

Opinia radcy prawnego – przedruk z biuletynu Okręgowej Izby Pielęgniarek i Położnych w Łodzi

Minimalne normy zatrudnienia na oddziale intensywnej terapii

W odpowiedzi na pismo przesłane przez pielęgniarki w dniu 20 kwietnia 2010r w sprawie norm zatrudnienia pielęgniarek na oddziale intensywnej terapii uprzejmie wyjaśniam, iż kwestie które panie poruszają ustalone są w Rozporządzeniu Ministra Zdrowia dnia 21 grudnia 1999r w sprawie sposobu ustalania minimalnych norm zatrudnienia pielęgniarek i położnych w zakładach opieki zdrowotnej (Dz. U. Nr 111, poz. 1314).

Minimalne normy zatrudnienia mają na celu zapewnienie właściwego poziomu udzielanych świadczeń zdrowotnych stosowanie do stanu zdrowia pacjentów i potrzeb pielęgnacyjnych.

Obowiązek ustalenia minimalnych norm zatrudnienia pielęgniarek i położnych ciąży na kierowniku zakładu, projekt minimalnych norm zatrudnienia przygotowuje naczelną pielęgniarkę, przełożoną pielęgniarek – zgodnie z art. § 2 cytowanego rozporządzenia. Kierownik zakładu przy ustalaniu ww norm ma obowiązek zasięgnięcia opinii kierowników jednostek organizacyjnych i komórek organizacyjnych określonych w statucie zakładu oraz przedstawicieli organów samorządu pielęgniarek i położnych oraz związków zawodowych działających na terenie zakładu.

Zgodnie z § 3 cytowanego rozporządzenia minimalne normy 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, należy uwzględnić:

- 1) liczbę i rodzaj skatalogowanych świadczeń zdrowotnych wykonywanych przez pielęgniarki i położne w danej komórce organizacyjnej bezpośrednio na rzecz pacjentów, zwanych dalej „ świadczeniami bezpośrednimi”,
- 2) liczbę i strukturę czynności innych niż świadczenia bezpośrednie, wykonywanych przez pielęgniarki i położne w danej komórce organizacyjnej, zwanych dalej „ świadczeniami pośrednimi”,
- 3) średnie czasy wykonywania poszczególnych jednostkowych świadczeń bezpośrednich i pośrednich w danej komórce organizacyjnej,
- 4) efektywny czas pracy pielęgniarek i położnych w danej komórce organizacyjnej .

Minimalne normy zatrudnienia powinny uwzględniać m.in. poza wymienionymi wyżej wskaźnikami, profil komórki organizacyjnej i średni czas leczenia w danej komórce, intensywność pracy, wyposażenie zakładu w sprzęt i aparaturę medyczną techniczną, środki transportu, łączności, wielkość i warunki lokalowe komórki organizacyjnej oraz zakładu, współpraca z pracownikami diagnostycznymi, obowiązki związane z prowadzeniem szkoleń.

Warto także brać pod uwagę wymagania Narodowego Funduszu Zdrowia dotyczące personelu udzielającego określonych świadczeń zdrowotnych. Raz jeszcze podkreślam, iż minimalne normy zatrudnienia określone na podstawie przepisów prawa, nie mogą negatywnie wpływać na zachowanie bezpieczeństwa zarówno pracy pielęgniarek i położnych jak i bezpieczeństwa pacjentów.

Reasumując, nie znając minimalnych norm pielęgniarek i położnych w zakładzie, w którym panie pracujecie trudno jest odnieść się do problemu przez panie przedstawionego. Proszę jedno pamiętać, że nic pań nie zwalnia z obowiązku informowania pracodawcy o brakach kadrowych, problemach organizacyjnych. Celem takich informacji jest zapewnienie bezpieczeństwa pań pracy oraz bezpieczeństwa pacjentów. Warto tu podkreślić, iż odszkodowania za szkodę na zdrowiu, zarówno pacjentów jak i personelu medycznego, powstałe w wyniku złej organizacji pracy nie były i nie są rzadkością. Za winę w organizacji odpowiedzialność ponosi zakład opieki zdrowotnej, ale panie dla własnego bezpieczeństwa i

bezpieczeństwa ludzi, nad którymi sprawujecie opiekę, którym udzielacie świadczeń zdrowotnych, powinniście zwracać uwagę pracodawcy na problemy, które zauważyliście.

Hanna Jagielska – radca prawny