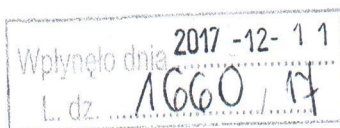


Biała Podlaska, dnia 08.12.2017 r.

(pieczęć nagłówkowa inspektora pracy)

Nr rej. 080101-5310-K040-Ws01/17



171208082021628080101

Wojewódzki Szpital dla Nerowow i  
Psychicznie Chorych w Suchowoli  
Kuraszew 48  
21-310 Wołyń

## WYSTĄPIENIE

Na podstawie art. 11 pkt 8, w związku z art. 33 ust. 1 pkt 2 ustawy z dnia 13 kwietnia 2007 r. o Państwowej Inspekcji Pracy (Dz.U. z 2017 r. poz. 786, z późn. zm.) po przeprowadzeniu kontroli w dniu(ach): 14,22,29,30.11; 1,5,7.12.2017 r.

### wnoszę o:

1. Równe traktowanie pracowników ze względu na wysokość ukształtowanego wynagrodzenia zasadniczego.

**Podstawa prawna:**

- art. 18. 3b, art. 18. 3c ustawy z dnia 26 czerwca 1974r. - Kodeks pracy (Dz.U. z 2016r. poz. 1666 ze zmianami oraz z 2017r. Dz.U. poz. 962),

2. Udzielanie pracownikom urlopów wypoczynkowych w ten sposób, aby jedna część wypoczynku obejmowała co najmniej 14 kolejnych dni kalendarzowych.

**Podstawa prawna:**

- art. 162 ustawy z dnia 26 czerwca 1974r. - Kodeks pracy (Dz.U. z 2016r. poz. 1666 ze zmianami oraz z 2017r. Dz.U. poz. 962),

3. Niezwłoczne udzielenie pracownikom urlopów za lata 2015-2016;

- ..... - 35 dni,
- ..... - 6 dni,
- ..... - 6 godz. 20 minut,
- ..... - 4 dni,
- ..... - 3 dni,
- ..... - 3 dni,
- ..... - 12 dni,
- ..... - 31 dni

**Podstawa prawna:**

- art. 161, art. 168 ustawy z dnia 26 czerwca 1974r. - Kodeks pracy (Dz.U. z 2016r. poz. 1666 ze zmianami oraz z 2017r. Dz.U. poz. 962),

4. Ustalenie w regulaminie pracy rozkładów czasu pracy dla pracowników zatrudnionych na stanowisku terapeutów zajęciowych.

**Podstawa prawna:**

- art. 104.1 ustawy z dnia 26 czerwca 1974r. - Kodeks pracy (Dz.U. z 2016r. poz. 1666 ze zmianami oraz z 2017r. Dz.U. poz. 962),

5. Opracowanie i wdrożenie do stosowania procedur przeciwdziałania mobbingowi w miejscu pracy.

**Podstawa prawna:**

- art. 94. 3 ustawy z dnia 26 czerwca 1974r. - Kodeks pracy (Dz.U. z 2016r. poz. 1666 ze zmianami oraz z 2017r. Dz.U. poz. 962),

**Uzasadnienie:**

W trakcie kontroli przeprowadzonej w Wojewódzkim Szpitalu dla Nerwowo i Psychiczenie Chorych w Suchowoli stwierdzono, iż pracodawca nie opracował, zgodnie z art.

94.3 § 1 ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy (Dz. U. z 1998 r. Nr 21, poz. 94 ze zmianami oraz z 2005 r. Nr 86, poz. 732) procedury przeciwdziałania mobbingowi w miejscu pracy. Aby skutecznie przeciwdziałać temu zjawisku konieczne jest rozpoznanie czy zjawisko występuje oraz umożliwienie pracownikowi złożenia swobodnej skargi w tym przedmiocie i jej rozpoznanie w przyjętym przez siebie trybie.

Zgodnie z zaleceniami Europejskiej Agencji Bezpieczeństwa i Zdrowia w Pracy pracodawcy winni wprowadzić zasady dobrej praktyki w działaniach prewencyjnych ograniczających ryzyko wystąpienia przemocy (mobbingu) w pracy. Szczególną rolę odgrywa tutaj informacja, która zgodnie ze standardami Unii Europejskiej winna zawierać np. przewodniki opisujące sposób realizacji działań prewencyjnych i ich metodologię, studia przypadków opisujące przebieg rzeczywistej interwencji w środowisku pracy, listy kontrolne i narzędzia do monitoringu efektów wdrażania programu prewencji przemocy w pracy.

Zgodnie natomiast z zaleceniami Światowej Organizacji Zdrowia działania antymobbingowe powinny obejmować trzy zasadnicze rodzaje działań:

- prewencję pierwotną,
- prewencję wtórną,
- prewencję trzeciorzędową.

Prewencja pierwotna nakierowana winna być na tworzenie odpowiednich warunków pracy zapewniających wysoki poziom bezpieczeństwa zatrudnionym, budowanie odpowiedniej kultury organizacyjnej, systematyczne szkolenie kadry z zakresu radzenia sobie z trudnymi sytuacjami zawodowymi, działania edukacyjne promujące zasady zachowania fair – play w pracy.

Prewencja wtórna w przypadku mobbingu to m.in. tworzenie procedur monitorowania i dokumentowania zachowań o charakterze mobbingowym oraz skuteczne wykorzystywanie istniejących procedur prawnych lub organizacyjnych chroniących ofiarę przed dalszym nękaniami.

Prewencja trzeciorzędowa to działania mające na celu pomoc ofierze mobbingu np. pomoc psychologiczna, psychoterapeutyczna lub medyczna. To przede wszystkim również opracowanie procedur zgłaszania i rozpatrywania skarg dotyczących mobbingu.

Wynikający z art. 94.3 § 1 obowiązek pracodawcy przeciwdziałania mobbingowi ma charakter złożony, na który składają się 3 powiązane ze sobą elementy: po pierwsze skierowany do pracodawcy zakaz mobbingu, po drugie obowiązek eliminacji praktyk o takim charakterze, po trzecie obowiązek zapobiegania powstawaniu mobbingu w środowisku pracy. Taki sposób interpretacji przytoczonego przepisu jest wynikiem jego wykładni dokonywanej w duchu dyrektyw unijnych, a w szczególności dyrektywy Rady z dnia 12 czerwca 1989r w sprawie wprowadzenia środków w celu poprawy bezpieczeństwa i zdrowia pracowników w miejscu pracy (89/391/EWG).

6. Rozważenie możliwości podwyższenia wynagrodzenia zasadniczego pracownika do wysokości wynagrodzeń pracowników zatrudnionych na podobnych stanowiskach.

**Podstawa prawna:**

- art. 18. 3c ustawy z dnia 26 czerwca 1974r. - Kodeks pracy (Dz.U. z 2016r. poz. 1666 ze zmianami oraz z 2017r. Dz.U. poz. 962),

**Pouczenie:**

O terminie i sposobie realizacji ujętych w wystąpieniu wniosków należy zawiadomić inspektora pracy kierującego niniejsze wystąpienie w terminie 30 dni od dnia otrzymania wystąpienia (art. 36 ust. 2 ustawy z dnia 13 kwietnia 2007 r. o Państwowej Inspekcji Pracy).

[DS]

STARSZY INSPEKTOR PRACY  
Specjalista

*mgr Danuta Ślipczak*

.....  
(podpis i pieczęć inspektora pracy)

(\*) – niepotrzebne skreślić

Nr rej. 080101-5310-K040-Pt/17

## PROTOKÓŁ KONTROLI

pracodawcy<sup>(\*)</sup>

przedsiębiorcy niebędącego  
pracodawcą<sup>(\*)</sup>

innego podmiotu<sup>(\*)</sup>

wydzielonej jednostki organizacyjnej:  pracodawcy<sup>(\*)</sup>

przedsiębiorcy niebędącego  
pracodawcą<sup>(\*)</sup>

REGON: 000291227

NIP: 5381612227

Na podstawie art. 24 ust. 1, w związku z art. 31 ustawy z dnia 13 kwietnia 2007 r. o Państwowej Inspekcji Pracy (Dz.U. z 2017 r. poz. 786, z późn. zm.)

**st. insp. pracy - specjalista - Danuta Ślipczuk**

**st. nspektor pracy - Ewa Zieńczuk**

*(tytuł służbowy oraz imię i nazwisko inspektora pracy)*

działający w ramach terytorialnej właściwości Okręgowego Inspektoratu Pracy w Lublinie przeprowadził kontrolę w:

**Wojewódzki Szpital dla Nerwowo i Psychicznie Chorych w Suchowoli**

*(nazwa podmiotu kontrolowanego)*

**21-310 Wohyń, Kuraszew, 48**

*(adres podmiotu kontrolowanego)*

*(nazwa wydzielonej jednostki podmiotu kontrolowanego)<sup>(\*\*)</sup>*

*(adres wydzielonej jednostki podmiotu kontrolowanego)<sup>(\*\*)</sup>*

**Wanda Bajkowska - dyrektor do 29.11.2017r., Andrzej Olko - p.o. dyrektora od 30.11.2017**

*(imię i nazwisko osoby reprezentującej podmiot kontrolowany)*

**dyrektor Szpitala**

*(nazwa organu reprezentującego podmiot kontrolowany)<sup>(\*\*)</sup>*

Data rozpoczęcia działalności przez podmiot kontrolowany: 1998;

data objęcia stanowiska przez osobę lub powołania organu reprezentującego podmiot kontrolowany: 27.10.2003

Kontrolę przeprowadzono w dniu(ach):

14,22,29,30.11; 1,5,7.12.2017 r.

*(oznaczenie dni, w których przeprowadzono kontrolę)*

Liczba:pracujących: 138, w tym:

- na podstawie umów cywilno-prawnych: 0,
  - osób prowadzących jednoosobową działalność gospodarczą: 0,
  - cudzoziemców: 0,
  - zatrudnionych w ramach stosunku pracy: 138, w tym kobiet: 101, młodocianych: 0, niepełnosprawnych: 0,
- w kontrolowanym podmiocie.

Data poprzedniej kontroli: 12.08.2014r.

X

cy

1. W czasie kontroli sprawdzono realizację uprzednich decyzji i wystąpień organów Państwowej Inspekcji Pracy oraz wniosków, zaleceń i decyzji organów kontroli i nadzoru nad warunkami pracy:

Z organów kontroli i nadzoru nad warunkami pracy kontrolę w dniach 13 - 14.06.2017r. przeprowadził Państwowy Powiatowy Inspektor Sanitarny. Była to kontrola kompleksowa. W wyniku kontroli wydano 5 decyzji z dnia 13.07.2017r., których termin realizacji wyznaczono do 30.11.2017r. Podczas kontroli stwierdzono, iż decyzje zostały wykonane.

2. W czasie kontroli stwierdzono, co następuje:

Na podstawie księgi rejestrowej nr 06 – 00000002952 z dnia 3 października 2010r. ustalono, że Wojewódzki Szpital dla Nerwowo i Psychicznie Chorych w Suchowoli prowadzi działalność od 1998r.

Działalność zarejestrowana jest w Krajowym Rejestrze Sądowym Nr 0000002907, sygn. akt LU.VI NS – REJ.KRS/5604/12/572 Sądu Rejonowego w Lublinie, Lublin – Wschód z siedzibą w Świdniku, VI Wydział Gospodarczy Krajowego Rejestru Sądowego. Organem założycielskim i sprawującym nadzór nad Szpitalem jest Samorząd Województwa Lubelskiego.

Przedmiotem działalności Szpitala jest leczenie osób nerwowo i psychicznie chorych oraz uzależnionych od alkoholu i innych środków odurzających, a także świadczenie w miarę możliwości organizacyjnych usług leczniczo-opiekuńczych.

Z postanowień działu 2 KRS wynikało, iż zakładem kieruje i reprezentuje go na zewnątrz dyrektor, która jest przełożonym wszystkich pracowników. Do dnia 29.11.2017r. funkcję dyrektora Szpitala pełniła P. Wanda Bajkowska (z dniem 30.11.2017r. przeszła na emeryturę), od 30.11.2017r. obowiązki p.o. dyrektora powierzono P. Andrzejowi Olko, dotychczasowemu z-cy dyrektora ds. administracyjno – eksploatacyjnych.

W Wojewódzkim Szpitalu dla Nerwowo i Psychicznie Chorych w Suchowoli funkcjonują 2 organizacje związkowe;

- Związek Zawodowy Pracowników Ochrony Zdrowia - przewodniczącym organizacji jest [imię], zatrudniony w II Oddziale Psychiatrycznym na stanowisku salowego,
- Ogólnopolski Związek Zawodowy Pielęgniarek i Położnych, Zakładowa Organizacja Związkowa przy Wojewódzkim Szpitalu dla Nerwowo i Psychicznie Chorych w Suchowoli – funkcję przewodniczącej pełni [imię], wiceprzewodniczącej - [imię], która od 01.04.2017r. nie jest już pracownikiem Szpitala.

Na podstawie wyciągu z Rejestru Nr 914/15 z dnia 02.05.2017r. Ogólnopolskiego Związku Zawodowego Pielęgniarek i Położnych wynikało, iż zakończenie kadencji organów Organizacji Związkowej upływa 31.12.2020r. Zgodnie z postanowieniami Statutu OZZiP § 19 ust.11, prawo do reprezentowania Związku na zewnątrz przysługuje Przewodniczącemu Związkowi.

W dniu 14.11.2014r. poinformowano przewodniczących organizacji o zakresie przedmiotowym kontroli, a w dniu 07.12.2017r. przedstawiciele organizacji o wynikach kontroli.

Struktura zatrudnienia w Wojewódzkim Szpitalu Psychiatrycznym w Suchowoli z podziałem na grupy zawodowe kształtuje się następująco:

- pracownicy administracji – 11,
- farmaceuci – 1,
- pracownicy gospodarczy i obsługi – 19, (konserwator urządzeń technicznych, pracownicy fizyczni, sprzątaczką, kucharki, portierzy),
- lekarze – 7,
- niższy personel niemedyczny (salowe) - 34,
- pielęgniarki – 49,
- pozostały personel medyczny - 17, (psycholodzy, kierownik laboratorium),

X

Ct

- pozostały personel średni medyczny – 8, (*technik laborant, statystyk medyczny, dietetyk, terapeuta zajęciowy*),

**Obecną kontrolę przeprowadzono w celu sprawdzenia przestrzegania przepisów prawa pracy z zakresu wybranych zagadnień prawnej ochrony pracy ze szczególnym uwzględnieniem;**

- **Wykonania przepisów ustawy o sposobie ustalania najniższego wynagrodzenia zasadniczego pracowników wykonujących pracę w podmiocie leczniczym,**
- **Wynagrodzenia za pracę i innych należności ze stosunku pracy, w tym równego traktowania pracowników ze względu na wysokość przyznanego zasadniczego wynagrodzenia za pracę,**
- **Urlopów wypoczynkowych,**
- **Innych zagadnień**

**I. Przestrzeganie przepisów ustawy o sposobie ustalania najniższego wynagrodzenia zasadniczego pracowników wykonujących zawody medyczne w podmiocie leczniczym**

Dokonując kontroli tego zagadnienia sięgnięto do realizacji rozporządzenia Ministra Zdrowia z dnia 14 października 2015r., zmieniającego rozporządzenie w sprawie ogólnych warunków umów o udzielanie świadczeń opieki zdrowotnej.

W czasie czynności kontrolnych stwierdzono, że pracodawca realizując postanowienia rozporządzenia Ministra Zdrowia w dniu 13.10.2015r. sporządziła protokół z posiedzenia w sprawie podziału środków na wynagrodzenia pielęgniarek. W posiedzeniu uczestniczyły pielęgniarki reprezentujące środowisko pielęgniarek pracujących w Szpitalu:

albowiem Ogólnopolski Związek Zawodowy Pielęgniarek i Położnych, Zakładowa Organizacja Związkowa przy Wojewódzkim Szpitalu dla Nerwowo i Psychicznie Chorych w Suchowoli rozpoczął działalność w dniu 22.10.2015r., co ustalono na podstawie wyciągu z Rejestru Nr 914/15 Ogólnopolskiego Związku Zawodowego Pielęgniarek i Położnych. Podczas posiedzenia strony zgodnie postanowiły, iż od 01.09.2015r. 45 pielęgniarkom przyznaje się w formie dodatku zł, (na łączną sumę zł), w tym ze środków własnych Szpitala zł. Natomiast w dniu 12.11.2015r. zawarto porozumienie z przedstawicielami ZOZ OZZPiP w sprawie dodatku, z którego treści wynikało, że w okresie 01.09.2015r. - 30.06.2016r. przyznaje się 45 pielęgniarkom zatrudnionym w Szpitalu dodatek po zł.

Podczas kontroli przedłożono porozumienie z dnia 21.06.2016r. zawarte z OZZPiP Zakładową Organizacją Związkową przy Wojewódzkim Szpitalu dla Nerwowo i Psychicznie Chorych w Suchowoli, z którego treści wynikało, iż strony zgodnie postanowiły o przyznaniu 45 pielęgniarkom Szpitala w okresie 01.07. – 31.08.2016r. dodatku do wynagrodzenia w wysokości zł w przeliczeniu na etat, przy czym na etat przypadało zł, koszty pracodawcy wynosiły zł dla etatu oraz zł dla 12,5 etatu w zależności od składki na Fundusz Pracy.

W dniu 20.09.2016r. odbyło się spotkanie w sprawie zaopiniowania podziału przyznaných środków pieniężnych dla pielęgniarek i położnych, wynikających z rozporządzenia Ministra Zdrowia z dnia 14.10.2015r. W spotkaniu uczestniczyli przedstawiciele ZOZ OZZPiP, w tym przewodnicząca P.

Podczas spotkania pracodawca przedstawiła sposób podziału środków przeznaczonych na wzrost wynagrodzenia pielęgniarek Szpitala, proponując aby dodatek w wysokości zł nie włączać do wynagrodzenia zasadniczego pielęgniarek. Odmiennego zdania była przewodnicząca organizacji związkowej, proponując włączenie dodatku do wynagrodzenia. W związku z nie zawarciem porozumienia, pracodawca podjęła decyzję samodzielnie, postanawiając o niewłączeniu przedmiotowego dodatku do wynagrodzenia w okresie 01.09 – 31.12.2016r.

X  
as

W dniu 10.02.2017r., na spotkaniu, po uzyskaniu pozytywnej opinii ZOZ OZZPiP zawarto porozumienie w sprawie podziału środków na wynagrodzenia pielęgniarek w formie dodatku na okres 01.01.2017r. – 30.06.2017r. w wysokości zł brutto brutto, przysługującego na podstawie rozporządzenia Ministra Zdrowia. Dokumentacja w tym zakresie stanowi zał. Nr 1 do protokołu kontroli.

W czasie czynności kontrolnych ustalono, iż w celu realizacji ustawy z dnia 8 czerwca 2017r. o sposobie ustalania najniższego wynagrodzenia zasadniczego pracowników, wykonujących zawody medyczne zatrudnionych w podmiotach leczniczych pracodawca pismem z dnia 25.08.2017r. poinformowała P. [imię] przewodniczącą Ogólnopolskiego Związku Zawodowego Pielęgniarek i Położnych Zakładowej Organizacji Związkowej przy Szpitalu dla Nerwowo i Psychiczenie Chorych w Suchowoli o spotkaniu planowanym na 30.08.2017r.

Z przedłożonej notatki ze spotkania w dniu 30.08.2017r. i załącznika z propozycjami zwiększenia wynagrodzenia zasadniczego wynikało, iż wszyscy pracownicy Szpitala będą brani po uwagę w podwyżkach, przy czym pracownikom niemedycznym wskaźnik pracy będzie ustalony na 0,64, pozostałym, wykonującym zawód medyczny zgodnie z załącznikiem do ustawy. Przewodnicząca organizacji związkowej zaproponowała, aby pielęgniarki z wykształceniem licencjackim ująć w grupie pielęgniarek ze specjalizacją. W tej materii wywiązała się dyskusja. Dyrektor Szpitala poinformowała, iż w przypadku współczynnika pracy będzie brany po uwagę współczynnik zgodny z przepisami. Podczas spotkania pracodawca zaproponowała, aby kolejne spotkanie w powyższej sprawie oraz w celu zawarcia porozumienia odbyło się w dniu 6 września 2017r. o godz. 10.00. W spotkaniu będzie uczestniczył radca prawny. Powyższe wynika z zał. Nr 2 do protokołu kontroli.

Analizując przedłożone przez pracodawcę propozycje w sprawie realizacji ustawy o sposobie ustalania najniższego wynagrodzenia zasadniczego pracowników wykonujących zawody medyczne i niemedyczne zatrudnionych w podmiotach leczniczych stwierdzono, iż 11 pracownikom administracji, wzrost wynagrodzenia zasadniczego dokonano w różny sposób, kierując się różnymi kryteriami, np. stosując współczynnik pracy 0,64 w przypadku [imię], której wynagrodzenie zasadnicze z uwzględnieniem ww. współczynnika pracy wzrosło z zł do zł, tj. o zł, analogiczna sytuacja dotyczyła [imię], której wynagrodzenie zasadnicze z zł wzrosło do zł tj. o zł, [imię] z zł do zł, tj. o zł. Ustalone w ten sposób nowe wynagrodzenie zasadnicze stanowiło 10% kwoty stanowiącej różnicę między najniższym wynagrodzeniem zasadniczym, ( $\text{zł} \times = \text{zł}$ ), a wynagrodzeniem zasadniczym brutto danego pracownika.

W stosunku do pozostałych pracowników administracji nie kierowano się takimi kryteriami, przyznając wzrost wynagrodzenia zasadniczego w odmienny sposób, tj. kwotowo, Z wyjaśnień dyrektor Szpitala P. Wandy Bajkowskiej wynikało, iż w stosunku do pozostałych pracowników tej grupy zawodowej uwzględniano rodzaj wykonywanej pracy, kwalifikacje oraz ilość i jakość świadczonej pracy. Spowodowane to było także osiąganiem przez pracowników tej grupy zbyt niskiego wynagrodzenia zasadniczego i przydzieleniem wykonywania dodatkowych obowiązków, np. sekretarce – powierzono dodatkowo obsługę Rady Społecznej. W ten sposób dokonano podwyższenia wynagrodzenia zasadniczego, np. [imię] zatrudnionej na stanowisku gł. księgowej w wymiarze ½ etatu, wynagrodzenie zasadnicze podwyższono o zł, [imię] zatrudnionej na stanowisku sekretarki – zł, [imię], st. księgowej – zł, [imię], zatrudnionej na stanowisku magazyniera - o zł.

W przypadku pracowników gospodarczych kluczem do podwyższenia wynagrodzenia zasadniczego był współczynnik pracy 0,64 i 10% kwoty stanowiącej różnicę między najniższym wynagrodzeniem zasadniczym, a wynagrodzeniem zasadniczym brutto danego pracownika, np. [imię] przyznano zł, co wynikało z wyliczenia zł – zł x 10% różnicy = zł, [imię] – zł ( zł – zł = zł), [imię] – zł ( zł – zł = zł).

W stosunku do pracowników tzw. niższego personelu - salowych także przy podwyższaniu wynagrodzenia zasadniczego kierowano się współczynnikiem pracy, 0,64, przyznając nie mniej niż 10% kwoty stanowiącej różnicę między najniższym wynagrodzeniem zasadniczym, a wynagrodzeniem zasadniczym brutto danego pracownika, np. - zł, co wynika z wyliczenia; zł - zł = zł x 10 % = zł w zaokrągleniu do pełnych złotych.

W przypadku lekarzy zastosowano współczynnik pracy - 1,27 lub 1,05 dla lekarza bez specjalizacji.

Analizując propozycję podwyższenia wynagrodzenia zasadniczego pielęgniarek stwierdzono, iż w przypadku 47 pielęgniarek bez specjalizacji zastosowano współczynnik pracy, 0,64, natomiast w przypadku 3 pielęgniarek ze specjalizacją ( ) współczynnik - 0,73.

Z ustaleń kontrolnych wynikało, iż posiadała wykształcenie wyższe magisterskie na kierunku pielęgniarstwa lecz nie posiadała wymaganej przepisami specjalizacji. Z wyjaśnień P. dyrektor Wandy Bajkowskiej wynikało, że odbyta przez pielęgniarkę specjalizacja nie spełniała wymagań przepisów, albowiem miała miejsce przed ukończeniem studiów wyższych i obejmowała inny zakres niż obowiązujący po odbyciu studiów.

Podczas kontroli ustalono, iż 10 pielęgniarek ( )

( ) posiadało studia wyższe pierwszego stopnia zakończone uzyskaniem tytułu zawodowego licencjata, potwierdzone odpowiednim dyplomem, co jest równoznaczne z posiadaniem wyższego wykształcenia. Jeśli jednak chodzi o zawód pielęgniarki, to zgodnie z wyjaśnieniami Ministerstwa Zdrowia, elementem decydującym o zakwalifikowaniu pielęgniarki do wyższej grupy i przyznaniu wyższego współczynnika pracy jest posiadanie specjalizacji. W przypadku ww. pielęgniarek zastosowano współczynnik - 0,64, albowiem pielęgniarki z posiadanym tytułem licencjata nie posiadały specjalizacji, stąd zakwalifikowanie tych pracownic do grupy 9 ze współczynnikiem pracy 0,64. Natomiast pielęgniarka, która legitymuje się wykształceniem średnim lub uzyskała tytuł zawodowy licencjata i jednocześnie posiada specjalizację powinna być zakwalifikowana do grupy 8 ze współczynnikiem 0,73. W ww. sytuacji wymóg posiadania specjalizacji nie został spełniony.

Analiza zaproponowanego podwyższenia wynagrodzenia zasadniczego tej grupie zawodowej (pielęgniarkom) wykazała, iż podwyższenie wynagrodzenia obejmowało nie mniej niż 10% kwoty stanowiącej różnicę między najniższym wynagrodzeniem zasadniczym, a wynagrodzeniem zasadniczym brutto danego pracownika, np. - pielęgniarki bez specjalizacji podwyższono wynagrodzenie zasadnicze o zł, co wynikało z wyliczenia; zł - zł (dotychczasowe wynagrodzenie zasadnicze) = zł - 10% to zł w zaokrągleniu do pełnych złotych,

pielęgniarki bez specjalizacji o zł, co wynika z wyliczenia; zł - zł (dotychczasowe zasadnicze) = zł - 10 % to zł, pielęgniarki ze specjalizacją podwyższono wynagrodzenie zasadnicze o zł, co wynikało z wyliczenia; zł (współczynnik pracy - 0,73) - zł (dotychczasowe wynagrodzenie) = zł, co daje w zaokrągleniu do pełnych złotych zł.

Z treści przedłożonej podczas kontroli notatki ze spotkania w dniu 06.09.2017r. wynikało, iż wyżej zaproponowana podwyżka nie została zaakceptowana przez przewodniczącą OZZPiP P.

W związku z powyższym pracodawca w dniu 17.09.2017r. wydała zarządzenie Nr 11/17 w sprawie sposobu ustalania najniższego wynagrodzenia zasadniczego pracowników wykonujących zawody medyczne zatrudnionych w Szpitalu. Wynagrodzenie zasadnicze dla pracowników wykonujących zawody medyczne ustalono w tabeli, stanowiącej załącznik do ww. zarządzenia. Propozycja przedłożona przez pracodawcę w zakresie podwyższenia wynagrodzenia zasadniczego pracownikom wykonującym zawód medyczny została wprowadzona w życie. Powyższe wynika z zał. Nr 3 do protokołu kontroli.

X  
u



Ponadto w czasie czynności kontrolnych ustalono, iż w dniu 15.09.2017r. pracodawca Zarządzeniem Nr 12/2017, w związku z nie zawarciem porozumienia, realizując rozporządzenie Ministra Zdrowia w sprawie ogólnych warunków umów o udzielanie świadczeń opieki zdrowotnej dokonał podziału środków finansowych na okres 01.09.2017r. – 31.08.2018r. w ten sposób, iż zł dodatku z kwoty zł brutto brutto włączył do wynagrodzenia zasadniczego pielęgniarek. Pielęgniarkom zatrudnionym w niepełnym wymiarze czasu pracy dodatek ustalono proporcjonalnie do wymiaru.

Powyższe wynika z ww. zarządzenia, notatki ze spotkania z organizacjami związkowymi w dniu 15.09.2017r. ( w czasie którego nie doszło do zawarcia porozumienia) i załącznika do zarządzenia oraz wykazu pielęgniarek, którym dodatek włączono do wynagrodzenia zasadniczego, które stanowią zał. Nr 4 do protokołu kontroli.

Z ustaleń kontrolnych wynikało, iż pochodne składniki od wynagrodzenia zasadniczego podwyższonego pielęgniarkom o zł obejmowały ok. zł, tj. dodatek za staż pracy, premię regulaminową, dodatek za pracę w porze nocnej, dodatek za pracę w niedziele i święta oraz w dni wolne od pracy, wynikające z rozkładu czasu pracy w przeciętnie pięciodniowym tygodniu pracy. Pozostałą kwotę dodatku z rozporządzenia Ministra Zdrowia (także ok. zł) stanowiły koszty pracodawcy takie jak; składki na ubezpieczenie społeczne, Fundusz Pracy, Fundusz Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych, np. dla porównania:

- za miesiąc sierpień 2017r. wypłacono wynagrodzenie w łącznej kwocie zł brutto plus koszty pracodawcy w kwocie zł łącznie zł brutto, w tym wynagrodzenie zasadnicze – zł, dodatek za staż pracy za 20 lat w wysokości zł, 10% premii w wysokości zł, dodatek za pracę w porze nocnej oraz w dni świąteczne w łącznej kwocie zł,
- za miesiąc wrzesień 2017r. po włączeniu do wynagrodzenia zasadniczego dodatku w wysokości zł, przyznanego przez Ministra Zdrowia wynagrodzenie brutto pracownicy wynosiło zł plus koszty pracodawcy w wysokości zł, na wynagrodzenie brutto pracownicy składało się; wynagrodzenie zasadnicze – zł, dodatek za staż pracy – , 10 % premii – zł oraz dodatki za pracę w porze nocnej i za dni świąteczne w łącznej wysokości zł. Wraz z kosztami pracodawcy wynagrodzenie brutto pracownicy wynosiło zł, tj. wzrosło od miesiąca września 2017r. o zł.

## II. Wynagrodzenie za pracę oraz inne świadczenia związane z pracą

### 1. Wewnątrzzakładowe źródła prawa pracy:

W szpitalu obowiązuje regulamin pracy, ustalający organizację i porządek w procesie pracy oraz związane z tym prawa i obowiązki pracowników i pracodawcy, stanowiący załącznik do zarządzenia nr 3/2017 dyrektora szpitala z dnia 15.02.2017r. (tekst jednolity z 2008r.) Rozdział IX regulaminu reguluje wypłatę wynagrodzeń i innych należności ze stosunku pracy;

- § 36 wskazuje, iż pracownikowi przysługuje wynagrodzenie za pracę odpowiednio do wykonywanej pracy i kwalifikacji przy jej wykonywaniu, a także ilości i jakości świadczonej pracy zgodnie z regulaminem wynagradzania obowiązującym w szpitalu.

- § 37 – wynagrodzenie zasadnicze i inne dodatki wypłacane są po przepracowanym miesiącu dnia 7 każdego następnego miesiąca, a jeżeli ten dzień jest wolnym od pracy w dniu poprzedzającym.

W zakładzie wprowadzono regulamin wynagradzania, stanowiący załącznik nr 1 do zarządzenia dyrektora szpitala nr 09/08 z dnia 14.04.2008r. Z postanowień zawartych w regulaminie wynikało, że pracownikom przysługuje:

- § 2 wskazuje, iż wynagrodzenie za pracę ustala się w wysokości odpowiadającej rodzajowi wykonywanej pracy, kwalifikacjom pracownika wymaganym przy jej wykonywaniu z uwzględnieniem ilości i jakości świadczonej pracy,
- § 9 wynagrodzenie zasadnicze może mieć postać wynagrodzenia miesięcznego lub stawki godzinowej,
- § 10 pracownikom zatrudnionym na stanowiskach kierowniczych wymienionych w załączniku nr 2 do regulaminu przysługuje dodatek funkcyjny w wysokości określonej w tym załączniku.
- § 12 – w zakładzie tworzy się fundusz premii w wysokości 10% od wynagrodzenia zasadniczego pracowników z przeznaczeniem na premię regulaminową. Szczegółowe zasady określa regulamin premiowania stanowiący załącznik do regulaminu. Z ustaleń kontrolnych wynikało, iż w każdym miesiącu wszystkim pracownikom wypłacano premię w wysokości 10% naliczanej od wynagrodzenia zasadniczego, np. w październiku 2017r.
 

zł brutto,	-	zł brutto.
------------	---	------------

Z ustaleń kontrolnych wynikało, iż na podstawie zarządzenia Nr 33/17 z dnia 23.11.2017r. Dyrektora Wojewódzkiego Szpitala dla Nerwowo i Psychiczenie Chorych w Suchowoli w miesiącu listopadzie 2017r. podwyższono wszystkim pracownikom Szpitala premię regulaminową o 50% wynagrodzenia zasadniczego. Przedmiotową premię wypłacono w dniu 24.11.2017r. np.
 

zł,	-	zł,	-	zł brutto.
-----	---	-----	---	------------

- § 13 pracownikom przysługuje dodatek za wysługę lat w wysokości wynoszącej po 5 latach pracy 5 % miesięcznego wynagrodzenia zasadniczego. Dodatek ten wzrasta o 1 % za każdy dalszy rok pracy, aż do osiągnięcia 20% miesięcznego wynagrodzenia zasadniczego,
- § 15 ponadto pracownikom przysługują inne składniki wynagrodzenia przyznawane na podstawie ustaw w wysokości i na zasadach w nich określonych,
- § 16 za długoletnią pracę przysługują pracownikowi nagrody jubileuszowe, zwane nagrodą.

W aneksie nr 7 z dnia 8 czerwca 2016r. do regulaminu wynagradzania wprowadzono w § 1 tabelę miesięcznych stawek wynagrodzenia zasadniczego.

Wynagrodzenie zasadnicze było ustalane na podstawie: tabeli zaszeregowania stanowisk pracy, zawartej w załączniku nr 3 do regulaminu wynagradzania oraz tabeli miesięcznych stawek wynagrodzenia zasadniczego, zamieszczonej w aneksie nr 7 do regulaminu wynagradzania.

Kontrola wykazała, iż od 2015r. miały miejsce dwie regulacje wynagrodzeń obejmujące pracowników administracji:

- pierwsza regulacją wprowadzoną zarządzeniem dyrektora 12/15 z dnia 14.09.2015r. dokonano podwyżki płacy zasadniczej w wysokości zł z dniem 01.09.2015r.,
- ponadto od 01.07.2017r. dokonano podwyższenia wynagrodzenia pracownikom z mocy obowiązujących przepisów tj. ustawy z dnia 08.06.2017r. o sposobie ustalania najniższego wynagrodzenia zasadniczego pracowników wykonujących zawody medyczne w podmiotach leczniczych. Podwyżki zostały wprowadzone na mocy zarządzenia dyrektora nr 11/2017r. z dnia 17.08.2017r.,
- ponadto w zakładzie miały miejsca również indywidualne regulacje wynagrodzeń.

## 2. Równe traktowanie pracowników pod względem wysokości przyznanego zasadniczego wynagrodzenia za pracę

### A/ Pielęgniarki i inne grupy zawodowe

Analizując wysokość obowiązującego wynagrodzenia zasadniczego poszczególnych grup zawodowych pracowników Szpitala z uwzględnieniem stanowiska, kategorii zaszeregowania, stażu pracy i wysokości wynagrodzenia zasadniczego stwierdzono, co następuje;

- w grupie pielęgniarek bez specjalizacji wynagrodzenie zasadnicze kształtowało się w granicach ..... zł – ..... zł, co oznacza, iż różnica wynosiła ponad ..... zł, np. .... - kat. zaszeregowania XIII, staż pracy – 37 lat przyznano wynagrodzenie zasadnicze w wysokości ..... zł, ..... , XIII kat., 21 lat stażu – ..... zł, ..... - kat. XIII, staż pracy 6 lat – także wynagrodzenie zasadnicze ustalono na ..... zł, ..... , zatrudnionej w wymiarze ½ etatu – XIII kat zaszeregowania, 5 lat stażu pracy – wynagrodzenie zasadnicze ustalono na – ..... zł
- Z powyższego wynika, iż pielęgniarkom z niższym stażem pracy w tej samej kategorii zaszeregowania (XIII) przyznawano wynagrodzenie zasadnicze na poziomie wyższym niż pielęgniarkom z dłuższym stażem.
- w grupie pielęgniarek oddziałowych przyznano wynagrodzenie zasadnicze następująco; ..... , XV kat., staż pracy – 20 lat – ..... zł, ..... - XV kat., 40 lat pracy – ..... zł, ..... , kat. zaszeregowania XV, staż 21 lat – ..... zł, ..... , kat. XV, staż 20 lat – wynagrodzenie zasadnicze – ..... zł.
- pielęgniarkom ze specjalizacją przyznano wynagrodzenie; ..... , XIII kat., 17 lat pracy – ..... zł, ..... i ..... , XV kat. – po ..... zł,
- w grupie średniego personelu ( w tym terapeutów zajęciowych) wysokość wynagrodzenia zasadniczego ustalono od 01.12.2017r. w kat. XIII na tym samym poziomie w kwotach po ..... zł pomimo, iż staż pracy pracowników był różny, np. .... - 4 lata, ..... - 8 lat stażu pracy, ..... - 20 lat i ..... - 29 lat stażu pracy, w grupie pozostałego średniego personelu medycznego wysokość wynagrodzenia zasadniczego przyznano również w tej samej wysokości po ..... zł, pomimo posiadania różnego stażu pracy i kat. zaszeregowania, np. .... - dietetyczce, XII kat. 38 lat pracy, ..... - technik analityk, XIII kat. 30 lat stażu pracy, ..... - st. statystyk med. XIII kat. 46 lat pracy, ..... statystyk medyczny, XI kat. 9 lat stażu pracy,
- w grupie pracowników gospodarczych, np. kucharek wynagrodzenie zasadnicze od 01.11.2017r. ustalono na ..... - ..... zł, np. .... - po ..... zł, ..... - ..... zł, ..... - ..... zł, natomiast szefowej kuchni ..... - ..... zł, wszystkim pracownikom ustalono IX kat. zaszeregowania przy stażu pracy ponad 20 lat,
- w grupie niższego personelu (salowych) wysokość wynagrodzenia zasadniczego kształtowała się w granicach ..... - ..... zł, przy czym jednemu pracownikowi ..... wynagrodzenie zasadnicze ustalono na ..... zł,
- w grupie wyższego personelu medycznego (psychologów) wysokość wynagrodzenia zasadniczego kształtowała się w granicach ..... zł – ..... zł, przy czym ..... p.o. kierownika Oddziału wynagrodzenie zasadnicze ustalono na ..... zł, pozostałym w granicach ..... - ..... zł,
- w przypadku lekarzy wynagrodzenie zasadnicze lekarzom ze specjalizacją drugiego stopnia z tytułem specjalisty przyznano w granicach ..... zł – ..... zł.

Z powyższego wynika, iż w Szpitalu w poszczególnych grupach zawodowych wysokość wynagrodzenia zasadniczego przyznanego pracownikom była zróżnicowana i nie w każdym przypadku było to uzasadnione.

*B/ Pracownicy administracji*

Ustaleń w zakresie równego traktowania pracowników w zatrudnieniu ze względu na wysokość ukształtowanego wynagrodzenia za pracę w grupie pracowników administracyjnych dokonano na przykładzie 6 wybranych pracowników z grupy zawodowej referentów, st. księgowych i st. inspektora ds. kadr.

Ustalono, iż referenci zgodnie z regulaminem wynagradzania zostali zakwalifikowani do XI kategorii zaszeregowania. W dziale księgowości zatrudnionych jest dwóch referentów:

Analizując zawarte z pracownikami umowy o pracę ustalono;

- W umowie o pracę z dnia 01.10.2014r. pracownicy jako wynagrodzenie zasadnicze określono kwotę (XI kat. zaszeregowania) + premię regulaminową. Od 01.09.2015r. pracownicy zwiększono wynagrodzenie do kwoty brutto. Od 07.08.2016r. pracownicy zwiększono wynagrodzenie do kwoty zł, włączając do wynagrodzenia zasadniczego dodatek kwotowy w wysokości zł. Od 01.07.2017r. pracownicy przyznano wynagrodzenie w kwocie zł brutto.
- W umowie o pracę z dnia 01.08.2015r. pracownicy jako wynagrodzenie zasadnicze określono kwotę zł (XI kat. zaszeregowania) + premię regulaminową. Od 01.09.2015r. pracownicy podniesiono wynagrodzenie do kwoty zł brutto. Od 01.05.2017r. pracownicy podniesiono wynagrodzenie do kwoty zł, włączając w nie dodatek kwotowy w wysokości zł. Od 01.07.2017r. pracownicy przyznano wynagrodzenie w kwocie zł brutto.

Wynagrodzenia dwóch pracowników zatrudnionych na stanowiskach referentów ustalono w takiej samej wysokości.

Kontroli poddano również 4 pracowników zakwalifikowanych do XIII grupy zaszeregowania:

- st. księgowego, - st. księgową, - st. księgową,
- st. inspektora ds. kadr i ustalono co następuje;
- W umowie o pracę z dnia 02.05.2014r. pracownika jako wynagrodzenie zasadnicze określono kwotę (XIII kat. zaszeregowania) + premię regulaminową. Pracownik wykonuje pracę w niepełnym wymiarze czasu pracy – 3/5 etatu. Wynagrodzenie dla pełnego etatu wyniosłoby zł brutto, od dnia 01.09.2015r. posiadała wynagrodzenie w wysokości zł brutto. Od 01.04.2016r. pracownicy podniesiono wynagrodzenie do kwoty zł, włączając w nie dodatek kwotowy w wysokości zł. Od 01.07.2017r. pracownicy przyznano wynagrodzenie w kwocie zł brutto,
- od dnia 01.09.2015r. posiadała wynagrodzenie w wysokości zł brutto. Od 01.04.2016r. pracownicy podniesiono wynagrodzenie do kwoty zł, włączając w nie dodatek kwotowy w wysokości zł. Od 01.07.2017r. pracownicy przyznano wynagrodzenie w kwocie zł brutto,
- od dnia 01.09.2015r. posiadała wynagrodzenie w wysokości zł brutto. Od 01.07.2017r. pracownicy przyznano wynagrodzenie w kwocie zł brutto. Od 01.07.2017r. pracownicy posiada ponadto dodatek funkcyjny w wysokości 10% wynagrodzenia zasadniczego tj. zł brutto.

Kontrola równego traktowania pracowników pod względem ustalania wysokości wynagrodzenia zasadniczego wykazała, iż wynagrodzenie zasadnicze pracownika jest najniższe w danej grupie zawodowej zakwalifikowanej do XIII kategorii zaszeregowania, pomimo, iż staż pracy pracownicy wynosi 45 lat. Pracownicy nie przyznawano indywidualnej podwyżki wynagrodzeń, (jak w przypadku innych pracowników) jedynie dokonano wzrostu jej wynagrodzenia zasadniczego o zł w związku w wejściem w życie postanowień ustawy z dnia 08.06.2017r. o sposobie ustalania najniższego wynagrodzenia zasadniczego pracowników wykonujących zawody medyczne w podmiotach leczniczych, stosując współczynnik pracy 0,64. Ponadto kontrola wykazała, iż pracownicy zaszeregowani w niższej XI grupie osiągnęli wynagrodzenie zasadnicze wyższe niż pracownik zaszeregowany do grupy XIII, np.

XI grupa zaszeregowania – wynagrodzenie zł brutto – XIII – grupa zaszeregowania – wynagrodzenie zł brutto.

Podczas kontroli gł. księgową P. złożyła wyjaśnienie w sprawie regulacji wynagrodzeń pracowników administracji. Z wyjaśnienia (zał. Nr 5) wynikało, iż pracownikom z dniem 01.01.2015r. przyznano dodatki w wysokości zł na okres zastępstwa za P., która przebywała na zasiłku chorobowym. Z dniem 25.01.2016r. pracownica rozwiązała umowę o pracę i przeszła na rentę. W związku z tym przyznane dodatki zostały włączone do wynagrodzenia zasadniczego od dnia 01.04.2016r. oraz zostały zmienione zakresy obowiązków.

Podobna sytuacja dotyczyła która z dniem 01.05.2017r. otrzymała wynagrodzenie zasadnicze w wysokości zł oraz zmieniony zakres obowiązków w związku z przejściem części wykonywania pracy z powodu zmniejszenia etatu P. który przeszedł na rentę.

### III. Urlopy wypoczynkowe

Podczas czynności kontrolnych w dniu 22.1.2017r. stwierdzono, że pracownikom prawidłowo ustalono prawo i wymiar urlopu wypoczynkowego, uwzględniając rodzaj ukończonej pracy i dotychczasowy staż pracy, np. - po 26 dni.

W Szpitalu przyjęto zasadę udzielania urlopów wypoczynkowych na pisemne wnioski pracowników po uzgodnieniu z pracodawcą.

Analiza wniosków urlopowych, wykazała, iż pracownikom nie udzielano urlopów wypoczynkowych w ten sposób, aby jedna część wypoczynku obejmowała co najmniej 14 kolejnych dni kalendarzowych, np. korzystała z urlopu po 1 – 6 dni.

Do dnia 07.12.2017r. nie udzielono urlopu wypoczynkowego za lata 2015 - 2016r. następującym pracownikom:

- - 35 dni,
- - 6 dni,
- - 6 godz. 20 minut,
- - 4 dni,
- - 3 dni,
- - 3 dni,
- - 12 dni,
- - 31 dni

W stosunku do i występowały okoliczności uzasadniające przesunięcie wykorzystania urlopu w terminie późniejszym (niezdolność do pracy wskutek choroby)

#### IV. Inne zagadnienia

##### 1. Czas pracy terapeutów zajęciowych i pielęgniarek oddziałowych

W § 20 pkt. 10 regulaminu pracy, obowiązującym w Szpitalu dla Nerwowo i Psychicznie Chorych pracownikom zatrudnionym na stanowisku terapeuty zajęciowego wprowadzono podstawowy system czasu pracy w jednomiesięcznym okresie rozliczeniowym. Praca jest wykonywana według rozkładu w godz. 7.30 – 15.05 od poniedziałku do piątku.

Na podstawie list obecności i kart ewidencji czasu pracy wszystkich pracowników zatrudnionych na stanowisku terapeuty zajęciowego;

ustalono, iż w okresie styczeń – listopad 2017r. pracownicy wykonywali pracę na II zmiany według rozkładu w godz. poniedziałek, środa 10.30 – 18.05, wtorek, czwartek, piątek w godz. 7.30 – 15.05. Rozkładów takich nie wprowadzono w regulaminie pracy. O rozkładach pracowników poinformowano poprzez wpisywanie rozkładów w listach obecności.

Z analizy list obecności i kart ewidencji czasu pracy za okres objęty kontrolą ustalono, iż terapeuci zajęciowi wykonywali pracę zgodnie z rozkładem czasu pracy wskazanym w liście obecności od poniedziałku do piątku z wyjątkiem;

- która wykonywała pracę poza rozkładem czasu pracy, w sobotę 4 marca 2017r. przez 7 godz. 35 minut. Za pracę w tym dniu pracownicy udzielono innego dnia wolnego od pracy w dniu 20 marca 2017r., praca w sobotę 1 kwietnia – dzień wolny 3 kwietnia,

- praca w sobotę w dniu 25 marca, dzień wolny 30 marca 2017r.,  
- praca w sobotę 8 kwietnia – dzień wolny 14 kwietnia 2017r.

Z przedłożonej dokumentacji wynikało, iż ww. pracownicy nie wykonywali pracy w godzinach nadliczbowych, w porze nocnej. Pracownikom zapewniono 11-godzinny odpoczynek dobowy i 24-godzinny odpoczynek tygodniowy. Powyższe wynika z kart ewidencji czasu pracy, stanowiących zał. **Nr 6** do protokołu kontroli.

W zakresie przestrzegania przepisów o czasie pracy pielęgniarek oddziałowych kontrolą objęto p.o. pielęgniarki oddziałowej. Wobec tej grupy zawodowej stosowano równoważny system czasu pracy z przedłużeniem normy dobowej do 12 godz. i 3-miesięczny okres rozliczeniowy.

Na podstawie kart ewidencji czasu pracy za trzy okresy rozliczeniowe; styczeń – marzec, kwiecień – czerwiec i lipiec wrzesień 2017r. i list obecności stwierdzono, iż pracownicę zatrudniano po 12 godz. na dobę według rozkładu w godz. 6.00 – 18.00, 18.00 – 6.00. Nie stwierdzono zatrudniania w godzinach nadliczbowych.

Natomiast zarówno praca w porze nocnej, jak i w niedziele i święta miała miejsce, np. w miesiącu lutym i wrześniu 2017r. – po 40 godzin w porze nocnej, w niedziele i święta, np. we wrześniu – 16 godz.

Pracownicy zapewniano należne 11- godzinne odpoczynki dobowe i 24 –godzinne odpoczynki tygodniowe.

Ponadto w wyniku czynności kontrolnych stwierdzono, iż w Szpitalu wydano zarządzenie w zakresie obsadzania Izby Przyjęć przez pielęgniarkę dochodzącą z innego oddziału, co wskazywałoby na to, iż pielęgniarka schodząc z oddziału „uszczupla” obsadę pielęgniarek w oddziale.

Podczas kontroli dyrektor Szpitala wyjaśniła, że obsługa Izby Przyjęć Szpitala przez pielęgniarki w godzinach 7.30 – 15.05 została uzgodniona z oddziałowymi wszystkimi trzech oddziałów, które takie rozwiązanie zaakceptowały, a ponadto nie każdego dnia odbywają się przyjęcia do Szpitala.

## 2. Ochrona ppoż

Podczas kontroli inspektorowi pracy przedłożono umowę cywilnoprawną, zlecenia, z której treści wynikało, iż zleceniobiorcy ( byłemu komendantowi Straży Pożarnej w Radzynie Podlaskim ) powierzono od 01.02.2017r. na czas nieokreślony obowiązki w zakresie sprawowania nadzoru w zakresie ochrony przeciwpożarowej na terenie obiektów szpitala. Z brzmienia § 2 umowy wynikało, że zleceniobiorca otrzyma miesięcznie zł z zagwarantowaniem minimalnej stawki brutto za godzinę realizacji zamówienia.

W czasie kontroli stwierdzono, że w pokoju pielęgniarek w oddziale III znajduje się skrzynka alarmowa, sygnalizująca alarm przeciwpożarowy. Z wyjaśnień P. Andrzeja Olko, pełniącego od 30.11.2017r. obowiązki dyrektora Szpitala wynikało, iż do jej obsługi nie jest wymagane podjęcie działań. Natomiast z wyjaśnień oddziałowej Oddziału III udzielonych w dniu 07.12.2017r. wynikało, iż zdarzały się sytuacje, w których alarm zadziałał, np. z powodu dymu papierosowego i wówczas któraś z obecnych pielęgniarek zmuszona jest wyłączyć sygnalizator poprzez zastosowanie kodu, który jest udostępniony. Przy tablicy znajduje się również numer telefonu do osoby serwisującej urządzenie, która powiadamiana jest w przypadku braku możliwości wyłączenia sygnalizatora.

## 3. Zakres czynności pielęgniarek

W czasie czynności kontrolnych ustalono, iż w przypadku dostarczania korespondencji do pacjentów Szpitala sekretarka dzwoni do oddziału i pacjent w obecności, najczęściej pielęgniarki czy oddziałowej przychodzi do sekretariatu w celu odbioru korespondencji. Natomiast pacjenci tzw. „alkoholowi” odbierają korespondencję osobiście w sekretariacie bez pomocy innych osób. Często się też zdarza, że listy odbierane są przez oddziałową i dostarczane do pacjenta.

Na podstawie przedłożonego zakresu czynności pielęgniarki Szpitala ustalono, iż do zakresu obowiązków, odpowiedzialności i uprawnień pielęgniarki należy m.in. kompleksowa opieka pielęgniarska, wynikająca z celów i zadań oddziału oraz celów i funkcji pielęgniarstwa zgodnie z przyjętymi standardami praktyki zawodowej (pkt. 3 zakresu obowiązków), pomoc w utrzymaniu kontaktu z rodziną i osobami bliskimi, a także stosowanie się do poleceń służbowych przełożonych, jeżeli nie są one sprzeczne z przepisami prawa pracy lub umową o pracę. Kopia przykładowego zakresu obowiązków zał. Nr 7.

## 4. Przeciwdziałanie mobbingowi w miejscu pracy

Zgodnie z obowiązującymi przepisami pracodawca powinien przeciwdziałać mobbingowi w miejscu pracy. Podczas kontroli stwierdzono, iż pracodawca nie opracował procedur antymobbingowych.

## 3. W czasie kontroli wydano:

a/ decyzji ustnych: /

b/ poleceń: /

Wykaz(y) wydanych decyzji ustnych i/lub poleceń stanowi(a) załącznik(i) nr do protokołu.

## 4. W czasie kontroli sprawdzono/nie sprawdzano tożsamość:

(dane osoby legitymowanej oraz określenie czasu, miejsca i przyczyny legitymowania)

## 5. W czasie kontroli pobrano/nie pobrano próbki surowców i materiałów używanych,

wytwarzanych lub powstających w toku produkcji:

6. W czasie kontroli udzielono/~~nie udzielono~~<sup>(\*\*)</sup> porad:

- z zakresu bezpieczeństwa i higieny pracy: /,
- z zakresu prawnej ochrony pracy: 5,
- w tym z zakresu legalności zatrudnienia: .

7. Do protokołu załącza się/~~nie załącza się~~<sup>(\*\*)</sup> załączników: 7, stanowiących składową część protokołu:

Załącznik nr 1. - dokumentacja w zakresie przyznania dodatku na podstawie rozporządzenia Ministra Zdrowia

Załącznik nr 2. - dokumentacja z konsultacji w sprawie ustalania najniższego wynagrodzenia zasadniczego

Załącznik nr 3. - dokumentacja w sprawie przyznania najniższego wynagrodzenia zasadniczego

Załącznik nr 4. - zarządzenie, notatka ze spotkania z organizacjami związkowymi w dniu 15.09.2017r.

Załącznik nr 5. - wyjaśnienie gł. księgowej P.

Załącznik nr 6. - kopie kart ewidencji czasu pracy terapeutów zajęciowych

Załącznik nr 7. - kopia zakresu czynności pielęgniarki

(wyszczególnienie załączników)

8. Kontrolę przeprowadzono w obecności:

- P. Wandy Bajkowskiej - dyrektora Szpitala,
- P. Andrzeja Olko - z-cy dyrektora ds admini. eksploatacyjnych,
- P. - st. inspektora ds.kadr,
- P. - gł. księgowej

9. Protokół sporządzono w 2 egzemplarzach.

10. Omówienie dokonanych w protokole poprawek, skreśleń i uzupełnień .....

Na tym protokół zakończono.

Kuraszew, dnia 07.12.2017

ST. INSPEKTOR PRACY

*Ewa*  
mgr Ewa Zińczuk

STARSZY INSPEKTOR PRACY  
Specjalista

*Danuta*  
mgr Danuta Słupczak

(podpis i pieczęć inspektora pracy)

W dniu 07.12.2017 otrzymałem jeden egzemplarz protokołu.

**WOJEWÓDZKI SZPITAL**  
dla Nerwowo i Psychicznie Chorych  
w Suchowoli  
Kuraszew 48, 21-310 Wołyń  
tel.fax (83) 353-03-64, 353-03-63  
REGON: 000291227, NIP: 5381612227

p.o. Dyrektora  
Wojewódzkiego Szpitala  
dla Nerwowo i Psychicznie Chorych  
w Suchowoli

*Andrzej*  
(podpis i pieczęć osoby reprezentującej podmiot kontrolowany) mgr Andrzej Olko



**Pouczenie:**

1. O realizacji decyzji ustnych i poleceń należy z upływem określonych w decyzjach i poleceniach terminów powiadomić inspektora pracy (art. 35 ust. 2 ustawy z dnia 13 kwietnia 2007 r. o Państwowej Inspekcji Pracy).
2. Podmiotowi kontrolowanemu przysługuje prawo złożenia wniosku o objęcie tajemnicą przedsiębiorstwa informacji zawartych w protokole kontroli.

Do protokołu ~~złożono wniosek~~/nie złożono wniosku. (\*\*)

Wniosek stanowi załącznik nr ..... do protokołu kontroli. (\*\*)

3. Podmiotowi kontrolowanemu przysługuje prawo zgłoszenia, przed podpisaniem protokołu kontroli, umotywowanych zastrzeżeń do ustaleń zawartych w protokole. Zastrzeżenia należy zgłosić na piśmie w terminie 7 dni od dnia przedstawienia protokołu. Odmowa podpisania protokołu nie stanowi przeszkody do zastosowania przez inspektora pracy stosownych środków prawnych.

Do ustaleń zawartych w protokole zastrzeżenia wniesiono/nie wniesiono/zostały wniesione(\*\*)  
do dnia .....

Zastrzeżenia stanowią załącznik nr ..... do protokołu kontroli. (\*\*)

Ustosunkowanie się inspektora pracy do wniesionych zastrzeżeń do protokołu:

.....

.....

.....

W wyniku uwzględnienia zażalenia na postanowienie inspektora pracy o zachowaniu w tajemnicy okoliczności umożliwiających ujawnienie tożsamości pracownika lub osoby protokół przesłuchania został zniszczony (art. 23 ust. 5 ustawy z dnia 13 kwietnia 2007 r. o Państwowej Inspekcji Pracy). (\*\*)

**WOJEWÓDZKI SZPITAL**  
dla Nerwowo i Psychicznie Chorych  
w Suchowoli  
Kuraszew 48, 21-310 Wołyń  
tel.fax (83) 353-03-64, 353-03-63  
REGON: 000291227, NIP: 5391612227

p.o. Dyrektora  
Wojewódzkiego Szpitala  
dla Nerwowo i Psychicznie Chorych  
w Suchowoli

mgr Andrzej Olko

(podpis i pieczęć osoby reprezentującej podmiot kontrolowany)

ST. INSPEKTOR PRACY

mgr Ewa Zienczuk

STARSZY INSPEKTOR PRACY  
Specjalista

mgr Danuta Słupczak

(podpis i pieczęć inspektora pracy)

KURASZEW, 09.12.2019r

(miejsce i data podpisania protokołu)

(\*) – odpowiednią pozycję zaznaczyć  
(\*\*) – niepotrzebne skreślić

[DS]