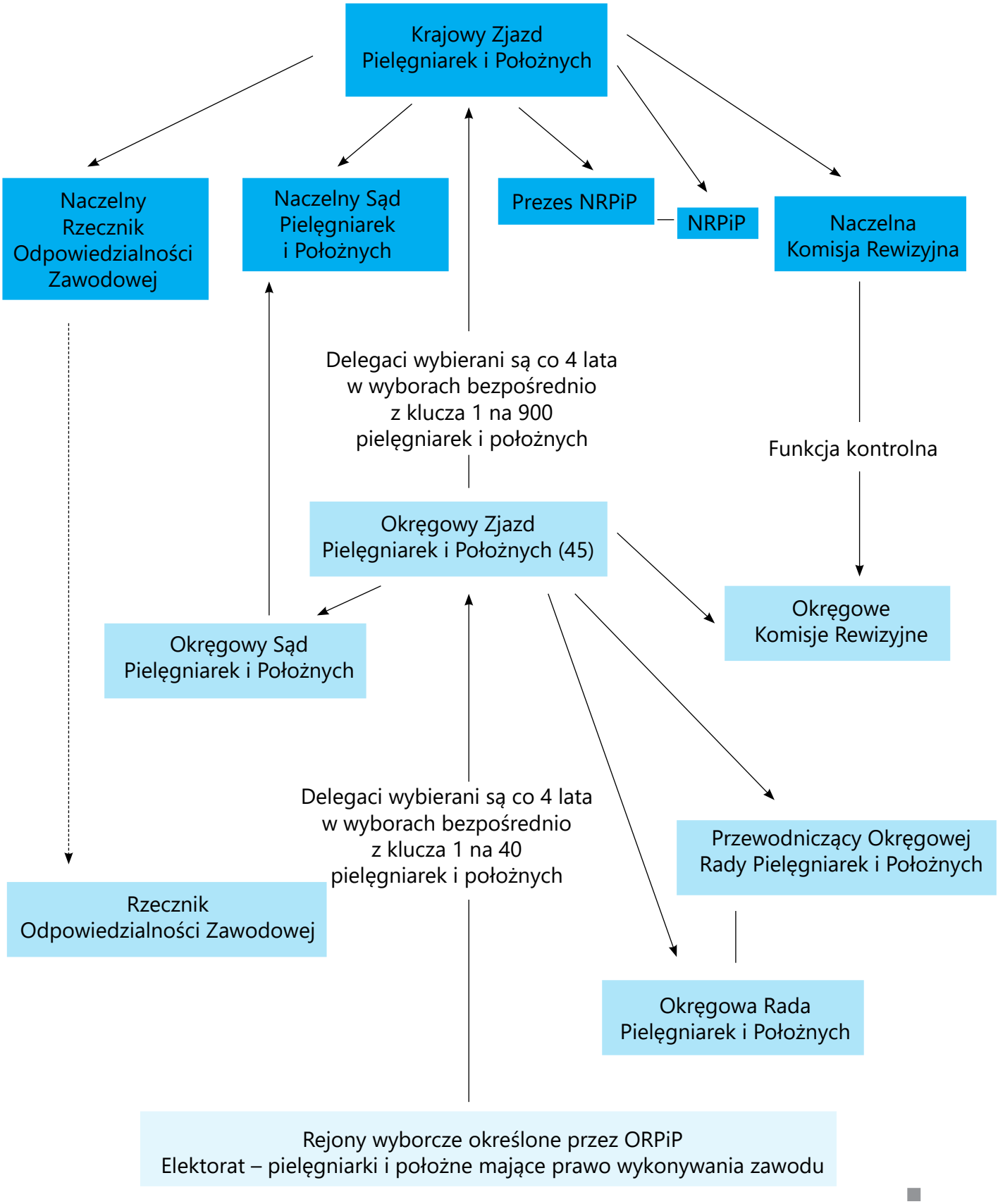
Na zakończenie obrad XXXVIII Sprawozdawczo Wyborczego Okręgowego Zjazdu Delegatów Małopolskiej Okręgowej Izby Pielęgniarek i Położnych w Krakowie, głos zabrał Przewodniczący Małopolskiej Okręgowej Rady Pielęgniarek i Położnych, Pan Tadeusz Wadas.

Wybranym członkom Małopolskiej Okręgowej Rady Pielęgniarek i Położnych oraz Organów serdecznie gratulował, dziękując za czynne zaangażowanie, życząc siły, zapału i wytrwałości do podejmowania nowych wyzwań na rzecz środowiska zawodowego pielęgniarek i położnych.

Anna Polonek – Wiceprzewodnicząca Małopolskiej Okręgowej Rady Pielęgniarek i Położnych w Krakowie. Pielęgniarka specjalistka w dziedzinie pielęgniarstwa ratunkowego.

Fot.: Jerzy Piwowarczyk

STRUKTURA ORGANIZACYJNA SAMORZĄDU PIELĘGNIAREK I POŁOŻNYCH



STOP DYSKRYMINACJI, STOP DEGRADACJI

Agata Kaczmarczyk

W środę 12 kwietnia 2023 roku, pielęgniarki i położne z całej Polski zaprotestowały na ulicach Krakowa. Wyrażony został stanowczy sprzeciw naszego środowiska wobec kształtu ustawy o wynagrodzeniach w ochronie zdrowia. W manifestacji wzięło udział około tysiąca pielęgniarek i położnych z całej Polski. Z jednej strony pensje pielęgniarek ze średnim wykształceniem lub specjalizacją są zbyt niskie, a z drugiej – pielęgniarki z tytułem magistra pielęgniarstwa i specjalizacją nie otrzymały należnych im podwyżek. Marsz z transparentami przeszedł spod Urzędu Marszałkowskiego przy ul. Racławickiej przez ulicę Królewską, Karmelicką, pod Uniwersytet Jagielloński, przez Franciszkańską, Westerplatte aż do Basztowej pod Urząd Wojewódzki. Protest odbył się pod dwoma zasadniczymi hasłami: STOP DYSKRYMINACJI, STOP DEGRADACJI.

Dysproporcje w wynagrodzeniach, jakie przewiduje ustawa dla pielęgniarek i położnych są nie do zaakceptowania. Problemy w placówkach ochrony zdrowia narastają. Dyrektorzy szpitali w nieuprawniony sposób manipulują zapisami ustawy, dodatkowo w żaden sposób nie doceniają doświadczenia w zawodzie. W wielu szpitalach dialogu nie ma, a rozwiązania płacowe wprowadzane są siłowo. Pokojowa manifestacja miała za zadanie zwrócić uwagę polityków na konieczne zmiany w ochronie zdrowia. W imieniu pielęgniarek i położnych na ręce Wojewody Małopolskiego Łukasza Kmity został złożony list otwarty apelujący do władz Państwa o wprowadzenie zmian ustawowych. Ponadto na ręce Wojewody, który jest przedstawicie-

lem Rady Ministrów przedłożony został wystawiony przez pielęgniarki i położne rachunek do zapłaty dla Pana Ministra Zdrowia, w czasie jesiennych wyborów. Jak głosiło jedno z haseł skandowanych przez pielęgniarki i położne „już jesienią przy wyborach na rachunek przyjdzie pora". Ponieważ w części szpitali marszałkowskich zgłaszane przez pielęgniarki i położne nieprawidłowości są ignorowane, a dyrektorzy łamiący prawa pracownicze są ochraniani. Podobny rachunek do zapłaty otrzymali Marszałek Województwa Małopolskiego Witold Kozłowski i Wicemarszałek Łukasz Smółka, odpowiedzialny w Urzędzie Marszałkowskim za ochronę zdrowia.

Protest spotkał się z dużą akceptacją społeczeństwa Krakowa. Uniesione kciuki, uśmiechy pozdrowienia i składanie podpisów pod projektem obywatelskim ustawy o wynagrodzeniach – tak Krakowianie reagowali na postulaty pielęgniarek i położnych. Niektórzy spontanicznie przyłączali się do protestu powtarzając za manifestującymi „Dziś w Krakowie jutro w sejmie, niech się premier wreszcie przejmie".

Pielęgniarki i położne biorą sprawy w swoje ręce. Kolejna manifestacja odbędzie się 23 maja w Warszawie. Zapraszamy wszystkie pielęgniarki i położne do udziału w proteście, niezależnie od przynależności związkowej.

Razem możemy nie tylko przenosić góry, ale dokonać oczekiwanych zmian w prawie.

W jedności siła a pielęgniarki i położne to siłacze...

Do zobaczenia w Warszawie.

Agata Kaczmarczyk – Przewodnicząca Zarządu Regionu Małoposkiego OZZPiP.

Fot.: Region Małoposki OZZPiP

PODSTAWY KOSMETOLOGII LECZNICZEJ

‣ Agnieszka Kurbiel

Zabiegi eksfoliacji w dermatologii

Czym jest eksfoliacja? (łac. exfoliatio 'pozbawienie liści').
Eksfoliacja – termin medyczny i kosmetyczny, oznacza złuszczanie naskórka. Zabieg eksfoliacji powinien być dopasowany do indywidualnych potrzeb cery.

Eksfoliacja to doskonały sposób na nawilżenie, odżywienie i wygładzenie skóry. Pozwala ona bowiem na **usunięcie komórek zrogowaciałego naskórka,** które osadzają się na jej powierzchni, a także na pobudzenie krążenia – dzięki temu składniki odżywcze, zawarte w kosmetykach, znacznie lepiej wpłyną na kondycję tkanki.

Eksfoliacja

Eksfoliacja jest to kontrolowane, chemiczne złuszczanie naskórka.

Cel: poprawienie jakości skóry oraz jej rozjaśnienie.

Złuszczanie przy użyciu kwasów polega na kontrolowanym nakładaniu substancji, które reagują z powierzchniowymi warstwami skóry.

W kosmetyce i dermatologii zabiegi eksfoliacji są najczęściej stosowane przy redukowaniu różnych niedoskonałości cery: nadmiernej suchości, zmarszczek, niejednolitego kolorytu, trądziku, blizn czy też innych zmian chorobowych.
Kwasy pobudzają również produkcję włókien kolagenowych i elastynowych. Różnorodność czystych kwasów oraz ich mieszanek daje możliwości na użycie ich do wszystkich rodzajów cer. Kwasy stymulują skórę do silnej odnowy i regeneracji, pracują w głębokich warstwach skóry, dzięki czemu przynoszą tak dobre efekty na długi czas.

Eksfoliacja – wskazania

Najczęściej:

- zmiany barwnikowe: piegi, ostuda, przebarwienia pozapalne, plamy soczewicowate,
- uszkodzenia słoneczne, rogowacenie słoneczne,
- uszkodzenia związane z wiekiem: zmarszczki, utrata jędrności skóry,
- blizny,
- trądzik zaskórnikowy, grudkowo-krostkowy,
- rozszerzone pory,
- rozstępy,
- zaburzenia rogowacenia: suchość skóry, rogowacenie przymieszkowe.

Eksfoliacja – przeciwskazania

- ekspozycja skóry na słońce,
- alergie skórne,
- aktywna opryszczka,
- skłonność do powstawania bliznowców,
- stan po zabiegu chirurgicznym (do 2 miesięcy),
- ciąża, karmienie piersią,
- liczne znamiona barwnikowe,
- liczne teleangiektazje,
- choroby autoimmunologiczne (kolagenozy, pęcherzyce),
- skóra podrażniona, uszkodzona (nadżerki, przeczosy, otarcia),
- ciężkie postacie trądziku (liczne zmiany skórne, torbiele ropne),
- doustna terapia pochodnymi wit. A (Roaccutane)– wymagana co najmniej półroczna przerwa.

Zalecenia po zabiegu eksfoliacji

- zakaz ekspozycji na promieniowanie słoneczne przez 4 tygodnie,
- wskazane stosowanie kremów z filtrem przeciwsłonecznym o faktorze SPF co najmniej 30,
- zakaz stosowania kremów z AHA przez 14 dni,
- aby utrzymać i wzmocnić efekt działania peelingu można stosować kremy z wit. C 2 x dziennie,
- bezwzględny zakaz zdrapywania złuszczającego się naskórka,
- wskazane intensywne nawilżanie skóry.

Zabieg eksfoliacji; czas trwania:

- około 30–45 min.

częstotliwość zabiegów:

- dostosowywana jest indywidualnie do potrzeb skóry

Eksfoliacja kwasami owocowymi i inne metody złuszczania naskórka

Złuszczanie przez eliminację najbardziej suchych warstw naskórka – tj. warstwy zrogowaciałej i rogowej, o najniższej zawartości wody ma działanie nawilżające. Reguluje i przyspiesza proces keratynizacji.

Ścieńczeniu martwych i zrogowaciałych warstw naskórka towarzyszy na ogół odnowa warstw głębszych, o wysokiej zawartości wody.

W zabiegach nawilżających, gdzie wykorzystuje się metody złuszczania, ich korzystny efekt wiąże się z faktem, iż składniki z masek i kremów zastosowane bezpośrednio po eksfoliacji lepiej wnikają do naskórka.

Pobudzenie procesów odnowy komórkowej powoduje także sprawniejszą odbudowę struktur bariery ochronnej odpowiedzialnej za nawilżenie naskórka.

Peelingi chemiczne jako metoda oczyszczania skóry

Peelingi chemiczne złuszczają naskórek, usuwając zalegające czopy rogowe i przeciwdziałają tworzeniu się zakórników, które często są powodem powstania wtórnych zmian ropnych.

Złuszczanie stosuje się:

- tylko w trądziku zaskórnikowym (absolutnie nie w trądziku ze zmianami zapalnymi),
- jako zabieg ściągający pory skóry,
- ograniczający łojotok w przypadku skóry przetłuszczającej się.

Do zabiegów złuszczania najczęściej wykorzystuje się kwas glikolowy i kwas salicylowy.

Czasem stosuje się mieszanki różnych związków np. peeling kwasami alfa- i beta-hydroksylowymi w połączeniu z retinolem.

Peelingi chemiczne mogą być także wykorzystywane jako wstęp do mechanicznego złuszczania naskórka, czyli MIKRODERMABRAZJI.

Rozróżniamy, trzy podstawowe typy peelingów chemicznych:

- **Peeling powierzchowny** – działanie w obrębie warstwy rogowej i ziarnistej naskórka.
- **Peeling średnio-głęboki** – działanie na całej grubości naskórka, łącznie z warstwą podstawną.
- **Peeling głęboki** – działanie na całą grubość naskórka oraz skórę właściwą, tj. warstwę brodawkowatą i siateczkowatą.

Sięgając do historii kosmetologii już w starożytności w celu np. rozjaśnienia skóry, usunięcia jej defektów, upiększania, odmłodzenia stosowano m.in. kwaśne mleko czy soki owocowe, które są źródłem kwasów owocowych, wykorzystywanych do dzisiaj.

Co więcej już wtedy łączono peelingi mechaniczne z chemicznymi poprzez łączenie soków owocowych z glinkami czy solą.

Zabiegi te cieszą się ogromną popularnością ze względu na szybkie i widoczne efekty oraz małą ilość zabiegów wykonywanych w serii, co w dzisiejszych czasach jest bardzo cenione.

Słowo **peeling** pochodzi z języka angielskiego od słowa **peel** czyli **złuszczać, łuszczyć się.**

Procedura peelingu polega na kontrolowanym uszkodzeniu naskórka lub naskórka wraz z częścią skóry właściwej, które w efekcie powoduje jego złuszczanie a w etapie końcowym prowadzi do regeneracji i poprawy wyglądu skóry objętej zabiegiem.

Głównym celem peelingu chemicznego nie jest złuszczenie skóry, ale właśnie jej **regeneracja i pobudzenie do odnowy.**

Działanie kwasu można zwiększyć poprzez zwiększenie procentowej ilości kwasu w roztworze, poprzez ilość nałożonych warstw na skórę, wydłużenie czasu ekspozycji kwasu na powierzchni skóry oraz poprzez zastosowanie technik łączonych, np. przed zastosowaniem peelingu chemicznego, przeprowadzić u pacjenta zabieg mikrodermabrazji, zwiększy on penetrację kwasu, gdyż usunięta wcześniej zostanie wierzchnia warstwa naskórka.

Każdy zabieg musi być indywidualnie dobrany do potrzeb skóry oraz problemu, nad którym chcemy pracować.

Peelingi chemiczne z wykorzystaniem następujących kwasów, które dowolnie można łączyć:

Kwas migdałowy – dedykowany do skóry tłustej, trądzikowej, ale także w niższych stężeniach może być ▶

wykorzystywany przy cerach nie mających wcześniejszego kontaktu z zabiegami złuszczania chemicznego, dlatego iż ma największą cząsteczkę z całej gamy kwasów – bardzo wolno penetruje skórę.

Działa antybakteryjnie, ponieważ ma budowę podobną do wielu antybiotyków.

TCA FROST PEEL – kwas trójchlorooctowy

Zabieg ten należy do grupy zabiegów polegających na złuszczaniu chemicznym skóry. Podczas takich zabiegów dochodzi do złuszczania w obrębie różnych warstw skóry, w zależności od intensywności i rodzaju preparatu.

Peeling kwasem trójchlorooctowym idealnie sprawdza się przy:

- rogowaceniu słonecznym,
- uszkodzeniu posłonecznym skóry,
- drobnych bliznach zanikowych,
- trądziku zaskórnikowym,
- ogólnych nierównościach skóry,
- różnego rodzaju plamkach,
- skórze starzejącej się.

Kwas trójchlorooctowy najczęściej występuje w postaci białego proszku, który rozpuszczany jest w wodzie. Jego siła zależy od stężenia kwasu oraz ilości aplikowanych warstw.
Jest to kwas, który przenikając przez warstwy skóry ulega zobojętnianiu, jednocześnie dając efekt zbielenia – tzw. Frost.

Kwas trójchlorooctowy najczęściej stosuje się w stężeniach 20–40%.

Przebieg zabiegu:

Zabieg poprzedzony jest konsultacją kosmetologiczną. Po konsultacji wykonywany zostaje demakijaż skóry, odtłuszczenie jej oraz zabezpieczenie okolic oczu, kącików nosa oraz kącików ust, po czym nakładane jest kolejno od 1–3 warstw kwasu trójchlorooctowego.

Po peelingu chemicznym nakładana jest maska łagodząca oraz krem z SPF.

Przeciwskazania:

- alergia lub nadwrażliwość na substancje zawarte w peelingu,
- świeże blizny,
- aktywne zakażenia bakteryjne, wirusowe, grzybicze,
- przerwana ciągłość skóry,
- choroby autoimmunologiczne,
- leczenie retinoidami,
- radioterapia,
- ciąża i karmienie piersią,
- chemioterapia,
- skłonność do powstawania bliznowców.

Działania niepożądane występujące po zabiegu:

- zaczerwienienie naskórka,
- koagulacja białek, tj. frost,
- ściągnięta skóra,
- pieczenie,
- pękanie skóry w miejscach źle pielęgnowanych,
- mocne płatowe łuszczenie skóry.

Kwas salicylowy – dedykowany jest dla skór przetłuszczających się z przebarwieniami, przebarwieniami pozapalnymi, przy rogowaceniu posłonecznym, bliznach zanikowych, plamach soczewicowatych, przy cerach tłustych z płytkimi zmarszczkami.

Kwas azelainowy – hamuje wydzielanie łoju, działa antyoksydacyjnie, przeciwzapalnie, przeciwbakteryjnie.

Kwas pirogronowy – działa antybakteryjnie, sebostatycznie, rozjaśniająco, złuszczająco; dedykowany jest dla cer z ŁZS- łojotokowym zapaleniem skórnym, trądziku pospolitym, przebarwieniami pozapalnymi.

Kwas mlekowy – dedykowany jest dla skór suchych, łuszczących się, działa nawilżająco, rozjaśniająco, ujędrniająco.

Kwas glikolowy – ma najmniejszą masę cząsteczkową, szybko przechodzi w głąb skóry, działa silnie przeciwstarzeniowo, ujędrniająco, sebostatycznie, rozjaśniająco.

Kwas cytrynowy – złuszcza naskórek, działa przeciwbakteryjnie, poprawia koloryt skóry, szczególnie suchej z zaburzeniami rogowacenia. Wygładza zmarszczki i cienkie linie na skórze.

Kwas kojowy – pod względem właściwości chemicznych jest podobnym związkiem do hydrochinonu,

przez co z powodzeniem stosowany jest w celu usuwania przebarwień skóry. Jest inhibitorem tyrozynazy.

Peeling chemiczny – przebieg zabiegu

Przed wykonaniem zabiegu konieczna jest konsultacja w celu ustalenia oczekiwań, opisania ewentualnych działań niepożądanych, które mogą się pojawić, opisania przebiegu zabiegu, by pacjent wiedział, co się dzieje podczas wykonywania zabiegu.

Ważne jest też opisanie pacjentowi realnych zmian, jakich może się spodziewać po wykonaniu serii zabiegów, tak, aby pacjent realnie podchodził do uzyskanych efektów.

Podczas konsultacji przed zabiegiem kosmetolog oprócz oceny stanu skóry przeprowadza dokładny wywiad dotyczący stanu zdrowia pacjenta oraz przebytych chorób, infekcji wirusowych, stosowanych leków-zarówno tych doustnie jak i w postaci zewnętrznej.

W pierwszym etapie zabiegu wykonywany jest demakijaż i skóra przemywana jest alkoholowym preparatem (pre-peel).

Następnie zabezpieczane tłustym kremem są wrażliwe partie skóry i znamiona, po czym nakładany jest wcześniej dobrany peeling na miejsce zabiegowe.

Przy rozpoczęciu aplikacji kwasu należy zacząć odliczać czas ekspozycji kwasu na skórę. Następnie następuje neutralizacja kwasu – jeżeli zachodzi taka potrzeba. Później skóra przemywana jest zimną wodą, by zniwelować efekt pieczenia w całości.

Na zakończenie nakładana jest maska łagodząca i krem z filtrem przeciwsłonecznym.

Wskazania do peelingu chemicznego:

- skóra trądzikowa, zanieczyszczona,
- skóra z dużą ilością martwego naskórka,
- przebarwienia,
- trądzik pospolity,
- skóra dojrzała,
- plamy soczewicowate,
- zmarszczki,
- blizny zanikowe.

Przeciwwskazania do peelingu chemicznego:

- ciąża, karmienie piersią,
- aktywne zakażenia wirusowe (wirusem opryszczki, brodawczaka, ospy wietrznej),
- rany, otarcia,
- stan po krioterapii,
- choroba nowotworowa,
- ekspozycja na słońce, przy niektórych rodzajach peelingów,
- stosowanie retinoidów, silnych antybiotyków,
- naruszenie ciągłości skóry.

Zabiegi kosmetologiczne w chorobach łojotokowych

ŁZS – Łojotokowe Zapalenie Skóry zwane jest często inaczej wypryskiem łojotokowym.

Dermatoza ta, jest chorobą przewlekłą. Charakteryzują ją rumieniowe, złuszczające wykwity, strupy. Zmiany pojawiają się w miejscach z najliczniej nagromadzonymi gruczołami łojowymi. Zazwyczaj nasila się w okresie jesienno-zimowym, przy częstej zmianie temperatury otoczenia, ogrzewaniu a także w przewlekłych stanach stresowych oraz przy infekcjach. Promieniowanie słoneczne łagodzi objawy tej dermatozy. Natomiast czynniki takie jak: pot, wilgoć, powodują wzrost świądu oraz zaostrzenie zmian na skórze.

Czynniki sprzyjające powstawaniu ŁZS:

- łojotok – nadmierne wydzielanie sebum z gruczołów łojowych. Skóra łojotokowa jest skórą, tłustą, świecącą z rozszerzonymi porami,
- zaburzenia odnowy komórek naskórka, prowadzące do jego przyspieszonego rogowacenia,
- zaburzenia hormonalne,
- obecność na skórze grzyba Malassezia furfur. Grzyb ten często obecny jest na naszej skórze. Jednak łojotok sprzyja zwiększeniu jego namnażania, co z kolei powoduje zwiększenie ilości wolnych kwasów tłuszczowych, w efekcie powoduje to nadmierne łuszczenie się naskórka,
- skłonności genetyczne do schorzeń tego typu,
- przewlekły stres,
- obniżona odporność,
- choroby takie jak np. cukrzyca, choroba Parkinsona, WZW typu C czy AIDS,
- czynniki zewnętrzne np. nieprawidłowa dieta.

Charakterystyka zmian ŁZS

Początkowo pojawiające zmiany najczęściej mają charakter delikatnego rumienia i nasilonego złuszczania się naskórka.

Jeżeli dermatoza ta nie zostanie wcześnie rozpoznana, objawy się nasilają.

Rumień zaczyna być bardziej widoczny, nadmiernie zrogowaciały naskórek kumuluje się, co powoduje powstawanie nieestetycznych strupów. Mogą także pojawić się wysięki w obrębie zmiany.

Skóra swędzi, piecze i jest „chropowata" w dotyku.

Leczenie i pielęgnacja skóry łojotokowej

W znacznej większości przypadków leczenie opiera się na stosowaniu miejscowych leków zawierających glikokortykosteroidy oraz pochodne imidazolowe.

Pielęgnacja powinna polegać na zastosowaniu delikatnych płynów oraz żeli do demakijażu skóry.

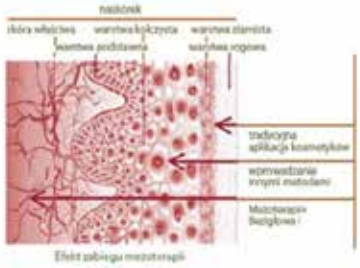
W tonikach oraz kremach ważne jest, aby znalazły się takie substancje jak: ichtiol, dziegieć, olejek z drzewa herbacianego, pokrzywa, biotyna, kwas migdałowy, kwas salicylowy, glukonolakton, witamina B5, kwas hialuronowy.

Ważne, aby były to kosmetyki łagodzące, ale też lekkie, nie obciążające skóry oraz delikatnie ją peelingujące. Skóra z ŁZS jednocześnie jest skórą potrzebującą peelingów jak i jest bardzo delikatna, dlatego pielęgnacja powinna być złożona z kosmetyków delikatnie wysuszających, peelingujących, miejscowo nawet przeciwgrzybiczych oraz kosmetyków lekkich i nawilżających.

Zabiegi w gabinecie kosmetologicznym:

Dla cer łojotokowych idealne będą zabiegi z wykorzystaniem delikatnych peelingów m.in kwas migdałowy, azelainowy, glukonolakton, które bez zbędnego podrażnienia pozbędą się martwego naskórka. Bezpieczny będzie także peeling kawitacyjny, oksybrazja.

Przydatne będą także zabiegi wtłaczające składniki aktywne wewnątrz skóry bez zbytniego jej podrażniania, takie jak np. mezoterapia bezigłowa, sonoforeza, jonoforeza.



Mezoterapia bezigłowa

Mezoterapia bezigłowa to bezinwazyjny zabieg polegający na wtłaczaniu w głąb skóry substancji aktywnych, aby zapewnić odmłodzenie, wygładzenie, redukcję zmarszczek, zagęszczenie skóry, zmniejszenie przebarwień czy nawilżenie suchej skóry. Jest to zabieg bezbolesny, przyjemny, dający szybkie efekty.

Zabieg wykorzystuje działanie prądu – elektroporacji. Prąd działający na powierzchnię skóry, powoduje zwiększenie przepuszczalności błon międzykomórkowych – powstawanie tzw. elektroporów w skórze, powodują one przepuszczenie głębiej substancji aktywnych (w głąb skóry).

Efekt zabiegu zależy od rodzaju aplikowanego preparatu na skórę.

Między innymi jest to: nawilżenie skóry, zmniejszenie zmarszczek, redukcja łojotoku skóry, ujednolicenie kolorytu skóry.

Przebieg zabiegu:
Zabieg poprzedzony jest konsultacją kosmetologiczną. Następnie wykonywany jest demakijaż oraz peeling, może być to peeling chemiczny lub fizyczny tj. mikrodermabrazja, peeling kawitacyjny. Po peelingu aplikowane zostaje specjalne serum do mezoterapii bezigłowej dobrane do skóry pacjenta, po wtłoczeniu serum specjalną głowicą aplikowana zostaje maska oraz krem na zakończenie zabiegu.

Wskazania:
- skóra trądzikowa, tłusta,
- skóra sucha, odwodniona,
- zmarszczki,
- skóra dojrzała.

Przeciwwskazania:
- ciąża, karmienie piersią,
- obecność metalowych implantów w skórze,
- rozrusznik serca,
- stany pozawałowe,
- epilepsja,
- cukrzyca nieleczona,
- naruszenie ciągłości skóry.

Mikrodermabrazja

Mikrodermabrazja to kontrolowane złuszczanie naskórka. Zabieg ten jest jednym z podstawowych zabiegów kosmetycznych. Polega on na złuszczeniu naskórka diamentową końcówką, dzięki czemu ukazuje nam się zdrowa, czysta, jednolita skóra. Pobudza on tworzenie się nowych komórek skóry. Zabieg ten idealnie nadaje się jako przygotowanie do innych zabiegów takich jak np. peelingi chemiczne, mezoterapia bezigłowa czy mezoterapia igłowa.

Zabieg ten widocznie wygładza skórę. Cykliczne wykonywanie tego zabiegu gwarantuje ładną, świetlistą, sprężystą, promienną skórę.

Przebieg zabiegu mikrodermabrazji:
Zabieg rozpoczyna się konsultacją kosmetologiczną. Następnie wykonywany jest demakijaż. Po demakijażu wykonywana jest mikrodermabrazja – ścieranie mechaniczne warstwy rogowej naskórka. Po tym zabiegu, aplikowane jest serum, następnie nakładana jest maska oraz krem na zakończenie zabiegu.

Zabieg łączyć można także z peelingami chemicznymi, mezoterapią bezigłową czy mezoterapią igłową.

Wskazania do mikrodermabrazji:
- skóra nastolatków,
- skóra tłusta, zanieczyszczona,
- skóra atroficzna,
- skóra niedotleniona,
- skóra palacza,
- zmarszczki,
- skóra z przebarwieniami,
- skóra dojrzała,
- skóra normalna.

Przeciwskazania:
- skóra naczyniowa,
- trądzik ropny,
- trądzik różowaty,
- naruszona ciągłość skóry,
- zakażenia wirusowe, bakteryjne, grzybicze skóry.

Agnieszka Kurbiel – mgr piel, specjalista piel. zach. pracuje na O. Dermatologii SS im. L. Rydygiera w Krakowie.

Fot.: archiwum autorki

PROJEKT DYDAKTYCZNY ROZWIJAJ SIĘ I PRACUJ WSPARCIEM FINANSOWYM, EDUKACYJNYM I ORGANIZACYJNYM DLA STUDENTÓW I ABSOLWENTÓW KIERUNKÓW PIELĘGNIARSTWO I POŁOŻNICTWO

Agnieszka Gniadek, Marlena Padykuła, Elżbieta Walewska, Małgorzata Dziubak, Dorota Matuszyk, Lucyna Ścisło, Aurelia Sega, Patrycja Ostrogórska-Gonszewska, Anna Mierzwa, Agata Kubik

Program „Rozwijaj się i pracUJ" prowadzony przez Uniwersytet Jagielloński - Collegium Medicum w ramach Programu Operacyjnego Wiedza Edukacja Rozwój 2014–2020 w zakresie Rozwój usług pielęgniarskich: pielęgniarskie kompetencje zamawiane POWR.05.05.00-00-0012/18-00/1205/2018/475 na kwotę 3 953 669,39 zł został zakończony 28 lutego 2023 roku a prowadzony był w okresie 4 lat od 1 października 2018 roku. Główny wykonawca projektu Instytut Pielęgniarstwa i Położnictwa Wydziału Nauk o Zdrowiu Uniwersytetu Jagiellońskiego - Collegium Medicum pomyślnie rozpoczął projekt wraz z 60 studentami kierunków pielęgniarstwo i położnictwo studia pierwszego stopnia i zakończył go z 52 uczestnikami, absolwentami tych kierunków, posiadającymi 2 letnie doświadczenie zawodowe w pracy na stanowiskach pielęgniarek lub położnych.

Celem projektu był rozwój kompetencji zawodowych i kwalifikacji kadr medycznych odpowiadających na potrzeby epidemiologiczno-demograficzne kraju, a także poprawa jakości kształcenia wyższego na kierunkach medycznych.

Projekt, który realizowano w dwóch obszarach dotyczył wsparcia finansowanego i edukacyjnego uczestników projektu tj. studentów w trakcie trwania II i III roku studiów pierwszego stopnia (10.2018–09.2020) oraz w czasie pierwszych dwóch lat pracy zawodowej absolwentów zatrudnionych w pełnym wymiarze czasu pracy na stanowiskach pielęgniarek lub położnych (11.2020–11.2022). Uczestnik, będący studentem, otrzymywał w ciągu 20 miesięcy wsparcie w postaci stypendium motywacyjnego, wynagrodzenie za odbycie obowiązkowych praktyk po ukończeniu II i III roku studiów, ponadto opiekun praktyk z ramienia instytucji w której studenci realizowali praktyki otrzymywał wynagrodzenie za opiekę nad grupą studentów. Wszyscy studenci mieli możliwość udziału w zajęciach z dodatkowego, ponad program studiów, przedmiotu: Komunikowanie się z pacjentem przewlekle chorym i w starszym wieku, otrzymując jednocześnie w trakcie tego kursu materiały promocyjne oraz książkę pt. Komunikacja w opiece medycznej pod red. Marty Makary-Studzińskiej. Wszyscy uczestnicy projektu otrzymali także odzież ochronną – SCRUBS. Ponadto piętnastu studentów odbyło 4 dniowe wizyty studyjnej w zagranicznych placówkach opiekuńczych – 10 studentów wyjechało do Innsbrucka (Austria), a 5 studentek do Bremen (Niemcy). W drugim etapie trwania projektu absolwenci, którzy podjęli zatrudnienie w placówkach opieki zdrowotnej otrzymywali w czasie zatrudnienia (przez 24 miesiące) stypendium szkoleniowe oraz uczestniczyli w kursach specjalistycznych. Każdy z uczestników rejestrując się poprzez system SMK i po odbyciu przewidzianego planem i programem kursu nabył kompetencje i kwalifikacje w obrębie dwóch kursów specjalistycznych. Dla absolwentów kierunku pielęgniarstwo były to kursy: Edukator w cukrzycy i Opieka nad pacjentem ze stomią jelitową a dla absolwentów kierunku położnictwo: Edukator w cukrzycy i Onkologia ginekologiczna.

W związku z realizowanymi kursami wszyscy absolwenci otrzymali książki: Edukacja pacjentów w pielęgniarstwie diabetologicznym pod red. A. Szewczyk, absolwenci kierunku pielęgniarstwo podręcznik Pielęgniarstwo chirurgiczne. pod red. L. Ścisło natomiast absolwenci kierunku położnictwo książkę Ginekologia onkologiczna pod red. Wicherek Ł., Kojs Z., Brębowicz G. H. Ponadto każdy z absolwentów w trakcie trwania programu rozwoju absolwenta miał w miejscu pracy wyznaczonego opiekuna (tutora) który otrzymywał niewygórowane wynagrodzenie za mentorską opiekę nad absolwentem. Placówki, w których podjęli pracę uczestnicy projektu to głównie szpitale zlokalizowane w Krakowie, ale też były to placówki opieki zdrowotnej w Warszawie, Gdańsku/Gdyni, Tarnowie, Bielsku Białej czy Suchej Beskidzkiej. Szpital Uniwersytecki w Krakowie był głównym miejscem w którym znaczna grupa uczestników projektu podjęła pracę zawodową. Innymi miejscami w których opieka tutorów była sprawowana nad absolwentami były: Szpital Specjalistyczny im. Dietla w Krakowie, Krakowski Szpital Specjalistyczny im. Jana Pawła II, Szpital Specjalistyczny im L. Rydygiera w Krakowie, 5 Wojskowy Szpital Kliniczny z Polikliniką w Krakowie, Uniwersytecki Szpital Dziecięcy w Krakowie oraz Centrum Medyczne Ujastek. Poza Krakowem w ramach projektu współpraca dotyczyła Uniwersyteckiego Centrum Klinicznego w Gdańsku a w dalszym czasie ze Szpitalem Pomorskim Sp. z o.o. w Gdyni, Szpitalem Wojewódzkim w Bielsku-Białej, Uniwersyteckim Centrum Klinicznym Warszawskiego Uniwersytetu Medycznego, ZOZ w Suchej Beskidzkiej oraz CenterMed Sp. z o.o. w Tarnowie. Zaangażowanie tutorów w opiekę nad pielęgniarkami i położnymi było intensywne i bardzo twórcze. Tutorzy dokonując ewaluacji prowadzonej opieki nad absolwentami, w ankietach na zakończenie projektu, wyrazili opinię, że projekt spełnił ich oczekiwania, pełnienie roli opiekuna, mentora osób wchodzących na rynek pracy było zarazem wyzwaniem jak i możliwością sprostania temu zadaniu. Wysoko i bardzo wysoko ocenili oni sam projekt i jego idee, ponadto bardzo wysoko ocenili przygotowanie merytoryczne absolwentów kierunków pielęgniarstwo i położnictwo oraz fakt, że cechowali się oni wysoką postawą etyczną. W komentarzach dodali, że dużą przyjemnością było wspieranie młodych osób w trakcie ich pierwszej pracy zawodowej, obserwowanie rozwoju i możliwość przekazywania swojego zawodowego doświadczenia.

Projekt mógł być prowadzony przez ponad 4 lata dzięki zaangażowaniu zespołu projektowego tj. kierownika projektu dr hab. Agnieszki Gniadek, prof. UJ, koordynatora ds. zadań mgr Marleny Padykuły, sekretarza projektu mgr Agaty Kubik, członków zespołu dr Elżbiety Walewskiej, dr Małgorzaty Dziubak, dr Aurelii Segi, dr Doroty Matuszyk, dr Lucyny Ścisło, dr Patrycji Ostrogórskiej-Gonszewskiej i dr Anny Mierzwy. Nad przebiegiem projektu czuwała Rada Projektu którą stanowiły władze Nauk o Zdrowiu i UJCM, a duże zaangażowanie administracyjne w przebieg wszystkich zadań, zwłaszcza nadzór finansowy był możliwy dzięki wsparciu administracyjnemu dwóch Pań mgr Kaliny Janeczko-Wrońskiej i mgr Magdaleny Moszner.

Projekt realizowany był w czasie niezwykle trudnym – pandemii zakażeń SARS CoV-2. Sytuacja ta miała duży wpływ na przebieg projektu, spowodowała wydłużenie czasu jego trwania o trzy miesiące. Trudną sytuację odczuła cała społeczność akademicka. Niełatwo było w tym czasie prowadzić studenckie praktyki zawodowe, realizować staże zawodowe w ramach kursów, a przede wszystkim poszukiwać pracy przez absolwentów. Do trudności w prowadzeniu projektu należy zaliczyć także wysokie sformalizowanie prowadzonych procedur w ramach projektu, zawiłość raportowania danych, a także zdarzające się sytuacje losowe wśród uczestników projektu które uniemożliwiały ▶

dalszy ich udział w projekcie. Te trudności losowe były chyba jednymi z większy problemów i wyzwań jakie stanęły przed uczestnikami ale także realizatorami projektu, przede wszystkim z powodu braku uregulowań formalnych ze strony Ministerstwa w tym zakresie. Każda z tych spraw musiała być rozwiązywana

indywidulanie przy wsparciu radców prawnych oraz przy współpracy z placówkami opieki zdrowotnej.

Absolwenci na zakończenie projektu wyrazili opinię w zakresie samego udziału w projekcie. Ogólnie wynik oceny studenckiej był wysoki lub bardzo wysoki. Dzięki udziałowi w projekcie, a szczególnie wsparciu finansowemu, mogli kontynuować studia drugiego stopnia jednocześnie pracując, czując się bezpiecznie i mogąc rozwijać się. Wsparciem dla nich była obecność tutura w pierwszych miesiącach pracy, a także możliwość, w czasie studiów licencjackich, wyjazdu do placówek opieki zdrowotnej poza Polską. Do trudności zaliczyli jednoczasową dużą ilość zobowiązań (ponad połowa absolwentów równocześnie studiowała na studiach drugiego stopnia) oraz brak możliwości wyboru kursów specjalistycznych, które nie zawsze odpowiadały osobistym zainteresowaniom uczestnikom.

Projekt formalnie zakończył się 30 listopada 2022 roku. Miesiąc oraz trzy miesiące po zakończeniu projektu zapytano uczestników o ich losy. To co jest bardzo budujące to fakt, że zdecydowana większość uczestników nadal pracuje zawodowo w dotychczasowym miejscu pracy. Wykazano, że tylko 2 osoby nie pracują zawodowo, co być może jest związane z ich sytuacją rodzinną. Niektórzy absolwenci zmienili miejsce pracy lub podjęli dodatkowe zatrudnienie w różnych placówkach opieki zdrowotnej, dwie rozpoczęły pracę na stanowiskach asystentów na Wydziale Nauk o Zdrowiu UJCM a jedna osoba udała się na misje. Większość osób podjęła dalsze kształcenie rozpoczynając specjalizację w różnych dziedzinach pielęgniarstwa.

W podsumowaniu, projekty strukturalne, zwłaszcza z obszaru Wiedza, Edukacja, Rozwój stanowią istotny element wsparcia młodych osób na rynku pracy. Projekt „Rozwijaj się i pracUJ" jest przykładem takiego działania, które pozwoliło najlepszym studentom pielęgniarstwa i położnictwa nie tylko bezpiecznie zdobywać wiedzę i umiejętności w trakcie kształcenia zawodowego, ale także motywować do podjęcia pracy na bardzo trudnych stanowiskach w opiece nad pacjentem zwłaszcza w czasie panującej pandemii. Niemniej jednak należy zauważyć, że prowadzenie takiego projektu wiąże się z wieloma trudnościami nie tylko administracyjnymi, epidemiologicznymi, ale także społecznymi, gdyż dotyczy on przede wszystkim młodych kobiet. Projekt przyniósł zarówno uczestnikom jak i realizatorom wiele satysfakcji, ale też przysporzył wiele trudności, z którymi na różnych etapach należało sobie radzić, zwłaszcza na poziomie administracyjnym, komunikacyjnym czy organizacyjnym.

Można zadać pytanie, czy warto realizować takie projekty? Z perspektywy 3 miesięcy od zakończenia projektu śmiało możemy powiedzieć że tak, a przystępując do kolejnych tego typu zadań doświadczenie zebrane w trakcie jego trwania zostanie w pełni wykorzystane. Projekty unijne nabierają szczególnego znaczenia w kontekście zdobywania kompetencji zawodowych w środowisku międzykulturowym i środowisku międzynarodowym. Mogą one być wykorzystywane zarówno w kształceniu przeddyplomowym do rozszerzenia i uatrakcyjniania programów studiów, jak i w kształceniu podyplomowym do zdobywania specjalistycznych kwalifikacji zawodowych przez pielęgniarki i położne.

Agnieszka Gniadek – Dr hab., prof. UJ, nauczyciel akademicki, Dyrektor Instytutu Pielęgniarstwa i Położnictwa WNZ UJCM, Kierownik projektu Rozwijaj się i PracUJ.

Marlena Padykuła – Mgr, nauczyciel akademicki asystent w Instytucie Pielęgniarstwa i Położnictwa WNZ UJCM, koordynator ds. zadań w projekcie Rozwijaj się i PracUJ.

Elżbieta Walewska – dr, nauczyciel akademicki adiunkt w Instytucie Pielęgniarstwa i Położnictwa WNZ UJCM, członek zespołu projektowego Rozwijaj się i PracUJ.

Małgorzata Dziubak – dr, nauczyciel akademicki starszy wykładowca w Instytucie Pielęgniarstwa i Położnictwa WNZ UJCM, członek zespołu projektowego Rozwijaj się i PracUJ.

Dorota Matuszyk – dr, nauczyciel akademicki adiunkt w Instytucie Pielęgniarstwa i Położnictwa WNZ UJCM, członek zespołu projektowego Rozwijaj się i PracUJ, kierownik kursu Opieka onkologiczna.

Lucyna Ścisło – dr, nauczyciel akademicki adiunkt w Instytucie Pielęgniarstwa i Położnictwa WNZ UJCM, członek zespołu projektowego Rozwijaj się i PracUJ, kierownik kursu Opieka nad pacjentem ze stomią jelitową.

Aurelia Sega – dr, nauczyciel akademicki asystent w Instytucie Pielęgniarstwa i Położnictwa WNZ UJCM, członek zespołu projektowego Rozwijaj się i PracUJ.

Patrycja Ostrogórska-Gonszewska – dr, nauczyciel akademicki asystent w Instytucie Pielęgniarstwa i Położnictwa WNZ UJCM, członek zespołu projektowego Rozwijaj się i PracUJ.

Anna Mierzwa – dr, nauczyciel akademicki starszy wykładowca w Instytucie Pielęgniarstwa i Położnictwa WNZ UJCM, członek zespołu projektowego Rozwijaj się i PracUJ.

Agata Kubik – mgr, pracownik administracji w Instytucie Pielęgniarstwa i Położnictwa WNZ UJCM, sekretarz projektu Rozwijaj się i PracUJ.

Fot.: archiwum autorów

Adres do korespondencji *agnieszka.gniadek@uj.edu.pl* tel 692428854.

Wydawnictwo Małopolskiej Okręgowej Izby
Pielęgniarek i Położnych im. Hanny Chrzanowskiej
zaprasza do zamieszczania reklam
Zainteresowanych prosimy o kontakt tel: 12 422-88-54
lub adres e-mail: biuro@moipip.org.pl

MAŁOPOLSKIE
PIELĘGNIARKI I POŁOŻNE

Koszt reklamy:
- strona A4 (210x297mm + spad 5mm) – 1000 zł + vat
- 1/2 strony A4 (210x145mm + spad 5mm) – 500 zł + vat
- 1/4 strony (95x140mm + spad 5mm) – 250 zł + vat

ZMIANY W KODEKSIE PRACY

Zbigniew Cybulski; Radca prawny

W dniu 23 marca 2023 r. Prezydent RP podpisał ustawę nowelizującą przepisy kodeksu pracy. Nowelizacja wprowadza istotne zmiany w przepisach prawa pracy we wskazanych poniżej zakresach.

1) Ochrona przed niekorzystnym traktowaniem w zatrudnieniu z powodu korzystania z uprawnień pracowniczych:

Zgodnie z art. 18^{3e} Kodeksu pracy, skorzystanie przez pracownika z uprawnień przysługujących z tytułu naruszenia przepisów prawa pracy, w tym zasady równego traktowania w zatrudnieniu, nie może być podstawą jakiegokolwiek niekorzystnego traktowania pracownika, a także nie może powodować jakichkolwiek negatywnych konsekwencji wobec pracownika, zwłaszcza nie może stanowić przyczyny uzasadniającej wypowiedzenie stosunku pracy lub jego rozwiązanie bez wypowiedzenia przez pracodawcę. Zasada będzie miała odpowiednie zastosowanie do pracownika, który udzielił w jakiejkolwiek formie wsparcia pracownikowi korzystającemu z ww. uprawnień.

2) Zmiana w zakresie umów o pracę na okres próbny:

Proponuje się, przy okazji nowelizacji przepisu określającego umowy o pracę, dokonać modyfikacji także kolejności wyszczególnionych w art. 25 § 1 Kodeksu pracy rodzajów umów o pracę. Regulacja przewiduje wyjątek od 3-miesięcznego okresu umowy na okres próbny, polegający na tym, iż strony będą mogły uzgodnić w umowie o pracę na okres próbny, że umowa ta przedłuża się o czas urlopu, a także o czas innej usprawiedliwionej nieobecności pracownika w pracy, jeżeli wystąpią takie nieobecności. Umowę o pracę na okres próbny będzie zawierało się na okres nieprzekraczający:

- miesiąca – w przypadku zamiaru zawarcia umowy o pracę na czas określony krótszy niż 6 miesięcy;
- 2 miesięcy – w przypadku zamiaru zawarcia umowy o pracę na czas określony wynoszący co najmniej 6 miesięcy i krótszy niż 12 miesięcy.

W umowie o pracę na okres próbny nieprzekraczający 2 miesięcy będzie podawany okres, na który strony będą miały zamiar zawrzeć umowę o pracę na czas określony w przypadku zamiaru zawarcia takiej umowy na okres krótszy niż 12 miesięcy. Ponowne zawarcie umowy o pracę na okres próbny z tym samym pracownikiem będzie dopuszczalne tylko wtedy, jeżeli pracownik będzie miał być zatrudniony w celu wykonywania innego rodzaju pracy.

3) Prawo do jednoczesnego zatrudnienia lub wykonywania pracy na innej podstawie:

Wprowadzono regulację, zgodnie z którą pracodawca nie będzie mógł zakazać pracownikowi jednoczesnego pozostawania w stosunku pracy z innym pracodawcą lub jednoczesnego pozostawania w stosunku prawnym będącym podstawą świadczenia pracy innym niż stosunek pracy. Przepisu tego nie będzie stosowało się w przypadku zawarcia umowy o zakazie konkurencji, a także jeżeli odrębne przepisy stanowią inaczej. Jednoczesne pozostawanie w stosunku pracy z innym pracodawcą lub jednoczesne pozostawanie w stosunku prawnym będącym podstawą świadczenia pracy innym niż stosunek pracy, chyba że ograniczenia w tym zakresie wynikają z odrębnych przepisów, nie będzie mogło stanowić przyczyny uzasadniającej wypowiedzenie umowy o pracę lub jej rozwiązanie bez wypowiedzenia przez pracodawcę, przygotowanie do takiego wypowiedzenia lub rozwiązania albo przyczyny zastosowania działania mającego skutek równoważny do rozwiązania umowy o pracę.

4) Rozszerzenie zakresu informowania o stosunku pracy:

a) treść umowy o pracę:

Umowa o pracę będzie określała strony umowy, siedzibę pracodawcy, a w przypadku pracodawcy będącego osobą fizyczną nieposiadającego siedziby – adres zamieszkania, a także rodzaj umowy, datę jej zawarcia oraz warunki pracy i płacy, w szczególności: rodzaj pracy; miejsce lub miejsca wykonywania pracy; wynagrodzenie za pracę odpowiadające rodzajowi pracy, ze wskazaniem składników wynagrodzenia; wymiar czasu pracy; dzień rozpoczęcia pracy; w przypadku umowy o pracę na okres próbny: czas jej trwania lub

dzień jej zakończenia oraz, gdy strony tak uzgodnią, postanowienie o możliwości przedłużenia umowy o czas urlopu, a także o czas innej usprawiedliwionej nieobecności pracownika w pracy, jeżeli wystąpią takie nieobecności, okres, na który strony mają zamiar zawrzeć umowę o pracę na czas określony w przypadku zamiaru zawarcia takiej umowy na okres krótszy niż 12 miesięcy, a także postanowienie o wydłużeniu umowy nie więcej niż o 1 miesiąc, jeżeli jest to uzasadnione rodzajem pracy; w przypadku umowy o pracę na czas określony – czas jej trwania lub dzień jej zakończenia;

b) informacja dla pracownika:

W art. 29 § 3 Kodeksu pracy zaproponowano, aby pracodawca informował pracownika w postaci papierowej lub elektronicznej, nie później niż w terminie 7 dni od dnia dopuszczenia pracownika do pracy, co najmniej o:

- obowiązującej pracownika dobowej i tygodniowej normie czasu pracy;
- obowiązującym pracownika dobowym i tygodniowym wymiarze czasu pracy;
- przysługujących pracownikowi przerwach w pracy;
- przysługującym pracownikowi dobowym i tygodniowym odpoczynku;
- zasadach dotyczących pracy w godzinach nadliczbowych i rekompensaty za nią;
- w przypadku pracy zmianowej – zasadach dotyczących przechodzenia ze zmiany na zmianę;
- w przypadku kilku miejsc wykonywania pracy – zasadach dotyczących przemieszczania się między miejscami wykonywania pracy;
- innych niż uzgodnione w umowie o pracę przysługujących pracownikowi składnikach wynagrodzenia oraz świadczeniach pieniężnych lub rzeczowych;
- wymiarze przysługującego pracownikowi płatnego urlopu, w szczególności urlopu wypoczynkowego lub, jeżeli nie jest możliwe jego określenie w dacie przekazywania pracownikowi tej informacji, o zasadach jego ustalania i przyznawania;
- obowiązujących zasadach rozwiązania stosunku pracy, w tym o wymogach formalnych, długości okresów wypowiedzenia oraz terminie odwołania się do sądu pracy lub, jeżeli nie jest możliwe określenie długości okresów wypowiedzenia w dacie przekazywania pracownikowi tej informacji, sposobie ustalania takich okresów wypowiedzenia;
- prawie pracownika do szkoleń, jeżeli pracodawca je zapewnia, w szczególności o ogólnych zasadach polityki szkoleniowej pracodawcy;
- układzie zbiorowym pracy lub innym porozumieniu zbiorowym, którym pracownik jest objęty, a w przypadku zawarcia porozumienia zbiorowego poza zakładem pracy przez wspólne organy lub instytucje – nazwie takich organów lub instytucji;
- w przypadku, gdy pracodawca nie ustalił regulaminu pracy – terminie, miejscu, czasie i częstotliwości wypłacania wynagrodzenia za pracę, porze nocnej oraz przyjętym u danego pracodawcy sposobie potwierdzania przez pracowników przybycia i obecności w pracy oraz usprawiedliwiania nieobecności w pracy.

Ponadto, pracodawca będzie informował pracownika w postaci papierowej lub elektronicznej, nie później niż w terminie 30 dni od dnia dopuszczenia pracownika do pracy, o nazwie instytucji zabezpieczenia społecznego, do których wpływają składki na ubezpieczenia społeczne związane ze stosunkiem pracy oraz informacje na temat ochrony związanej z zabezpieczeniem społecznym, zapewnianej przez pracodawcę; nie dotyczy to przypadku, w którym to pracownik dokonuje wyboru instytucji zabezpieczenia społecznego. Pracodawca będzie informował pracownika również o Pracowniczych Planach Kapitałowych;

c) sposób przekazania informacji dla pracownika:

Poinformowanie pracownika o warunkach zatrudnienia, które zostały wymienione w art. 29 § 3 pkt 1 i 2 Kodeksu pracy, będzie mogło nastąpić przez wskazanie w postaci papierowej lub elektronicznej odpowiednich przepisów prawa pracy oraz prawa ubezpieczeń społecznych;

d) informacja o zmianie warunków zatrudnienia:

Pracodawca będzie informował pracownika w postaci papierowej lub elektronicznej o zmianie adresu swojej siedziby, a w przypadku pracodawcy będącego osobą fizyczną nieposiadającego siedziby – adresu zamieszkania, nie później niż w terminie 7 dni od dnia zmiany adresu (art. 29 § 3^2 Kodeksu pracy). Wprowadzono modyfikację obecnego art. 29 § 3^2 Kodeksu pracy, polegającą na dostosowaniu tego przepisu do rozszerzonego brzmienia § 3 tego artykułu, a także skróceniu dotychczasowego (maksymalnego) 1 - miesięcznego terminu od dnia wejścia w życie zmian na poinformowanie pracownika o zmianie warunków zatrudnienia na termin „niezwłocznie", nie później jednak niż w dniu, w którym taka zmiana ma zastoso-

wanie do pracownika. Nie będzie to dotyczyć przypadku, w którym zmiana warunków zatrudnienia będzie wynikała ze zmiany przepisów prawa pracy oraz prawa ubezpieczeń społecznych, jeżeli przepisy te zostały wskazane w informacji przekazanej pracownikowi;

e) przekazanie informacji w postaci elektronicznej:

Art. 29 § 3^4 Kodeksu pracy przewiduje możliwość przekazania pracownikowi informacji o warunkach jego zatrudnienia, jak również informacji o ich zmianie w postaci elektronicznej, jeżeli będą dostępne dla pracownika z możliwością ich wydrukowania oraz przechowywania, a pracodawca zachowa dowód ich przekazania lub otrzymania przez pracownika.

5) Przejście do innych form zatrudnienia:

Pracownik zatrudniony u danego pracodawcy co najmniej 6 miesięcy będzie mógł raz w roku kalendarzowym wystąpić do pracodawcy z wnioskiem, złożonym w postaci papierowej lub elektronicznej, o zmianę rodzaju umowy o pracę na umowę o pracę na czas nieokreślony lub o bardziej przewidywalne i bezpieczne warunki pracy, w tym polegające na zmianie rodzaju pracy lub zatrudnieniu w pełnym wymiarze czasu pracy. Nie będzie to dotyczyło pracownika zatrudnionego na podstawie umowy o pracę na okres próbny (art. 29^3 § 1 Kodeksu pracy). Pracodawca powinien, w miarę możliwości, uwzględnić taki wniosek pracownika (art. 29^3 § 2 Kodeksu pracy). Pracodawca będzie udzielał pracownikowi w postaci papierowej lub elektronicznej odpowiedzi na taki wniosek, biorąc pod uwagę potrzeby pracodawcy i pracownika, nie później niż w terminie 1 miesiąca od dnia jego otrzymania; w razie nieuwzględnienia wniosku pracodawca informuje pracownika o przyczynie odmowy (art. 29^3 § 3 Kodeksu pracy).

6) Ochrona pracownika przed zwolnieniem:

W art. 29^4 § 1 Kodeksu pracy, wskazano sytuacje niemogące stanowić przyczyny uzasadniającej wypowiedzenie umowy o pracę lub jej rozwiązanie bez wypowiedzenia przez pracodawcę, przyczyny uzasadniającej przygotowanie do wypowiedzenia lub rozwiązania umowy bez wypowiedzenia albo przyczyny zastosowania działania mającego skutek równoważny do rozwiązania umowy o pracę, chyba że pracodawca udowodni, że przy rozwiązywaniu umowy o pracę lub zastosowaniu działania mającego skutek równoważny do rozwiązania umowy o pracę kierował się innymi powodami.

Powodami tym są: wystąpienie przez pracownika z wnioskiem o zmianę rodzaju umowy o pracę na umowę na czas nieokreślony lub bardziej przewidywalne i bezpieczne warunki pracy, w tym polegające na zmianie rodzaju pracy lub zatrudnieniu w pełnym wymiarze czasu pracy, jednoczesne pozostawanie w stosunku pracy z innym pracodawcą lub jednoczesne pozostawanie w stosunku prawnym będącym podstawą świadczenia pracy innym niż stosunek pracy, chyba że ograniczenia w tym zakresie wynikają z odrębnych przepisów albo zachodzi przypadek określony w art. 101^1 § 1 Kodeksu pracy, dochodzenie udzielenia informacji (rozumianego jako wystąpienie do pracodawcy o udzielenie informacji, a nie zgłoszenie roszczenia na drodze postępowania sądowego) o warunkach zatrudnienia lub ich zmianie (czyli o zasadniczych aspektach stosunku pracy), skorzystanie z prawa zwrotu kosztów szkolenia oraz wliczenia czasu szkolenia do czasu pracy. Będzie tu miał zastosowanie odwrócony ciężar dowodu, czyli pracodawca będzie udowadniał, że przy rozwiązywaniu umowy o pracę lub zastosowaniu działania mającego skutek równoważny do rozwiązania umowy o pracę kierował się innymi powodami, niż wyżej wskazane. W przypadku naruszenia tego przepisu, pracownik będzie miał prawo do odszkodowania w wysokości nie niższej niż minimalne wynagrodzenie za pracę.

Jeżeli pracownik będzie uważał, że przyczyną rozwiązania umowy o pracę na okres próbny za wypowiedzeniem albo zastosowania działania mającego równoważny skutek do rozwiązania umowy o pracę było skorzystanie z ww. uprawnień, będzie mógł, w terminie 7 dni od dnia złożenia oświadczenia woli pracodawcy o rozwiązaniu umowy o pracę na okres próbny za wypowiedzeniem albo zastosowania działania mającego równoważny skutek do rozwiązania umowy o pracę, złożyć do pracodawcy wniosek w postaci papierowej lub elektronicznej o wskazanie przyczyny uzasadniającej to rozwiązanie albo zastosowanie działania (art. 29^4 § 3 Kodeksu pracy).

7) Zmiany w zakresie umów na czas określony:

Zgodnie z propozycją zawartą w uchwalonych przepisach:

- **w art. 30 § 4 Kodeksu pracy** dodaje się, że również w oświadczeniu pracodawcy o wypowiedzeniu umowy o pracę zawartej na czas określony powinna być wskazana przyczyna uzasadniająca to wypowiedzenie,
- **w art. 38 § 1 Kodeksu pracy** dodaje się, że rów-

nież o zamiarze wypowiedzenia pracownikowi umowy o pracę zawartej na czas określony pracodawca zawiadamia na piśmie reprezentującą pracownika zakładową organizację związkową, podając przyczynę uzasadniającą rozwiązanie umowy,

- **w art. 45 § 1 Kodeksu pracy** dodaje się, że również w razie ustalenia, że wypowiedzenie umowy o pracę zawartej na czas określony jest nieuzasadnione lub narusza przepisy o wypowiadaniu umów o pracę, sąd pracy – stosownie do żądania pracownika – będzie orzekał o bezskuteczności wypowiedzenia, a jeżeli umowa uległa już rozwiązaniu – o przywróceniu pracownika do pracy na poprzednich warunkach albo o odszkodowaniu,
- **w art. 45 § 2 Kodeksu pracy** dodaje się zdanie drugie, zgodnie z którym, jeżeli przed wydaniem orzeczenia upłynął termin, do którego umowa o pracę zawarta na czas określony miała trwać, lub gdy przywrócenie do pracy byłoby niewskazane ze względu na krótki okres, jaki pozostał do upływu tego terminu, pracownikowi przysługuje wyłącznie odszkodowanie. Jest to regulacja analogiczna do zawartej w art. 59 Kodeksu pracy, który dotyczy rozwiązania przez pracodawcę umowy o pracę zawartej na czas określony z naruszeniem przepisów o rozwiązywaniu umów o pracę bez wypowiedzenia,
- **w art. 47 Kodeksu pracy** wskazano, że pracownikowi, który podjął pracę w wyniku przywrócenia do pracy, przysługuje wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy, nie więcej jednak niż za 2 miesiące, a gdy okres wypowiedzenia wynosił 3 miesiące – nie więcej niż za 1 miesiąc. Jeżeli umowę o pracę rozwiązano z pracownikiem, o którym mowa w art. 39, albo z pracownicą w okresie ciąży oraz w okresie urlopu macierzyńskiego lub od dnia złożenia przez pracownika wniosku o udzielenie urlopu macierzyńskiego albo jego części – do dnia zakończenia tego urlopu, wynagrodzenie przysługuje za cały czas pozostawania bez pracy. Dotyczy to także przypadku, gdy rozwiązanie umowy o pracę podlega ograniczeniu z mocy przepisu szczególnego,
- **w art. 47^1 Kodeksu pracy** określono, że w przypadku wypowiedzenia umowy o pracę zawartej na czas określony, której termin, do którego umowa miała trwać, określony w umowie upłynął przed wydaniem orzeczenia przez sąd pracy, lub gdy przywrócenie do pracy byłoby niewskazane ze względu na krótki okres, jaki pozostał do upływu tego terminu, odszkodowanie przysługuje w wysokości wynagrodzenia za czas, do upływu którego umowa miała trwać, nie więcej jednak niż za okres 3 miesięcy. Przepis ten na nowo określa wysokość odszkodowania w związku z propozycją uchylenia art. 50 § 4 Kodeksu pracy,
- **w art. 50 Kodeksu pracy** uchylono przepisy, zgodnie z którymi co do zasady, pracownikowi przysługuje wyłącznie odszkodowanie, jeżeli wypowiedzenie umowy o pracę zawartej na czas określony nastąpiło z naruszeniem przepisów o wypowiadaniu takiej umowy;

8) Obowiązek pracodawcy informowania o wolnych stanowiskach pracy i procedurach awansu:

W zmianie do art. 94^2 Kodeksu pracy zaproponowano dodanie do obecnej regulacji obowiązku pracodawcy informowania wszystkich pracowników w sposób przyjęty u danego pracodawcy także o możliwości awansu oraz wolnych stanowiskach pracy.

9) Szkolenia zapewniane przez pracodawcę:

Dodano nowy przepis – art. 94^{13} Kodeksu pracy, zgodnie z którym w przypadku obowiązku pracodawcy przeprowadzenia szkoleń pracowników, niezbędnych do wykonywania określonego rodzaju pracy lub pracy na określonym stanowisku, szkolenia takie będą odbywały się na koszt pracodawcy oraz w miarę możliwości w godzinach pracy pracownika. Czas szkolenia odbywanego poza normalnymi godzinami pracy pracownika będzie wliczał się do czasu pracy. Ten obowiązek pracodawcy przeprowadzenia szkoleń pracowników będzie wynikał z postanowień układu zbiorowego pracy lub innego porozumieniu zbiorowego lub regulaminu, albo z przepisów prawa lub umowy o pracę. Dotyczyć to będzie również szkoleń odbywanych przez pracownika na podstawie polecenia przełożonego. Natomiast przyznanie pracownikowi prawa do nieodpłatnego szkolenia, niezbędnego do wykonywania określonego rodzaju pracy lub na określonym stanowisku także w przypadku, gdy na mocy umowy o pracę pracodawca będzie zobowiązany do zapewnienia pracownikowi takiego szkolenia oraz w przypadku szkoleń odbywanych przez pracownika na podstawie polecenia przełożonego, a także zapewnienie, że szkolenia takie będą nieodpłatne, będzie zaliczało się je do czasu pracy i będą odbywały się w miarę możliwości w godzinach pracy jest konieczna ze względu na zapewnienie spójności rozwiązań prawnych.

10) Dodatkowe przerwy w pracy:

Zmiana **art. 134 Kodeksu pracy,** wprowadza regulację zgodnie z którą, jeżeli dobowy wymiar czasu pracy pracownika:

1) wynosi co najmniej 6 godzin – pracownik ma prawo do przerwy w pracy trwającej co najmniej 15 minut;
2) jest dłuższy niż 9 godzin – pracownik ma prawo do dodatkowej przerwy w pracy trwającej co najmniej 15 minut;
3) jest dłuższy niż 16 godzin – pracownik ma prawo do kolejnej przerwy w pracy trwającej co najmniej 15 minut.

Przerwy te wlicza się do czasu pracy.

11) Przyznanie prawa do zwolnienia od pracy z powodu działania siły wyższej:

Dodano art. 148^1 Kodeksu pracy, zgodnie z którym pracownikowi będzie przysługiwało w ciągu roku kalendarzowego zwolnienie od pracy z powodu działania siły wyższej w pilnych sprawach rodzinnych spowodowanych chorobą lub wypadkiem, jeżeli jest niezbędna natychmiastowa obecność pracownika, w wymiarze 2 dni lub 16 godzin, z zachowaniem prawa do połowy wynagrodzenia. Pracodawca będzie obowiązany udzielić tego zwolnienia na wniosek pracownika, zgłoszony najpóźniej w dniu korzystania z tego zwolnienia, w terminie wskazanym przez pracownika. Wymiar zwolnienia od pracy udzielanego w wymiarze godzinowym dla pracownika zatrudnionego w niepełnym wymiarze czasu pracy będzie ustalany proporcjonalnie do wymiaru czasu pracy tego pracownika; niepełna godzina zwolnienia od pracy będzie zaokrąglana w górę do pełnej godziny.

Ze zwolnienia od pracy udzielanego w wymiarze godzinowym będzie mógł skorzystać także pracownik, dla którego dobowa norma czasu pracy, wynikająca z odrębnych przepisów, jest niższa niż 8 godzin. Za czas zwolnienia od pracy, o którym wyżej mowa, pracownik zachowa prawo do 50% wynagrodzenia obliczanego co do zasady jak wynagrodzenie za czas urlopu wypoczynkowego. Tak jak w przypadku urlopu na żądanie pracownik będzie składał wniosek w każdej dostępnej formie.

12) Przyznanie prawa do urlopu opiekuńczego:

Art. 173^1-173^3 Kodeksu pracy – zgodnie z zaproponowanym przepisem pracownikowi będzie przysługiwał w ciągu roku kalendarzowego **urlop opiekuńczy w celu zapewnienia osobistej opieki lub wsparcia osobie będącej członkiem rodziny lub zamieszkującej w tym samym gospodarstwie domowym, która wymaga opieki lub wsparcia z poważnych względów medycznych, w wymiarze 5 dni.** Urlop ten będzie mógł być wykorzystany jednorazowo albo w częściach. Za członka rodziny będzie uważało się syna, córkę, matkę, ojca lub małżonka. Urlop będzie udzielany w dni, które są dla pracownika dniami pracy, zgodnie z obowiązującym go rozkładem czasu pracy. Urlop będzie udzielany na wniosek pracownika, złożony w postaci papierowej lub elektronicznej w terminie nie krótszym niż 1 dzień przed rozpoczęciem korzystania z tego urlopu we wniosku pracownik będzie wskazywał imię i nazwisko osoby, która wymaga opieki lub wsparcia z poważnych względów medycznych, przyczynę konieczności zapewnienia przez pracownika osobistej opieki lub wsparcia oraz w przypadku członka rodziny – stopień pokrewieństwa z pracownikiem lub w przypadku osoby niebędącej członkiem rodziny - adres zamieszkania tej osoby. Adres zamieszkania będzie podawany w celu potwierdzenia, że osoba niebędąca członkiem rodziny zamieszkuje z pracownikiem w tym samym gospodarstwie domowym. We wniosku nie będą podawane szczegółowe informacje o stanie zdrowia osoby, której pracownik zapewnia osobistą opiekę, a jedynie przyczyna konieczności zapewnienia osobistej opieki lub wsparcia przez pracownika. Za czas urlopu opiekuńczego pracownik nie zachowa prawa do wynagrodzenia.

13) Zmiany w przepisach dotyczących ochrony stosunku pracy pracowników korzystających z urlopów związanych z rodzicielstwem:

Zgodnie art. 177 § 1 Kodeksu pracy, w okresie ciąży oraz w okresie urlopu macierzyńskiego, a także od dnia złożenia przez pracownika wniosku o udzielenie urlopu macierzyńskiego albo jego części, urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego albo jego części, urlopu ojcowskiego albo jego części, urlopu rodzicielskiego albo jego części – do dnia zakończenia tego urlopu, pracodawca nie może: prowadzić przygotowań do wypowiedzenia lub rozwiązania bez wypowiedzenia stosunku pracy z tą pracownicą lub tym pracownikiem; wypowiedzieć ani rozwiązać stosunku pracy z tą pracownicą lub tym pracownikiem, chyba że zachodzą przyczyny uzasadniające rozwiązanie umowy bez wypowiedzenia z ich winy i reprezentująca pracownicę lub pracownika zakładowa organizacja związkowa wyraziła zgodę na rozwiązanie umowy.

Natomiast zgodnie z § 1^1 w art. 177 Kodeksu pracy, w przypadku złożenia przez pracownika wniosku, o którym mowa w § 1, wcześniej niż w terminach określonych w art. 180 § 9, art. 182^{1d} § 1, art. 182^3 § 2 zakaz, o którym mowa w § 1, zaczyna obowiązywać na:

1) 14 dni przed rozpoczęciem korzystania z części urlopu macierzyńskiego oraz części urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego;
2) 21 dni przed rozpoczęciem korzystania z urlopu rodzicielskiego albo jego części;
3) 7 dni przed rozpoczęciem urlopu ojcowskiego albo jego części.

Zgodnie art. 177 § 4 Kodeksu pracy, rozwiązanie przez pracodawcę umowy o pracę za wypowiedzeniem w okresie ciąży, urlopu macierzyńskiego, urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego, urlopu ojcowskiego lub urlopu rodzicielskiego może nastąpić tylko w razie ogłoszenia upadłości lub likwidacji pracodawcy.

14) Wydłużenie okresu, w którym pracownik wychowujący dziecko do 4. roku życia może wyrazić zgodę m.in. na pracę nadliczbową:

W art. 178 § 2 Kodeksu pracy – zmiana ma na celu wydłużenie wieku dziecka z 4. do 8. roku życia i tym samym wydłużenie okresu, w którym pracownikowi nie będzie można bez jego zgody polecać w godzinach nadliczbowych, w porze nocnej, w systemie przerywanego czasu pracy, jak również delegować poza stałe miejsce pracy.

15) Wydłużenie wymiaru urlopu rodzicielskiego i przyznanie nieprzenoszalnej jego części dla każdego z pracujących rodziców:

Zgodnie z nowym brzmieniem § 1 w art. 182^{1a} Kodeksu pracy, pracownicy – rodzice dziecka będą mieli prawo do urlopu rodzicielskiego w celu sprawowania opieki nad dzieckiem w wymiarze do: **41 tygodni – w przypadku urodzenia jednego dziecka przy jednym porodzie; 43 tygodni w przypadku porodu mnogiego.** Rodzice dziecka posiadającego zaświadczenie stwierdzające ciężkie i nieodwracalne upośledzenie albo nieuleczalną chorobę zagrażającą życiu, które powstały w prenatalnym okresie rozwoju dziecka lub w czasie porodu, mają prawo do urlopu rodzicielskiego w celu sprawowania opieki nad tym dzieckiem w wymiarze odpowiednio do: 65 tygodni i 67 tygodni. Urlop rodzicielski w nowym, wyższym niż obecnie, wymiarze nadal będzie przysługiwał łącznie obojgu pracownikom – rodzicom dziecka (§ 3). **Zgodnie z nową regulacją zawartą w § 4 art. 182^{1a} Kodeksu pracy, każdemu z pracowników – rodziców dziecka będzie przysługiwało wyłączne prawo do 9 tygodni urlopu rodzicielskiego z wyżej określonego wymiaru urlopu; prawa tego nie będzie można przenieść na drugiego z rodziców dziecka.**

16) Zmiana zasad wykorzystywania urlopu rodzicielskiego:

Urlop rodzicielski będzie udzielany jednorazowo albo w nie więcej niż 5 częściach, nie później niż do zakończenia roku kalendarzowego, w którym dziecko kończy 6. rok życia (art. 182^{1c} Kodeksu pracy). Pracownicy będą mogli zatem korzystać z urlopu rodzicielskiego w dowolnym terminie, nie dłużej jednak niż do zakończenia roku kalendarzowego, w którym dziecko ukończy 6. rok życia i nie więcej niż w 5 częściach.

17) Zmiany w przepisach dotyczących korzystania z łączenia urlopu rodzicielskiego z wykonywaniem pracy:

Zgodnie ze zmianami do art. 182^{1f} Kodeksu pracy, w przypadku łączenia przez pracownika – rodzica dziecka korzystania z urlopu rodzicielskiego z wykonywaniem pracy u pracodawcy udzielającego tego urlopu, wymiar urlopu rodzicielskiego będzie ulegał wydłużeniu proporcjonalnie do wymiaru czasu pracy wykonywanej przez pracownika – rodzica dziecka w trakcie korzystania z urlopu lub jego części, nie dłużej jednak niż do: 82 tygodni – w przypadku urodzenia jednego dziecka przy jednym porodzie); 86 tygodni – w przypadkach, o których w przypadku porodu mnogiego. Natomiast zgodnie z art. 182^{1f} § 1^1 Kodeksu pracy, w przypadku łączenia przez pracownika – rodzica dziecka posiadającego zaświadczenie stwierdzające ciężkie i nieodwracalne upośledzenie albo nieuleczalną chorobę zagrażającą życiu, które powstały w prenatalnym okresie rozwoju dziecka lub w czasie porodu, korzystania z urlopu rodzicielskiego z wykonywaniem pracy u pracodawcy udzielającego tego urlopu, wymiar urlopu rodzicielskiego ulega wydłużeniu proporcjonalnie do wymiaru czasu pracy wykonywanej przez pracownika w trakcie korzystania z urlopu lub jego części, nie dłużej odpowiednio jednak niż do: 130 tygodni i 134 tygodni;

18) Ustalenie nowych wymiarów urlopu rodzicielskiego dla pracowników, którzy przyjęli ▶

dziecko na wychowanie jako rodzina zastępcza, z wyjątkiem rodziny zastępczej zawodowej lub występujących o adopcję dziecka:

Zmiana w art. 183 § 4-4[2] Kodeksu pracy polega na ustaleniu nowego wymiaru urlopu rodzicielskiego, tj. do: 41 tygodni – w przypadku przyjęcia na wychowanie jednego dziecka; 43 tygodni – w przypadku jednoczesnego przyjęcia na wychowanie więcej niż jednego dziecka; 38 tygodni – w przypadku przyjęcia na wychowanie starszego dziecka.

Wymiar urlopu rodzicielskiego w przypadku dziecka posiadającego zaświadczenie stwierdzające ciężkie i nieodwracalne upośledzenie albo nieuleczalną chorobę zagrażającą życiu, które powstały w prenatalnym okresie rozwoju dziecka lub w czasie porodu wynosi do: 65 tygodni – w przypadku przyjęcia na wychowanie jednego dziecka; 67 tygodni – w przypadku jednoczesnego przyjęcia na wychowanie więcej niż jednego dziecka; 62 tygodni – w przypadku przyjęcia na wychowanie starszego dziecka. Urlop rodzicielski będzie udzielany jednorazowo albo nie więcej niż w 5 częściach.

19) Zmiana w przepisie dotyczącym dopuszczenia pracownika do pracy po urlopie wychowawczym:

Zmiana w art. 186[4] Kodeksu pracy spowoduje, że pracodawca będzie zobowiązany do dopuszczenia pracownika po zakończeniu urlopu macierzyńskiego, urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego, urlopu rodzicielskiego, urlopu ojcowskiego, urlopu wychowawczego do pracy na dotychczasowym stanowisku, a jeżeli nie jest to możliwe, na stanowisku równorzędnym z zajmowanym przed rozpoczęciem urlopu na warunkach nie mniej korzystnych, od tych, które obowiązywałyby, gdyby nie korzystał z urlopu.

20) Doprecyzowanie przepisu dotyczącego korzystania z urlopu wychowawczego i obniżonego wymiaru czasu pracy:

Pracownik uprawniony do urlopu wychowawczego (zmiany w art. 186[7] Kodeksu pracy) będzie mógł złożyć pracodawcy wniosek o obniżenie jego wymiaru czasu pracy do wymiaru nie niższego niż połowa pełnego wymiaru czasu pracy w okresie, w którym mógłby korzystać z takiego urlopu – w postaci papierowej lub elektronicznej. Dodano przepisy, zgodnie z którymi z obniżonego wymiaru czasu pracy, pracownik będzie mógł korzystać przez okres odpowiadający pozostałemu do wykorzystania wymiarowi urlopu wychowawczego, nie dłużej jednak niż do zakończenia roku kalendarzowego, w którym dziecko kończy 6. rok życia. Korzystanie z obniżonego wymiaru czasu pracy nie będzie obniżało wymiaru urlopu wychowawczego.

21) Nowe przepisy dotyczące elastycznej organizacji pracy:

W dodawanym art. 188[1] w § 1 Kodeksu pracy zaproponowano, aby pracownik wychowujący dziecko do ukończenia przez nie 8. roku życia mógł złożyć w postaci papierowej lub elektronicznej wniosek o zastosowanie do niego elastycznej organizacji pracy. Wniosek będzie składany w terminie nie krótszym niż 21 dni przed planowanym rozpoczęciem korzystania z elastycznej organizacji pracy. **Za elastyczną organizację pracy uważa się pracę zdalną, system czasu pracy, o którym mowa w art. 139, art. 143 i art. 144 Kodeksu pracy, rozkłady czasu pracy, o których mowa w art. 140[1] lub art. 142 Kodeksu pracy, oraz obniżenie wymiaru czasu pracy.** Pracodawca będzie rozpatrywał wniosek o elastyczną organizację pracy uwzględniając potrzeby pracownika, w tym termin oraz przyczynę konieczności korzystania z elastycznej organizacji pracy, a także potrzeby i możliwości pracodawcy, w tym konieczność zapewnienia normalnego toku pracy, organizację pracy lub rodzaj pracy wykonywanej przez pracownika. Po rozpatrzeniu wniosku o elastyczną organizację pracy pracodawca poinformuje pracownika o jego uwzględnieniu albo o przyczynie odmowy uwzględnienia wniosku albo o innym możliwym terminie zastosowania elastycznej organizacji pracy, niż wskazany we wniosku – w postaci papierowej lub elektronicznej w terminie 7 dni od dnia otrzymania wniosku. Pracownik korzystający z elastycznej organizacji pracy będzie mógł w każdym czasie złożyć wniosek w postaci papierowej lub elektronicznej o powrót do poprzedniej organizacji pracy przed upływem terminu rozpoczęcia i zakończenia elastycznej organizacji pracy wskazanym we wniosku, gdy uzasadnia to zmiana okoliczności będąca podstawą do korzystania przez pracownika z elastycznej organizacji pracy. Pracodawca po rozpatrzeniu wniosku, z uwzględnieniem takich okoliczności, poinformuje pracownika o uwzględnieniu albo przyczynie odmowy uwzględnienia wniosku albo o możliwym terminie powrotu do pracy, w postaci papierowej lub elektronicznej, w terminie 7 dni od dnia otrzymania wniosku. Złożenie przez pracownika wniosku o elastyczną organizację pracy nie może stanowić przyczyny uzasadniającej wypowiedzenie umowy o pracę lub

jej rozwiązanie bez wypowiedzenia przez pracodawcę i przyczyny uzasadniającej prowadzenie przygotowania do wypowiedzenia lub rozwiązania stosunku pracy bez wypowiedzenia.

22) Sankcje za nieinformowanie pracownika o warunkach jego zatrudnienia i za nieudzielenie pracownikowi odpowiedzi na wniosek:

W przepisie art. 281 § 1 Kodeksu pracy wprowadzono zmianę polegającą na objęciu odpowiedzialnością za wykroczenia przeciwko prawom pracownika naruszenia polegającego na nieinformowaniu pracownika w terminie o warunkach jego zatrudnienia, a także na nieudzieleniu pracownikowi w terminie w postaci papierowej lub elektronicznej odpowiedzi na wniosek o zmianę rodzaju umowy o pracę na umowę o pracę na czas nieokreślony lub o bardziej przewidywalne lub bezpieczne warunki pracy, w tym polegające na zmianie rodzaju pracy lub zatrudnieniu w pełnym wymiarze czasu pracy lub nie informowaniu o przyczynie odmowy uwzględnienia wniosku.

Sankcjonowane będzie więc również nieprzekazanie kompletnych informacji o warunkach zatrudnienia pracownika lub przekazanie błędnych informacji, naruszające w sposób rażący przepisy dotyczące informowania o warunkach zatrudnienia. Uzupełniono katalog wykroczeń, zawarty w art. 281 Kodeksu pracy, o działania pracodawcy lub osoby działającej w jego imieniu polegające na: naruszaniu przepisów o elastycznej organizacji pracy, o której mowa w art. 188^1 (dodawany pkt 5a), naruszaniu przepisów o urlopie opiekuńczym (dodawany pkt 5b), naruszeniu przepisów dotyczących uwzględniania wniosków pracownika – małżonka albo pracownika – rodzica dziecka w fazie prenatalnej, w przypadku ciąży powikłanej lub pracownika – rodzica dziecka niepełnosprawnego lub ze szczególnymi potrzebami, o których mowa w art. 142^1 Kodeksu pracy, o wykonywanie pracy w systemie przerywanego czasu pracy, rozkładu ruchomego czasu pracy, indywidualnego rozkładu czasu pracy oraz wniosku pracownika – rodzica dziecka niepełnosprawnego lub ze szczególnymi potrzebami o telepracę (dodawany pkt 5c), naruszeniu przepisów dotyczących pokrywania przez pracodawcę kosztów szkoleń, o którym mowa w art. 94^{13} (dodawany pkt 5d).

Sankcjonowane będzie również naruszanie przepisów o zwolnieniu od pracy z powodu działania siły wyższej, na mocy art. 281 § 1 pkt 5, który dotyczy wykroczeń związanych z naruszeniem przepisów o czasie pracy.

Uchwalona ustawa o zmianie ustawy – Kodeks pracy oraz niektórych innych ustaw zmienia także inne akty prawne, w tym m.in. **ustawę z dnia 25 czerwca 1999 r. o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa, ustawę z dnia 13 marca 2003 r.**

Zmiany we wskazanej powyżej ustawie przewidują, co do zasady, że **miesięczny zasiłek macierzyński za okres ustalony przepisami Kodeksu pracy jako okres urlopu rodzicielskiego będzie wynosił 70% podstawy wymiaru zasiłku.** Jednocześnie proponuje się, aby pracownica miała możliwość wyboru wysokości zasiłku macierzyńskiego, który będzie pobierany w okresie urlopu rodzicielskiego. I tak przyjęte przepisy przewidują, aby: kobieta otrzymywała 100% zasiłek za cały okres korzystania z urlopu macierzyńskiego, natomiast za okres korzystania z urlopu rodzicielskiego oboje rodzice mieliby prawo do 70% zasiłku albo kobieta w ciągu 21 dni miałaby prawo złożyć do pracodawcy lub Zakładu Ubezpieczeń Społecznych wniosek o wypłacanie jej 81,5% zasiłku macierzyńskiego za okres urlopu macierzyńskiego i urlopu rodzicielskiego, przy czym za okres 9 - tygodniowej nieprzenoszalnej części tego urlopu dla ojca dziecka przysługiwałby zasiłek macierzyński w wysokości 70% podstawy wymiaru zasiłku; w przypadku niewykorzystania w pierwszym roku życia dziecka ani jednego dnia urlopu rodzicielskiego – na wniosek pracownika/ubezpieczonego następowałoby wyrównanie zasiłku za okres urlopu macierzyńskiego do 100% podstawy zasiłku macierzyńskiego, a zasiłek macierzyński za urlop rodzicielski wykorzystywany w kolejnych latach życia dziecka byłby płatny na poziomie 70% dla obojga rodziców.

Ustawa zwiera rozbudowane przepisy przejściowe i dostosowujące (w tym przepisy regulujące sytuację pracowników i ubezpieczonych korzystających z uprawnień rodzicielskich na dzień 2 sierpnia 2022 r.).

INFORMACJE KOMISJI KSZTAŁCENIA

Aktualizacja: 5 kwietnia 2023 r.

Komisja Kształcenia i Doskonalenia Zawodowego Małopolskiej Okręgowej Izby Pielęgniarek i Położnych informuje o uruchomieniu poczty e-mail: *komisjaksztalcenia@moipip.org.pl.*

Prosimy o przekazywanie przez pielęgniarki i położne swoich uwag i komentarzy dotyczących organizacji kształcenia podyplomowego prowadzonego przez MOIPiP.

Sugestie z Państwa strony pozwolą na usprawnienie organizacji kształcenia.

PLAN REALIZACJI KSZTAŁCENIA W 2023 R.

Plan kształcenia na 2023 r. w zakresie priorytetów specjalizacji

Dziedziny priorytetowe:

1. Pielęgniarstwo anestezjologiczne i intensywnej opieki
2. Pielęgniarstwo chirurgiczne
3. Pielęgniarstwo internistyczne
4. Pielęgniarstwo operacyjne
5. Pielęgniarstwo pediatryczne
6. Pielęgniarstwo rodzinne dla pielęgniarek
7. Pielęgniarstwo epidemiologiczne
8. Pielęgniarstwo ginekologiczno-położnicze

Dziedziny rezerwowe:

1. Pielęgniarstwo opieki długoterminowej
2. Pielęgniarstwo onkologiczne
3. Pielęgniarstwo opieki paliatywnej

KSZTAŁCENIE W TRAKCIE

Szkolenia specjalizacyjne w trakcie:

- Pielęgniarstwo internistyczne dla pielęgniarek – 2 edycje (143 osoby)
- Pielęgniarstwo anestezjologiczne i intensywnej opieki dla pielęgniarek – 3 edycje (119 osób)
- Pielęgniarstwo chirurgiczne dla pielęgniarek – 2 edycje (82 osoby)
- Pielęgniarstwo psychiatryczne dla pielęgniarek – 2 edycje (64)
- Pielęgniarstwo operacyjne dla pielęgniarek – 1 edycja (40 osób)
- Pielęgniarstwo onkologiczne – 1 edycja (20 osób)
- Pielęgniarstwo opieki paliatywnej dla pielęgniarek – 1 edycja (31 osób)
- Pielęgniarstwo pediatryczne – 2 edycje (76 osób)
- Pielęgniarstwo neonatologiczne – 1 edycja (62 osoby)
- Pielęgniarstwo ginekologiczno-położnicze – 1 edycja (41 osób)

Kursy kwalifikacyjne w dziedzinie:

- Pielęgniarstwa chirurgicznego dla pielęgniarek – 1 edycja (50 osób)
- Pielęgniarstwo anestezjologiczne i intensywnej opieki dla pielęgniarek – 1 edycja (34 osoby)
- Pielęgniarstwo rodzinne dla pielęgniarek – 1 edycja (25 osób)

Kursy specjalistyczne:

- Wykonanie i interpretacja zapisu elektrokardiograficznego u dorosłych dla pielęgniarek i położnych – 2 edycje (100 osób)
- Resuscytacja krążeniowo-oddechowa dla pielęgniarek i położnych – 1 edycja (47 osób)
- Endoskopia dla pielęgniarek – 1 edycja (44 osoby)
- Leczenie ran dla pielęgniarek – 1 edycja (48 osób)
- Leczenie ran dla położnych – 1 edycja (36 osób)
- Szczepienia ochronne dla pielęgniarek – 2 edycje (120 osób)
- Szczepienia ochronne dla położnych – 1 edycja (50 osób),
- Terapia bólu ostrego u dorosłych dla pielęgniarek i położnych – 1 edycja (40 osób)
- Wykonanie badania spirometrycznego dla pielęgniarek – 1 edycja (45 osób)
- Ordynowanie leków i wypisywanie recept cz. I dla pielęgniarek i położnych – 1 edycja (60 osób)

NABORY W TRAKCIE:

Kursy kwalifikacyjne w dziedzinie:

- Pielęgniarstwo pediatryczne dla pielęgniarek,
- Pielęgniarstwo rodzinne dla położnych,
- Pielęgniarstwo anestezjologiczne i intensywnej opieki w położnictwie i ginekologii.

Kursy specjalistyczne:

- Endoskopia dla pielęgniarek,
- Ordynowanie leków i wypisywanie recept cz. II dla pielęgniarek i położnych,
- Resuscytacja krążeniowo-oddechowa dla pielęgniarek i położnych,
- Szczepienia ochronne dla położnych,
- Terapia bólu przewlekłego u dorosłych dla pielęgniarek i położnych,
- Wywiad i badanie fizykalne dla pielęgniarek i położnych.

Kursy dokształcające (nabór ciągły, kursy realizowane na zgłoszenie placówki):

- Podstawowe zabiegi reanimacyjne zużyciem AED dla pielęgniarek i położnych,
- Porozumiewanie z pacjentami. Elementy komunikacji interpersonalnej,
- Opieka nad pacjentem z portem naczyniowym dla pielęgniarek i położnych.

O szczegółach i zasadach naborów informujemy przez stronę internetową www.moipip.org.pl oraz na naszym profilu facebook.

Dziękujemy wszystkim pielęgniarkom i położnym za informacje i sugestie dotyczące kształcenia podyplomowego przekazywane za pośrednictwem poczty elektronicznej /*komisjaksztalcenia@moipip.org.pl*/.

Przewodnicząca
Komisji Kształcenia i Doskonalenia Zawodowego
Iwona Malinowska-Lipień

Dyrektor
Samodzielnego Publicznego Zakładu Opieki Zdrowotnej w Myślenicach
Szpitalna 2, 32-400 Myślenice

zamierza ogłosić
KONKURS
na stanowisko

Pielęgniarki Oddziałowej
Szpitalnego Oddziału Ratunkowego

Szanowni Autorzy, Czytelnicy i Współpracownicy

przekazujemy Państwu pięćdziesiąty pierwszy, ostatni numer naszego pisma pod moją redakcją. Dziękuję za ten czas profesjonalizmu, dzielenia się doświadczeniami, wsparcie w trudnych momentach, zaangażowanie, cenne uwagi, godziny dyskusji i multum przesłanych maili.

Wydawane przez lata czasopismo stanowi płaszczyznę prezentacji koncepcji, analiz i wyników badań naukowych dotyczących historycznych oraz bieżących zagadnień w zakresie teorii, praktyki pielęgniarstwa i położnictwa. Wszystkim Wam życzę ciekawej i pełnej wyzwań drogi zawodowej, a także zdrowia i powodzenia w życiu prywatnym.

Anna Polonek,
Koordynator Zespołu Redakcyjnego w latach 2015-2023

Z głębokim żalem przyjęliśmy wiadomość,
że w dniu 8 marca 2023 roku, odeszła
Nasza Wspaniała Koleżanka

ŚP. IWONA JANKOWSKA

Pielęgniarka oddana pacjentom, ceniony i profesjonalny pracownik
Bloku Operacyjnego Podhalańskiego Szpitala Specjalistycznego
im. Jana Pawła II w Nowym Targu.

„Iwonko – zawsze pozostaniesz w naszej pamięci"

Pogrążeni w żałobie i smutku: Koleżanki i Koledzy Podhalańskiego
Szpitala Specjalistycznego im. Jana Pawła II w Nowym Targu.

Z głębokim żalem i poczuciem straty żegnamy zmarłą 19 marca 2023 roku

ŚP. ZOFIĘ JANCZUR

Pozostanie w naszej pamięci jako osoba z poczuciem humoru
i wielkiej wrażliwości na los drugiego człowieka.
Na zawsze pozostanie w naszej pamięci.
Rodzinie i bliskim przekazujemy wyrazy naszego głębokiego współczucia.

Koło Emerytek przy MOIPiP w Krakowie.

Adres redakcji: Biuro Małopolskiej Okręgowej Izby Pielęgniarek i Położnych, ul. Szlak 61, 31-153 Kraków, tel./fax 12 422-88-54, **e-mail:** biuro@moipip.org.pl

Pismo Małopolskiej Okręgowej Izby
Pielęgniarek i Położnych w Krakowie

MAŁOPOLSKIE
PIELĘGNIARKI I POŁOŻNE

Prosimy o korespondencję na adres:
31-153 Kraków, ul. Szlak 61, tel./fax 12 422-88-54
e-mail Małopolskiej Izby: biuro@moipip.org.pl
Strona internetowa Małopolskiej Izby: www.moipip.org.pl
Nakład: 3 000 egz.
Redakcja „Małopolskich Pielęgniarek i Położnych" nie odpowiada za treść reklam i ogłoszeń.

Wydawnictwo Małopolskiej Okręgowej Izby Pielęgniarek i Położnych im. Hanny Chrzanowskiej

POLECA! Możliwość zakupu książek indywidualnie oraz hurtowo **www.moipip.org.pl**

Dzieje pielęgniarstwa i położnictwa w Krakowie
Redakcja Kazimiera Zahradniczek

NOWOŚĆ

Książka ta, zawiera treści dotyczące historii kształtowania się i rozwoju opieki pielęgniarskiej i położniczej w Krakowie. Treści te, to m. in. unikatowe teksty prekursorek naszego zawodu, Anny Rydlówny i Hanny Chrzanowskiej, które zostają opublikowane po raz pierwszy, po kilkudziesięciu latach od ich powstania. A także opracowania czynnych zawodowo pielęgniarek i położnej, przedstawione na przykładzie Kliniki Chirurgicznej, Położniczo-Ginekologicznej i Dermatologicznej Szpitala Uniwersyteckiego oraz Szpitala Klinicznego im. dr J. Babińskiego w Krakowie. Zaprezentowano dokonania pielęgniarek i położnej, które wprowadzały zmiany w kształceniu do zawodu i w całościowej opiece nad człowiekiem oraz tworzyły naukowe podstawy pielęgniarstwa. Opisano uwarunkowania dynamicznego rozwoju kształcenia podyplomowego oraz efekty czterdziestopięcioletniego akademickiego kształcenia pielęgniarek w Krakowie. Zaprezentowane eksponaty zgromadzone w Saloniku Historii Pielęgniarstwa, zachęcają do jego zwiedzenia. Prezentowana książka to wynik pracy siedemnastoosobowego zespołu pod redakcją Kazimiery Zahradniczek.

Cena 80 zł

W kręgu opiekuńczego czepka. Błogosławiona Hanna Chrzanowska

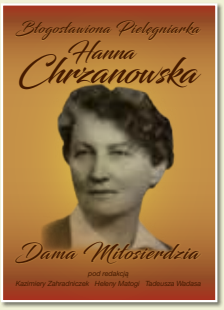
NOWOŚĆ

Niniejsze opracowanie stanowi drugie wydanie, zmienione i poszerzone, książki opublikowanej w roku 1999 pod tytułem „W kręgu opiekuńczego czepka". W trakcie przygotowywania dokumentów dorozpoczęcia procesu beatyfikacyjnego Hanny Chrzanowskiej, obecnie już Błogosławionej, okazało się, że najbardziej tragiczny czas w jej życiu, okres pracy podczas drugiej wojny światowej, jest niedostatecznie udokumentowany.

Cena detaliczna 25 zł · Hurtowa 20 zł

Blessed Hanna Chrzanowska

NOWOŚĆ



Monografia ta, to spójnie tematyczne opracowanie naukowe portretujące Hannę Chrzanowską z wielu perspektyw. Ta pierwsza, to sylwetka pielęgniarki z powołaniem do czynienia dobra, społecznicy, która jak pisała, parafrazując słowa św. Pawła, w ostatnim swoim liście do pielęgniarek, uczyniła swoim życiowym credo to, ażeby „cieszyć się radością miłosierdzia", a kiedy trzeba, nauczać „płakać z płaczącymi".

Cena detaliczna 40 zł · Hurtowa 35 zł

W hołdzie Hannie Chrzanowskiej

Pielęgniarstwo to pasja, pielęgniarstwo to rozumna, dojrzała miłość do innego człowieka. Miłość akceptująca i wspierająca. Autorzy publikacji podjęli się trudnego zadania, przekazania współczesnym Pielęgniarkom przesłania, testamentu Hanny Chrzanowskiej, zawierającego wartości uniwersalne.

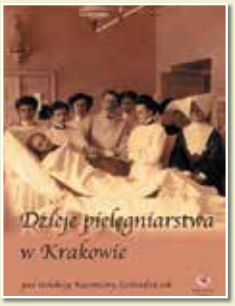
Cena 26,25 zł

Pamiętniki listy notatki

Była sumieniem środowiska pielęgniarskiego. Tak określił Hannę Chrzanowską kard. Franciszek Macharski, który znał Ją osobiście, a kard. Stanisław Dziwisz, także świadek Jej życia, nazwał Ją Matką Teresą Krakowa. Zachowane pisma pokazują pielęgniarkę i błogosławioną o ludzkiej twarzy, z niesłychanym poczuciem humoru, wesołością, żartem, dystansem do siebie i świata, a jednocześnie bardzo poważnie traktującą wszystkie sprawy związane z chorym człowiekiem. Gotową przeskakiwać najwyższe przeszkody w poszukiwaniu pomocy dla potrzebującego, a jednocześnie zdającą sobie sprawę z trudnych cech charakteru człowieka cierpiącego.

Cena 40,00 zł

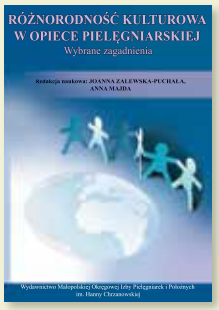
Dzieje pielęgniarstwa w Krakowie



Niniejsza książka jest obszernym i interesującym opracowaniem historycznym ukazującym proces kształtowania się nowoczesnego pielęgniarstwa w Krakowie. Jest to nowe i wszechstronne przedstawienie dziejów pielęgniarstwa w Krakowie, w którym uczestniczyło 19 autorów aktywnie zaangażowanych w rozwój współczesnego pielęgniarstwa.

Cena 50,00 zł

Różnorodność kulturowa w opiece pielęgniarskiej. Wybrane zagadnienia



Przedstawiona książka podejmuje bardzo istotny problem w aktualnej sytuacji, coraz częstszych kontaktów personelu pielęgniarskiego z pacjentami z innych krajów i kultur bardzo odmiennych od naszej. Książka ma znaczenie poznawcze i praktyczne, a tym samym może z niej skorzystać nie tylko odbiorca, do którego jest ona skierowana zgodnie z tytułem, ale każdy, który poszukuje informacji niezbędnych do właściwego komunikowania się z innymi osobami o odmiennych kulturowo korzeniach.

Cena 30,00 zł

Informacje Zespołu Redakcyjnego Wydawnictwa MOIPiP im. Hanny Chrzanowskiej

Zapraszamy wszystkich, którzy chcieliby opublikować swój artykuł w piśmie „Małopolskie Pielęgniarki i Położne".

Warunki publikacji nadesłanego materiału:

- Artykuł zapisany w programie Word (edytowalne), należy przesłać do redakcji w formie elektronicznej na adres: **apolonek@moipip.org.pl** lub **biuro@moipip.org.pl.**
- Objętość artykułu powinna wynosić ok. 10–12 tyś. znaków ze spacjami.
- Praca musi posiadać tytuł i być podpisana imieniem i nazwiskiem autora. Prosimy podać również: tytuł naukowy, stanowisko, miejsce pracy oraz do wiadomości redakcji nr telefonu i e-mail.
- W przypadku załączonych fotografii lub innych rycin prosimy o podanie źródła, autora i przesłać w osobnym pliku w formacie: tif, jpg o rozdzielczości 300 dpi.
- Przypisy i bibliografia powinna znajdować się na końcu tekstu.
- Redakcja zastrzega sobie prawo dokonywania zmian tytułów (wraz z dodaniem podtytułów), skrótów, przeróbek redakcyjnych i poprawek stylistycznych w opracowaniach autorskich.
- Wydawca nie ponosi odpowiedzialności za konsekwencje wykorzystania nieścisłych informacji. Opinie wyrażone w artykule są publikowane na wyłączną odpowiedzialność autora.
- Redakcja nie wypłaca honorarium autorom tekstów. Wyróżnione artykuły, prace mogą być nagrodzone po wcześniejszym zawiadomieniu autora.
- Wydawca nie publikuje tekstów anonimowych.
- Decyzja o publikacji jest decyzją kolegialną Zespołu Redakcyjnego, odpowiadającego za merytoryczny poziom wydawnictwa.

Zespól Redakcyjny prosi o nadsyłanie streszczeń prac licencjackich i magisterskich związanych z zawodem pielęgniarki i położnej.

INFORMACJE SZCZEGÓŁOWE – ZGŁASZANIE PRAC ORYGINALNYCH DO DRUKU

- Do zgłaszanej pracy prosimy dołączyć pisemną zgodę autora.

1. Streszczenie i słowa kluczowe
   Do artykułu oryginalnego należy dołączyć streszczenie zawierające maksymalnie 1800 znaków (w tym **spacje i znaki interpunkcyjne**), powinno ono składać się z pięciu wyodrębnionych części, oznaczonych kolejno następującymi tytułami: Wstęp, Cel pracy, Materiał i metodyka, Wyniki, Wnioski/Podsumowanie. Wszystkie skróty zastosowane w streszczeniu powinny być wyjaśnione. Po streszczeniu należy umieścić nie więcej niż pięć słów kluczowych.

2. Układ pracy
   Układ pracy powinien obejmować wyodrębnione części: Wprowadzenie (maksymalnie 1200 znaków, w tym **spacje i znaki interpunkcyjne**), Omówienie/Dyskusja, Wnioski/Podsumowanie, Piśmiennictwo. Piśmiennictwo powinno być ułożone zgodnie z kolejnością cytowania prac w tekście, liczba cytowanych prac w przypadku prac oryginalnych – minimum 5 pozycji.

W imieniu Zespołu Redakcyjnego pisma Koordynator Anna Polonek