

Elbląg, 30.04.2020 r.

**Pan
Mirosław Gorbaczewski
Dyrektor
Szpitala Miejskiego
św. Jana Pawła II
w Elblągu**

WYSTĄPIENIE POKONTROLNE

Stosownie do art. 25 ust. 5 rozporządzenia Ministra Zdrowia z dnia 20 grudnia 2012 r. w sprawie sposobu i trybu przeprowadzenia kontroli podmiotów leczniczych (Dz. U. z 2015 r., poz. 1331), przekazuję Panu treść wystąpienia pokontrolnego.

Na mocy pisemnego upoważnienia nr 172/2020 z dnia 21.02.2020 r. wydanego przez Prezydenta Miasta Elbląg zespół kontrolny w składzie:

- 1) p. Halina Dubis - inspektor Departamentu Kontroli i Monitoringu Urzędu Miejskiego w Elblągu (nr legitymacji służbowej - 4/2016),
- 2) p. Alicja Świącicka - starszy inspektor Departamentu Kontroli i Monitoringu Urzędu Miejskiego w Elblągu (nr legitymacji służbowej - 5/2020)

przeprowadził kontrolę problemową w okresie od dnia 24 lutego 2020 r. do dnia 27 marca 2020 r.

Przedmiotem kontroli objęto zagadnienia dotyczące spraw organizacyjnych oraz kadrowo - płacowych za okres 2019 roku i na bieżąco. Szczegółową tematykę kontroli określono, zgodnie z § 4 ust. 4 wyżej wymienionego rozporządzenia w sprawie sposobu i trybu przeprowadzania kontroli (...), w Programie kontroli zatwierdzonym przez Prezydenta Miasta Elbląg - Pana Witolda Wróblewskiego.

Kontrolę przeprowadzono na podstawie art. 121 ust. 3 ustawy z dnia 15 kwietnia 2011 r. o działalności leczniczej (Dz.U.2020.295 j.t.) w związku z § 6 ust. 2 rozporządzenia Ministra Zdrowia z dnia 20 grudnia 2012 r. w sprawie sposobu i trybu przeprowadzenia kontroli podmiotów leczniczych.

[akta kontroli kart 1-5]

I. SPRAWY ORGANIZACYJNE

1. Podstawa prawna działalności

Samodzielny publiczny zakład opieki zdrowotnej pod nazwą Elbląski Szpital Specjalistyczny z Przychodnią Samodzielny Publiczny Zakład Opieki Zdrowotnej w Elblągu został utworzony na podstawie Uchwały nr V/98/2011 Rady Miejskiej w Elblągu z dnia 26 kwietnia 2011 roku. Uchwałą nr XVII/336/2016 Rady Miejskiej w Elblągu z dnia 23 czerwca 2016 r. dokonano połączenia podmiotów leczniczych tj. SPSZOZ Szpitala Miejskiego im. Jana Pawła II w Elblągu przy ul. Żeromskiego 22 oraz Elbląskiego Szpitala Specjalistycznego z Przychodnią SPZOZ w Elblągu przy ul. Komeńskiego 35 i utworzono podmiot pod wspólną nazwą Szpital Miejski św. Jana Pawła II w Elblągu.

Kontrolowana jednostka jest podmiotem leczniczym niebędącym przedsiębiorcą, działającym w formie samodzielnego publicznego zakładu opieki zdrowotnej, posiadającym osobowość prawną. Postanowieniem Sądu Rejonowego w Olsztynie, VIII Wydział Gospodarczy Krajowego Rejestru Sądowego został wpisany w dniu 01 września 2011 r. do rejestru stowarzyszeń, innych organizacji społecznych i zawodowych, fundacji oraz samodzielnych publicznych zakładów opieki zdrowotnej pod numerem KRS 0000394336.

Wpisu do rejestru podmiotów wykonujących działalność leczniczą, Wojewoda Warmińsko-Mazurski, dokonał w księdze rejestrowej pod numerem 000000025865, w dniu 10 sierpnia 2011 r.

Szpital działa w oparciu o ustawę z dnia 15 kwietnia 2011 r. o działalności leczniczej oraz Uchwałą nr VIII/246/2019 Rady Miejskiej w Elblągu z dnia 28 listopada 2019 r. w sprawie nadania Statutu Szpitalowi Miejskiemu św. Jana Pawła II w Elblągu (Dz. Urz. Wojew. Warmińsko-Mazurskiego z dnia 7 stycznia 2020 r. poz. 40).

Zgodnie ze statutem i wpisem do Krajowego Rejestru Sądowego podstawowym celem działalności Szpitala jest udzielanie świadczeń, promocja zdrowia oraz realizacja zadań zleconych przez Prezydenta Miasta Elbląg.

[akta kontroli kart 6-11]

2. Kierownictwo w okresie objętym kontrolą

- 1) Dyrektorem kontrolowanej jednostki jest p. Mirosław Gorbaczewski zatrudniony na podstawie umów o pracę (w pełnym wymiarze czasu pracy): od dnia 14.02.2013 r. do dnia 14.02.2019 r., od 15.02.2019 r. do dnia zatrudnienia wyłonionego w drodze postępowania konkursowego Dyrektora Szpitala Miejskiego św. Jana Pawła II w Elblągu oraz od dnia 20.03.2019 r. do dnia 20.03.2025 r.
- 2) Funkcje zastępców sprawują:
 - a) p. Jacek Wójcik - zatrudniony na umowę o pracę - czas nieokreślony, od dnia 01.04.2017 r. pełni funkcję zastępcy dyrektora ds. leczenia zamkniętego,
 - b) p. Dariusz Paulo - zatrudniony na podstawie umowy cywilno-prawnej zawartej na czas określony od dnia 09.04.2019 r. do dnia 08.04.2025 r. W ramach przywołanej umowy pełni funkcję zastępcy dyrektora ds. leczenia ambulatoryjnego,
 - c) p. Arletta Peplińska - zatrudniona na umowę o pracę - czas nieokreślony w pełnym wymiarze czasu pracy, od dnia 01.09.2011 r. pełni funkcję zastępcy dyrektora ds. pielęgniarstwa,
 - d) p. Maciej Latecki - zatrudniony na umowę o pracę - czas nieokreślony w pełnym wymiarze czasu pracy, od dnia 01.11.2019 r. pełni funkcję zastępcy dyrektora ds. technicznych,
 - e) p. Ewa Pietryka - zatrudniona na umowę o pracę - czas nieokreślony w pełnym wymiarze czasu pracy, od dnia 01.11.2019 r. pełni funkcję zastępcy dyrektora ds. organizacyjno-kadrowych,
 - f) p. Małgorzata Kościń - zatrudniona na podstawie umowy o pracę - czas nieokreślony w pełnym wymiarze czasu pracy, od dnia 01.11.2019 r. pełni funkcję zastępcy dyrektora ds. ekonomiczno-finansowych/głównego księgowego.
- 3) Uchwałą nr V/126/2019 Rady Miejskiej w Elblągu z dnia 18 kwietnia 2019 r. powołano Radę Społeczną Szpitala Miejskiego św. Jana Pawła II w Elblągu - organ inicjujący i opiniodawczy podmiotu tworzącego, doradczy dyrektora kontrolowanego podmiotu. Organ działa na podstawie Regulaminu działalności RS SM św. Jana Pawła II w Elblągu zatwierdzonego przez Radę Miejską w Elblągu (Uchwała nr VI/158/2019 z dnia 27 czerwca 2019 r.).

3. Uregulowania wewnętrzne w zakresie organizacji pracy i wynagradzania pracowników szpitala

Zgodnie z postanowieniami Regulaminu organizacyjnego Szpitala Miejskiego św. Jana Pawła II w Elblągu (Załącznik nr 4 - Zadania osób funkcyjnych) procedury wewnętrzne, instrukcje, regulaminy oraz pozostałe wytyczne wprowadzane były zarządzeniami dyrektora szpitala. Zarządzenia dystrybuowane były wewnętrzną siecią informatyczną Intranet.

Podstawowymi dokumentami wewnętrznymi regulującymi pracę kontrolowanej jednostki są:

- 1) Zarządzenie nr 16/2019 Dyrektora Szpitala Miejskiego św. Jana Pawła II w Elblągu z dnia 26 lutego 2019 r. w sprawie tekstu jednolitego Regulaminu organizacyjnego Szpitala Miejskiego św. Jana Pawła II w Elblągu z późn. zm.,
- 2) Zarządzenie nr 14 Dyrektora Szpitala Miejskiego św. Jana Pawła II w Elblągu z dnia 17 marca 2017 r. w sprawie ustalenia tekstu Regulaminu pracy pracowników Szpitala Miejskiego św. Jana Pawła II w Elblągu z późn. zm.,
- 3) Zarządzenie nr 15 Dyrektora Szpitala Miejskiego św. Jana Pawła II w Elblągu z dnia 17 marca 2017 r. w sprawie ustalenia tekstu Regulaminu wynagradzania pracowników Szpitala Miejskiego św. Jana Pawła II w Elblągu z późn. zm.,
- 4) Zarządzenie nr 36/2019 Dyrektora Szpitala Miejskiego św. Jana Pawła II w Elblągu z dnia 3 czerwca 2019 r. dotyczące sposobu dokonania podwyższania wynagrodzenia zasadniczego pracowników wykonujących zawody medyczne oraz pracowników działalności podstawowej, innych niż pracownicy wykonujący zawody medyczne oraz pracowników administracyjnych, technicznych i gospodarczych zatrudnionych w ramach stosunku pracy w szpitalu z późn. zm.
- 5) Zarządzenie nr 14/2018 Dyrektora Szpitala Miejskiego św. Jana Pawła II w Elblągu z dnia 26 stycznia 2018 r. w sprawie kwalifikacji wymaganych od pracowników na poszczególnych rodzajach stanowisk pracy w Szpitalu Miejskim św. Jana Pawła II w Elblągu z późn. zm. (Zarządzenie nr 22/2020 z dnia 21 lutego 2020 r.).

3.1. Regulamin organizacyjny

Zgodnie z postanowieniami § 7 ust. 2 Uchwały nr VIII/246/2019 Rady Miejskiej w Elblągu w sprawie nadania Statutu Szpitalowi Miejskiemu św. Jana Pawła w Elblągu, szczegółowa struktura organizacyjna kontrolowanej jednostki została określona przez dyrektora szpitala w Zarządzeniu nr 16/2019 z dnia 26 lutego 2019 r. w sprawie ustalenia tekstu jednolitego Regulaminu Organizacyjnego Szpitala Miejskiego św. Jana Pawła II w Elblągu. Regulamin organizacyjny stanowi załącznik nr 1 do zarządzenia. Zmiany do regulaminu wprowadzono Zarządzeniami: nr 59 z dnia 29.08.2019 r., nr 78/2019 z dnia 22.10.2019 r., nr 91/2019 z dnia 18.12.2019 r. Treść regulaminu oraz wprowadzone zmiany, zgodnie z art. 48 ust. 2

pkt 2 lit. f ustawy o działalności leczniczej i § 4 regulaminu organizacyjnego, zostały zaopiniowane przez Radę Społeczną (Uchwały: nr 2/2019 z dnia 25.02.2019 r., nr 16/2019 z dnia 28.08.2019 r. nr 24/2019 z dnia 21.10.2019 r., nr 33/2019 z dnia 17.12.2019 r.). Treść dokumentu spełnia wymogi art. 24 ustawy o działalności leczniczej i określa m.in.: cele i zadania szpitala, strukturę organizacyjną, rodzaj działalności leczniczej oraz zakres udzielanych świadczeń zdrowotnych, miejsce udzielania świadczeń zdrowotnych, organizację i zadania poszczególnych jednostek organizacyjnych, organizację procesu udzielania świadczeń zdrowotnych.

Kontrolujące stwierdziły, iż w schemacie organizacyjnym ogólnym (załącznik nr 1a do regulaminu organizacyjnego) w pionie zastępcy dyrektora ds. technicznych nie wyodrębniono stanowiska kierownika Działu Technicznego oraz Sekcji Ewidencji Majątkowej, co było niezgodne z postanowieniami § 30 regulaminu organizacyjnego. Na podstawie postanowień § 25 w pionie dyrektora m.in. funkcjonują kierownik Działu Marketingu, Promocji i Programów Pomocowych, kierownik Działu Informatyki oraz kierownik Centrum Zdrowia Psychicznego, natomiast w strukturze graficznej wyodrębniono Dział Marketingu, Promocji i Programów Pomocowych, Dział Informatyki oraz Centrum Zdrowia Psychicznego.

Zobowiązuje się dyrektora szpitala do dokonania aktualizacji Załącznika nr 1a do regulaminu organizacyjnego.

3.2. Regulamin pracy

Obowiązujący w szpitalu regulamin pracy został wprowadzony Zarządzeniem nr 14 z dnia 17 marca 2017 r. Dyrektora Szpitala Miejskiego Św. Jana Pawła II w Elblągu w sprawie ustalenia tekstu regulaminu pracy pracowników Szpitala Miejskiego Św. Jana Pawła II w Elblągu i wszedł w życie z dniem 01.04.2017 r. Zgodnie z art. 104² Kodeksu pracy Regulamin został uzgodniony z działającymi w szpitalu związkami zawodowymi. Do regulaminu wprowadzono zmiany Zarządzeniem nr 44/2017 z dnia 1 września 2017 r., Zarządzeniem nr 52/2018 z dnia 14 czerwca 2018 r., Zarządzeniem nr 54/2018 z dnia 15 czerwca 2018 r., Zarządzeniem nr 78/2018 z dnia 13 września 2018 r. Regulamin zawiera wszystkie elementy wskazane w art. 104¹ Kodeksu pracy. Wprowadzone Zarządzeniem nr 54/2018 z dnia 15 czerwca 2018 r. zmiany do regulaminu uwzględniają uwagi zawarte w wystąpieniu pokontrolnym z dnia 12 lipca 2018 r.

Kontrolujący wskazali na potrzebę wprowadzenia zmiany w załączniku nr 5 do Regulaminu z uwagi na przywołanie nieaktualnego przepisu prawnego – uchwały nr 44 Rady Ministrów z dnia 27 marca 1990 r. w sprawie zasad przydzielania pracownikom środków ochrony indywidualnej oraz dostarczania odzieży roboczej (M.P.nr 14, poz. 109 z późn. zm.).

3.3. Regulamin wynagradzania

Obowiązujący w szpitalu regulamin wynagradzania został wprowadzony Zarządzeniem Nr 15 z dnia 17 marca 2017 r. i obowiązuje od dnia 01.04.2017 r., został uzgodniony z działającymi w szpitalu związkami zawodowymi. Do Regulaminu wprowadzono 15 nowelizacji aktualizujących przepisy. W latach 2019 - 2020 wprowadzono osiem Zarządzeń zmieniających o nr : 21/2020 z dnia 21 lutego 2020 r., 19/2020 z dnia 13 lutego 2020 r., 10/2020 z dnia 21 stycznia 2020 r., 8/2020 z dnia 15 stycznia 2020 r., 77/2019 z dnia 17 października 2019 r., 75/2019 z dnia 7 października 2019 r., 60/2019 z dnia 30 sierpnia 2019 r., 8/2019 z dnia 30 stycznia 2019 r.

W obowiązującym regulaminie określono zasady i warunki wynagradzania za pracę oraz świadczenia związane z pracą i zasady ich przyznawania. Kontrolujące wskazały na błędnie wskazaną w § 9 regulaminu podstawę wypłaty dodatku okresowego dla pielęgniarek i położnych. Przywołane rozporządzenie Ministra Zdrowia z dnia 14.10.2015 r. zmieniające rozporządzenie w sprawie ogólnych warunków umów o udzielanie świadczeń opieki zdrowotnej utraciło moc. W związku z ustalonym stanem prawnym należy zaktualizować zapisy Regulaminu. Ustalenia kontroli wykazały, iż zostały wydane Zarządzenia zmieniające Regulamin eliminujące nieprawidłowości wskazane w wystąpieniu pokontrolnym z dnia 12 lipca 2018 r. Zarządzeniem nr 8/2019 z dnia 30 stycznia 2019 r. dostosowano zapisy § 5 do treści art. 7 ust. 4 ustawy z dnia 10 października 2002 r. o minimalnym wynagrodzeniu za pracę (Dz.U.2018.2177 j.t. z późn. zm.). oraz rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 8 stycznia 1997 r. w sprawie szczegółowych zasad udzielania urlopu wypoczynkowego, ustalania i wypłacania wynagrodzenia za czas urlopu oraz ekwiwalentu pieniężnego za urlop (Dz.U.1997.2.14 z późn. zm.). Zapisy wprowadzone zarządzeniem nr 21/2020 z dnia 21 lutego 2020 r. pozwoliły na dostosowanie zapisów § 8 ust. 5, § 9 ust. 6, § 10 ust. 3, § 17 ust. 4 regulaminu wynagradzania do zgodności z przepisami § 12 rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 29 maja 1996 r. w sprawie sposobu ustalania wynagrodzenia w okresie niewykonywania pracy oraz wynagrodzenia stanowiącego podstawę obliczania odszkodowań, odpraw, dodatków wyrównawczych do wynagrodzenia oraz innych należności przewidzianych w Kodeksie pracy (Dz.U.2017.927 j.t.). Jednocześnie został zmieniony zapis § 16 regulaminu wynagradzania i w obecnym brzmieniu nie koliduje z treścią art. 151⁸ Kodeksu pracy. Ustalenia kontroli zawarte w wystąpieniu z dnia 12 lipca 2018 r. wykazały niezgodności w tabeli zaszeregowania stanowisk pracy. Pracodawca nie przewidział w tabeli stanowisk, na których zatrudnił pracowników. Aktualnie obowiązuje tabela zaszeregowania stanowisk pracy wprowadzona Zarządzeniem nr 19/2020 Dyrektora Szpitala Miejskiego św. Jana Pawła II w Elblągu z dnia 13 lutego 2020 r. w sprawie zmiany w

Regulaminie wynagradzania pracowników Szpitala Miejskiego św. Jana Pawła II w Elblągu. W Tabeli w cz. II. poz. 1. wykazano stanowisko: zastępca dyrektora ds. ekonomiczno-finansowych/główny księgowy łącząc dwa różne stanowiska w jedno, co jest niezgodne zarówno z postanowieniami załącznika rozporządzenia w sprawie kwalifikacji (...) jak i załącznika do zarządzenia nr 22/2020 Dyrektora Szpitala Miejskiego św. Jana Pawła II w Elblągu z dnia 21 lutego 2020 r. w sprawie zmian do zarządzenia w sprawie kwalifikacji wymaganych od pracowników na poszczególnych rodzajach stanowisk pracy w Szpitalu Miejskim św. Jana Pawła II w Elblągu. W obydwu przywołanych aktach prawnych oddzielnie określa się stanowisko zastępcy kierownika podmiotu leczniczego i głównego księgowego. Dodatkowo stwierdzono rozbieżności pomiędzy wykazem stanowisk wskazanych w załączniku nr 1 do aneksu nr 3 wprowadzonego zarządzeniem Dyrektora Szpitala Miejskiego św. Jana Pawła II w Elblągu nr 19/2020 z dnia 13 lutego 2020 r. w sprawie zmiany regulaminu wynagradzania (...) a wskazanymi w załączniku nr 1 do Zarządzenia nr 22/2020 Dyrektora Szpitala Miejskiego św. Jana Pawła II w Elblągu z dnia 21 lutego 2020 r. w sprawie zmiany do Zarządzenia w sprawie kwalifikacji (...). W tabeli zaszeregowania stanowisk pracy dla pracowników wymieniono stanowiska: starsza pomoc apteczna, konserwator instalacji i urządzeń energetycznych, konserwator urządzeń technicznych i instalacji, konserwator ogólnobudowlany - malarz, których nie przewiduje się w tabeli kwalifikacji wymaganych od pracowników na poszczególnych rodzajach stanowisk pracy. Treść wewnętrznych aktów prawnych winna być spójna, w związku z czym należy doprowadzić do ich zgodności.

II. SPRAWY KADROWO-PŁACOWE

1. Stan zatrudnienia

Na dzień 31 stycznia 2020 r. szpital zatrudniał na podstawie umów o pracę 430 osób personelu medycznego przy wykorzystaniu 428,55 etatów oraz 227 osób personelu niemedycznego przy wykorzystaniu 223,95 etatów.

646 osób zatrudniano w pełnym wymiarze czasu pracy, co stanowiło 646 etatów, 11 osób w niepełnym wymiarze czasu pracy, co w przeliczeniu na etaty stanowiło 6,5 etatów.

Ponadto zatrudniono 298 osób na podstawie umów cywilno-prawnych.

[akta kontroli kart 12-44]

2. Kwalifikacje i kompetencje pracowników

W trakcie czynności kontrolnych sprawdzono kwalifikacje 28 pracowników zatrudnionych w kontrolowanym szpitalu: p. Mirosława Gorbaczewskiego (dyrektora), p. Małgorzaty Kościń (zastępcy dyrektora ds. ekonomiczno-finansowych/głównego księgowego), p. Macieja Lateckiego (zastępcy dyrektora ds. technicznych), p. Jacka Wójcika (zastępcy dyrektora ds.

lecnictwa zamkniętego), p. Ewy Pietryka (zastępcy dyrektora ds. organizacyjno-kadrowych), p. Jadwigi Lampkowskiej (starszego pracownika gospodarczego), p. Eweliny Kwiatkowskiej (starszego pracownika gospodarczego), p. Barbary Olszewskiej (starszej pielęgniarki), p. Wioletty Osieckiej (specjalisty pielęgniarki), p. Bogumiły Cichowicz (pielęgniarki oddziałowej), p. Elżbiety Burczak (starszej pielęgniarki), p. Aleksandry Kozłowskiej (kucharza), p. Anny Chorąży (sekretarki medycznej), p. Marioli Modlak (pracownika gospodarczego), Wiesławy Usarek (starszej pielęgniarki), p. Marii Kozickiej (starszej położnej), p. Anny Lange (specjalisty pielęgniarki), p. Wioletty Nagerskiej (starszego terapeuty zajęciowego), p. Anny Kisielewskiej (starszego asystenta), p. Elżbiety Napiórkowskiej (starszego pracownika gospodarczego), p. Urszuli Asztemborskiej (pracownika gospodarczego), p. Iwony Bojar (specjalisty pielęgniarki), p. Danuty Mandryk (specjalisty pielęgniarki), p. Agaty Branicka (starszej pielęgniarki), p. Grzegorza Sumińskiego (opiekuna), Krystyny Wojciechowskiej (starszej położnej), Ireneusza Krakowskiego (kucharza), p. Henryki Konarzewskiej (starszej pielęgniarki).

Na podstawie akt osobowych stwierdzono, że dyrektor posiada kwalifikacje zgodne z postanowieniami art. 46 ustawy z dnia 15 kwietnia 2011 r. o działalności leczniczej.

Pozostali (wybrani do próby) pracownicy posiadali kwalifikacje określone w rozporządzeniu Ministra Zdrowia z dnia 20 lipca 2011 r. w sprawie kwalifikacji wymaganych od pracowników na poszczególnych rodzajach stanowisk (...) oraz w wewnętrznych uregulowaniach szpitala - Zarządzenie nr 14/2018 z dnia 26 stycznia 2018 r. w sprawie kwalifikacji wymaganych od pracowników na poszczególnych rodzajach stanowisk pracy w Szpitalu Miejskim św. Jana Pawła II w Elblągu z późn. zm. (Zarządzenie nr 22/2020 z dnia 21 lutego 2020 r.).

Kontrolujące stwierdziły, że w załączniku nr 1 do Zarządzenia nr 22/2020 z dnia 21 lutego 2020 r. - Kwalifikacje wymagane od pracowników na poszczególnych rodzajach stanowisk - dla stanowiska głównego księgowego określono wymagania kwalifikacyjne na podstawie rozporządzenia Ministra Zdrowia z dnia 20 lipca 2011 r. w sprawie kwalifikacji wymaganych od pracowników na poszczególnych rodzajach stanowisk pracy (...), tj. wykształcenie wyższe i 5 lat pracy w służbach finansowo - księgowych, w tym 3 lata na stanowisku kierownika działu.

Szpital Miejski św. Jana Pawła w Elblągu w Elblągu jest jednostką sektora finansów publicznych (art. 9 pkt 10 ustawy o finansach publicznych), działającą na podstawie ustawy z dnia 15 kwietnia 2011 r. o działalności leczniczej.

Ustawa o finansach publicznych w art. 54 szczegółowo określa wymagania niezbędne do objęcia funkcji głównego księgowego jednostki sektora finansów publicznych (ukończenie ekonomicznych jednolitych studiów magisterskich, ekonomicznych wyższych studiów

zawodowych, uzupełniających ekonomicznych studiów magisterskich lub ekonomicznych studiów podyplomowych i posiadanie co najmniej 3-letniej praktyki w księgowości lub ukończenie średniej, policealnej lub pomaturalnej szkoły ekonomicznej i posiadanie co najmniej 6-letniej praktyki w księgowości lub wpis do rejestru biegłych rewidentów na podstawie odrębnych przepisów lub posiadanie certyfikatu księgowego uprawniającego do usługowego prowadzenia ksiąg rachunkowych. Zgodnie z zasadą, iż prawo o większym stopniu szczegółowości należy stosować przed prawem ogólniejszym, uznać należy, że przepisy ustawy o działalności leczniczej są przepisami szczególnymi w stosunku do ustawy o finansach publicznych i jako takie mają przed nią pierwszeństwo. Stąd przy ustalaniu wymagań głównego księgowego należało wziąć pod uwagę przepisy rozporządzenia w sprawie kwalifikacji wymaganych od pracowników na poszczególnych rodzajach stanowisk pracy w podmiotach leczniczych niebędących przedsiębiorcami, ale stosownie do § 1 ust. 2 tego rozporządzenia wyłącznie w zakresie nieuregulowanym przepisami ustawy o finansach publicznych.

3. Konkursy

W 2019 r. w kontrolowanej jednostce zatrudniono 63 pracowników, w tym 34 na stanowiska medyczne i 29 na stanowiska niemedyczne.

Kontroli poddano procedurę naboru na stanowisko księgowego. Jak wynika z treści okazanego ogłoszenia kandydaci mogli składać oferty do dnia 17 czerwca 2019 r. Ogłoszenie zostało zamieszczone na stronie internetowej szpitalmiejski.elblag.pl oraz na tablicy informacyjnej w budynku administracji szpitala przy ul. Komeńskiego 35. Wpłynęło 6 ofert, z kandydatami przeprowadzono rozmowy kwalifikacyjne. W toku postępowania wyłoniono kandydata, który według komisji wykazał się najpełniejszą wiedzą niezbędna do pracy na przedmiotowym stanowisku. Umowę zawarto z panią  - kandydatem wskazanym przez komisję.

Kontrolujący nie odnoszą się do prawidłowości przeprowadzonego naboru z uwagi na brak uregulowań dotyczących postępowań konkursowych.

[akta kontroli kart 45-45]

4. Zgodność ustalenia wysokości wynagrodzeń pracowników z obowiązującymi w szpitalu przepisami prawa

Zgodnie z regulaminem wynagradzania pracownikom szpitala przysługuje wynagrodzenie zasadnicze oraz dodatkowe składniki wynagrodzenia wymienione w § 3 ust. 1 lit. a do s regulaminu wynagradzania z późn. zm. W trakcie czynności kontrolnych kontroli (na

wybranej próbie pracowników szpitala - opisani pkt 2 Kwalifikacje i kompetencje pracowników) poddano prawidłowość wypłaty: wynagrodzenia zasadniczego, dodatków: za wysługę lat, funkcyjnego, zadaniowego, naukowego, za pracę w systemie zmianowym, świątecznego oraz premii, nagród, nagród jubileuszowych, odpraw oraz ekwiwalentów za niewykorzystany urlop wypoczynkowy.

Prawidłowość naliczania i wypłacania wynagrodzeń powyżej opisanym pracownikom szpitala (zatrudnionym w dacie poddanej kontroli) za miesiąc styczeń 2020 r. sprawdzono na podstawie list płac: nr 36/2020/P z dnia 03.02.2020 r., nr 34/2020/P, nr 31/2020/P, nr 28/2020/P, nr 25/2020/P, nr 24/2020/P, nr 15/2020/P, nr 12/2020/P, nr 10/2020/P, nr 8/2020/P oraz list nr 2/2020/R i nr 41/2020/R. Listy płac zostały sporządzone w systemie kadrowo-płacowym KS-ZZL i zatwierdzone przez dyrektora szpitala i główną księgową. Wynagrodzenie za miesiąc styczeń 2020 r. wypłacono zgodnie z terminem określonym w regulaminie pracy w dniu 03.02.2020 r. na rachunki bankowe pracowników (WB nr 22/2020).

[akta kontroli kart 46-65]

1) wynagrodzenie zasadnicze

Wynagrodzenie dla dyrektora szpitala ustalono zgodnie z art. 8 pkt 5 lit. b ustawy z dnia 3 marca 2000 r. o wynagradzaniu osób kierujących niektórymi podmiotami prawnymi (Dz.U.2019.2136 j.t.) i nie przekracza czterokrotności przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia w sektorze przedsiębiorstw bez wypłat nagród z zysku w czwartym kwartale roku poprzedniego, ogłoszonego przez Prezesa Głównego Urzędu Statystycznego. Lekarzy stażystów - zgodnie z rozporządzeniem Ministra Zdrowia z dnia 26 września 2012 r. w sprawie stażu podyplomowego lekarza i lekarza dentysty (Dz.U.2014.474 j.t. z późn. zm.). Dla pozostałych pracowników szpitala - wynagrodzenie zasadnicze ustalono i wypłacono zgodnie z ustawą z dnia 8 czerwca 2017 r. o sposobie ustalania najniższego wynagrodzenia zasadniczego pracowników wykonujących zawody medyczne zatrudnionych w podmiotach leczniczych (Dz.U.2019.1471 t.j. z późn. zm.), obowiązującym w jednostce regulaminem wynagradzania oraz Zarządzeniem nr 36/2019 Dyrektora Szpitala Miejskiego św. Jana Pawła II w Elblągu z dnia 3 czerwca 2019 r. w sprawie ustalenia sposobu podwyższania najniższego wynagrodzenia zasadniczego pracowników wykonujących zawody medyczne wraz ze zmianami - aneksem nr 1 z dnia 22 lipca 2019 r. i aneksem nr 2 z dnia 23 września 2019 r., wprowadzonymi w drodze porozumień z organizacjami związków zawodowych działających przy Szpitalu Miejskim św. Jana Pawła II w Elblągu, tj. Zakładową Organizacją Związkową Krajowego Związku Zawodowego Pracowników Medycznych Laborantów Diagnostycznych,

Ogólnopolskim Związkiem Zawodowym Pracowników Fizjoterapii Oddział Terenowy, Ogólnopolskim Związkiem Zawodowym Pielęgniarek i Położnych Zakładową Organizacją Związkową (Porozumienie nr 1/2019 zawarte w dniu 22 lipca 2019 r. na okres od 01.07.2019 r. do 30.06.2020 r. w sprawie rozwiązania sporu w drodze porozumienia dotyczącego podwyższenia wynagrodzeń zasadniczych (dot. diagnostów laboratoryjnych), Porozumienie nr 2/2019 z dnia 22 lipca 2019 r. w sprawie podwyższenia wynagrodzeń zasadniczych (dot. fizjoterapeutów i masażyistów), Porozumienie nr 3/2019 z dnia 23 grudnia 2019 r. dotyczące sposobu podziału środków na wynagrodzenie dla pielęgniarek/pielęgniarzy i położnych).

2) dodatek za wysługę lat

Zgodnie z zapisami regulaminu wynagradzania dodatek za wysługę lat przysługuje pracownikom po 5 latach pracy w wysokości 5% wynagrodzenia zasadniczego. Dodatek ten wzrasta o 1% za każdy następny rok pracy aż do osiągnięcia 20%.

Na podstawie poddanych kontroli, na dzień 31 stycznia 2020 r., 28 pracowników (opisani - pkt 2 Kwalifikacje i kompetencje pracowników) stwierdzono, iż dodatek za wysługę lat ustalano i wypłacano zgodnie z § 7 obowiązującego w szpitalu regulaminu wynagradzania.

3) dodatek funkcyjny

Dodatek funkcyjny w kontrolowanej placówce jest przyznawany dla osób na stanowiskach kierowniczych. Zgodnie z postanowieniami § 8 ust. 4 regulaminu wynagradzania miesięczną stawkę dodatku funkcyjnego dla poszczególnych pracowników przyznaje i ustala dyrektor samodzielnie bądź na wniosek właściwego kierownika. Kontroli poddano przyznanie i wypłatę dodatków funkcyjnych dla pięciu pracowników

Wysokość przydzielonych dodatków funkcyjnych sprawdzono na podstawie załącznika nr 3 do regulaminu wynagradzania - Tabela dodatków funkcyjnych.

Stwierdzono, iż przydzielone pracownikom poddanym próbie dodatki funkcyjne są przyznawane i wypłacane zgodnie z regulaminem wynagradzania szpitala.

4) dodatek zadaniowy

Zasady przyznawania dodatku zadaniowego określa § 9 regulaminu wynagradzania. Jest on przyznawany przez dyrektora w umowie o pracę dla osób posiadających szczególne kwalifikacje, wykonujących szczególne funkcje lub czynności. Wysokość dodatków określa załącznik nr 6 do regulaminu wynagradzania. W kontrolowanej próbie dodatek zadaniowy przysługiwał jednemu pracownikowi zatrudnionej do dnia 26

sierpnia 2019 r. na stanowisku pielęgniarki koordynującej. Dodatek w kwocie 50 zł został przyznany od dnia 1 kwietnia 2018 r. z tytułu pełnienia obowiązków pielęgniarki pionu epidemiologicznego na podstawie § 9 ust. 1 - jako miesięczna stała kwota wynagrodzenia. Wysokość przyznanego dodatku jest zgodna z treścią załącznika nr 6 do regulaminu wynagradzania - Tabela dodatków zadaniowych cz. I poz. 8.

5) dodatek naukowy

Pracownikom posiadającym stopień naukowy doktora, doktora habilitowanego lub tytuł naukowy profesora przysługuje dodatek funkcyjny ustalony w przedziale kwotowym odpowiednio dla wyżej wymienionych stopni (Tabela tytułów naukowych - załącznik nr 4 do regulaminu wynagradzania).

Dla wybranych do kontroli pracowników (opisani powyżej pkt 2 Kwalifikacje i kompetencje pracowników) dodatku za posiadanie stopnia lub tytułu naukowego nie wypłacano.

6) dodatek za pracę w systemie zmianowym

Zgodnie z treścią § 15 regulaminu wynagradzania pracownikom wykonującym zawód medyczny zatrudnionym w systemie pracy zmianowej przysługuje dodatek w wysokości 65 % stawki godzinowej bądź 45 % według zasad określonych w przywołanym paragrafie. Kontroli poddano prawidłowość wypłaty dodatku zmianowego pracownikom, dla których przedmiotowy dodatek uwzględniony był w podstawie nagrody jubileuszowej. Kontrolujący dokonali prawidłowości wypłaty dodatku dla każdego pracownika z kontrolowanej grupy za trzy miesiące wstecz od daty nabycia lub wypłaty nagrody jubileuszowej. Biorąc pod uwagę stanowiska oraz zakresy obowiązków pracownicy posiadali prawo do dodatku zmianowego

Dodatek zmianowy stanowi jeden ze składników wynagrodzenia i wypłacany jest w dniu wypłaty. Nie stwierdzono nieprawidłowości w zakresie ustalenia prawa do dodatku oraz wysokości wypłacanego świadczenia.

7) premie

Zapisy § 17 regulaminu wynagradzania upoważniają dyrektora do przyznania pracownikom premii, która winna „ ...w sposób prawidłowy motywować pracowników do efektywnej i wydajnej pracy, polepszenia stylu i organizacji pracy.” Dyrektor ustala wysokość premii. Łączna wysokość przyznanych pracownikom kontrolowanej jednostki premii wyniosła w 2019 r. 30 588,63 zł. (brutto). Kontroli poddano wypłatę premii dla trzech pracowników

p. Na podstawie listy płac nr 16/2019/P z dnia 4 lutego 2019 r. kontrolujące stwierdziły, iż wymienionym pracownikom wypłacono premie w wysokości odpowiednio 500 zł, 500 zł, 1300 zł. Z dokumentów dołączonych do listy płac wynika, iż premię przyznano za wykonywanie ponadwymiarowych i dodatkowych zadań w miesiącu styczniu związanych z likwidacją i zaprzestaniem funkcjonowania w szpitalu apteki ogólnodostępnej.

8) nagrody

Zgodnie z postanowieniami § 18 regulaminu wynagradzania pracownikowi może być przyznana nagroda za szczególne osiągnięcia w pracy lub wykonanie szczególnych zadań. Nagroda może być przyznana w dowolnym czasie. Za nagrodę uważa się również wypłacane pracownikom należności z tytułu podpisanych przez szpital umów z jednostkami zewnętrznymi (np. za transplantację narządów). Wysokość przyznanej w roku kalendarzowym nagrody nie może przekraczać 300 % miesięcznego wynagrodzenia zasadniczego.

W okresie od stycznia do grudnia 2019 r. wypłacono pracownikom 106 nagród na ogólną kwotę brutto 99.219,98 zł. Kontrolujące stwierdziły, że wysokość przyznanych nagród dla poszczególnych pracowników w ciągu roku kalendarzowego nie przekroczyła 300 % miesięcznego wynagrodzenia zasadniczego. W aktach osobowych pracowników poddanych próbie

znajdują się zawiadomienia o przyznaniu wyżej wymienionego świadczenia (art. 105 Kodeksu pracy). Z treści zawiadomień wynikało, iż p. dyrektor przyznawał nagrody za wykonywanie szczególnych zadań np. zaangażowanie i pracę poświęconą przygotowaniu procesu akredytacyjnego szpitala, dla jednego pracownika za realizację powierzonych zadań i tym samym uzyskanie tytułu laureatki konkursu „Położna na medal”, a w niektórych przypadkach za zaangażowanie i wzorowe wypełnianie obowiązków służbowych. Zaangażowanie w pracę oraz standardowe wykonywanie obowiązków pracowniczych, nie wykracza poza standardowe wykonywanie obowiązków pracowniczych i na podstawie postanowień regulaminu wynagradzania nie stanowi podstawy do przyznania nagrody pieniężnej.

[akta kontroli kart 66-80]

9) nagrody jubileuszowe

W kontrolowanym podmiocie w 2019 r. wypłacono nagrody jubileuszowe 95 pracownikom. Kontrolę prawidłowości nabycia prawa oraz wysokości wypłaty powyższego świadczenia

przeprowadzono dla wybranych losowo siedemnastu pracowników szpitala. Kontrolujące stwierdziły, iż nagrody jubileuszowe wypłacone dla pracowników piętnastu pracowników (mika poprzedzająca)

ustalono i wypłacono zgodnie z obowiązującym regulaminem wynagradzania, a w konsekwencji rozporządzeniem Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 8 stycznia 1997 r. w sprawie w sprawie szczegółowych zasad udzielania urlopu wypoczynkowego, ustalania i wypłacania wynagrodzenia za czas urlopu oraz ekwiwalentu pieniężnego za urlop.

Natomiast w przypadkach:

(mika poprzedzająca) nagroda jubileuszowa została wypłacona niezgodnie z § 20 ust. 10 regulaminu wynagradzania. Z postanowień tego przepisu wynika, iż podstawę obliczenia nagrody stanowi wynagrodzenie przysługujące pracownikowi w dniu wypłaty nagrody jubileuszowej, a jeżeli dla pracownika jest to korzystniejsze - wynagrodzenie przysługujące mu w dniu nabycia prawa do nagrody. Pani (mika poprzedzająca) prawo do nagrody jubileuszowej za 40 lat pracy w wysokości 300 % wynagrodzenia miesięcznego nabyła w dniu 30.08.2019 r. Nagrodę w wysokości 18.165,60 zł wypłacono w dniu 02.09.2019 r. W podstawie nagrody jubileuszowej uwzględniono dodatek funkcyjny w wysokości obowiązującej w dniu nabycia prawa do nagrody jubileuszowej (300,00 zł), a należało przyjąć obowiązujący od dnia 01.09.2019 r. w ustalonej wysokości 600,00 zł (angaż z dnia 23.09.2019 r. obowiązujący od dnia 1.09.2019 r.).

W związku z powyższym zaniżono dla pracownika nagrodę jubileuszową o kwotę 900,00 zł (19.065,60 zł - 18.165,60 zł).

W trakcie czynności kontrolnych tj. 10.03.2020 r. na podstawie listy płac nr 88/2020/P dokonano wypłaty zaniżonego świadczenia na rachunek bankowy w wysokości 900,00 zł brutto, WB nr 48/2020.

2) p. _____ zatrudnionej w kontrolowanej jednostce na podstawie umowy o pracę od dnia 01.10.2015 r. dzień nabycia prawa do nagrody jubileuszowej i wypłaty tego świadczenia został ustalony niezgodnie z § 20 ust. 2 i 6 obowiązującego w szpitalu regulaminu wynagradzania. Z powyższego przepisu wynika, iż do okresu uprawniającego do nagrody jubileuszowej wlicza się wszystkie poprzednio zakończone okresy zatrudnienia oraz inne okresy, jeżeli z mocy odrębnych przepisów podlegają one wliczeniu do okresu, od którego zależą uprawnienia pracownicze. Pracownikom nowozatrudnionym wypłata nagrody jubileuszowej nastąpi pod warunkiem przepracowania w Szpitalu Miejskim św. Jana Pawła II w Elblągu trzech lat pracy (zakładowy staż pracy). Na podstawie dokumentacji znajdującej się w aktach osobowych (świadczenia pracy, zaświadczenia z PUP, umowy o pracę) stwierdzono, iż okres uprawniający do nagrody jubileuszowej w wysokości 75 % wynagrodzenia przypadał na dzień 14.09.2017 r. (w decyzji płacowej z dnia 21.06.2019 r. wynikało, iż na 11.09.2017 r.). Uwzględniając postanowienia § 20 ust. 6 warunkujące wypłatę nagrody jubileuszowej po nabyciu trzech lat stażu zakładowego, powyższe świadczenie należało wypłacić pracownikowi w dniu 30.09.2018 r., a zostało wypłacone 27.06.2019 r.

Zobowiązuje się dyrektora kontrolowanej jednostki do przestrzegania postanowień regulaminu wynagradzania w zakresie ustalania prawa i wypłaty nagród jubileuszowych.

[akta kontroli kart 81-85]

10) odprawy

W okresie poddanym kontroli w szpitalu wypłacono odprawy emerytalno-rentowe i pośmiertne dla 34 pracowników. Kontroli poddano 10 wypłaconych świadczeń. Kontrolujące stwierdziły, iż wysokość wypłaconych odpraw emerytalno-rentowych dla wszystkich poddanych próbie pracowników ustalono zgodnie z obowiązującym regulaminem wynagradzania, a w konsekwencji rozporządzeniem Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 8 stycznia 1997 r. w sprawie w sprawie szczegółowych zasad udzielania urlopu wypoczynkowego (...).

Natomiast wypłaty wyżej wymienionych świadczeń dla pracowników poddanych próbie zostały dokonane po ustaniu zatrudnienia pracowników p. _____ - rozwiązanie stosunku pracy w dniu 25.11.2019 r. ekwiwalent wypłacono w dniu 28.11.2019 r., p. _____ - rozwiązanie stosunku pracy w dniu 23.12.2019 r. ekwiwalent wypłacono w dniu 31.12.2019 r. _____ rozwiązanie stosunku pracy w dniu 27.12.2019 r. ekwiwalent wypłacono w dniu 31.12.2019 r., p. _____ - rozwiązanie stosunku pracy w dniu 26.08.2019 r. ekwiwalent wypłacono w dniu 30.08.2019

j - rozwiązanie stosunku pracy w dniu 25.03.2019 r. ekwiwalent wypłacono w dniu 29.03.2019 r., rozwiązanie stosunku pracy w dniu 26.07.2019 r. ekwiwalent wypłacono w dniu 31.07.2019 r., rozwiązanie stosunku pracy w dniu 29.07.2019 r. ekwiwalent wypłacono w dniu 31.07.2019 r., p - rozwiązanie stosunku pracy w dniu 19.11.2019 r. ekwiwalent wypłacono w dniu 28.11.2019 r., - rozwiązanie stosunku pracy w dniu 27.08.2019 r. ekwiwalent wypłacono w dniu 30.08.2019 r., - rozwiązanie stosunku pracy w dniu 27.12.2019 r. ekwiwalent wypłacono w dniu 31.12.2019 r.).

W świetle art. 92¹ § 1 ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. - Kodeks pracy odprawa emerytalna przysługuje pracownikowi po spełnieniu dwóch przesłanek, a mianowicie nabycia prawa do emerytury lub renty z tytułu niezdolności do pracy oraz rozwiązania stosunku pracy w związku z przejściem na emeryturę lub rentę. Z istoty roszczenia o odprawę emerytalną wynika, że staje się ona wymagalna w dacie przejścia na emeryturę (wyrok SN z dnia 2 października 1990 r., I PR 284/90). Za datę przejścia na emeryturę lub rentę należy uważać natomiast albo datę rozwiązania stosunku pracy po uprzednim przyznaniu pracownikowi jednego z tych świadczeń (ustaleniu do nich prawa), albo datę przyznania świadczenia, jeżeli nastąpiło ono po rozwiązaniu stosunku pracy na wniosek złożony w czasie zatrudnienia. Należy jednak mieć na uwadze pogląd wyrażony przez SN w wyroku z dnia 9 kwietnia 1998 r., I PKN 508/97, OSN 1999, nr 8, poz. 267, zgodnie z którym roszczenie o zapłatę odprawy emerytalnej jest wymagalne od dnia rozwiązania stosunku pracy, także wtedy, gdy orzeczenie przyznające emeryturę zostało wydane później. Pracodawca wypłacając wyżej wymienione świadczenie w terminie późniejszym, niż rozwiązanie stosunku pracy, w związku z przejściem na emeryturę naraża się na ryzyko skierowania przez pracownika roszczenia o zapłatę odsetek za zwłokę w zapłacie, a także pociągnięcia do odpowiedzialności wykroczeniowej.

[akta kontroli kart 86-87]

11) ekwiwalent za urlop wypoczynkowy

W roku 2019 w kontrolowanej placówce wypłacono 12 ekwiwalentów z tytułu niewykorzystanego urlopu wypoczynkowego. Kontroli poddano powyższe świadczenie wypłacone dla 6 osób:

Kontrolujące stwierdziły, że:

zatrudnionej na podstawie umowy o pracę na okres próbny od dnia 04.12.2018 r. do dnia 03.03.2019 r., w wymiarze pełnego etatu, z którą rozwiązano umowę o pracę z dniem 03.03.2019 r. na podstawie art. 30 § 1 pkt 4 Kodeksu pracy, nieprawidłowo ustalono przysługujący wymiar urlopu wypoczynkowego za okres zatrudnienia w szpitalu i tym samym zaniżono wysokość wypłaconego świadczenia z tytułu niewykorzystanego urlopu wypoczynkowego.

Pracownik w okresie zatrudnienia wykorzystał 6 dni urlopu wypoczynkowego oraz wypłacono mu ekwiwalent za 1 dzień niewykorzystanego urlopu wypoczynkowego w wysokości 127,99 zł (lista płac nr 87/2019/P, WB nr 48/2019 z dnia 08.03.2019 r.).

Stosownie do przepisu art. 155¹ § 1 Kodeksu pracy w roku kalendarzowym, w którym ustaje stosunek pracy z pracownikiem uprawnionym do kolejnego urlopu, pracownikowi przysługuje urlop u dotychczasowego pracodawcy w wymiarze proporcjonalnym do okresu przepracowanego u tego pracodawcy w roku ustania stosunku pracy. W związku z powyższym pracownikowi przysługiwał urlop wypoczynkowy za okres 2018 i 2019 r. w łącznej wysokości 10 dni, a w dniu rozwiązania stosunku pracy ekwiwalent pieniężny za niewykorzystaną część urlopu wypoczynkowego w wymiarze 4 dni.

W trakcie czynności kontrolnych, dokonano wypłaty zaniżonego ekwiwalentu za urlop wypoczynkowy dla [redacted] na konto pracownika, WB nr 51/2020 z dnia 12.03.2020 r. (w kwocie brutto 383,97 zł - lista płac 90/2020/P).

2) ekwiwalenty za niewykorzystane urlopy wypoczynkowe dla poddanych kontroli pracowników, wskazanych poniżej wypłacano niezgodnie z terminem określonym w postanowieniu Sądu Najwyższego z dnia 5 grudnia 1996 r. (sygn. akt: I PKN 34/96, OSNAPiUS z 1997 r. nr 13, poz. 237) według, którego prawo do ekwiwalentu pieniężnego za niewykorzystany urlop wypoczynkowy powstaje w dacie rozwiązania lub wygaśnięcia stosunku pracy:

- a) _____ z (rozwiązanie stosunku pracy w dniu 25.11.2019 r. ekwiwalent wypłacono w dniu 28.11.2019 r.),
- b) _____ (rozwiązanie stosunku pracy w dniu 03.03.2019 r. ekwiwalent wypłacono w dniu 08.03.2019 r.),
- c) _____ kiej (rozwiązanie stosunku pracy w dniu 19.05.2019 r. ekwiwalent wypłacono w dniu 27.05.2019 r.),
- d) p. _____ go (rozwiązanie stosunku pracy w dniu 19.11.2019 r. ekwiwalent wypłacono w dniu 28.11.2019 r.),

e) p. _____ (rozwiązanie stosunku pracy w dniu 27.12.2019 r. ekwiwalent wypłacono w dniu 31.12.2019 r.),

Wypłata ekwiwalentu w terminie późniejszym niż dzień rozwiązania stosunku pracy mogła narazić jednostkę na zapłatę odsetek ustawowych liczonych od kwoty należnego pracownikowi świadczenia.

[akta kontroli kart 88-88]

5. Ocena realizacji zaleceń pokontrolnych Prezydenta Miasta Elbląg z dnia 12 lipca 2018 r. pismo nr DKiM.1711.1.9.2018.EC w przedmiocie:

1) dodatku za wysługę lat

Dla 34 pracowników

_____), u których stwierdzono nieprawidłowości w zakresie ustalonego stazu pracy i wypłaty zawyżonego dodatku za wysługę, ustalono skutki finansowe stwierdzonej nieprawidłowości. Do poszczególnych pracowników skierowano pisma wzywające ich do zwrotu nienależnie wypłaconego dodatku za wysługę lat. W odpowiedzi na wystosowane pisma w przedmiotowej sprawie poszczególni pracownicy informowali, iż zwrot środków finansowych nie jest możliwy, powołując się na art. 409 k.c. (motywując zużycie wypłaconej kwoty na cele bieżące związane z potrzebami życiowymi).

W świetle przedstawionych zachowań pracowników, dyrektor szpitala przedstawił powyżej przywołaną dokumentację do zaopiniowania adwokatowi _____ . Istota problemu prawnego objętego opinią została sprowadzona do ustalenia, czy celowe jest wytaczanie przeciwko wskazanym pracownikom powództwa o zapłatę nadpłaconego wynagrodzenia.

Z art. 409 ustawy z dnia 23 kwietnia 1964 r. Kodeks cywilny (Dz.U.2019.1145 j.t. z późn. zm.) wynika, że obowiązek wydania korzyści lub zwrotu jej wartości wygasa, jeżeli ten, kto korzyść uzyskał, zużył ją lub utracił w taki sposób, że nie jest wzbogacony, chyba że wyzbywając się korzyści lub zużywając ją powinien był liczyć się z obowiązkiem zwrotu.

Biorąc pod uwagę orzecznictwa Sądu Najwyższego i sądów powszechnych, iż pracownik ma prawo uważać, że świadczenie wypłacane przez pracodawcę posługującego się wyspecjalizowanymi służbami jest spełniane zasadnie i zgodnie z prawem, a więc nie musi się liczyć z obowiązkiem jego zwrotu (art. 409 k.c.) - wyrok SN z dnia 7 sierpnia 2001 r. (IPKN 408/00) i 9 stycznia 2007 r. (IIPK 138/06). Ciężar dowodu w tej kwestii spoczywa na pracodawcy. Sąd może nie uwzględnić żądania pracodawcy, jeśli pracownik wyda już pieniądze (art. 409 k.c. w zw. z art. 300 kp.). Pracodawca musi udowodnić, że zatrudniony powinien był liczyć się z tym, że niesłusznie otrzymał wynagrodzenie i że będzie musiał je zwrócić, co wydaje się niemożliwe.

W świetle przedstawionej powyżej opinii prawnej dyrektor szpitala odstąpił od wytaczania powództw wobec pracowników, którym nienależnie wypłacono wynagrodzenie z tytułu dodatku za wysługę lat wskutek błędu pracodawcy.

Dla pracowników z tytułu zaniżenia wynagrodzenia - dodatku za wysługę lat ustalono skutki finansowe nieprawidłowości i na podstawie listy płac nr 502/2018/P z dnia 21.11.2018 r. wypłacono pracownikowi na rachunek bankowy środki finansowe w wysokości 131,01 zł netto (WB nr 228/2018).

2) dodatku funkcyjnego

- a) 6 pracownikom, dla których wysokość wynagrodzenia z tytułu dodatku funkcyjnego została zaniżona ustalono skutki finansowe tych wynagrodzeń i na podstawie listy płac nr 502/2018/P wypłacono pracownikom środki finansowe w kwotach netto:

ze skutkami wypłaty dodatku zadaniowego i nagrody jubileuszowej) na rachunki bankowe w dniu 21.11.2018 r. (WB nr 228/2018).

- b) w przypadku pracowników

), którym zawyżono wysokość przyznanych i wypłacanych dodatków funkcyjnych szpital nie wystąpił o zwrot nienależnie wypłaconego wynagrodzenia działając w oparciu o opinię radcy prawnego szpitala p. z dnia 18 maja 2018 r. W ocenie przywołanej opinii błąd zakładu pracy co do spełnienia świadczenia na rzecz pracownika w nienależnej wysokości, wywołuje skutek prawny w postaci możliwości żądania zwrotu nadpłaty. Nie można żądać zwrotu nienależnie wypłaconych należności tylko

w sytuacji, gdy szpital wiedziałby, że do wypłat nie był zobowiązany. Natomiast w sytuacji dokonania już wypłat, zastosowanie będzie miał art. 409 k.c. - tj. wygaśnięcie obowiązku zwrotu nadpłat przez pracowników. Błąd pracownika szpitala spowodował bowiem sytuację, że wypłata nastąpiła z przeświadczeniem, że jest należna, a pracownik w związku z tym zużywając korzyść, nie mógł liczyć się z obowiązkiem zwrotu. W tej sytuacji brak jest podstaw do występowania z roszczeniami (w tym w drodze powództwa sądowego) wobec pracowników.

Szpital, uznając brak możliwości odzyskania nienależnie wypłaconego wynagrodzenia z tytułu dodatków funkcyjnych postąpił jak wyżej.

3) dodatku zadaniowego

[redacted] dla której naliczono i wypłacono dodatek zadaniowy w wysokości niższej niż należało, dokonano wyrównania i wypłacenia różnicy zaniżonego wynagrodzenia na podstawie listy płac nr 502/2018/P na rachunek bankowy pracownika, w dniu 28.11.2018 r. (WB nr 228/2018) - opisano ocena zaleceń pokontrolnych w przedmiocie dodatku funkcyjnego lit. a.

4) nagród jubileuszowych

Pracownikom (16 osób), dla których naliczono i wypłacono nagrody jubileuszowe w wysokości niższej niż należało, dokonano wyrównania i wypłacenia różnic zaniżonych świadczeń na podstawie listy płac nr 503/2018/P na rachunki bankowe pracowników, w kwotach netto:

[redacted] (opisano powyżej - ocena realizacji zaleceń pokontrolnych pkt z lit. a) w dniu 28.11.2018 r. (WB nr 228/2018) oraz w kasie szpitala dla [redacted] w kwocie 1,19 zł - Raport kasowy nr 20/11/2018 z dnia 30.11.2018 r.

W przypadku wypłaconej nagrody jubileuszowej w zawyżonej wysokości dla [redacted] szpital nie wystąpił o zwrot skutków finansowych świadczenia, stosując analogicznie działanie w oparciu o wyżej przywołaną opinię prawną radcy prawnego

szpitala z dnia 18 maja 2018 r. (opisano ocena zaleceń pokontrolnych w przedmiocie dodatku funkcyjnego lit. b).

5) odpraw emerytalno-rentowych

Dokonano korekt zaniżonego wynagrodzenia z tytułu odpraw emerytalno-rentowych, wypłaconych pracownikom: - ocena realizacji zaleceń pokontrolnych pkt 4), - ocena realizacji zaleceń pokontrolnych pkt 4) w kwocie netto - 897,06 zł (łącznie ze skutkami wypłaty ekwiwalentu za niewykorzystany urlop wypoczynkowy pkt 6). Ustalone różnice wypłacono na podstawie listy płac nr 503/2018/P na rachunki bankowe pracowników w dniu 28.11.2018 r. (WB nr 228/2018).

6) ekwiwalentów za niewykorzystany urlop wypoczynkowy

Ustalono skutki finansowe zaniżonego wynagrodzenia z tytułu ekwiwalentu za niewykorzystany urlop wypoczynkowy dla wypłacono na podstawie listy płac nr 503/2018/P, na rachunek bankowy w dniu 28.11.2018 r. (WB nr 228) - opisano ocena zaleceń pokontrolnych w przedmiocie odpraw emerytalnych pkt 5.

[akta kontroli kart 89-142]

Informacji i wyjaśnień w trakcie kontroli udzielali: zastępca dyrektora ds. organizacyjno-kadrowych - p. Ewa Pietryka, specjalista - p. Małgorzata Okupska oraz starszy specjalista - p. Barbara Barańska.

Fakt przeprowadzenia kontroli potwierdzono wpisem do księgi kontroli szpitala pod nr 1/2020.

Do projektu wystąpienia pokontrolnego nie zgłoszono zastrzeżeń.

Przedstawiając powyższe ustalenia kontroli, wnoszę o pełne wykorzystanie ustaleń zawartych w wystąpieniu pokontrolnym w zakresie stwierdzonych uchybień oraz podjęcie skutecznych działań w celu ich wyeliminowania w przyszłości.

Wystąpienie pokontrolne sporządzono w dwóch jednobrzmiących egzemplarzach, z których jeden przekazuje się kontrolowanemu podmiotowi leczniczemu.

Pouczenie:

Zgodnie z § 25 ust. 6 rozporządzenia Ministra Zdrowia z dnia 20 grudnia 2012 r. w sprawie sposobu i trybu przeprowadzenia kontroli podmiotów leczniczych (Dz. U. z 2015 r., poz. 1331), od wystąpienia pokontrolnego nie przysługują środki odwoławcze.

Data i podpis podmiotu uprawnionego do kontroli:

30 KWI. 2020

PREZYDENT MIASTA.....

Witold Wroblewski

DYREKTOR DEPARTAMENTU

Joanna Belz

INSPEKTOR

Joanna Zakrzewska

29.04.2020 r.

PLP 2875/2020

29.04.2020