

**Czy normy zatrudnienia pielęgniarek i położnych obowiązują w niepublicznym zakładzie opieki zdrowotnej udzielającym świadczeń zdrowotnych w rodzaju podstawowa opieka zdrowotna?**

Warszawa, dnia 6 kwietnia 2011 r.

Art. 10 ust. 4 ustawy z dnia 30 sierpnia 1991r. o zakładach opieki zdrowotnej (t. j. Dz. U. z 2007r. Nr 14, poz. 89 ze zm.) upoważnia ministra właściwego do spraw zdrowia, do określenia w drodze rozporządzenia sposobu ustalania minimalnych norm zatrudnienia pracowników działalności podstawowej w zakładach opieki zdrowotnej. Powyższy przepis ustawy dotyczy wszystkich zakładów opieki zdrowotnej zarówno publicznych, jak i niepublicznych. W ramach delegacji ustawowej Minister Zdrowia w dniu 21 grudnia 1999 r. wydał rozporządzenie w sprawie sposobu ustalania minimalnych norm zatrudnienia pielęgniarek i położnych w zakładach opieki zdrowotnej (Dz. U. Nr 111, poz. 1314), które do dnia dzisiejszego obowiązuje wszystkie zakłady opieki zdrowotnej.

§ 3 ww. rozporządzenia, dotyczący norm zatrudnienia pielęgniarek i położnych w szpitalu i innym zakładzie przeznaczonym dla osób, których stan zdrowia wymaga udzielania całodobowych lub całodziennych świadczeń zdrowotnych w odpowiednim stałym pomieszczeniu określa szczegółowo, jakie parametry należy uwzględnić przy obliczaniu norm zatrudnienia w tych placówkach.

Z uwagi na istotne różnice występujące w funkcjonowaniu innych rodzajów zakładów opieki zdrowotnej, niż wymienione w § 3 rozporządzenia, ustawodawca zawarł w § 4 zapis, iż normy w tych zakładach należy ustalać odpowiednio w zależności od wielkości i rozległości terytorialnej oraz struktury demograficznej i narażeń środowiskowych charakterystycznych dla rejonu, zakresu i rodzaju skatalogowanych świadczeń zdrowotnych udzielanych przez zakład z uwzględnieniem świadczeń udzielanych w miejscu zamieszkania, nauki lub pobytu pacjenta, zachorowalności i chorobowości wyraźnie odbiegającej od średniej krajowej, zakresu i rozmiaru programów i świadczeń profilaktycznych udzielanych przez zakład, wyposażenia zakładu w sprzęt i aparaturę medyczną, techniczną, środki lokomocji, łączności itp., efektywnego czasu pracy w zakładzie, wykonywanych dodatkowych obowiązków związanych z prowadzeniem szkoleń, stanu zatrudnienia i organizacji pracy w innych komórkach organizacyjnych zakładu nie udzielających świadczeń zdrowotnych. Powyższe oznacza, że wskazany w rozporządzeniu wzór nie jest stosowany w innych placówkach, niż te, które wymieniono w § 3.

Dlatego też, uwzględniając ustawowy obowiązek ciążyący na kierowniku zakładu opieki zdrowotnej, a wynikający wprost z § 7 rozporządzenia, we wszystkich zakładach opieki zdrowotnej przewidziane niniejszym rozporządzeniem normy zatrudnienia powinny być ustalane i na bieżąco korygowane w miarę zmieniających się warunków w zakresie zapewnienia właściwego poziomu udzielanych przez zakład świadczeń zdrowotnych.

Niejako uzupełnienie do wskazanych powyżej przepisów prawa stanowić mogą rozporządzenia Ministra Zdrowia w sprawie świadczeń gwarantowanych z poszczególnych zakresów świadczeń, w tym między innymi świadczeń z zakresu podstawowej opieki zdrowotnej. Oczywiście zastosowanie odpowiednich rozporządzeń związane jest bezpośrednio w rodzajem udzielanych świadczeń przez dany podmiot w oparciu o umowy zawarte z Narodowym Funduszem Zdrowia.

W przypadku niepublicznego zakładu opieki zdrowotnej udzielającego świadczeń zdrowotnych w rodzaju podstawowa opieka zdrowotna, przy ustalaniu normy zatrudnienia

pielęgniarek i położnych, oprócz wymogów wynikających z powołanego wyżej przepisu § 4 rozporządzenia Ministra Zdrowia z dnia 21 grudnia 1999 r. w sprawie sposobu ustalania minimalnych norm zatrudnienia pielęgniarek i położnych w zakładach opieki zdrowotnej, należy uwzględnić również wymogi Narodowego Funduszu Zdrowia w zakresie obejmującym udzielanie świadczeń przez nzoż w ramach kontraktu z Narodowym Funduszem Zdrowia.

**Iwona Choromańska**  
**Radca prawny NRPiP**