

Gorzów Wlkp., dnia 13.04.2023 r.

pieczęć LPWIS w Gorzowie Wlkp.

KD.1611.1.2022

Znak sprawy:

**WYSTĄPIENIE POKONTROLNE
Z KONTROLI KOMPLEKSOWEJ
W POWIATOWEJ STACJI SANITARNO – EPIDEMIOLOGICZNEJ W ŻARACH**

1. Adres jednostki kontrolowanej 68-200 Żary, ul. Podchorążych 23A

2. Data rozpoczęcia kontroli: 13.06.2022 r.

Data zakończenia kontroli: 31.08.2022 r. (za zgodą właściwego kierownika ds. kontroli dokumentacja pobierana od kontrolowanego w formie elektronicznej uzupełniająco do dnia 10.10.2022 r.)

3. Kontrolowane komórki organizacyjne PSSE: Stanowisko Pracy ds. Kadr (z zastrzeżeniem, że sprawy z zakresu ZFŚS powierzone zostały pracownikowi zatrudnionemu na stanowisku Starszego Referenta ds. administracyjno-gospodarczych)

4.1. Imię, nazwisko i stanowisko służbowe osoby/ osób przeprowadzających kontrolę zgodnie z upoważnieniem LPWIS – upoważnienie nr KD.222.7.11.2022 z dnia 10.06.2022 r.

- Łukasz Karwacki - p.o. kierownika Oddziału Kadr i Szkoleń,
- Monika Dera – starszy specjalista ds. pracowniczych,
- Karolina Cedro - starszy specjalista ds. pracowniczych,
- Beata Witkowska - starszy specjalista ds. pracowniczych.

4.2. Imię i nazwisko osoby/ osób biorących udział w kontroli ze strony PSSE w Żarach:

- ██████████ – starsza księgowa.
- ██████████ – Starszy Referent ds. administracyjno-gospodarczych.

5. Podstawa prawna przeprowadzenia czynności kontrolnych: art. 6 ust. 5 pkt 1 ustawy z dnia 15 lipca 2011 r. o kontroli w administracji rządowej (t.j. Dz. U. z 2020 r., poz. 224) w związku z § 1 porozumienia z dnia 28 lipca 2014 r. zawartego pomiędzy Wojewodą Lubuskim a Lubuskim Państwowym Wojewódzkim Inspektorem Sanitarnym w Gorzowie Wlkp. w sprawie powierzenia Lubuskiemu Państwowemu Wojewódzkiemu Inspektorowi Sanitarnemu sprawowania nadzoru nad państwowymi powiatowymi inspektorami sanitarnymi działającymi na terenie województwa lubuskiego w zakresie realizowanych zadań oraz powierzenia zadań dotyczących wyrażania zgody na wykonywanie dodatkowych zajęć zarobkowych przez państwowych powiatowych inspektorów sanitarnych i ich zastępców (Dz. Urz. Woj. Lubuskiego z 2014 r., poz. 1491).

6. Zakres kontroli (w tym przedmiot i okres objęty kontrolą):

Kontrola swoim zakresem objęła obszary działania sekcji (komórki organizacyjnej) Kadr PSSE w Żarach, w szczególności dotyczyła dokumentacji w sprawach związanych ze stosunkiem pracy pracowników PSSE w Żarach, dokumentacji będącej podstawą wypłat z funduszu płac. Kontrolni podlegało również dokonywanie wypłat z funduszu świadczeń socjalnych w okresie od 01.01.2020 r. do dnia zakończenia kontroli (zadanie realizowane poza komórką organizacyjną ds. kadr). Zakres czasowy kontroli obejmował działalność PSSE od 1 stycznia 2020 r. do dnia kontroli.

7. Wyniki kontroli: ~~pion nadzorowy~~*/~~pion ekonomiczno-administracyjny~~*/ ~~pion laboratoryjny~~*:

- w zakresie dokumentacji pracownika przyjętego do pracy – pozytywnie pomimo stwierdzonych nieprawidłowości,
- w zakresie dokumentacji pracowniczej osoby niepełnosprawnej w stopniu co najmniej umiarkowanym – pozytywnie,
- w zakresie dokumentacji pracowniczej przyznającej dodatek specjalny za czynności kontrolne - negatywnie,
- w zakresie dokumentacji będącej podstawą sporządzenia pracowniczego świadectwa pracy – negatywnie,
- w zakresie dokumentacji przyznania i wypłacenia pracownikowi nagrody jubileuszowej wraz z ustaleniem wysokości – pozytywnie (stwierdzono jednak uchybienie),
- w zakresie dokumentacji udzielanego urlopu macierzyńskiego i rodzicielskiego – zagadnienie nie wystąpiło,
- w zakresie dokumentacji udzielonego urlopu wychowawczego – zagadnienie nie wystąpiło,
- w zakresie dokumentacji pracy zdalnej – pozytywnie z zaleceniami,
- w zakresie kwalifikacji pracowników – negatywnie,
- w zakresie czasu pracy pracowników w tym jego ewidencjonowania – negatywnie.

7.1. Ocena skontrolowanej działalności, ze wskazaniem ustaleń, na których została oparta:

W obszarze dokumentacji związanej ze stosunkiem pracy pracowników PSSE w Żarach sprawdzono następujące dokumenty:

- 1) **Dokumentacja pracownika przyjętego do pracy** - na przykładzie dokumentacji Pana ██████████ zatrudnionego na stanowisku kierowcy w PSSE w Żarach od dnia 04.05.2022 r. do dnia 03.08.2022 r. na okres próbny, następnie od 04.08.2022 r. do 03.08.2023 r. na czas określony.

Umowy o pracę zostały sporządzone z uwzględnieniem formy i treści określonej w art. 29 § 1 Kodeksu pracy tj. wskazują strony umowy, rodzaj umowy, datę ich zawarcia oraz warunki pracy i płacy. Wynagrodzenie za pracę wykonywaną w pełnym wymiarze czasu pracy ustalono zgodnie z obowiązującym (na dzień sporządzania umów) załącznikiem nr 1 i nr 3 rozporządzenia Ministra Zdrowia z dnia z dnia 17 lipca 2014 r. w sprawie warunków wynagradzania za pracę pracowników podmiotów leczniczych działających w formie jednostki budżetowej (t.j. Dz.U. z 2022 r. poz. 1530 ze zm.). Prawidłowe informacje w tym zakresie zostały zawarte w wiążącej strony umowie o pracę.

Przeanalizowano dokumentację, na podstawie której wyliczono wysokość dodatku stażowego wskazanego w ust. 4 każdej ze sprawdzanych umów o pracę. Staż pracy ustalono na podstawie: zaświadczenia z dnia 12.04.2022 r. znak: WKUZagan-WPMiAR.513.150.2022r. potwierdzającego odbycie służby w formacjach uzbrojonych – straż graniczna od 04.05.1993 r. do 27.10.1994 r., decyzji Rejonowego Urzędu Pracy w Gubinie z dnia 14.11.1994 r. nr A/26616/93 o przyznaniu prawa do zasiłku dla bezrobotnych z dniem 04.11.1994 r., decyzji Rejonowego Urzędu Pracy w Gubinie z dnia 15.12.1994 r. o utracie prawa do zasiłku od dnia 12.12.1994 r., świadectwa służby z dnia 08.02.2010 r. pełnionej od 15.12.1994 r. do 08.02.2010 r. oraz świadectwa pracy z dnia 19.12.2018 r. potwierdzającego zatrudnienie od 10.09.2018 r. do 16.12.2018 r. Po przeanalizowaniu powyższych dokumentów i wyliczeniu na ich podstawie stażu pracy pracownika stwierdza się, że wysokość dodatku stażowego wskazanego w umowie o pracę w ust. 4 tj. 18 % jest nieprawidłowa i powinna ona wynosić 17 % wynagrodzenia zasadniczego. Powyższe wynika z faktu, iż w dniu 04.05.2022 r. tj. w dniu zawarcia pierwszej z umów (umowy na okres próbny) pracownik udokumentował 17 lat i 6 dni stażu pracy. Stwierdzony błąd uznać należy za nieprawidłowość.

Na marginesie zaznaczyć należy, iż analizowane umowy o pracę (obie) zawierają nieaktualne publikatory wskazywanych w nich podstaw prawnych.

Dalej wskazać należy, iż w informacji o warunkach zatrudnienia zawartej w umowie o pracę z dnia 04.05.2022 r. i w umowie o pracę z dnia 04.08.2022 r. sporządzonej na podstawie art. 29 § 3 Kodeksu pracy błędnie poinformowano pracownika o przysługującym mu urlopie wypoczynkowym w pierwszym roku pracy (2,17 dnia za każdy przepracowany miesiąc). Zapis ten zgodnie z art. 153 § 1 Kodeksu pracy dotyczy tylko pracownika podejmującego pracę po raz pierwszy. Z przedłożonych na potrzeby kontroli dokumentów wynika, iż nie jest to pierwszy rok pracy pracownika. Zaleca się spersonalizowanie przekazywanych pracownikom informacji o warunkach zatrudnienia, tak aby przekazywane informacje każdorazowo dotyczyły warunków przysługujących konkretnemu pracownikowi w momencie zawierania przez niego umowy o pracę.

Wskazać również należy, iż informacja o warunkach zatrudnienia nie zawiera zapisu, że pracownik jest objęty Ponadzakładowym Układem Zbiorowym Pracy dla pracowników zatrudnionych w Stacjach Sanitarno-Epidemiologicznych z dnia 28 sierpnia 2007 r. Podkreślić należy, że obowiązek zawarcia przedmiotowej informacji wynika bezpośrednio z art. 29 § 3 pkt 5 Kodeksu pracy. Powyższe traktować należy jako nieprawidłowość.

- 2) **Dokumentacja pracownicza osoby niepełnosprawnej w stopniu co najmniej umiarkowanym (czas pracy, dodatkowy urlop wypoczynkowy)** – na przykładzie dokumentacji Pani ██████████ zatrudnionej na stanowisku starszego asystenta. Przedłożono kserokopię orzeczenia o stopniu niepełnosprawności z dnia 12.01.2022 r. oraz zaświadczenie lekarskie z dnia 18.02.2021 r.

Z przedłożonego orzeczenia wynika, iż pracownik zaliczony jest do umiarkowanego stopnia niepełnosprawności, a ustalony stopień niepełnosprawności datuje się od 09.04.2007 r. W aktach osobowych pracownika brak jest pisma informującego o uprawnieniach osoby niepełnosprawnej. Kontrolujący zaleca w tym miejscu, aby informować pracownika na piśmie o przysługujących mu uprawnieniach wynikających z

ustawy z dnia 27 sierpnia 1997 r. o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnieniu osób niepełnosprawnych (t.j. Dz.U. z 2023 r., poz. 100 ze zm.), tj.:

- w odniesieniu do osoby zaliczonej do umiarkowanego stopnia niepełnosprawności o czasie pracy, który nie może przekroczyć 7 godzin na dobę i 35 godzin tygodniowo, o braku możliwości pracy w porze nocnej i w godzinach nadliczbowych (art. 15 ust. 2, 3 ww. ustawy);

- o prawie do dodatkowej 15 min. przerwy w pracy na gimnastykę usprawniającą lub wypoczynek (art. 17 ww. ustawy);

- o prawie do dodatkowego urlopu wypoczynkowego w wymiarze 10 dni roboczych w roku kalendarzowym (art. 19 ww. ustawy).

Nadmienić przy tym należy, iż przepisów art. 15 ww. ustawy nie stosuje się, gdy na wniosek osoby zatrudnionej lekarz przeprowadzający badania profilaktyczne wyrazi na to zgodę. Zgodnie z zaświadczeniem lekarskim przedłożonym przez pracownika z dnia 18.02.2021 r. lekarz wyraził zgodę na odstąpienie od zastosowania art. 15 ww. ustawy dotyczące skróconej normy czasu pracy, pracy w godzinach nocnych i w godzinach nadliczbowych.

- 3) **Decyzja przyznająca dodatek specjalny za czynności kontrolne i jego wysokość** – przedłożono dokument, którym Państwowy Powiatowy Inspektor Sanitarny w Żarach, na podstawie rozporządzenia Ministra Zdrowia z dnia 5 lipca 2002 r. w sprawie zasad i trybu przyznawania pracownikom Państwowej Inspekcji Sanitarnej wykonującym czynności kontrolne, dodatku specjalnego do wynagrodzenia oraz wysokości tego dodatku (t.j. Dz. U. z 2021 r. poz. 2243) oraz na podstawie art. 14 ust. 2 ustawy z dnia 14 marca 1985 r. o Państwowej Inspekcji Sanitarnej (t.j. Dz. U. z 2021 r. poz. 195) ustalił wysokość dodatku specjalnego na okres od dnia 01.01.2022 r. do dnia 31.12.2022 r. dwudziestu trzem pracownikom PSSE w Żarach (wymienionym w piśmie z imienia i nazwiska) w wysokości 10% wynagrodzenia zasadniczego. Z dokumentu wynika, iż nie wszyscy pracownicy zapoznali się z decyzją PPIS w Żarach przyznającą ww. dodatek (brak części podpisów).

Kontrolujący zaleca w tym miejscu, aby decyzja o przyznaniu dodatku specjalnego, który to jest jednym ze składników wynagrodzenia pracowników PSSE w Żarach, była odrębna dla każdego pracownika. Podkreślić należy bowiem, iż zgodnie z § 2 rozporządzenia Ministra Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej z dnia 10.12.2018 r. w sprawie dokumentacji pracowniczej (Dz. U. z 2018 r. poz. 2369) pracodawca prowadzi oddzielne dla każdego pracownika akta osobowe. Zgodnie z § 3 pkt 2 cyt. rozporządzenia, akta osobowe pracownika składają się z 4 części i obejmują w części B - oświadczenia lub dokumenty dotyczące nawiązania stosunku pracy oraz przebiegu zatrudnienia pracownika. Przepis ten zawiera katalog dokumentów, które powinny znaleźć się w części B akt osobowych pracownika, jednak katalog ten nie ma charakteru zamkniętego. Po analizie wybranej do kontroli umowy o pracę zawartej dnia 31.12.2019 r. z Panią ██████████ zatrudnioną w PSSE w Żarach na stanowisku starszego asystenta, stwierdzić należy, że w ust. 1 pkt 4 umowy, w zapisach regulujących wynagrodzenie pracownika, wskazano że składnikiem tego wynagrodzenia będzie „dodatek specjalny, który przyznawany będzie odrębną decyzją za wykonanie powierzonych czynności kontrolnych, na zasadach i w trybie określonym obowiązującymi w tym zakładzie

przepisami". Powyższe zdaniem kontrolujących przemawia za tym, że decyzja o przyznaniu dodatku specjalnego oraz jego wymiarze jest dokumentem związanym z przebiegiem zatrudnienia pracownika, dlatego powinna być dokumentem tworzonym indywidualnie dla każdego pracownika, któremu przyznawany jest dodatek oraz być zawarta w części B akt osobowych tego pracownika.

Dodatkowo wskazać należy, że dodatek specjalny zgodnie z § 3 pkt 4 rozporządzenia Ministra Zdrowia z dnia 5 lipca 2002 r. w sprawie zasad i trybu przyznawania pracownikom Państwowej Inspekcji Sanitarnej wykonującym czynności kontrolne, dodatku specjalnego do wynagrodzenia oraz wysokości tego dodatku przyznaje Państwowy Powiatowy Inspektor Sanitarny, a nie Dyrektor PSSE.

4) Dokumentacja będąca podstawą sporządzenia pracowniczego świadectwa pracy – na przykładzie dokumentów Pana [REDAKTOWANE] zatrudnionego w Powiatowej Stacji Sanitarno – Epidemiologicznej w Żarach w okresie od dnia 29 listopada 2019 r. do 30 kwietnia 2022 r.

Ww. pracownik w dniu 30.03.2022 r. złożył wniosek o rozwiązanie umowy o pracę z dniem 30 kwietnia 2020 r. Dyrektor PSSE w Żarach wyraził zgodę na rozwiązanie umowy o pracę we wskazanym przez pracownika terminie.

W świadectwie pracy z dnia 02 maja 2022 r. zawarto niezbędne informacje do ustalenia uprawnień ze stosunku pracy i uprawnień z ubezpieczeń społecznych, o których mowa w § 2 rozporządzenia Ministra Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej z dnia 30 grudnia 2016 r. w sprawie świadectwa pracy (t.j. Dz.U. z 2020 r. poz. 1862), kontrolujący dostrzegli jednak nieprawidłowości, które przedstawiono poniżej.

Zaznaczyć należy, iż w analizowanym świadectwie pracy, w ust. 1 zawarto imiona rodziców pracownika, co należy uznać za błędne, gdyż nowelizacja kodeksu pracy z 4 maja 2019 r. uniemożliwia pozyskiwanie tej informacji zarówno od kandydata do pracy, jak i od pracownika. Wskazana nowelizacja dostosowuje prawo pracy do wymogów z rozporządzenia parlamentu europejskiego i Rady (UE) dnia 27 kwietnia 2016 r. w sprawie ochrony osób fizycznych w związku z przetwarzaniem danych osobowych i w sprawie swobodnego przepływu takich danych oraz uchylenia dyrektywy 95/46/WE (RODO). Wykaz danych osobowych, jakich pracodawca może żądać od osoby ubiegającej się o zatrudnienie oraz od pracownika określa art. 22¹ Kodeksu pracy. Powyższe traktować należy jako nieprawidłowość.

W ust. 3 omawianego świadectwa pracy jako tryb rozwiązania stosunku pracy wskazano art. 30 § 1 pkt 2 Kodeksu Pracy tj. przez oświadczenie jednej ze stron z zachowaniem okresu wypowiedzenia (wypowiedzenie przez pracownika).

Zgodnie z przytaczanym powyżej art. 30 § 1 K.p. „okres wypowiedzenia umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony i umowy o pracę zawartej na czas określony jest uzależniony od okresu zatrudnienia u danego pracodawcy i wynosi:

- 1) 2 tygodnie, jeżeli pracownik był zatrudniony krócej niż 6 miesięcy;
- 2) 1 miesiąc, jeżeli pracownik był zatrudniony co najmniej 6 miesięcy;
- 3) 3 miesiące, jeżeli pracownik był zatrudniony co najmniej 3 lata.”

W ocenie kontrolującego błędnie ustalono miesięczny okres wypowiedzenia umowy o pracę ww. pracownika, ponieważ zgodnie z dokumentacją pracowniczą przeanalizowaną podczas kontroli Pan

██████████ był poprzednio zatrudniony w PSSE w Żarach w okresie od 15.01.1988 r. do 27.11.2019 r., a więc okres zatrudnienia u danego pracodawcy w przypadku ww. pracownika wynosi więcej niż 3 lata. W związku z powyższym długość okresu wypowiedzenia umowy o pracę z dnia 29.11.2019 r. zawartej z pracownikiem na czas określony wynosi 3 miesiące, a nie jak wynika z kontrolowanej dokumentacji 1 miesiąc.

Powyższe traktować należy jako nieprawidłowość.

Na marginesie zaznaczyć należy, iż w informacji o warunkach zatrudnienia wydanej na podstawie art. 29 § 3 Kodeksu Pracy, zawartej w umowie o pracę z dnia 29.11.2019 r., również błędnie wpisano długość okresu wypowiedzenia wskazując, że wynosi on 1 miesiąc, co również uznać należy za nieprawidłowość.

Niezależnie od powyższego, kontrolujący mając na uwadze treść wniosku pracownika o rozwiązanie umowy o pracę z konkretną datą – 30 kwietnia 2022 r. wraz z adnotacją Dyrektora PSSE w Żarach o wyrażeniu zgody na rozwiązanie tej umowy, wskazuje, że z dokumentu takiego winno jasno wynikać, czy jest to wniosek o rozwiązanie umowy o pracę za porozumieniem stron czy też rozwiązanie stosunku pracy z zachowaniem okresu wypowiedzenia. W przypadku, kiedy wniosek pracownika jest w tym zakresie nieprecyzyjny, kwestia ta winna zostać wyjaśniona przed rozwiązaniem stosunku pracy z pracownikiem. Jeżeli w niniejszej sprawie okazałoby się, że pracownik zwrócił się o rozwiązanie stosunku pracy za porozumieniem stron, błędnie wskazany byłby w świadectwie pracy tryb i podstawa prawna rozwiązania umowy o pracę.

W ust. 5 pkt 1 analizowanego świadectwa pracy brak informacji o wymiarze godzinowym urlopu wypoczynkowego wykorzystanego przez pracownika.

Kontrolujący wskazują, że we wzorze pomocniczym świadectwa pracy, stanowiącym załącznik do rozporządzenia Ministra Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej z dnia 30 grudnia 2016 r. w sprawie świadectwa pracy, określono sposób wypełniania świadectwa pracy, zgodnie z którym w pozycji „wykorzystał urlop wypoczynkowy w wymiarze” pracodawca wskazuje zarówno liczbę dni jak i godzin urlopu wypoczynkowego przysługującego pracownikowi w roku kalendarzowym, w którym ustaje stosunek pracy, wykorzystanego w naturze lub za które przysługuje ekwiwalent pieniężny.

Powyższe uwagi należy traktować jako uchybienie.

W pouczeniu do świadectwa pracy błędnie wskazano termin 7 dni na sprostowanie świadectwa pracy oraz termin 7 dni na wystąpienie z żądaniem sprostowania świadectwa pracy do Sądu Rejonowego. Zgodnie bowiem z art. 97 § 2¹ Kodeksu pracy, pracownik może w ciągu 14 dni od otrzymania świadectwa pracy wystąpić z wnioskiem do pracodawcy o sprostowanie świadectwa pracy. W razie nieuwzględnienia wniosku pracownikowi przysługuje, w ciągu 14 dni od zawiadomienia o odmowie sprostowania świadectwa pracy, prawo wystąpienia z żądaniem jego sprostowania do sądu pracy. W przypadku niezawiadomienia przez pracodawcę o odmowie sprostowania świadectwa pracy, żądanie sprostowania świadectwa pracy wnosi się do sądu pracy. Powyższe traktować należy jako nieprawidłowość.

Zaleca się korzystanie z pomocniczego wzoru świadectwa pracy zamieszczonego w załączniku do rozporządzenia Ministra Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej z dnia 30 grudnia 2016 r. w sprawie świadectwa pracy oraz wypełnianie świadectw pracy w sposób określony w tym rozporządzeniu. Stosowanie wzoru oraz zasad wypełniania określonych w przepisach powszechnie obowiązujących pozwoli na uniknięcie błędów przy tworzeniu świadectw pracy oraz przyczyni się niewątpliwie do zwiększenia przejrzystości i poprawności wydanego dokumentu.

Podczas kontroli stwierdzono brak informacji do świadectwa pracy, którą zgodnie z art. 94⁶ Kodeksu pracy pracodawca jest zobowiązany przekazać pracownikowi.

Zgodnie z art. 94⁶ Kodeksu pracy w przypadku rozwiązania lub wygaśnięcia stosunku pracy pracodawca wraz ze świadectwem pracy wydaje pracownikowi w postaci papierowej lub elektronicznej informację o:

- 1) okresie przechowywania dokumentacji pracowniczej,
- 2) możliwości odbioru przez pracownika dokumentacji pracowniczej do końca miesiąca kalendarzowego następującego po upływie okresu przechowywania dokumentacji pracowniczej,
- 3) zniszczeniu dokumentacji pracowniczej w przypadku jej nieodebrania w okresie, o którym mowa w pkt 2.

Powyższe traktować należy jako nieprawidłowość.

- 5) Dokumentacja przyznania i wypłacenia pracownikowi nagrody jubileuszowej wraz z ustaleniem wysokości** – na przykładzie dokumentu Pani ██████████ Przedłożono kserokopię wniosku o przyznanie nagrody jubileuszowej, na którym zawarta jest również decyzja Dyrektora PSSE w Żarach o przyznaniu ww. pracownikowi, zgodnie z § 24 ust. 1 Ponadzakładowego Układu Zbiorowego Pracy dla pracowników zatrudnionych w stacjach sanitarno-epidemiologicznych z dnia 28 sierpnia 2007 r. oraz § 9 ust. 2- 8 rozporządzenie Ministra Zdrowia z dnia 17 lipca 2014 r. w sprawie warunków wynagradzania za pracę pracowników podmiotów leczniczych działających w formie jednostki budżetowej (Dz. U. z 2020 r. poz. 4) nagrody jubileuszowej za 20 lat pracy w wysokości 100% miesięcznego wynagrodzenia.

Zaliczony okres zatrudnienia wynika z dokumentacji pracownika znajdującą się w aktach osobowych tj. zatrudnienie w PSSE w Żarach od dnia 01.12.2000 r. Zgodnie z § 9 ust. 4 rozporządzenie Ministra Zdrowia z dnia 17 lipca 2014 r. w sprawie warunków wynagradzania za pracę pracowników podmiotów leczniczych działających w formie jednostki budżetowej „Pracownik nabywa prawo do nagrody jubileuszowej w dniu upływu okresu uprawniającego do nagrody.” Z przeanalizowanej dokumentacji wynika, iż pracownik nabył prawo do nagrody jubileuszowej za 20 lat pracy w dniu 30.11.2020 r., a nie jak ustalono we wniosku o przyznanie nagrody jubileuszowej w dniu 01.12.2020 r.

Powyższe traktować należy jako uchybienie.

- 6) Dokumentacja udzielanego urlopu macierzyńskiego i rodzicielskiego** – zagadnie nie wystąpiło.
- 7) Dokumentacja udzielonego pracownikowi urlopu wychowawczego** - zagadnie nie wystąpiło.

8) Dokumentacja pracy zdalnej –

LPWIS w Gorzowie Wlkp. wskazuje, iż pojęcie pracy zdalnej wprowadzone zostało do polskiego porządku prawnego art. 3 ustawy z dnia 2 marca 2020 r. o szczególnych rozwiązaniach związanych z zapobieganiem, przeciwdziałaniem i zwalczaniem COVID-19, innych chorób zakaźnych oraz wywołanych nimi sytuacji kryzysowych (Dz. U. z 2021 r. poz. 2095). Pierwotne brzmienie tego przepisu przewidywało wyłącznie, iż w celu przeciwdziałania COVID-19 pracodawca może polecić pracownikowi wykonywanie, przez czas oznaczony, pracy określonej w umowie o pracę, poza miejscem jej stałego wykonywania (praca zdalna). Aktualne brzmienie tego przepisu jest następujące:

„Art. 3 1. W okresie obowiązywania stanu zagrożenia epidemicznego albo stanu epidemii, ogłoszonego z powodu COVID-19, oraz w okresie 3 miesięcy po ich odwołaniu, w celu przeciwdziałania COVID-19 pracodawca może polecić pracownikowi wykonywanie, przez czas oznaczony, pracy określonej w umowie o pracę, poza miejscem jej stałego wykonywania (praca zdalna).

2. Przepis ust. 1 stosuje się odpowiednio do funkcjonariuszy służb wymienionych w przepisach o zaopatrzeniu emerytalnym funkcjonariuszy Policji, Agencji Bezpieczeństwa Wewnętrznego, Agencji Wywiadu, Służby Kontrwywiadu Wojskowego, Służby Wywiadu Wojskowego, Centralnego Biura Antykorupcyjnego, Straży Granicznej, Służby Ochrony Państwa, Państwowej Straży Pożarnej, Służby Celno-Skarbowej i Służby Więziennej oraz ich rodzin.

3. Wykonywanie pracy zdalnej może zostać polecane, jeżeli pracownik ma umiejętności i możliwości techniczne oraz lokalowe do wykonywania takiej pracy i pozwala na to rodzaj pracy. W szczególności praca zdalna może być wykonywana przy wykorzystaniu środków bezpośredniego porozumiewania się na odległość lub dotyczyć wykonywania części wytwórczych lub usług materialnych.

4. Narzędzia i materiały potrzebne do wykonywania pracy zdalnej oraz obsługę logistyczną pracy zdalnej zapewnia pracodawca.

5. Przy wykonywaniu pracy zdalnej pracownik może używać narzędzi lub materiałów niezapewnionych przez pracodawcę pod warunkiem, że umożliwia to poszanowanie i ochronę informacji poufnych i innych tajemnic prawnie chronionych, w tym tajemnicy przedsiębiorstwa lub danych osobowych, a także informacji, których ujawnienie mogłoby narazić pracodawcę na szkodę.

6. Na polecenie pracodawcy, pracownik wykonujący pracę zdalną ma obowiązek prowadzić ewidencję wykonanych czynności, uwzględniającą w szczególności opis tych czynności, a także datę oraz czas ich wykonania.

7. Pracownik sporządza ewidencję wykonywanych czynności w formie i z częstotliwością określoną w poleceniu, o którym mowa w ust. 6.

8. Pracodawca może w każdym czasie cofnąć polecenie wykonywania pracy zdalnej.”

Zaznaczyć należy, iż w doktrynie wskazuje się, iż zgodnie z dyrektywą zadekretowaną w art. 3 ust. 1 ustawy COVID-19 pracodawca może polecić pracownikowi pracę zdalną „w celu przeciwdziałania COVID-19”. A contrario uprawnione jest zatem stwierdzenie, że nie można tego uczynić z innych przyczyn. Pojęcie przeciwdziałania COVID-19 zostało zdefiniowane w art. 2 ust. 2 ustawy COVID-19. De

lege lata oznacza ono wszelkie czynności związane ze zwalczaniem zakażenia, zapobieganiem rozprzestrzenianiu się choroby, profilaktyką oraz zwalczaniem jej skutków, w tym społeczno-gospodarczych. W efekcie praca zdalna może zostać zarządzona zarówno w celu ograniczenia bezpośredniego zagrożenia wynikającego z COVID-19, jak i jego pośrednich następstw, mających przede wszystkim wymiar społeczno-gospodarczy oraz socjalny. Nie ma wątpliwości, że dotyczy to wszystkich negatywnych skutków pandemii w stosunkach pracy – lege non distinguente – zarówno indywidualnych, jak i zbiorowych. W szczególności polecenie świadczenia pracy zdalnej może zostać wydane w celu ograniczenia likwidacji miejsc pracy na przykład w związku z zagrożeniem zwolnieniami zbiorowymi, będącymi następstwem ograniczenia popytu na towary albo usługi wskutek rozwoju epidemii. Przesłanką wprowadzenia pracy zdalnej może się też okazać konieczność ograniczenia następstw kryzysu dla uprawnień przysługujących pracownikom na przykład w sytuacji konieczności obniżenia wynagrodzeń. Podkreślić należy również, iż artykuł 3 ust. 1 ww. ustawy jest przepisem uprawniającym pracodawcę do polecenia pracownikowi wykonywania pracy zdalnej. Cytowany przepis nie reguluje natomiast kwestii udzielania zgód na pracę zdalną na wniosek pracownika. Zdaniem kontrolującego wniosek pracownika może być wyłącznie przyczynkiem do podjęcia przez pracodawcę decyzji o poleceniu pracy zdalnej.

Niezależnie od powyższego, pomimo iż wprowadzone ww. ustawą rozwiązania nie nakładają na pracodawcę obowiązku wprowadzenia wewnętrznych regulacji, w których uszczegółowione byłyby zasady wykonywania pracy zdalnej, już w ostatnim kwartale roku 2020 LPWIS w Gorzowie Wlkp. zalecał wprowadzenie w PSSE woj. lubuskiego Regulaminów Pracy Zdalnej oraz prowadzenie rejestru osób, które wykonują pracę zdalnie.

Z przesłanej do kontroli dokumentacji wynika, iż PPIS w Żarach wprowadził regulamin pracy zdalnej po dniu 16 sierpnia 2022 r., a więc już w trakcie trwania czynności kontrolnych w PSSE w Żarach. Przedłożony do kontroli dokument, w ocenie kontrolującego pozwala na zwiększenie nadzoru nad wykonywaniem przez pracowników pracy w formie pracy zdalnej oraz odtworzenie informacji czy pracownik wykonywał na swój wniosek lub polecenie pracodawcy pracę zdalną (uregulowano wzór wniosku oraz polecenia pracy zdalnej). W przedłożonym do kontroli regulaminie zawarto również syntetyczne informacje, z których wyinterpretować można obowiązek pracownika do zachowania bezpiecznych i higienicznych warunków pracy oraz do dbałości o powierzone mienie, a także o zabezpieczenie danych (odpowiednio § 4 ust. 4 oraz § 5 ust. 1 regulaminu, § 6 ust. 3 - odesłanie do wewnętrznych procedur obowiązujących u pracodawcy oraz do przepisów prawa powszechnie obowiązującego). Kontrolujący analizując ww. przepisy zaleca rozważenie uszczegółowienia zapisów dot. BHP poprzez wprowadzenie instrukcji, lub bardziej precyzyjne odesłanie do regulacji powszechnie obowiązujących i wewnętrznych dot. tych kwestii. Zwrócić ponadto uwagę należy, iż przytoczone wyżej regulacje ustawowe przewidują, iż wykonywanie pracy zdalnej może zostać polecane, jeżeli pracownik ma umiejętności i możliwości techniczne oraz lokalowe do wykonywania takiej pracy i pozwala na to rodzaj pracy. Z § 2 regulaminu pracy zdalnej w Powiatowej Stacji Sanitarno-Epidemiologicznej w Żarach wynika natomiast, m.in. że „pracownik jest zobowiązany do świadczenia pracy zdalnej w związku z

przeciwdziałaniem COVID-19 po złożeniu przez pracodawcę lub bezpośredniego przełożonego pracownika oświadczenia w formie pisemnej lub elektronicznie dot. polecenia wykonywania pracy zdalnej”. Nie przewidziano żadnych wyłączeń skutkujących brakiem możliwości realizacji pracy zdalnej, co nie jest w pełni spójne z regulacją ustawową i może wprowadzać w błąd odbiorców regulaminu – pracowników PSSE w Żarach. Wskazane powyżej uwagi stanowią zalecenia, które PPIS winien uwzględnić w przypadku wprowadzania ewentualnych zmian w regulaminie lub tworzeniu nowego.

- 9) Na potrzeby kontroli – na żądanie kontrolujących sporządzono wykaz pracowników zatrudnionych w PSSE w Żarach zawierający informacje o: stanowiskach, wymiarze etatu, wykształceniu, stażu pracy, rodzaju umowy o pracę, kategorii zaszeregowania oraz wynagrodzeniu. Zaznaczyć przy tym należy, że kontrolujący w korespondencji elektronicznej prowadzonej z kontrolowanym co najmniej jednokrotnie zwracał się z prośbą o dokładne przeanalizowanie przesłanych danych i skorygowanie ewentualnych błędów (wiadomość email z dnia 28.09.2022 r.). Mając na uwadze powyższe przekazane w tabeli dane, w ich ostatecznym kształcie uznane zostały za znajdujące odzwierciedlenie w stanie faktycznym.

Dane zawarte w wykazie sprawdzono pod kątem zgodności z rozporządzeniem Ministra Zdrowia z dnia 22 marca 2010 r. w sprawie kwalifikacji wymaganych na poszczególne stanowiska pracy w stacji sanitarno-epidemiologicznej (Dz. U. z 2010 r. nr 48, poz. 283), z rozporządzeniem Ministra Zdrowia z dnia 17 lipca 2014r. w sprawie warunków wynagradzania za pracę pracowników podmiotów leczniczych działających w formie jednostki budżetowej (t.j. Dz.U.z 2022 r. poz. 1530 ze zm.), Zarządzeniem Wojewody Lubuskiego z dnia 13 lipca 2021 r. w sprawie sposobu podwyższenia wynagrodzenia zasadniczego pracowników zatrudnionych w Wojewódzkiej Stacji Sanitarno-Epidemiologicznej w Gorzowie Wlkp. oraz wszystkich Powiatowych Stacjach Sanitarno-Epidemiologicznych w województwie lubuskim oraz Ponadzakładowym Układem Zbiorowym Pracy dla pracowników zatrudnionych w Stacjach Sanitarno-Epidemiologicznych z dnia 28 sierpnia 2007 r.

W powyższym wykazie w wierszu nr 1 wysokość dodatku stażowego pracownika na poziomie 11% nie wynika z jego ogólnego stażu pracy, który zgodnie z wykazem wynosi 9 lat 2 m-ce i 28 dni. W wierszu nr 11 wysokość dodatku stażowego pracownika na poziomie 27 % nie wynika z jego ogólnego stażu pracy, który to zgodnie z wykazem wynosi 26 lat 1 m-c i 14 dni. Także w wierszu nr 19 dodatek stażowy pracownika na poziomie 6 % jest niezgodny ze wskazanym ogólnym stażem pracy, który wynosi zgodnie z wykazem 26 lat i 7 m-cy. Powyższe traktować należy jako nieprawidłowość. Wskazać należy, że zasady przyznawania dodatku stażowego określa § 4 rozporządzenia Ministra Zdrowia z dnia 17 lipca 2014 r. w sprawie warunków wynagradzania za pracę pracowników podmiotów leczniczych działających w formie jednostki budżetowej, zgodnie z którym do okresu pracy uprawniającego do dodatku za wieloletnią pracę wlicza się wszystkie poprzednie zakończone okresy zatrudnienia, a także inne okresy, jeśli z mocy odrębnych przepisów podlegają one wliczeniu do okresu pracy, od którego zależą uprawnienia pracownicze. Zgodnie z § 4 ust. 4 ww. rozporządzenia „dodatek za wieloletnią pracę jest wypłacany w terminie wypłaty wynagrodzenia:

- 1) począwszy od pierwszego dnia miesiąca następującego po miesiącu, w którym pracownik nabył prawo do dodatku lub prawo do wyższej stawki dodatku, jeżeli nabycie prawa nastąpiło w ciągu miesiąca;
- 2) za dany miesiąc, jeżeli nabycie prawa do dodatku lub prawa do wyższej stawki dodatku nastąpiło pierwszego dnia miesiąca”.

W wierszu nr 18 analizowanego wykazu wykształcenie pracownika zatrudnionego na stanowisku starszego asystenta (wykształcenie wyższe licencjat z pielęgniarstwa oraz specjalizacja w dziedzinie pielęgniarstwa epidemiologicznego) jest niezgodne z wymogami określonymi w załączniku do rozporządzenia Ministra Zdrowia z dnia 22 marca 2010 r. w sprawie kwalifikacji wymaganych na poszczególne stanowiska pracy w stacji sanitarno-epidemiologicznej (Dz. U. z 2010 r. nr 48, poz. 283). Zgodnie z ww. załącznikiem pracownik zatrudniony na stanowisku starszego asystenta powinien posiadać wykształcenie wyższe drugiego stopnia mające zastosowanie w realizacji zadań Państwowej Inspekcji Sanitarnej oraz specjalizację w dziedzinach medycyny mających zastosowanie w realizacji zadań Państwowej Inspekcji Sanitarnej – określoną w przepisach o których mowa w art. 8 ust. 7 ustawy z dnia 14 marca 1985 r. o Państwowej Inspekcji Sanitarnej lub dodatkowe kwalifikacje mające zastosowanie w realizacji zadań Państwowej Inspekcji Sanitarnej - określone w przepisach o których mowa w art. 13 ust. 1 pkt. 3 lit. b ustawy z dnia 14 marca 1985 r. o Państwowej Inspekcji Sanitarnej.

Zgodnie z art. 77 ustawy z dnia 20 lipca 2018 r. o szkolnictwie wyższym (t.j. Dz. U. z 2021 r. poz. 478 ze zm.) absolwent studiów otrzymuje dyplom ukończenia studiów wyższych na określonym kierunku i profilu potwierdzający wykształcenie wyższe oraz tytuł zawodowy:

- licencjata, inżyniera albo równorzędny potwierdzający wykształcenie wyższe na tym samym poziomie – w przypadku studiów pierwszego stopnia;
- magistra, magistra inżyniera albo równorzędny potwierdzający wykształcenie wyższe na tym samym poziomie – w przypadku studiów drugiego stopnia i jednolitych studiów magisterskich.

W świetle powyższego (po wejściu w życie rozporządzenia Ministra Zdrowia z dnia 22 marca 2010 r. w sprawie kwalifikacji wymaganych na poszczególne stanowiska pracy w stacji sanitarno-epidemiologicznej) niezgodne z obowiązującymi przepisami jest awansowanie pracownika na stanowisko starszego asystenta w przypadku, gdy dysponuje on wyłącznie tytułem zawodowym licencjata. Powyższe należy traktować jako nieprawidłowość.

Awansowanie pracownika na stanowisko starszego asystenta możliwe jest zatem wyłącznie, jeżeli posiada on tytuł zawodowy magistra lub magistra inżyniera i ukończył on specjalizację w jednej z dziedzin wskazanych w powyższych rozporządzeniach, albo studia podyplomowe lub studia doktoranckie w zakresie odpowiadającym tym specjalizacjom. W tym miejscu należy zwrócić uwagę na wykazane w wierszu nr 19, w kolumnie wykształcenie, studia podyplomowe w zakresie bibliotekoznawstwa z edukacji medialnej, a także w wierszu nr 31, w kolumnie wykształcenie, studia podyplomowe w zakresie przygotowania pedagogicznego dla nauczycieli przedmiotów zawodowych. Studia te nie odpowiadają zakresem specjalizacjom wymienionym w powyższych rozporządzeniach, a co za tym idzie pracownicy nie posiadają

kwalifikacji wymaganych na stanowisko starszego asystenta. Powyższe traktować należy jako nieprawidłowość.

10) Czas pracy –

Zgodnie z § 6 pkt 1 lit. a rozporządzenia Ministra Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej z dnia 10.12.2018 r. w sprawie dokumentacji pracowniczej (Dz. U. z 2018 r. poz. 2369), zwanego dalej „r.d.p.” pracodawca prowadzi oddzielnie dla każdego pracownika dokumentację w sprawach związanych ze stosunkiem pracy obejmującą dokumenty dotyczące ewidencjonowania czasu pracy, w skład których wchodzi ewidencja czasu pracy, zawierająca informacje o:

- liczbie przepracowanych godzin oraz godzinie rozpoczęcia i zakończenia pracy,
- liczbie godzin przepracowanych w porze nocnej,
- liczbie godzin nadliczbowych,
- dniach wolnych od pracy, z oznaczeniem tytułu ich udzielenia,
- liczbie godzin dyżuru oraz godzinie rozpoczęcia i zakończenia dyżuru, ze wskazaniem miejsca jego pełnienia,
- rodzaju i wymiarze zwolnień od pracy,
- rodzaju i wymiarze innych usprawiedliwionych nieobecności w pracy,
- wymiarze nieusprawiedliwionych nieobecności w pracy,
- czasie pracy pracownika młodocianego przy pracach wzbronionych młodocianym, których wykonywanie jest dozwolone w celu odbycia przez nich przygotowania zawodowego.

W trakcie czynności kontrolnych pobrano do analizy ewidencje czasu pracy pracowników PSSE w Żarach za październik 2021 r. Do analizy przyjęto również dodatkowo informacje o nadgodzinach przepracowanych przez pracowników PSSE w Żarach w październiku 2021 r. Dodatkowo dokumenty te porównywano z listami obecności za analizowany miesiąc, w których pracownicy wpisują godzinę przyścia oraz wyjścia z PSSE. Z porównania prowadzonych w kontrolowanej jednostce ewidencji czasu pracy oraz informacji dotyczących nadgodzin wynika, iż przyjęte do kontroli dokumenty za analizowany okres nie były w pełni spójne ze sobą, a co za tym idzie dane w nich zawarte nie mogą być uznane za w pełni wiarygodne. Nie sposób ustalić, który z dokumentów zawiera prawidłowe informacje o liczbie przepracowanych godzin oraz godzinie rozpoczęcia i zakończenia pracy. Ww. okoliczności stanowią naruszenie przytoczonego § 6 pkt 1 lit a tiret 1-3 rozporządzenia.

Przykładem niezgodności danych w prowadzonej dokumentacji związanej z czasem pracy w PSSE w Żarach jest karta ewidencji czasu pracy Pani ██████████ w której nie wykazano żadnych nadgodzin, podczas gdy w dokumencie (e-mail) dotyczącym nadgodzin przepracowanych przez tę pracownicę w październiku 2021 r. zawarła ona informację, że przepracowała 3 godziny nadgodzin w sobotę, 10 godzin w dzień powszedni, 2,5 godziny w niedzielę oraz obsługiwała telefon alarmowy przez 1 tydzień. Sposób przekazania informacji o nadgodzinach w ww. wiadomości e-mail nie pozwala na ustalenie, w jakie dni zostały one przepracowane. Na listach obecności Pani ██████████ wskazywała natomiast czas pracy od 7:00 do 14:35 – w dni robocze od 6 do 28 października, nie odnotowała swojej obecności w

PSSE w żadną sobotę ani niedzielę. Listy obecności są natomiast zgodne z ewidencją czasu pracy w zakresie urlopów pracownicy w analizowanym okresie. Zaznaczyć przy tym należy, że praca w PSSE w Żarach w październiku 2021 r. odbywała się w systemie dwuzmianowym. W przedłożonym do kontroli grafiku zmian, można natomiast znaleźć informacje, że Pani [REDAKTOWANO] wykonywała pracę w niedzielę 24.10.2021 r. od godz. 13:30 do 20:00 oraz w sobotę 09.10.2021 r. od godz. 13:30 do 20:00. Podkreślić należy również, że PPIS w Żarach w sporządzonym na potrzeby kontroli piśmie z dnia 7.10.2022 r. przekazał, że żadne z pracowników PSSE w Żarach nie wykonywał pracy zdalnej w październiku 2021 r. Powyższe pokazuje, że ustalenie w sposób bezsporny na podstawie takiej dokumentacji, kiedy i w jakich godzinach pracownik faktycznie był w pracy, jest w zasadzie niemożliwe do ustalenia.

Podobne niezgodności pomiędzy analizowanymi dokumentami dotyczącymi czasu pracy występują u co najmniej kilkunastu pracowników PSSE w Żarach (np. dokumentacja czasu pracy za październik 2021 r. Pani [REDAKTOWANO]). W niektórych przypadkach różnice pojawiają się jednak wyłącznie w danych zawartych na listach obecności w porównaniu z kartami ewidencji czasu pracy (np. dokumentacja czasu pracy za październik 2021 r. Pani [REDAKTOWANO], Pani [REDAKTOWANO], Pani [REDAKTOWANO], Pani [REDAKTOWANO]).

Kontrolujący stwierdza ponadto, bazując na udostępnionej dokumentacji, że w PSSE w Żarach dochodziło do naruszenia przez pracodawcę prawa pracy m.in. w zakresie art. 133 § 1 K.p. – naruszenie odpoczynku tygodniowego (np. u Pana [REDAKTOWANO] – praca od poniedziałku do piątku oraz w weekend w analizowanym miesiącu – w dniach 11-17.10.2021 r. – w tym przypadku wynika to z karty ewidencji czasu pracy, natomiast pracownik nie wpisał się na liście obecności w weekend, u Pani [REDAKTOWANO] w dniach 25-31.10.2021 r. – przy czym w drugim przypadku wynika to z listy obecności oraz ewentualnie informacji o nadgodzinach, bowiem w karcie ewidencji czasu pracy nie zawarto informacji o pracy w niedzielę – 31.10.2021 r.).

Zauważyć dodatkowo należy, niejako na marginesie, że prowadzone w PSSE w Żarach formularze kart ewidencji czasu pracy zawierają informację o sposobie odbioru przepracowanych nadgodzin (w formie dodatku do wynagrodzenia za wypracowanie godzin nadliczbowych - 50%, lub 100%, lub też poprzez odbiór czasu wolnego). Dane zawarte w tym zakresie w ewidencjach winny być zgodne ze stanem faktycznym. W przypadku zatem, gdy pracownik pobrał dodatek do wynagrodzenia za nadgodziny, winien uzupełnić to w kolumnie odpowiednio 50% lub 100%.

11) W obszarze gospodarowania Zakładowym Funduszem Świadczeń Socjalnych w PSSE w Żarach zwanym dalej ZFŚS kontroli poddano dokumentację w zakresie zgodności z obowiązującym w Stacji regulaminem i preliminarzem zakładowego funduszu świadczeń socjalnych oraz ustawą z 4 marca 1994 r. o zakładowym funduszu świadczeń socjalnych (Dz.U. z 2022 r. poz. 923 ze zm.) i jej przepisami wykonawczymi. Kontrolą objęto następującą dokumentację:

- dokumentację dotyczącą planowania i rozliczania wydatków z ZFŚS w okresie od roku 2019 do dnia kontroli;

- dokumentację dotyczącą wydatków na pomoc finansową i rzeczową w formie zapomóg, paczek żywnościowych, odzieżowych,
- dokumentację dotyczącą dofinansowania wypoczynku urlopowego pracowników;
- dokumentację dotyczącą dofinansowania wypoczynku w dni wolne od pracy w formie turystyki grupowej i wycieczek;
- dokumentację dotyczącą dofinansowania działalności kulturalno – oświatowej, rozrywkowej, sportowej oraz rekreacyjnej;
- dokumentację dotyczącą wydatków na pomoc materialną dla osób znajdujących się w szczególnie trudnej sytuacji życiowej, rodzinnej i materialnej;
- dokumentację dotyczącą wydatków na dofinansowanie z okazji świąt;
- dokumentację dotyczącą wydatków na pomoc pożyczki na cele mieszkaniowe.

Zgodnie z ww. ustawą z dnia 04 marca 1994r. o zakładowym funduszu świadczeń socjalnych pracodawca wydatkuje środki funduszu zgodnie z regulaminem zakładowej działalności socjalnej, którego postanowienia nie mogą pozostawać w sprzeczności z ustawą o zakładowym funduszu świadczeń socjalnych oraz ustalonym preliminarzem wydatków. Przepis ten nakłada na pracodawcę obowiązek ustalenia kręgu osób uprawnionych do świadczeń socjalnych, cele, na które można fundusz przeznaczyć, kryteriów przydzielenia środków, w tym kryteriów socjalnych jako stanowiących podstawę do zróżnicowania wysokości dopłat do usług i świadczeń finansowanych z Funduszu oraz sposób dokumentowania dochodów osób uprawnionych.

W Powiatowej Stacji Sanitarno-Epidemiologicznej w Żarach prowadzenie spraw Zakładowego Funduszu Świadczeń Socjalnych powierzono [REDAKTOWANE] co ustalono na podstawie zakresu czynności pracownika zatwierdzonego przez Dyrektora Stacji.

Świadczenia socjalne przyznawane były uprawnionym osobom w oparciu o zapisy aktualnie obowiązującego regulaminu Zakładowego Funduszu Świadczeń Socjalnych, wprowadzonego Zarządzeniem Nr 12 Dyrektora PSSE w Żarach z dnia 31.12.2009 r. oraz na podstawie następujących Aneksów do regulaminu ZFŚŚ: Aneksu z dnia 02.11.2010 r., Aneksu Nr 2 z dn. 13.03.2015 r., Aneksu Nr 3 z dn. 19.03.2018 r., Aneksu Nr 4 z dn. 12.02.2020 r. oraz Aneksu Nr 5 z dn. 23.03.2022 r.

Zapisy regulaminu ZFŚŚ PSSE w Żarach przeanalizowano pod kątem zgodności z ww. ustawą z dnia 4 marca 1994 r. o zakładowym funduszu świadczeń socjalnych, zw. dalej ustawą o ZFŚŚ oraz sposobu ich wypełniania.

Zapisy regulaminu, jego wprowadzenie i podejmowane decyzje o wydatkowaniu środków, co do zasady nie budzą zastrzeżeń z wyjątkiem następujących zagadnień:

- § 8 ust. 1 regulaminu ZFŚŚ wyłącza z grona osób ustawowo uprawnionych do otrzymania pomocy na cele mieszkaniowe pracowników zatrudnionych na podstawie umów na czas określony. Zapis taki jest niezgodny z art. 8 ust. 1 ustawy o ZFŚŚ, zgodnie z którym przyznawanie ulgowych usług i świadczeń oraz wysokość dopłat z Funduszu uzależnia się tylko od kryteriów socjalnych, tj. sytuacji życiowej, rodzinnej

i materialnej osoby uprawnionej do korzystania z Funduszu. Oznacza to, że inne kryteria jak m. in. wymiar czasu pracy czy rodzaj umowy o pracę nie jest kryterium socjalnym decydującym o przyznawaniu pomocy.

A. Planowanie oraz rozliczenie dochodów i wydatków

Sprawdzono na podstawie Planu dochodów i wydatków na poszczególne cele i rodzaje działalności socjalnej ZFŚS na rok 2020 oraz sprawozdania z wykonanych środków funduszu świadczeń socjalnych w roku 2020 r. Bez uwag.

B. Dokumentacja dotycząca wydatków na pomoc finansową i rzeczową w formie zapomóg, paczek żywnościowych, odzieżowych.

Zgodnie z § 4 ust. 1 regulaminu ZFŚS środki funduszu mogą być przeznaczone na pomoc finansową i rzeczową w formie zapomóg, paczek żywnościowych, odzieżowych.

Prawidłowość wydatkowania środków zfsś na pomoc finansową i rzeczową sprawdzono na przykładzie wniosku pracownika o przyznanie bezzwrotnej zapomogi z dnia 23.11.2021 r.

Komisja Socjalna na posiedzeniu w dniu 23.11.2021 r. po zapoznaniu się z wnioskiem oraz trudną sytuacją finansową pracownika oraz załączoną do wglądu dokumentacją, uznała za zasadne przyznanie świadczenia w wysokości 2 000 zł. Decyzja została zatwierdzona przez Dyrektora Stacji. Bez uwag.

C. Dokumentacja dofinansowania wypoczynku urlopowego pracowników.

Regulamin ZFŚS w PSSE w Żarach przewiduje przeznaczenie środków na dofinansowanie wypoczynku urlopowego pracowników (§ 4 ust. 1). Objęcie pracowników dofinansowaniem do wypoczynku sprawdzono na przykładzie wniosku pracownika z dnia 14.12.2021 r.

Na podstawie złożonego wniosku o dofinansowanie do wypoczynku urlopowego, oświadczenia o dochodzie oraz zaświadczenia komórki kadrowej o wykorzystaniu urlopu wypoczynkowego w wymiarze określonym w § 5 ust. 1 regulaminu, pracownikowi przyznano świadczenie w najwyższej wysokości zgodnie z tabelą progów dochodowych zatwierdzoną przez Komisję Socjalną na posiedzeniu w dniu 31.05.2021 r. Przedłożono protokół z posiedzenia Komisji podpisany przez Dyrektora PSSE w Żarach. Bez uwag.

D. Dokumentacja dotycząca dofinansowania wypoczynku w dni wolne od pracy w formie turystyki grupowej i wycieczek.

§ 4 ust. 1 regulaminu ZFŚS określa, że środki funduszu mogą być wydatkowane na dofinansowanie wypoczynku w dni wolne od pracy w formie turystyki grupowej i wycieczek. Zgodnie z oświadczeniem złożonym przez Główną Księgową PSSE w Żarach w protokole z dnia 30.08.2022 r. w okresie objętym kontrolą ze środków funduszu nie dokonywano wydatków na powyższy cel.

E. Dokumentacja dotycząca dofinansowania działalności kulturalno – oświatowej, rozrywkowej, sportowej oraz rekreacyjnej.

Przeznaczenie środków ZFŚS na dofinansowanie działalności kulturalno – oświatowej, rozrywkowej, sportowej oraz rekreacyjnej reguluje § 4 ust. 1 regulaminu ZFŚS. Zgodnie z oświadczeniem złożonym przez Główną Księgową PSSE w Żarach w protokole z dnia 30.08.2022 r. w okresie objętym kontrolą nie wydatkowano środków funduszu w ramach powyższej formy pomocy socjalnej.

F. Dokumentacja dotycząca wydatków na dofinansowanie z okazji świąt.

§ 4 ust. 1 regulaminu ZFŚS PSSE w Żarach przewiduje wydatkowanie środków na dofinansowanie z okazji świąt w formie znaków (bonów, talonów, itp.). Prawdliwość przyznania świadczenia sprawdzono na przykładzie wniosku pracownika z dnia 04.11.2020 r. Komisja Socjalna przyznała pracownikowi świadczenie w wysokości odpowiadającej grupie dochodów, do której pracownik przynależy, zgodnie z tabelą progów dochodowych ustalonych na posiedzeniu Komisji Socjalnej w dn. 23.11.2020 r. Przedłożono protokół z posiedzenia Komisji zaakceptowany przez Dyrektora PSSE w Żarach. Bez uwag.

G. Dokumentacja dotycząca wydatków na pożyczki na cele mieszkaniowe.

Przepisy regulaminu ZFŚS w Żarach dopuszczają możliwość finansowania ze środków funduszu pożyczek na cele mieszkaniowe (§ 4 ust. 1 pkt. 5). Zasady przyznawania pomocy w tym zakresie określa § 8 regulaminu. Przyznanie pożyczki na cele mieszkaniowe oraz prawidłowość i kompletność dokumentacji składanej przez pracowników ubiegających się o udzielenie świadczenia sprawdzono na przykładzie wniosku pracownika z dnia 30.09.2021 r. Zachowano zasady przyznania pomocy na cele mieszkaniowe określone w § 8 regulaminu ZFŚS. Bez zastrzeżeń.

8. Zakres, przyczyny i skutki stwierdzonych nieprawidłowości:

W zakresie spraw objętych kontrolą nieprawidłowości występują w obszarze:

- wyliczania wysokości dodatku stażowego,
- treści informacji o warunkach zatrudnienia,
- sporządzania świadectwa pracy,
- informowania pracownika o okresie przechowywania akt osobowych,
- awansowania pracowników
- czasu pracy pracowników w tym jego ewidencjonowania.

Ponadto w zakresie gospodarowania środkami ZFŚS stwierdzono nieprawidłowości polegające na:

- naruszeniu art. 8 ust. 1 ustawy z dnia 4 marca 1994 r. o zakładowym funduszu świadczeń socjalnych (Dz.U. z 2022 r. poz. 923 ze zm.) poprzez niestosowanie wyłącznie kryteriów socjalnych podczas przyznawania pomocy w formie pożyczek na cele mieszkaniowe. § 8 ust. 1 regulaminu gospodarowania środkami Zakładowego Funduszu Świadczeń Socjalnych w Żarach stanowiącego załącznik nr 1 do Zarządzenia nr 12 Dyrektora PSSE w Żarach z dnia 31.12.2009 r. przewiduje bowiem udzielanie ww. pożyczek tylko tym pracownikom, którzy są zatrudnieni na podstawie umowy na czas nieokreślony. Pożyczki tego rodzaju powinny przysługiwać wszystkim pracownikom, którzy są zatrudnieni, niezależnie od rodzaju umowy o pracę. Rodzaj umowy o pracę nie jest bowiem kryterium socjalnym, które może być brane pod uwagę podczas udzielania pracownikom pomocy w opisywanej formie (pożyczka na cele mieszkaniowe).

Przyczyną stwierdzonych nieprawidłowości jest nieprzestrzeganie przez PSSE w Żarach zapisów obowiązującego prawa w zakresie opisanym w punkcie 1, 4 i 9 tj.:

- § 4 rozporządzenia Ministra Zdrowia z dnia 17 lipca 2014 r. w sprawie warunków wynagradzania za pracę pracowników podmiotów leczniczych działających w formie jednostki budżetowej (t.j. Dz.U. z 2020 r. poz. 4 ze zm.)
- art. 29 § 3 ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeksu pracy (t.j. Dz.U. z 2022 r. poz. 1510 ze zm.)
- art. 22¹ ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeksu pracy (t.j. Dz.U. z 2022 r. poz. 1510 ze zm.)
- art. 36 ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeksu pracy (t.j. Dz.U. z 2022 r. poz. 1510 ze zm.)
- art. 97 § 2¹ ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeksu pracy (t.j. Dz.U. z 2022 r. poz. 1510 ze zm.)
- art. 94⁶ ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeksu pracy (t.j. Dz.U. z 2022 r. poz. 1510 ze zm.),
- 133 § 1 ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeksu pracy (t.j. Dz.U. z 2022 r. poz. 1510 ze zm.)
- § 6 pkt 1 lit. a rozporządzenia Ministra Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej z dnia 10.12.2018 r. w sprawie dokumentacji pracowniczej (Dz. U. z 2018 r. poz. 2369),
- załącznik do rozporządzenia Ministra Zdrowia z dnia 22 marca 2010 r. w sprawie kwalifikacji wymaganych na poszczególne stanowiska pracy w stacji sanitarno-epidemiologicznej (Dz. U. z 2010 r. nr 48, poz. 283)
- art. 8 ust. 1 ustawy z dnia 4 marca 1994 r. o zakładowym funduszu świadczeń socjalnych (Dz.U. z 2022 r. poz. 923 ze zm.),

Stwierdzone nieprawidłowości skutkują naruszeniem obowiązujących w kontrolowanych obszarach przepisów prawa pracy, a także powszechnie obowiązujących oraz wewnętrznych przepisów regulujących kwestie zakładowego funduszu świadczeń socjalnych.

9. Zalecenia lub wnioski dotyczące usunięcia nieprawidłowości lub usprawnienia funkcjonowania PSSE:

- 1) Wysokość dodatku za wieloletnią pracę ustalać zgodnie z § 4 rozporządzenia Ministra Zdrowia z dnia 17 lipca 2014 r. w sprawie warunków wynagradzania za pracę pracowników podmiotów leczniczych działających w formie jednostki budżetowej.
- 2) Informację o warunkach zatrudnienia sporządzić zgodnie z art. 29 § 3 Kodeksu pracy oraz dostosowywać indywidualnie pismo do każdego pracownika.
- 3) Pobierać od osoby ubiegającej się o zatrudnienie, a następnie od pracownika wyłącznie dane, o których mowa w art. 22¹ ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeksu pracy.
- 4) Korzystać z pomocniczego wzoru świadectwa pracy zamieszczonego w załączniku do rozporządzenia Ministra Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej z dnia 30 grudnia 2016 r. w sprawie świadectwa pracy oraz wypełniać świadectwa pracy w sposób określony w tym rozporządzeniu.
- 5) Okres wypowiedzenia umowy o pracę ustalać zgodnie z art. 30 § 1 Kodeksu pracy.

- 6) Informację o okresie przechowywania dokumentacji pracowniczej sporządzać zgodnie z art. 94⁶ Kodeksu pracy.
- 7) Stanowiska pracy osób zatrudnionych w PSSE powierzać zgodnie z załącznikiem do rozporządzenia Ministra Zdrowia z dnia 22 marca 2010 r. w sprawie kwalifikacji wymaganych na poszczególne stanowiska pracy w stacji sanitarno-epidemiologicznej (Dz. U. z 2010 r. nr 48, poz. 283)
- 8) Zadbać, aby prowadzona dokumentacja dotycząca czasu pracy pracowników prowadzona była w sposób rzetelny, pozwalający na odtworzenie informacji, w jakich dniach i godzinach osoby zatrudnione w PSSE w Żarach wykonywały pracę, w tym, w przypadku występowania nadgodzin, aby prawidłowo uzupełniane były w tym zakresie ewidencje czasu pracy (winno z nich wynikać, czy za pracę w nadgodzinach pracownik wykorzystał czas wolny, czy też pobrał dodatek za nadgodziny)
- Ponadto w zakresie Zakładowego Funduszu Świadczeń Socjalnych:
- 1) Usunąć zapis uzależniający przyznanie pożyczki na cele mieszkaniowe od rodzaju umowy o pracę.

10. Informacje o wykonaniu zaleceń lub wykorzystaniu wniosków, a także o podjętych działaniach lub przyczynach ich niepodjęcia należy przekazać w terminie: 30.06.2023 r.

11. Ocena wskazująca na niezasadność zajmowania stanowiska lub pełnienia funkcji przez osobę odpowiedzialną za stwierdzone nieprawidłowości:**

.....
 Wystąpienie pokontrolne sporządzono w dwóch jednobrzmiących egzemplarzach, jeden egzemplarz dla PPIS w Żarach, drugi dla LPWIS. Od wystąpienia pokontrolnego nie przysługują środki odwoławcze.

LUBUSKI PAŃSTWOWY WOJEWÓDZKI
 INSPEKTOR SANITARNY
 w Żarach
 13.04.23
 lek. med. Dorota Karwacka
 (data, podpis i pieczęć LPWIS)

* - niepotrzebne skreślić

** - uzupełnić w przypadku stwierdzenia takiej konieczności

p.o. KIEROWNIK
 Oddziału Kadr i Szkoleń

mgr *Lukasz Karwacki*