

Pan
Ryszard Werchowski
Dyrektor
Samodzielnego Publicznego Zakładu
Opieki Zdrowotnej Centrum
Rehabilitacji
w Elblągu

WYSTĄPIENIE POKONTROLNE

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

Kontrolę przeprowadzono zgodnie z planem kontroli Urzędu Miejskiego w Elblągu na rok 2020 w Samodzielnym Publicznym Zakładzie Opieki Zdrowotnej Centrum Rehabilitacji z siedzibą w Elblągu przy ul. Królewieckiej 15 w okresie od dnia 20 stycznia 2020 r. do dnia 18 lutego 2020 r.

Kontrolę przeprowadził zespół kontrolny w składzie:

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

na podstawie pisemnego upoważnienia do przeprowadzenia kontroli wydanego przez Prezydenta Miasta Elbląg nr 39/2020 z dnia 16.01.2020 r.

Kontrolę przeprowadzono w oparciu o wytyczne art. 121 ust. 3 i 4 ustawy z dnia 15 kwietnia 2011 r. o działalności leczniczej (Dz.U. z 2018 r.poz.2190 z późn. zm.) w związku z rozporządzeniem Ministra Zdrowia z dnia 20 grudnia 2012 r. w sprawie sposobu i trybu przeprowadzenia kontroli podmiotów leczniczych (Dz.U. z 2015 r.poz.1331).

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

[akta kontroli kart 1-5]

I. SPRAWY ORGANIZACYJNE

1. Podstawa prawna działalności kontrolowanej jednostki

Uchwałą nr VI/188/99 Rady Miejskiej w Elblągu z dnia 22 kwietnia 1999 r. na podstawie art. 18 ust. 2 pkt 9 lit. h ustawy z dnia 8 marca 1990 r. o samorządzie gminnym (Dz.U. z 1996 r. nr 13, poz. 74 z późn. zm.) i art. 36 ustawy z dnia 30 sierpnia 1991 r. o zakładach opieki zdrowotnej (Dz.U. nr 91, poz. 408 z późn. zm.) utworzono, z dniem 1 lipca 1999 r., Samodzielny Publiczny Zakład Opieki Zdrowotnej pod nazwą Centrum Rehabilitacji w Elblągu, zwany dalej „zakładem”.

Zakład jest podmiotem leczniczym niebędącym przedsiębiorcą, działającym w formie samodzielnego publicznego zakładu opieki zdrowotnej, posiadającym osobowość prawną. Postanowieniem Sądu Rejonowego w Olsztynie, VIII Wydział Gospodarczy Krajowego Rejestru Sądowego został wpisany w dniu 05.03.2001 r. do rejestru stowarzyszeń, innych organizacji społecznych i zawodowych, fundacji oraz samodzielnych publicznych zakładów opieki zdrowotnej pod numerem KRS 0000002266. Wpisu do rejestru podmiotów wykonujących działalność leczniczą dokonano w dniu 28.06.1999 r. - numer w księdze rejestrowej: 000000015258.

Podstawowym aktem prawnym regulującym ustrój podmiotu leczniczego oraz inne sprawy dotyczące jego funkcjonowania jest statut powołany Uchwałą nr IX/270/2011 Rady Miejskiej w Elblągu z dnia 24 listopada 2011 r. (Dz. Urz. Woj. Warmińsko-Mazurskiego z 2017 r., poz. 1715) z późn. zm. (Uchwały: nr XXXIII/681/2018 z dnia 22 marca 2018 r. oraz VII/188/2019 z dnia 19 września 2019 r. Rady Miejskiej w Elblągu).

Zgodnie ze statutem Zakład prowadzi działalność leczniczą polegającą na udzielaniu świadczeń zdrowotnych w rodzaju ambulatoryjnych świadczeń zdrowotnych z zakresu rehabilitacji, a także wykonywaniu zadań zleconych przez jednostki do tego upoważnione. Realizacja zadań określonych w statucie dokonywana jest w ramach umowy Nr 14-00-00565-17/010/05/REH o udzielanie świadczeń opieki zdrowotnej - Rehabilitacja Lecznicza zawartej z Narodowym Funduszem Zdrowia - Warmińsko-Mazurskim Oddziałem Wojewódzkim w Olsztynie na okres od dnia 01.10.2017 r. do dnia 30.06.2021 r. aneksowanej okresowo ustaleniami poziomu finansowania.

2. Kierownictwo jednostki

- 1) Zgodnie z § 11 ust. 1 statutu Samodzielnego Publicznego Zakładu Opieki Zdrowotnej Centrum Rehabilitacji w Elblągu działalnością Zakładu kieruje dyrektor. Funkcję tę w kontrolowanej jednostce pełni p. Ryszard Werchowski, zatrudniony w oparciu o Uchwałę nr 156/37/99 Zarządu Miejskiego w Elblągu z dnia 15 czerwca 1999 r., na podstawie umowy o pracę od dnia 1 lipca 1999 r. na czas nieokreślony, w wymiarze pełnego etatu.
- 2) Funkcję zastępcy dyrektora ds. lecznictwa pełni p. Henryk Kowalski. W okresach: od 10.04.2000 r. do 31.03.2002 r. był zatrudniony w wymiarze 0,25 etatu jako pełniący obowiązki zastępcy dyrektora, od 01.07.2008 r. do 31.12.2008 r. w wymiarze 1 etatu jako pełniący obowiązki zastępcy dyrektora i kierownika Ośrodka Rehabilitacji Diennej, od 01.01.2009 r. do 31.12.2011 r. w wymiarze 1 etatu jako pełniący obowiązki zastępcy dyrektora ds. lecznictwa (0,10 etatu), kierownika Ośrodka Rehabilitacji Diennej (0,45 etatu), starszego asystenta w Poradni Rehabilitacyjnej (0,45 etatu), od 01.01.2012 r. do 31.12.2017 r. w wymiarze 0,1 etatu na stanowisku zastępcy dyrektora ds. lecznictwa oraz umowę na czas nieokreślony od dnia 01.01.2012 r., w wymiarze 0,9 etatu na stanowisku kierownika Ośrodka Rehabilitacji Diennej, starszego asystenta lekarza, od 01.01.2018 r. powierzono p. Kowalskiemu funkcję zastępcy dyrektora ds. lecznictwa do czasu rozstrzygnięcia konkursu na pełnienie funkcji zastępcy dyrektora ds. lecznictwa, od 01.08.2018 r. do 31.07.2024 r. w wymiarze 0,1 etatu na stanowisku zastępcy dyrektora ds. lecznictwa.
- 3) Obowiązki głównej księgowej od dnia 07.11.2017 r. pełni p. Ewa Dzierżęcka-Rybak zatrudniona na podstawie umowy na okres próby od dnia 07.11.2017 r. do 06.02.2018 r. w wymiarze 1 etatu oraz umów okresowych od 07.02.2018 r. do 06.02.2020 r. w wymiarze 4/5 etatu i od 07.02.2010 r. do 06.10.2020 r. w wymiarze 4/5 etatu.
- 4) Rada Społeczna Samodzielnego Publicznego Zakładu Opieki Zdrowotnej Centrum Rehabilitacji w Elblągu powołana została Uchwałą nr VI/159/2019 Rady Miejskiej w Elblągu z dnia 27 czerwca 2019 r. Powyższy organ działa w oparciu o Regulamin działalności Rady Społecznej Samodzielnego Publicznego Zakładu Opieki Zdrowotnej Centrum Rehabilitacji w Elblągu uchwalony na posiedzeniu Rady Społecznej w dniu 4 lipca 2019 r., zatwierdzony przez podmiot tworzący - Uchwała nr VII/187/2019 Rady Miejskiej w Elblągu z dnia 19 września 2019 r. w sprawie zatwierdzenia regulaminu działalności Rady Społecznej SPZOZ Centrum Rehabilitacji w Elblągu. Regulamin organizacyjny Rady Społecznej stanowi załącznik nr 1 do przedmiotowej uchwały.

Zgodnie z zapisami § 1 regulaminu Rada Społeczna jest organem inicjującym i opiniodawczym oraz doradczym w sprawach funkcjonowania kontrolowanej jednostki.

3. Uregulowania wewnętrzne dot. funkcjonowania Zakładu

Dyrektor kontrolowanej instytucji na podstawie § 11 ust. 3 statutu oraz § 18 ust. 2 regulaminu organizacyjnego samodzielnie podejmuje decyzje dotyczące organizacji i funkcjonowania Zakładu i ponosi za nie odpowiedzialność. W celu realizacji zadań wydaje akty wewnętrzne, a w szczególności zarządzenia i instrukcje (§ 18 ust. 3 regulaminu organizacyjnego).

Podstawowe unormowania wewnętrzne regulujące organizację pracy w Samodzielnym Zakładzie Opieki Zdrowotnej Centrum Rehabilitacji:

- 1) Zarządzenie nr 1/2019 z dnia 19 czerwca 2019 r. Dyrektora Samodzielnego Publicznego Zakładu Opieki Zdrowotnej Centrum Rehabilitacji w Elblągu w sprawie wprowadzenia zmian w Regulaminie Organizacyjnym Samodzielnego Publicznego Zakładu Opieki Zdrowotnej Centrum Rehabilitacji w Elblągu.
- 2) Zarządzenie nr 6/2015 z dnia 22 czerwca 2015 r. Dyrektora Samodzielnego Publicznego Zakładu Opieki Zdrowotnej Centrum Rehabilitacji w Elblągu w sprawie wprowadzenia zmian w Regulaminie Pracy Samodzielnego Publicznego Zakładu Opieki Zdrowotnej Centrum Rehabilitacji w Elblągu.
- 3) Zarządzenie nr 1/2016 z dnia 04 maja 2016 r. Dyrektora Samodzielnego Publicznego Zakładu Opieki Zdrowotnej Centrum Rehabilitacji w Elblągu w sprawie wprowadzenia zmian w Regulaminie Wynagradzania pracowników Samodzielnego Publicznego Zakładu Opieki Zdrowotnej Centrum Rehabilitacji w Elblągu w sprawie wprowadzenia zmian w Regulaminie wynagradzania pracowników Samodzielnego Publicznego Zakładu Opieki Zdrowotnej Centrum Rehabilitacji w Elblągu z późn. zm.

3.1. Regulamin organizacyjny

Dyrektor SPZOZ Centrum Rehabilitacji pan Ryszard Werchowski wprowadził tekst jednolity Regulaminu Organizacyjnego Zarządzeniem nr 1/2019 z dnia 19 czerwca 2019 r. w sprawie wprowadzenia zmian w Regulaminie organizacyjnym SPZOZ Centrum Rehabilitacji w Elblągu. Podstawą działania dyrektora jest art. 23 ust. 1 ustawy z dnia 15 kwietnia 2011 r. o działalności leczniczej oraz § 11 pkt 3 Statutu, który upoważnia go do podejmowania samodzielnej decyzji dotyczącej organizacji i funkcjonowania Zakładu. Przepis końcowy przywołanego aktu prawnego brzmi: *„Zarządzenie wchodzi w życie z dniem podpisania uchwały przez Radę społeczną.”* Rada Społeczna podjęła w dniu 29

sierpnia 2019 r. uchwałę nr 6/2019 w sprawie wydania opinii dotyczącej Regulaminu Organizacyjnego SPZOZ Centrum Rehabilitacji w Elblągu.

Zakres regulaminu wyczerpuje treść art. 24 ust. 1 ustawy z dnia 15 kwietnia 2011 r. o działalności leczniczej.

Zgodnie z treścią art. 24 ust. 2a aktualne informacje, o których mowa w ust. 1 pkt 4, 9, 11 i 12 przedmiotowej ustawy są udostępniane pacjentom poprzez umieszczenie na stronie internetowej www.centrumrehabilitacji.elblag.pl, Biuletynie Informacji Publicznej oraz wywieszane w budynku.

3.2. Regulamin Pracy

Na podstawie § 11 pkt 3 Statutu oraz § 18 pkt 3 Regulaminu organizacyjnego dyrektor kontrolowanej jednostki wprowadził tekst jednolity Regulaminu pracy Zarządzeniem nr 6/2015 z dnia 22 czerwca 2015 r. w sprawie wprowadzenia zmian w Regulaminie pracy SPZOZ Centrum Rehabilitacji w Elblągu. Zgodnie z treścią art. 104¹ § 1 Kodeksu pracy Regulamin pracy określa prawa i obowiązki pracodawcy i pracowników związane z porządkiem w zakładzie pracy. Jednocześnie z treści artykułu wynika, jakie elementy powinien zawierać regulamin w szczególności. W obowiązującym w jednostce regulaminie kontrolujący stwierdził niżej wymienione uchybienia:

- w podstawie prawnej wymienia się uchylone rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 28 maja 1996 r. w sprawie zakresu prowadzenia przez pracodawców dokumentacji w sprawach związanych ze stosunkiem pracy oraz sposobu prowadzenia akt osobowych pracownika,
- niedookreślono systemu czasu pracy pracowników poza pracownikami zatrudnionymi na stanowisku fizjoterapeutów wykonujących świadczenia zdrowotne z zakresu rehabilitacji środowiskowej na terenie działania komórki organizacyjnej w Elblągu przy ul. Królewieckiej 15,
- zapis § 15 ust. 6 oraz § 16 ust. 5 wskazuje, iż okres rozliczeniowy nie może przekraczać 3 miesięcy. Treść art. 104¹ § 1 pkt 2 Kodeksu pracy zobowiązuje pracodawcę do ustalenia systemów i rozkładów czasu pracy oraz przyjętych okresów rozliczeniowych czasu pracy. Tak brzmiący zapis Kodeksu pracy wskazuje na potrzebę wprowadzenia w regulaminie pracy jednoznacznego ustalenia i wskazania pracownikowi systemów i rozkładów czasu pracy oraz okresów rozliczeniowych,
- regulamin pracy nie określa godzin nocnych w kontrolowanej jednostce czego wymaga art. 104¹ § 1 pkt 4 Kodeksu pracy,

- regulacja zawarta w § 37 ust. 3 regulaminu nie odpowiada treści art. 86 § 3 Kodeksu pracy. Obecnie przepisy zobowiązują pracodawcę do wypłaty wynagrodzenia na wskazany przez pracownika rachunek płatniczy, chyba że pracownik złożył w postaci papierowej lub elektronicznej wniosek o wypłatę wynagrodzenia do rąk własnych. Na podstawie art. 22¹ § 3 ust. 5 Kodeksu pracy pracodawca żąda od pracownika numeru rachunku płatniczego jeżeli pracownik nie złożył wniosku o wypłatę wynagrodzenia do rąk własnych,

- wykaz prac szczególnie uciążliwych lub szkodliwych dla zdrowia kobiet stanowiący załącznik nr 2 do Regulaminu pracy w części dotyczącej kobiet w ciąży lub karmiących piersią nie został dostosowany do treści rozporządzenia Rady Ministrów z dnia 3 kwietnia 2017 r. w sprawie wykazu prac uciążliwych, niebezpiecznych lub szkodliwych dla zdrowia kobiet w ciąży i kobiet karmiących dziecko piersią.

Ustawodawca zobowiązał pracodawcę do podania regulaminu pracy do wiadomości pracowników w sposób u niego przyjęty. Regulamin wchodzi w życie 2 tygodnie od dnia podania go do wiadomości pracowników. Stosowny do treści art. 104³ Kodeksu pracy zapis został zawarty w § 53 Regulaminu. Jednocześnie z § 4 zarządzenia wynika, iż wchodzi ono w życie 13 lipca 2015 r. Kontrolujący zwrócił uwagę na powstałą rozbieżność.

3.3. Regulamin wynagradzania

Warunki wynagradzania za pracę oraz przyznawania innych świadczeń związanych z wykonywaniem pracy przez pracowników zatrudnionych Centrum Rehabilitacji regulował regulamin wynagradzania.

Obowiązujący w zakładzie regulamin wynagradzania obowiązuje od dnia 20 maja 2016 r. Do regulaminu wynagradzania wprowadzono zmiany Zarządzeniem nr 1/2017 z dnia 17 października 2017 r.

Zarządzenia powołano z zachowaniem dyspozycji art. 77² § 6 Kodeksu pracy, po uprzedniej konsultacji z przedstawicielem pracowników zakładu.

Ustalenia kontroli wykazały następujące uchybienia w zapisach regulaminu wynagradzania:

- 1) regulacje § 4 ust. 7 pkt 1 lit. b i c regulaminu wynagradzania w zakresie stażu pracy uprawniającego pracownika do odpowiedniej wysokości odprawy w związku z przejściem na emeryturę lub rentę z tytułu niezdolności do pracy są niezgodne z postanowieniami art. 63 ustawy o działalności leczniczej. W regulaminie zapisano, że pracownikowi spełniającemu warunki uprawniające do emerytury lub renty z tytułu niezdolności do pracy, którego stosunek pracy ustał w związku z przejściem na

emeryturę lub rentę, przysługuje jednorazowa odprawa pieniężna w wysokości: dwumiesięcznego wynagrodzenia, jeżeli był zatrudniony co najmniej 15 lat, a trzymiesięcznego wynagrodzenia, jeżeli był zatrudniony co najmniej 20 lat. Z postanowień ustawy wynika, iż odprawa w wysokości dwumiesięcznego wynagrodzenia przysługuje pracownikowi po 15 latach pracy, a trzymiesięcznego wynagrodzenia po 20 latach pracy.

- 2) w treści regulaminu określono możliwości przyznawania przez dyrektora premii uznaniowej po uwzględnieniu kondycji finansowej zakładu. Nazwa tego świadczenia jest pojęciem mylącym. Powyższe świadczenie ma charakter ściśle uznaniowy i jest równoznaczne z nagrodą, która jest uregulowana w ustawie z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy (Dz.U.2019.1040 j.t. z późn. zm.). Uznaniowy charakter nagrody polega na tym, że zarówno przyznanie jej pracownikowi, jak i określenie wysokości nagrody zależy od swobodnego uznania pracodawcy, a pracownik nie może w postępowaniu sądowym skutecznie podważać oceny pracodawcy co do wysokości tej nagrody. Natomiast postanowienia regulaminu wynagradzania powinny być sformułowane w taki sposób, aby jasno określały zasady i warunki przyznawania wyszczególnionych składników płacowych albo innych świadczeń związanych z pracą, które mają być spełnione w celu nabycia do niego prawa,
- 3) w załączniku nr 2 do regulaminu - w Tabeli kwalifikacje stanowisk pracy pracowników - dla stanowiska kierownika zespołu fizjoterapeutów, stwierdzono zawyżenie kryteriów niezbędnych do podjęcia pracy na w/w stanowisku w zakresie stażu pracy. Regulamin wynagradzania przewiduje wymagania kwalifikacyjne - ukończenie szkoły policealnej lub niepublicznej o uprawnieniach szkoły policealnej i uzyskanie tytułu zawodowego technika fizjoterapii i 7 lat pracy w zawodzie fizjoterapeuty lub tytuł magistra na kierunku fizjoterapia i 5 lat pracy w zawodzie, natomiast rozporządzenie w sprawie kwalifikacji wymaganych od pracowników na poszczególnych rodzajach stanowisk pracy w podmiotach niebędących przedsiębiorcami (Dz.U.2011.151.896) wskazuje wymóg średniego wykształcenia o odpowiednim kierunku oraz 5 lat pracy lub wykształcenia wyższego o odpowiednim kierunku i 3 lata pracy w zawodzie. Stanowisko kierownika zespołu fizjoterapeutów w regulaminie zaliczono do pracowników działalności podstawowej natomiast zgodnie z powyżej wymienionym rozporządzeniem w sprawie kwalifikacji kierownik komórki organizacyjnej należy do grupy stanowisk administracyjnych, technicznych i ekonomicznych,
- 4) w załączniku nr 2 do regulaminu - w Tabeli kwalifikacje stanowisk pracy pracowników - dla stanowiska głównego księgowego określono wymagania kwalifikacyjne na

podstawie wymogów określonych w dwóch przepisach: ustawie z dnia 27 sierpnia 2009 r. o finansach publicznych (ukończenie ekonomicznych jednolitych studiów magisterskich, ekonomicznych wyższych studiów zawodowych, uzupełniających ekonomicznych studiów magisterskich lub ekonomicznych studiów podyplomowych i posiadanie co najmniej 3-letniej praktyki w księgowości lub ukończenie średniej, policealnej lub pomaturalnej szkoły ekonomicznej i posiadanie co najmniej 6-letniej praktyki w księgowości lub wpis do rejestru biegłych rewidentów na podstawie odrębnych przepisów lub posiadanie certyfikatu księgowego uprawniającego do usługowego prowadzenia ksiąg rachunkowych oraz rozporządzeniu Ministra Zdrowia z dnia 20 lipca 2011 r. w sprawie kwalifikacji wymaganych od pracowników na poszczególnych rodzajach stanowisk pracy (...)) (wykształcenie wyższe i 5 lat pracy w służbach finansowo - księgowych, w tym 3 lata na stanowisku kierownika działu).

Samodzielny Publiczny Zakład Opieki Zdrowotnej Centrum Rehabilitacji w Elblągu jest jednostką sektora finansów publicznych, działającą na podstawie ustawy z dnia 15 kwietnia 2011 r. o działalności leczniczej (Dz.U. z 2018 r. poz. 2190 z późn. zm.). Ustawa o finansach publicznych w art. 54 szczegółowo określa wymagania niezbędne do objęcia funkcji księgowego jednostki sektora finansów publicznych. Zgodnie z zasadą, iż prawo o większym stopniu szczegółowości należy stosować przed prawem ogólniejszym, uznać należy, że przepisy ustawy o działalności leczniczej są przepisami szczególnymi w stosunku do ustawy o finansach publicznych i jako takie mają przed nim pierwszeństwo. Stąd przy ustalaniu wymagań głównego księgowego należało wziąć pod uwagę przepisy rozporządzenia w sprawie kwalifikacji wymaganych od pracowników na poszczególnych rodzajach stanowisk pracy w podmiotach leczniczych niebędących przedsiębiorcami, ale stosownie do § 1 ust. 2 tego rozporządzenia wyłącznie w zakresie nieuregulowanym przepisami ustawy o finansach publicznych,

- 5) w załączniku nr 2 - w Tabeli kwalifikacje stanowisk pracy pracowników określono stanowiska pracy: starszy referent administracyjny - inspektor BHP i referent administracyjny - inspektor BHP, łącząc dwa różne stanowiska w jedno, co było niezgodne z postanowieniami załącznika rozporządzenia w sprawie kwalifikacji (...). W części II załącznika w grupie stanowisk administracyjnych, technicznych i ekonomicznych lp. 11, 20 i 21 wyodrębniono poszczególne stanowiska inspektora do spraw bezpieczeństwa i higieny pracy, starszego referenta i referenta,
- 6) w załączniku nr 2 - w Tabeli kwalifikacje stanowisk pracy pracowników - nie przewidziano stanowiska radcy prawnego, pomimo zatrudnienia na nim pracownika.

Kontrolujące przekazały uwagi w zakresie wyżej wymienionych uchybień w wewnętrznych przepisach prawa jednostki dyrektorowi zakładu - p. Ryszardowi Werchowskiemu oraz kierownikowi działu administracyjno-organizacyjnego p. Justynie Bożejewicz. Udzielono również instruktażu kierownikowi działu administracyjno-organizacyjnego instruktażu w zakresie stosowania technik legislacyjnych przywołując przepisy Rozporządzenia Prezesa Rady Ministrów z dnia 20 czerwca 2002 r. w sprawie „Zasad techniki prawodawczej” (Dz.U. z 2016 r. poz. 283).

4. Zgodność etatów ze strukturą organizacyjną jednostki kontrolowanej i ich faktyczne wykorzystanie

Struktura graficzna Zakładu zobrazowana została w Załączniku nr 1 do regulaminu organizacyjnego. W ramach przedstawionej struktury wyodrębniono samodzielne stanowiska: dyrektora, zastępcy dyrektora ds. leczenia, radcy prawnego, głównego księgowego, dział administracyjno-organizacyjny oraz komórki organizacyjne wykonujące działalność medyczną: dwie Poradnie Rehabilitacyjne (dla Dorosłych oraz Dzieci i Młodzieży), Ośrodek Rehabilitacji Diennej, dwa Działy/Pracownie/Fizjoterapii (jeden z siedzibą przy ul. Brzeskiej 33 w Elblągu) oraz Zespół rehabilitacji domowej.

Na dzień 31 grudnia 2019 r. stan zatrudnienia wynosił 34 osoby, w przeliczeniu na etaty - 32,43 etaty.

Stan zatrudnienia przedstawiał się następująco:

- 1) personel działalności podstawowej - 25 etatów przy zatrudnieniu 25 osób, w tym jedna osoba przebywała na długotrwałym zwolnieniu lekarskim (starszy fizjoterapeuta), jedna na urlopie bezpłatnym (asystent fizjoterapii), dwie osoby na urlopie macierzyńskim, rodzicielskim i wypoczynkowym (starszy asystent fizjoterapii i starsza rejestratorka medyczna).

W zastępstwie za wyżej wymienionych pracowników zatrudniono dwie osoby na stanowiskach starszy fizjoterapeuta i fizjoterapeuta oraz jedną osobę na stanowisku rejestratorki medycznej (obecnie przebywa na urlopie macierzyńskim).

- 2) pracownicy administracji, techniczni i ekonomiczni - 4,93 etatów przy zatrudnieniu 6 osób:

- 4 osoby zatrudnione w pełnym wymiarze czasu pracy (dyrektor, kierownik działu administracyjno-gospodarczego, starszy referent administracyjny - inspektor BHP, starszy referent administracyjny),
- 2 osoby zatrudnione w niepełnym wymiarze czasu pracy (główny księgowy - 0,8 etatu, radca prawny - 0,13 etatu),

3) pracownicy gospodarczy i obsługi - 2,5 etatu przy zatrudnieniu 3 osób:

- 1 osoba zatrudniona w pełnym wymiarze czasu pracy (robotnik gospodarczy),
- 2 osoby zatrudnione w niepełnym wymiarze czasu pracy (sprzątaczkę - 1,5 etatu).

W 2019 r. w kontrolowanym zakładzie zatrudniono 8 osób na podstawie umów o pracę na czas określony, w tym jedną 1 osobę na czas zastępstwa. 5 osób na stanowiska działalności podstawowej, 1 osobę w zakresie obsługi prawnej (0,13 etatu) oraz 2 osoby na stanowiska gospodarcze i obsługi (1,63 etatu).

[akta kontroli kart 6-10]

5. Kwalifikacje i kompetencje pracowników

W trakcie czynności kontrolnych sprawdzono kwalifikacje dwudziestu pracowników zatrudnionych w Samodzielnym Publicznym Zakładzie Opieki Zdrowotnej Centrum Rehabilitacji w Elblągu: p. Ryszarda Werchowskiego (dyrektora), p. Henryka Kowalskiego (zastępcy dyrektora ds. lecznictwa, kierownika Ośrodka Rehabilitacji Diennej, starszego asystenta lekarza), p. Sylwii Jodełka - Okulus (starszego asystenta fizjoterapii), p. Małgorzaty Orzeszak (starszego fizjoterapeuty), p. Sylwii Buchwald (starszego fizjoterapeuty), p. Małgorzaty Wulczyńskiej (starszego asystenta fizjoterapii), p. Michała Kałuży (młodszy asystenta fizjoterapii), p. Moniki Jakszewicz (starszego asystenta fizjoterapii), p. Jolanty Lempek (rejestratorce medycznej), p. Joanny Korpalskiej (starszego fizjoterapeuty), p. Pameli Ratajczyk (fizjoterapeuty), p. Marcina Bieleckiego (radcy prawnego), p. Anny Sójki (młodszy asystenta fizjoterapii), p. Katarzyny Sienkiewicz (rejestratorce medycznej), p. Ewy Dzierżęckiej-Rybak (głównego księgowego), p. Agaty Moczadło (starszego referenta administracyjnego - inspektora BHP), p. Magdaleny Nikoporowicz (starszego referenta administracyjnego), p. Elżbiety Kokoszko (sprzątaczkę), p. Danuty Bułak (sprzątaczkę) i p. Józefa Nowaka (robotnika gospodarczego).

Na podstawie akt osobowych stwierdzono, że dyrektor posiada kwalifikacje zgodne z postanowieniami art. 46 ustawy z dnia 15 kwietnia 2011 r. o działalności leczniczej (Dz.U. z 2018 r.poz.2190 z późn.zm.). Główny księgowy zakładu spełnia wymogi art. 54 ustawy z dnia 27 sierpnia 2009 r. o finansach publicznych (Dz.U. z 2019 r.poz.869 z późn. zm.). Pozostali wybrani pracownicy posiadali kwalifikacje określone w rozporządzeniu Ministra Zdrowia z dnia 20 lipca 2011 r. w sprawie kwalifikacji wymaganych od pracowników na poszczególnych rodzajach stanowisk (...) oraz w wewnętrznych uregulowaniach zakładu - Zarządzenie nr 1/2016 z dnia 04 maja 2016 r. w sprawie wprowadzenia zmian w Regulaminie wynagradzania pracowników Samodzielnego Publicznego Zakładu Opieki Zdrowotnej Centrum Rehabilitacji w Elblągu z późn. zm.

6. Zgodność ustalenia wysokości wynagrodzeń pracowników z obowiązującymi w jednostce przepisami prawa

Zgodnie z postanowieniami regulaminu wynagradzania pracownikom Centrum Rehabilitacyjnego przysługuje wynagrodzenie zasadnicze, dodatek za wysługę lat, dodatek funkcyjny, dodatek za posiadanie stopnia lub tytułu naukowego, nagroda jubileuszowa, odprawa emerytalno-rentowa i odprawa pośmiertna wg zasad określonych w Kodeksie pracy. Ponadto może być przyznana premia uznaniowa za wzorowe wypełnianie obowiązków, przejawianie inicjatywy w pracy i podnoszenie jej jakości.

Prawidłowość naliczania i wypłacania wynagrodzeń dla wybranych do próby dwudziestu pracowników zakładu (opisanych w pkt 5 Kompetencje i kwalifikacje pracowników) za miesiąc grudzień 2019 r. sprawdzono na podstawie list płac (Poradnia Rehabilitacyjna EG grudzień 2019 r., Poradnia Rehabilitacyjna ul. Brzeska 33 grudzień 2019 r. oraz dwóch list pracowników administracyjnych, technicznych i ekonomicznych oraz gospodarczych i obsługi). Listy płac zostały sporządzone przez głównego księgowego - p. Ewę Dzierżęckiej - Rybak w programie Sage Kadry i Płace 2020 zatwierdzone przez dyrektora SPZOZ Centrum Rehabilitacji p. Ryszarda Werchowskiego oraz główną księgową - p. Ewę Dzierżęcką - Rybak.

Wynagrodzenia za miesiąc grudzień 2019 r. zostały wypłacone w dniu 2.01.2020 r. na rachunki bankowe pracowników (WB nr 1 z dnia 2.01.2020 r.).

Kontrolujący stwierdził, iż wynagrodzenia za miesiąc grudzień 2019 r. zostały wypłacone niezgodnie z terminem określonym w § 37 ust. 1 regulaminu pracy, który został ustalony na 10 - go dnia następnego miesiąca kalendarzowego.

Odnosząc się do poszczególnych składników wynagrodzenia wypłaconych pracownikom stwierdzono, co następuje:

1) wynagrodzenie zasadnicze

Kontroli poddano prawidłowość wypłacanego wynagrodzenia zasadniczego 20 pracowników SPZOZ Centrum Rehabilitacji w Elblągu wymienionych w pkt 5 Kwalifikacje i kompetencje pracowników, zatrudnionych na stanowiskach wskazanych w załączniku nr 2 do Regulaminu wynagradzania pracowników SPZOZ Centrum Rehabilitacji w grupie I - pracownicy działalności podstawowej, grupie II - administracyjnych, technicznych i ekonomicznych, grupie III - gospodarczych i obsługi.

Z kontrolowanych angaży znajdujących się w aktach osobowych pracowników SPZOZ Centrum Rehabilitacji ustalono, iż otrzymali kategorie zaszeregowania stosownie do tabeli kwalifikacji stanowisk pracy pracowników SPZOZ Centrum Rehabilitacji w Elblągu

(załącznik nr 2 do Regulaminu wynagradzania) poza _____ opisano poniżej w poz. 3 - dodatek funkcyjny. Tabela miesięcznych stawek wynagrodzenia zasadniczego w poszczególnych kategoriach zaszeregowania stanowi załącznik nr 1 do regulaminu wynagradzania. Pracownicy zatrudnieni na stanowiskach: robotnik gospodarczy i sprzątaczką zaszeregowani w najniższej pierwszej kategorii, dla których przewidziano maksymalne wynagrodzenie zasadnicze odpowiednio w kwocie 2300 zł, od 1 stycznia 2020 r. po otrzymaniu minimalnego wynagrodzenia za pracę obowiązującego w 2020 r. w wysokości 2600 zł. przekraczają kwotę maksymalnego wynagrodzenia przewidzianą w tabeli miesięcznych stawek wynagrodzenia zasadniczego. Kontrolujące udzieliły instruktazu w przedmiotowym zakresie. Dyrektor poinformował kontrolujące o trwających pracach nad dostosowaniem regulaminu wynagradzania do obecnie obowiązujących przepisów.

Na mocy ustawy z dnia 8 czerwca 2017 r. o sposobie ustalania najniższego wynagrodzenia zasadniczego niektórych pracowników zatrudnionych w podmiotach leczniczych dla pracowników wykonujących zawody medyczne oraz pracowników działalności podstawowej obligatoryjnie przysługują podwyżki wynagrodzenia zasadniczego według zasad określonych ustawą. Zgodnie z treścią art. 7 przywołanej ustawy w brzmieniu obowiązującym do dnia 4 września 2019 r. najniższe wynagrodzenie zasadnicze należało ustalić jako iloczyn współczynnika pracy określonego dla poszczególnych grup zawodowych w załączniku do ustawy i kwoty bazowej w wysokości 3900 zł brutto. Na mocy obowiązującej ustawy oraz treści porozumienia zawartego na podstawie art. 3 ust. 1 pkt 2 wyżej wymienionej ustawy w dniu 30 maja 2019 r. pomiędzy pracodawcą a przedstawicielem pracowników SPZOZ Centrum Rehabilitacji w Elblągu p. Sylwią Jodełką – Okulus, dyrektor dokonał od dnia 1 lipca 2019 r. regulacji wynagrodzeń pracowników działalności podstawowej oraz pracowników administracji.

Od dnia 4 września 2019 r. na mocy ustawy z dnia 19 lipca 2019 r. o zmianie ustawy o sposobie ustalania najniższego wynagrodzenia zasadniczego niektórych pracowników zatrudnionych w podmiotach leczniczych (Dz.U.2019.1565) zaczęła obowiązywać od dnia 1 lipca 2019 r. nowa kwota bazowa na poziomie 4200 zł, która zastąpiła kwotę 3900 zł. Ustawodawca zmienił brzmienie art. 7 ustawy z dnia 8 czerwca 2017 r. o sposobie ustalania najniższego wynagrodzenia zasadniczego niektórych pracowników zatrudnionych w podmiotach leczniczych. Z treści art. 7 ust. 2 wynika, iż *„Od dnia 1 lipca 2019 r. do dnia 30 czerwca 2020 r. najniższe wynagrodzenie zasadnicze ustala się jako iloczyn współczynnika pracy określonego w załączniku do ustawy i kwoty 4200 zł brutto.”* W dniu 2 października 2019 r. mając na względzie zapisy wprowadzone ustawą

zmieniającą dyrektor Centrum zawarł kolejne porozumienie w sprawie podwyższania wynagrodzeń zasadniczych pracowników wykonujących zawody medyczne oraz pracowników działalności podstawowej SPZOZ Centrum Rehabilitacji w Elblągu. Na podstawie przepisów ustawowych oraz porozumienia zawartego z pracownikami dyrektor dokonał kolejnej podwyżki wynagrodzeń zasadniczych od dnia 1 lipca 2019 r. przyjmując kwotę bazową w wysokości 4200 zł.

Biorąc pod uwagę powyższe należy stwierdzić, iż w kontrolowanej jednostce dwukrotnie podwyższono kwotę wynagrodzeń zasadniczych od dnia 1 lipca 2019 r. Zwiększone już, na mocy aneksów do umów o pracę z lipca 2019 r., wynagrodzenie zasadnicze z uwzględnieniem kwoty bazowej w wysokości 3900 zł ponownie zostało podniesione w październiku 2019 r. z uwzględnieniem kwoty bazowej w wysokości 4200 zł.

Na podstawie kontrolowanych akt osobowych oraz list wynagrodzeń kontrolujące stwierdziły, iż podwyżką wynagrodzeń zasadniczych od dnia 1 lipca 2019 r. zostali objęci również pracownicy administracyjni zatrudnieni na stanowiskach starszy referent administracyjny i starszy referent administracyjny - inspektor BHP. Zgodnie z treścią art. 5 ustawy zasady podwyższenia wynagrodzenia osoby zatrudnionej w ramach stosunku pracy w podmiocie leczniczym, niewykonującej zawodu medycznego, winny zostać określone w zarządzeniu bądź porozumieniu. W porozumieniach zawartych odpowiednio w dniu 30 maja 2019 r. i 2 października 2019 r. nie zawarto regulacji dotyczących sposobu podwyższania wynagrodzenia wskazanej grupy pracowników. Dyrektor udzielił wyjaśnienia, iż referent administracyjny/inspektor bhp oraz referent administracyjny są pracownikami wykonującymi pracę pozostającą w związku z udzielaniem świadczeń zdrowotnych (zgodnie z ich zakresami obowiązków) w związku z tym zostały one uwzględnione przy podwyższaniu wynagrodzeń zasadniczych zgodnie z ustawą z dnia 8 czerwca 2017 r. o sposobie ustalania najniższego wynagrodzenia zasadniczego niektórych pracowników zatrudnionych w podmiotach leczniczych. Kontrolujące przyjęły wyjaśnienia p. Ryszarda Werchowskiego - Dyrektora Centrum Rehabilitacji w Elblągu dotyczące sposobu podwyższenia wynagrodzenia zasadniczego pracowników administracji.

Wynagrodzenie dla dyrektora Centrum Rehabilitacji ustalono zgodnie z ustawą z dnia 3 marca 2000 r. o wynagradzaniu osób kierujących niektórymi podmiotami prawnymi (Dz.U. z 2019 r. poz. 2136), dla pozostałych pracowników zakładu - wynagrodzenie zasadnicze ustalano i wypłacono z zachowaniem postanowień ustawy z dnia 10 października 2002 r. o minimalnym wynagrodzeniu za pracę (Dz.U. z 2018 r. poz.2177 z późn zm.) oraz aktami wykonawczymi do przywołanej ustawy.

Stwierdzono, że dodatki funkcyjne dla wybranych pracowników przyznawane były zgodnie z postanowieniami regulaminu, oprócz

W przypadku p w okresie poddanym kontroli tj. od 1.01.2019 r. do 31.01.2020 r. przyznawano miesięcznie dodatek funkcyjny w zawyżonych wysokościach.

Pan zatrudniony był na podstawie dwóch umów o pracę: od dnia 1.01.2019 r. w wymiarze 0,9 etatu, na stanowisku kierownika

na czas określony od dnia 1.08.2019 r. do dnia 31.07.2024 r., w wymiarze 0,1 etatu na

Z tytułu pełnionych funkcji przyznano pracownikowi dodatki funkcyjne ustalone w wysokości procentowej od ustalonego

wynagrodzenia zasadniczego dla poszczególnych stanowisk (kierownika

- 10 % wynagrodzenia zasadniczego,

dla - 30 % wynagrodzenia zasadniczego).

Na podstawie list płac (nr: 04/01/2019, 4/02/2019, 1/03/2019, 4/04/2019, 4/05/2019, 4/06/2019, 4/07/2019, 4/08/2019, 4/09/2019, 4/10/2019, wyrównanie wynagrodzeń październik 2019, listy płac podsumowanie listopad 2019, listy płac Poradnia Rehabilitacyjna EG grudzień 2019, listy płac 4/01/2020) w okresie poddanym kontroli kontrolujący stwierdził, iż pracownikowi wypłacano wynagrodzenie (w jednej pozycji na liście płac) stanowiące sumę poszczególnych składników, wynikających z dwóch wyżej wymienionych umów o pracę. W przypadku dodatku funkcyjnego stwierdzono, iż w poszczególnych miesiącach kontrolowanego okresu wystąpiły różnice pomiędzy kwotą dodatku funkcyjnego wynikającego z listy płac, a kwotami dodatku funkcyjnego przyznanego na podstawie umów o pracę.

W związku z ustalonymi nieprawidłowościami kontrolujące zwróciły się do dyrektora o wyjaśnienia w przedmiotowym zakresie. Ze złożonego wyjaśnienia wynikało, iż niezgodności powstały wskutek błędu księgowego. Do programu Sage Kadry i Płace 2020 wpisano nieprawidłową kwotę procentu dodatku funkcyjnego ustaloną dla obu wyżej wymienionych umów. Dyrektor oraz główna księgowa kontrolowanej jednostki w złożonym wyjaśnieniu zobowiązali się do dokonania korekt nieprawidłowo wypłaconego dodatku funkcyjnego dla za okres od stycznia 2019 r. do stycznia 2020 r. Kontrolujące przyjęły wyjaśnienie dyrektora i głównej księgowej, które zostało złożone do akt kontroli.

Ponadto kontrolujące stwierdziły, iż na podstawie umowy o pracę zawartej z od dnia 1.01.2012 r. na czas nieokreślony strony ustaliły rodzaj umówionej pracy na stanowisku kierownika

lekarza w łącznym wymiarze 0,9 etatu. Dla wyżej określonego stanowiska ustalono wynagrodzenie zasadnicze wg XI kategorii zaszeregowania w wysokości 4.019,08 zł, dodatek za wysługę lat - 20% wynagrodzenia zasadniczego, dodatek funkcyjny - 10 % wynagrodzenia zasadniczego oraz premię uznaniową.

W ocenie kontrolujących, w zawartej z pracownikiem umowie nieprawidłowo określono stanowisko pracy łącząc sprawowaną funkcję - kierownika ~~...~~ lekarza - pracownika wykonującego zawód medyczny, które jak wynika z rozporządzenia w sprawie kwalifikacji wymaganych od pracowników na poszczególnych rodzajach stanowisk pracy w podmiotach leczniczych niebędących przedsiębiorcami oraz obowiązującego w jednostce regulaminu wynagradzania są odrębnymi stanowiskami, wynagradzanymi na podstawie odrębnych grup zaszeregowania (kierownik Ośrodka Rehabilitacji Diennej - wg XI, starszy asystent lekarz wg X).

Ponadto stwierdzono, iż niezasadnie wypłacano również dodatek funkcyjny za czynności wynikające z pełnienia obowiązków starszego asystenta lekarza, za które ten dodatek nie przysługuje i w związku z postanowieniami załącznika nr 3 do regulaminu wynagradzania nie było przesłanek do jego przyznania.

[akta kontroli kart 13-32]

4) dodatek za posiadanie stopnia lub tytułu naukowego

Pracownikom posiadającym stopień naukowy doktora, doktora habilitowanego lub tytuł naukowy profesora przysługuje dodatek funkcyjny ustalony w relacji procentowej do wynagrodzenia zasadniczego, odpowiednio do wyżej wymienionych stopni (tytułu): do 20 % - jednak nie mniej niż 65,00 zł, do 30 % - jednak nie mniej niż 125,00 zł, do 50% - jednak nie mniej niż 185,00 zł.

W kontrolowanej jednostce w roku 2019 i na bieżąco dodatku za posiadanie stopnia lub tytułu naukowego nie wypłacano.

5) premie uznaniowe

Postanowienia § 4 ust. 3 regulaminu przewidują przyznanie pracownikom premii uznaniowej - świadczenia równoznacznego z nagrodą (opisano powyżej).

Zgodnie z zapisami regulaminu wynagradzania o przyznaniu premii decyduje dyrektor po uwzględnieniu kondycji finansowej zakładu. Premia może być przyznana pracownikom, którzy przyczyniają się szczególnie do wykonywania zadań zakładu, poprzez wzorowe wypełnianie obowiązków, przejawianie inicjatywy i podnoszenie jakości pracy. W kontrolowanym okresie (2019 r.) w zakładzie wypłacono dwukrotnie premie uznaniowe

w ogólnej wysokości 26.540,85 zł brutto. W miesiącu lipcu - w wysokości 11.696,95 zł brutto oraz w miesiącu grudniu - w wysokości 14.843,90 zł brutto.

Decyzje płacowe o przyznaniu premii uznaniowych, podpisane przez dyrektora zakładu, zostały umieszczone w aktach osobowych nagrodzonych pracowników. Premie uznaniowe zostały wypłacone zgodnie z obowiązującym w jednostce regulaminem wynagradzania.

6) nagroda jubileuszowa

W 2019 roku w kontrolowanej jednostce wypłacono nagrodę jubileuszową dla jednego pracownika zatrudnionego na stanowisku .

Pracownikowi wypłacono nagrodę jubileuszową za 30 lat pracy w wysokości 150 % miesięcznego wynagrodzenia, na podstawie listy płac z dnia 24.09.2019 r. w wysokości 3.483,27 zł (WB nr 147 z dnia 25.09.2019 r.).

Stwierdzono, iż wysokość wypłaconego świadczenia ustalono zgodnie z obowiązującym regulaminem wynagradzania, a w konsekwencji rozporządzeniem Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 8 stycznia 1997 r. w sprawie w sprawie szczegółowych zasad udzielania urlopu wypoczynkowego, ustalania i wypłacania wynagrodzenia za czas urlopu oraz ekwiwalentu pieniężnego za urlop (Dz.U. z 1997.2.14 z późn. zm.).

Natomiast wypłaty nagrody jubileuszowej dokonano niezgodnie z postanowieniami regulaminu wynagradzania. Pracownik nabył prawo do tej nagrody w dniu 29.07.2019 r. natomiast wypłaty dokonano w dniu 25.09.2019 r. Zgodnie z dyspozycją § 4 ust. 6 pkt 6 regulaminu wynagradzania wypłata nagrody jubileuszowej powinna nastąpić niezwłocznie po nabyciu przez pracownika prawa do tej nagrody.

Za nieprawidłowy termin wypłaty nagrody jubileuszowej odpowiedzialny był dyrektor zakładu p. Ryszard Werchowski.

Udzielono dyrektorowi instruktażu w przedmiotowym zakresie i zobowiązano do przestrzegania obowiązujących terminów wypłaty świadczeń należnych pracownikom.

7) ekwiwalent za urlop wypoczynkowy

Pracownik zatrudniony na $\frac{3}{4}$ etatu na stanowisku sprzątaczkii na okres próbny od 4.02.2019 r. do 30.04.2019 r. otrzymała na podstawie art. 171 § 1 Kodeksu pracy ekwiwalent za niewykorzystany urlop wypoczynkowy. Pracownik otrzymał ekwiwalent za 40 godzin niewykorzystanego urlopu wypoczynkowego w dniu upływu terminu rozwiązania umowy tj. 30 kwietnia 2019 r. Wysokość wypłaconego ekwiwalentu ustalono prawidłowo przyjmując do podstawy naliczenia składniki wynagrodzenia tj. wynagrodzenie zasadnicze i 20 % dodatek za wysługę lat. Należny ekwiwalent w wysokości 645,30 zł. wypłacono w dniu 30 kwietnia 2019 r. przelewem na wskazane

przez pracownika konto bankowe (Lp. nr 5/04/2019 z dnia 30 kwietnia 2019 r.) Kwotę wypłaty ustalono zgodnie z obowiązującymi przepisami rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 8 stycznia 1997 r. w sprawie szczegółowych zasad udzielania urlopu wypoczynkowego, ustalania i wypłacania wynagrodzenia za czas urlopu oraz ekwiwalentu pieniężnego za urlop.

8) odprawy

W kontrolowanym okresie roku 2019 i na bieżąco w zakładzie nie wypłacano pracownikom odpraw emerytalno-rentowych, pośmiertnych.

Informacji i wyjaśnień w trakcie kontroli udzielali: dyrektor Centrum Rehabilitacji - p. Ryszard Werchowski, kierownik działu administracyjno-organizacyjnego - p. Justyna Bożejewicz, główny księgowy - p. Ewa Dzierżęcka-Rybak.

[akta kontroli kart 33-34]

Fakt przeprowadzenia kontroli potwierdzono wpisem do książki kontroli zakładu pod nr 27.

Do projektu wystąpienia pokontrolnego nie zgłoszono zastrzeżeń ani nie wniesiono sprostowań błędów pisarskich lub innych omyłek.

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

Wystąpienie pokontrolne sporządzono w dwóch jednobrzmiących egzemplarzach, z których jeden przekazuje się Samodzielnemu Publicznemu Zakładowi Opieki Zdrowotnej Centrum Rehabilitacji w Elblągu.

Pouczenie:

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

Data i podpis podmiotu uprawnionego do kontroli:

03 KWI. 2020

PREZYDENT MIASTA

Witold Wróblewski

PW 16789/2020
03.04.2020 r.

PWP 2344/2020

30.03.2020 r. DYREKTOR DEPARTAMENTU
INSPEKTOR

Joanna Zakrzewska

Joanna Belz