



Gorzów Wlkp., dnia 14.11.2022 r.

pieczęć LPWIS w Gorzowie Wlkp.

KD.1611.4.2021

Znak sprawy:

WYSTĄPIENIE POKONTROLNE Z KONTROLI KOMPLEKSOWEJ

W POWIATOWEJ STACJI SANITARNO – EPIDEMIOLOGICZNEJ W ŚWIEBODZINIE

1. Adres jednostki kontrolowanej: 66-200 Świebodzin, ul. 30 Stycznia 5

2. Data rozpoczęcia kontroli: 06.12.2021 r.

Data zakończenia kontroli: 31.05.2022 r.

3. Kontrolowane komórki organizacyjne PSSE: Stanowisko Pracy ds. Kadr

4.1. Imię, nazwisko i stanowisko służbowe osoby/ osób przeprowadzających kontrolę zgodnie z upoważnieniem LPWIS – upoważnienie nr KD.222.7.3.2022 z dnia 04.04.2022 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 Świebodzinie:

- Arleta Miśkiewicz – Państwowy Powiatowy Inspektor Sanitarny w Świebodzinie (wobec długotrwałej nieobecności [REDACTED] – specjalisty ds. administracyjnych i kadr, przy braku powierzenia ww. zadań innemu pracownikowi)

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: Kontrola swoim zakresem objęła obszary działania sekcji (komórki organizacyjnej) Kadr PSSE w Świebodzinie, w szczególności dotyczyła dokumentacji w sprawach związanych ze stosunkiem pracy pracowników PSSE w Świebodzinie, dokumentacji będącej podstawą wypłat z funduszu płac oraz dokonywania wypłat z funduszu świadczeń socjalnych w okresie od 01.01.2019 r. do dnia zakończenia kontroli. Zakres czasowy kontroli obejmował działalność PSSE od 1 stycznia 2019 r. do dnia kontroli.

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

- w zakresie dokumentacji pracownika przyjętego do pracy – pozytywnie pomimo stwierdzonego uchybienia oraz nieprawidłowości,
- w zakresie dokumentacji przyznania i wypłacenia pracownikowi nagrody jubileuszowej wraz z ustaleniem wysokości – negatywnie,
- w zakresie dokumentacji udzielanego urlopu macierzyńskiego i rodzicielskiego – pozytywnie,
- w zakresie dokumentacji udzielonego urlopu wychowawczego – pozytywnie,
- w zakresie dokumentacji będącej podstawą sporządzenia pracowniczego świadectwa pracy w związku z przejściem pracownika na emeryturę – negatywnie,
- w zakresie dokumentacji pracy zdalnej – odstąpiono od oceny – według oświadczenia kontrolowanego, w PSSE nie realizowano pracy zdalnej,
- w zakresie kwalifikacji pracowników – pozytywnie,
- w zakresie ewidencjonowania czasu pracy – negatywne.

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

W pierwszej kolejności wskazać należy, iż przedmiotowa kontrola kompleksowa pierwotnie zaplanowana została na okres pomiędzy 6.12.2021 r. a 31.01.2022 r. Z uwagi na trwający stan epidemii i zwiększoną liczbę zakażeń wirusem SARS-CoV-2 w ww. okresie, kontrola została przełożona, o czym poinformowano kontrolowanego pismem z dnia 3.12.2021 r. O wznowieniu kontroli, kontrolowany poinformowany został pismem z dnia 01.04.2022 r. Czynności kontrolne w siedzibie PSSE w Świebodzinie realizowane przez upoważnionych pracowników Oddziału Kadr i Szkoleń WSSE w Gorzowie Wlkp. realizowane były natomiast w dniach 18.05.2022 r. oraz 26.05.2022 r. Dokumentacja podlegająca kontroli pozyskiwana była również z jednostki kontrolowanej w formie zdalnej – z wykorzystaniem poczty elektronicznej.

Sprawy kadrowe będące przedmiotem kontroli w okresie objętym kontrolą prowadzone były przez:

[REDACTED] od 01.01.2019 r. do nadal.

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

1) Dokumentacja pracownika przyjętego do pracy na przykładzie [REDACTED] zatrudnionej na stanowisku młodszego asystenta w Oddziale Nadzoru Sanitarnego od dnia 12.07.2021 r. do 11.10.2021 r. oraz od 12.10.2021 r. do 11.10.2022 r. na czas określony.

Umowa o pracę zawarta w dniu 12.07.2021 r. została sporządzona z uwzględnieniem formy i treści określonej w art. 29 § 1 Kodeksu pracy tj. wskazuje strony umowy, rodzaj umowy, datę jej zawarcia oraz warunki pracy i płacy. W analizowanej umowie zawarto dodatkowo numer PESEL osoby zatrudnianej.

Kontrolujący zaleca, aby w umowach zawieranych po raz pierwszy nie zawierano numeru PESEL, ponieważ art. 22¹ Kodeksu pracy różnicuje kategorie danych, które mogą pobierane być od kandydata na pracownika oraz od pracownika (już po zatrudnieniu).

Pracodawca może żądać od osoby ubiegającej się o zatrudnienie podania danych osobowych obejmujących: imię (imiona) i nazwisko, datę urodzenia, dane kontaktowe wskazane przez taką osobę, wykształcenie, kwalifikacje zawodowe, przebieg dotychczasowego zatrudnienia.

Dopiero od pracownika natomiast, pracodawca może żądać podania dodatkowo danych osobowych obejmujących między innymi numer PESEL.

W związku z powyższym pracodawca może żądać od osoby ubiegającej się o zatrudnienie, podania tylko tych danych osobowych, które są wyraźnie przewidziane w art. 22¹ § 1 Kodeksu pracy, a dopiero po zatrudnieniu tj. po zawarciu umowy pobrać od pracownika dodatkowe dane określone w art. 22¹ § 3 – w tym m.in. numer PESEL.

Z ww. względów formalnych, w przypadku umów zawieranych po raz pierwszy, zdaniem kontrolującego nie powinien wskazywany być numer PESEL osoby zatrudnianej – do czasu zawarcia umowy bowiem, pracodawca nie może, zgodnie z art. 22¹ pobrać tych danych od osoby ubiegającej się o zatrudnienie.

Zawarte w umowie informacje o wynagrodzeniu za pracę wykonywaną w pełnym wymiarze czasu pracy, ustalono zgodnie z obowiązującym (na dzień sporządzania umowy) załącznikiem nr 3 i nr 1 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 (Dz.U. 2020 poz. 4 ze zm.).

Informacja o warunkach zatrudnienia z dnia 12.07.2021 r. wydana na podstawie art. 29 § 3 Kodeksu pracy wymaga uzupełnienia. W piśmie brak jest zapisu informującego o układzie zbiorowym pracy, którym pracownik jest objęty. Podkreślić należy, że obowiązek zawarcia przedmiotowej informacji wynika bezpośrednio z art. 29 § 3 pkt 5 Kodeksu pracy.

Powyższe traktować należy jako uchybienie.

Podczas kontroli przeanalizowano następnie decyzje przyznające pracownikowi dodatek stażowy za wysługę lat.

Pierwszą przyjętą do analizy decyzją była decyzja przyznająca dodatek stażowy, sporządzona w dniu 12.07.2021 r. na podstawie Ponadzakładowego Układu Zbiorowego Pracy dla Pracowników Zatrudnionych w Stacjach Sanitarno - Epidemiologicznych z dnia 28 sierpnia 2007 r. oraz § 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.). Wysokość dodatku stażowego przyznanego tą decyzją wyniosła 10% i zdaniem kontrolującego wyliczona została nieprawidłowo.

Wskazać należy, że w analizowanym przypadku staż pracy ustalono na podstawie świadectwa pracy obejmującego okres zatrudnienia od dnia 05.01.2009 r. do dnia 30.11.2017 r. tj. 8 lat, 10 m-cy, 26 dni oraz ustalonego na podstawie CEiDG okresu prowadzenia przez ww. pracownika działalności gospodarczej tj. od 14.01.2014 r. do 28.06.2019 r., z którego 1 rok 6 m-cy 28 dni zostało wliczane do pracowniczego stażu pracy.

Zgodnie z § 4 ust. 1 ww. rozporządzenia z dnia 17 lipca 2014 r., do okresu pracy uprawniającego do dodatku za wieloletnią pracę wlicza się wszystkie poprzednie zakończone okresy zatrudnienia. Pracownikiem, a zatem osobą zatrudnioną jest zgodnie z art. 2 Kodeksu Pracy osoba świadcząca pracę na podstawie umowy o pracę, powołania, wyboru, mianowania lub spółdzielczej umowy o pracę. Jak wskazuje się w doktrynie, wyliczenie w art. 2 K.p. aktów kreujących stosunek pracy ma charakter enumeratywny, a zatem nie może być rozszerzane na inne podstawy. Do stażu pracy nie zalicza się więc zatrudniania na innej podstawie niż wskazane w przytoczonym art. 2 K.p. Oznacza to, że w świetle przytoczonych przepisów do okresu pracy uprawniającego do dodatku za wieloletnią pracę nie można zaliczyć okresu prowadzenia działalności gospodarczej, podobnie zresztą jak np. stosunków zobowiązaniowych wynikających z umowy cywilnoprawnej (zlecenia, o dzieło).

Powyższe traktować należy jako nieprawidłowość.

Podczas kontroli przeanalizowano również decyzję dotyczącą dodatku stażowego z dnia 07.01.2022 r. Zawiera ona błędnie wskazaną wysokość dodatku stażowego co wynika z nieprawidłowo wyliczonego stażu. Zaznaczyć należy, iż w ww. decyzji niewłaściwie wskazano dzień przyznania tego dodatku tj. 16.01.2022 r., ponieważ zgodnie z § 4 ust. 4 pkt 1 rozporządzenia z dnia 17 lipca 2014 r. dodatek za wieloletnią pracę jest wypłacany w terminie wypłaty wynagrodzenia 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. Zgodnie z cytowanym powyżej przepisem dodatek stażowy ww. pracownicy powinien zostać przyznany z dniem 01.02.2022 r. i wypłacony w terminie wypłaty wynagrodzenia za ten miesiąc.

Powyższe traktować należy jako nieprawidłowość.

Decyzja z dnia 12.07.2021 r. przyznająca dodatek specjalny za czynności kontrolne i jego wysokość sporządzona prawidłowo. 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. Opieczętownienie ww. dokumentu pieczęcią Dyrektora postrzegać należy jako uchybienie. W pozostałym zakresie dokument bez uwag.

Ma marginesie zaznaczyć należy, iż opisywane dokumenty zawierają nieaktualne publikatory wskazywanych podstaw prawnych.

2) Dokumentacja przyznania i wypłacenia pracownikowi nagrody jubileuszowej wraz z ustaleniem wysokości – na przykładzie dokumentacji [REDAKTOWANE]

Przedłożono kserokopię pisma KD.2150.1.2022 z dnia 14 marca 2022 r., którym przyznano ww. nagrodę jubileuszową za 20 lat pracy w wysokości 100% miesięcznego wynagrodzenia. Jako podstawę prawną ww. dokumentu wskazano art. 88 ust. 9 ustawy z dnia 15 kwietnia 2011 r. o działalności leczniczej (Dz. U. z 2022 r. poz. 633 ze zm.) oraz § 24 Ponadzakładowego Układu Zbiorowego Pracy dla Pracowników Zatrudnionych w Stacjach Sanitarno-Epidemiologicznych z dnia 28 sierpnia 2007 r. W ocenie

kontrolujących jako podstawę prawną, zamiast art. 88 ust. 9 ustawy o działalności leczniczej, należałoby przywołać § 9 ust. 2-8 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. 2020 poz. 4 ze zm.). Wskazany przepis rangi ustawowej jest bowiem wyłącznie przepisem kompetencyjnym, stanowiącym, iż minister właściwy do spraw zdrowia w porozumieniu z ministrem właściwym do spraw pracy określi, w drodze rozporządzenia, warunki wynagradzania za pracę pracowników podmiotu leczniczego działającego w formie jednostki budżetowej. Ponadto po przeanalizowaniu zaliczonych okresów zatrudnienia (tj. świadectwa pracy obejmujące okresy zatrudnienia: 03.09.2001 r. - 28.02.2002 r., 04.03.2002 r. - 15.07.2002 r., 16.07.2002 r. - 31.08.2004 r., 01.03.2005 r. - 31.05.2007 r., 01.06.2007 r. - 27.10.2007 r.) oraz okresu zatrudnienia w PSSE od dnia 25.07.2007 r. (oświadczono, iż pracownik w okresie zatrudnienia nie korzystał z urlopu bezpłatnego) ustalono, iż nagroda jubileuszowa powinna zostać przyznana z dniem 7 marca 2022 r., a nie jak wynika z pisma z dniem 31 marca 2022 r. Zgodnie z § 9 ust. 6 rozporządzenia Ministra Zdrowia z dnia 17 lipca 2014 r. w sprawie warunków wynagradzania za pracę pracowników podmiotów leczniczych działających w formie jednostki budżetowej wypłata nagrody jubileuszowej powinna nastąpić niezwłocznie po nabyciu przez pracownika prawa do tej nagrody. Powyższe traktować należy jako nieprawidłowość.

3) Dokumentacja udzielanego urlopu macierzyńskiego i rodzicielskiego – na przykładzie dokumentacji

Urlopów udzielono na podstawie wniosku pracownika o urlop macierzyński i rodzicielski z dnia 14 września 2020 r. oraz aktu urodzenia dziecka i zaświadczenia lekarskiego dostarczonego przez pracownicę. Wniosek zgodny z wymogami określonymi w § 2 Rozporządzenia Ministra Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej z dnia 8 grudnia 2015 r. w sprawie wniosków dotyczących uprawnień pracowników związanych z rodzicielstwem oraz dokumentów dołączanych do takich wniosków (Dz.U. z 2015 r. poz. 2243).

W piśmie KD.39.1.2020 z dnia 16 września 2020 r. poinformowano pracownika o udzieleniu urlopu macierzyńskiego w wymiarze 20 tygodni (zgodnie z art. 180 § 1 Kodeksu Pracy) oraz urlopu rodzicielskiego w wymiarze 32 tygodni (zgodnie z art. 1821a § 1 Kodeksu Pracy) na dziecko urodzone w dniu 2 września 2020 r.

Kontrolujący zaleca w tym miejscu, aby informować pracownika również o wysokości procentowej podstawy wymiaru zasiłku oraz wskazywać podstawę prawną określającą procent podstawy wymiaru zasiłku, tj. art. 31 ust. 3 ustawy z dnia 25 czerwca 1999 r. o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa (Dz.U. z 2020 r. poz. 870 ze zm.).

4) Dokumentacja udzielonego pracownikowi urlopu wychowawczego - na przykładzie dokumentacji

Urlopu udzielono na podstawie wniosku pracownika o urlop wychowawczy z dnia 11 października 2021 r. Wniosek zgodny z wymogami określonymi w § 23 Rozporządzenia Ministra Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej z dnia 8 grudnia 2015 r. w sprawie wniosków dotyczących uprawnień pracowników

związanych z rodzicielstwem oraz dokumentów dołączanych do takich wniosków (Dz.U. z 2015 r. poz. 2243). W piśmie KD.61.3.2021 z dnia 13 października 2021 r. poinformowano pracownika o udzieleniu, na podstawie art. 180 Kodeksu Pracy, urlopu wychowawczego w okresie od dnia 17.11.2021 r. do dnia 31.08.2022 r. zgodnie z wnioskiem pracownika. Bez uwag.

5) Dokumentacja będąca podstawą sporządzenia pracowniczego świadectwa pracy w związku z przejściem pracownika na emeryturę – na przykładzie dokumentów Pana Mirosława Rozalskiego zatrudnionego w Powiatowej Stacji Sanitarno – Epidemiologicznej w Świebodzinie w okresie od dnia 01 sierpnia 1995 r. do 15 listopada 2021 r.

Ww. pracownik w dniu 11.10.2021 r. złożył podanie o rozwiązanie umowy o pracę z dniem 15.11.2021 r. w związku z przejściem na emeryturę.

W świadectwie pracy z dnia 15 listopada 2021 r. zawarto niezbędne informacje do ustalenia uprawnień ze stosunku pracy i uprawnień z ubezpieczeń społecznych określone 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).

W ust. 1 świadectwa pracy niewłaściwym jest wskazanie imion rodziców, 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. 5 pkt 1 analizowanego świadectwa pracy brak informacji o wypłaconym ekwiwalencie pieniężnym za 20 dni urlopu przysługującego w 2021 r.

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 wyłącznie liczbę dni i godzin urlopu wypoczynkowego przysługującego pracownikowi w roku kalendarzowym, w którym ustaje stosunek pracy, wykorzystanego w naturze lub za które przysługuje ekwiwalent pieniężny.

W analizowanym świadectwie pracy, informacja o wypłaconym ekwiwalencie urlopowym została umieszczona w niewłaściwym miejscu, tj. w ust. 7 świadectwa, w którym pracodawca winien zamieścić informacje uzupełniające.

W przywołanym wyżej sposobie wypełniania świadectwa pracy określono, iż w pozycji „Informacje uzupełniające” pracodawca zamieszcza informację:

1) o należnościach ze stosunku pracy uznanych przez niego i niewypłaconych pracownikowi do dnia ustania stosunku pracy z powodu braku środków finansowych;

2) na żądanie pracownika:

a) o wysokości i składnikach wynagrodzenia,

b) o uzyskanych kwalifikacjach,

c) o prawomocnym orzeczeniu sądu pracy o przywróceniu pracownika do pracy lub przyznaniu mu odszkodowania, gdy zachodzi przypadek określony w § 7 ust. 3 rozporządzenia Ministra Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej z dnia 30 grudnia 2016 r. w sprawie świadectwa pracy, przy czym pracodawca, uzupełniając treść świadectwa pracy o tę informację, podpisuje ją i opatruje datą.

W ust. 5 pkt 8 analizowanego świadectwa pracy należało wskazać „liczbę dni, za które pracownik otrzymał wynagrodzenie, zgodnie z art. 92 Kodeksu pracy, w roku kalendarzowym, w którym ustal stosunek pracy” (czyli jak wynika z wykazanych w świadectwie okresów nieskładkowych - 3 dni), tymczasem wskazano tam okresy nieskładkowe, przypadające w okresie zatrudnienia określonym w ust. 1 świadectwa pracy tj. od 01.08.1995 r. do 15.11.2021 r. Kontrolujący podkreślają, że ww. dane dotyczące okresów nieskładkowych należało natomiast wykazać w ust. 5 pkt 13 analizowanego świadectwa pracy. Powyższe uwagi należy traktować jako uchybienia.

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.

W Informacji o przechowywaniu dokumentacji pracowniczej z dnia 15.11.2021 r. błędnie wskazano 10-letni okres przechowywania dokumentacji.

Należy podkreślić, iż zgodnie z art. 7 ust. 2 ustawy z dnia 10 stycznia 2018 r. o zmianie niektórych ustaw w związku ze skróceniem okresu przechowywania akt pracowniczych oraz ich elektroniczną (Dz.U. z 2018 r. poz. 357) okres przechowywania dokumentacji w sprawach związanych ze stosunkiem pracy oraz akt osobowych pracownika i byłego pracownika dotyczących stosunków pracy nawiązanych przed dniem wejścia w życie ustawy (przed 01.01.2019 r.) ustala się na podstawie przepisów obowiązujących przed dniem wejścia w życie tej ustawy.

Do końca 2018 roku Kodeks pracy nie określał terminów dotyczących przechowywania dokumentacji pracowniczej. Okresy te wywodzą się z ustawy z dnia 14 lipca 1983 roku o narodowym zasobie archiwalnym i archiwach (t.j. Dz.U. z 2020 r. poz. 164 ze zm.) oraz przepisów wykonawczych do tej ustawy lub okresów przedawnienia roszczeń wynikających ze stosunku pracy. W przypadku akt osobowych, okres ich przechowywania wynosił 50 lat (patrz symbol klasyfikacyjny 220 w załącznik nr 5 do rozporządzenia Prezesa Rady Ministrów z dnia 18 stycznia 2011 r. w sprawie instrukcji kancelaryjnej, jednolitych rzeczowych wykazów akt oraz instrukcji w sprawie organizacji i zakresu działania archiwów zakładowych (Dz.U. z 2011 r. nr 14 poz. 67 ze zm.)).

W przedmiotowej sprawie stosunek pracy nawiązany został przed dniem 1 stycznia 2019 r., a zatem w tym przypadku stosuje się dotychczasowy, 50-letni okres przechowywania akt osobowych.

Wskazać zatem należy po pierwsze, że zgodnie z przytoczonym wyżej art. 7 ust. 2 ustawy z dnia 10 stycznia 2018 r. o zmianie niektórych ustaw w związku ze skróceniem okresu przechowywania akt pracowniczych oraz ich elektroniczną nie było podstaw do przekazania pracownikowi informacji, o której mowa w art. 94⁶ kodeksu pracy, po drugie nie ma podstaw do zastosowania 10-letniego okresu przechowywania dokumentacji, który właściwy jest do umów zawartych po dniu 1 stycznia 2019 r. Powyższe traktować należy jako nieprawidłowość.

W trakcie kontroli przeanalizowano również dokumentację ww. pracownika pod kątem zawarcia nowego stosunku pracy. [REDAKTION] zatrudniony był na stanowisku młodszego asystenta w Oddziale Nadzoru Sanitarnego od dnia 17.11.2021 r. do 28.02.2022 r. oraz od 01.03.2022 r. do 30.06.2022 r. na czas określony. Przedłożone do kontroli umowy o pracę zawarte z pracownikiem oraz informacja o warunkach zatrudnienia z 17.11.2021 r. zawierają błędy opisane w ustępie 7.1 pkt 1, tj. umowa o pracę zawiera numer PESEL, a w informacji o warunkach zatrudnienia brak jest zapisu informującego pracownika o objęciu go Ponadzakładowym Układem Zbiorowym Pracy.

Decyzja przyznająca dodatek specjalny za czynności kontrolne i jego wysokość sporządzona w dniu 17.11.2021 r. oraz decyzja przyznająca dodatek stażowy z dnia 17.11.2021 r. Bez uwag.

- 6) Dokumentacja pracy zdalnej** – Według oświadczenia PPIS w Świebodzinie procedura pracy zdalnej nie została wprowadzona, zaś pracownicy, w kontrolowanym okresie nie realizowali swoich zadań w tym trybie.

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 distingente – 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 organ kontrolujący dostrzega, że wprowadzone ww. ustawą rozwiązania nie nakładają na pracodawcę obowiązku wprowadzenia wewnętrznych regulacji, w których doszczegółowione byłyby zasady wykonywania pracy zdalnej, tut. organ zaleca wprowadzenie w PSSE w Świebodzinie Regulaminu Pracy Zdalnej oraz prowadzenie rejestru osób, które wykonują pracę zdalnie. Podkreślić należy, że na terenie RP w dalszym ciągu obowiązuje stan zagrożenia epidemicznego, dlatego niewykluczone jest stosowanie w PSSE w Świebodzinie mechanizmów pracy zdalnej, w razie zaistnienia takiej konieczności. Wprowadzenie stosownych regulacji wewnętrznych, w ocenie LPWIS pozwoli na zwiększenie kontroli nad wykonywaniem przez pracowników pracy w formie pracy zdalnej oraz unifikację zasad jej wykonywania w PSSE. W przypadku powierzenia przez pracodawcę sprzętu do wykonywania pracy zdalnej (mienie publiczne), wprowadzanie wewnętrznych zapisów regulujących kwestię odpowiedzialności za powierzone pracownikowi mienie, należy rozpatrywać wręcz jako niezbędne. Pisemne określenie obowiązków pracownika i pracodawcy w razie polecenia pracy zdalnej również należy postrzegać jako pożądane.

- 7) Na potrzeby kontroli – na żądanie kontrolujących sporządzono wykaz pracowników zatrudnionych w PSSE w Świebodzinie zawierający informacje o: stanowiskach, wymiarze etatu, wykształceniu, stażu pracy, rodzaju umowy o pracę, kategorii zaszeregowania oraz wynagrodzeniu.

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 2020 r. poz. 4 ze zm.) oraz 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.

W powyższym wykazie, w wierszu nr 20, XII kategoria zaszeregowania wskazana dla pracownika zatrudnionego na stanowisku [REDAKTURA] jest niezgodna z załącznikiem nr 3 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.), zgodnie z którym stanowisko technika przypisane jest do XI kategorii zaszeregowania. Powyższe traktować należy jako nieprawidłowość

W wierszu nr 26 wykazu pracowników wskazano wynagrodzenie zasadnicze pracownika zatrudnionego na stanowisku [REDAKTOWANE], które określone zostało niezgodnie z § 2 ust. 1 Zarządzenia 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. Wynagrodzenie zasadnicze osoby zatrudnionej na stanowisku wymagającym wykształcenia zawodowego i podstawowego powinno być wyliczone współczynnikiem pracy w wysokości 0,59, a nie 0,73. W związku z powyższym przeanalizowano angaże zmieniające ww. pracownika za rok 2020 i 2021.

W angażu zmieniającym z 17.09.2020 r. jako jedną z podstaw prawnych wskazano nieobowiązujące na dzień sporządzania dokumentu Zarządzenie Wojewody Lubuskiego z dnia 18 października 2019 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, które utraciło moc z dniem wejścia w życie wydanego w tej samej sprawie Zarządzenia Wojewody Lubuskiego z dnia 15 czerwca 2020 r. Powyższe traktować należy jako uchybienie.

Przechodząc dalej wskazać jednak należy, iż zgodnie z analizowanym angażem zmieniającym pracownikowi przyznano z dniem 1 lipca 2020 r. wynagrodzenie zasadnicze w wysokości [REDAKTOWANE] zł.

Zaznaczyć należy, iż zgodnie 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), kwalifikacjami wymaganymi na stanowisko kierowcy jest wykształcenie podstawowe, posiadanie prawa jazdy kat. B oraz co najmniej 6 miesięczny staż pracy.

Analiza obowiązującego w dniu wydania ww. angażu Zarządzenia Wojewody Lubuskiego z dnia 15 czerwca 2020 r., które co istotne wydane zostało na podstawie ustawy z dnia 8 czerwca 2017 r. o sposobie ustalania najniższego wynagrodzenia zasadniczego niektórych pracowników zatrudnionych w podmiotach leczniczych, pozwala na stwierdzenie, iż minimalne wynagrodzenie pracowników PSSE w Świebodzinie nie wykonujących zawodu medycznego, zatrudnionych na powierzonych umowami o pracę stanowiskach z wymaganym wykształceniem zawodowym i podstawowym, obliczone winno być w ten sposób, że dotychczasowe wynagrodzenie zasadnicze kierowcy winno zostać podwyższone o 20% kwoty stanowiącej różnicę pomiędzy najniższym wynagrodzeniem zasadniczym ustalonym na podstawie ww. Zarządzenia, a wynagrodzeniem zasadniczym tego pracownika. Minimalne wynagrodzenie zasadnicze, ustalone na podstawie ww. Zarządzenia stanowiło natomiast iloczyn kwoty [REDAKTOWANE] zł brutto i współczynnika pracy 0,64 i wynosiło zatem [REDAKTOWANE] zł.

Podkreślić przy tym należy, że w rozporządzeniu 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 – tj. w brzmieniu obowiązującym w analizowanym okresie – do dnia 22

lipca 2020 r.) stanowisko kierowcy określone zostało w V kategorii zaszeregowania, zaś maksymalne wynagrodzenie dla tej kategorii zaszeregowania wynosiło 2630,00 zł.

Kontrolujący wskazuje zatem, że maksymalnym wynagrodzeniem zasadniczym Kierowcy, przed dniem wejścia w życie ww. Zarządzenia Wojewody Lubuskiego z dnia 15 czerwca 2020 r., była kwota [REDAKTOWANO] zł. Gdyby zatem przyjąć, iż w dniu wejścia w życie ww. Zarządzenia dokładnie tą kwotę zarabiał kierowca, mógłby on uzyskać podwyżkę obliczoną w następujący sposób: $(3147,63 - 2630,00) \times 20\%$. Kwota podwyżki dla [REDAKTOWANO] wyniosłaby wówczas [REDAKTOWANO] zł. Zaś jego minimalne wynagrodzenie zasadnicze po wejściu w życie Zarządzenia wyniosłoby [REDAKTOWANO] zł.

Powyższe prowadzi do wniosku, iż kwota [REDAKTOWANO] zł., jako wynikająca pośrednio z ustawy z dnia 8 czerwca 2017 r. o sposobie ustalania najniższego wynagrodzenia zasadniczego niektórych pracowników zatrudnionych w podmiotach leczniczych, stanowiła zatem, na dzień wejścia w życie ww. Zarządzenia, zarówno minimalne jak i maksymalne wynagrodzenie zasadnicze pracowników zatrudnionych na stanowisku w V kategorii zaszeregowania.

Wskazać należy dodatkowo, iż z dniem 22 lipca 2020 r. znolizowano rozporządzenie Ministra Zdrowia z dnia 17 lipca 2014 r. w sprawie warunków wynagradzania za pracę pracowników podmiotów leczniczych działających w formie jednostki budżetowej i określono maksymalne wynagrodzenie dla V kategorii zaszeregowania tj. m.in. na stanowisku kierowcy, na poziomie [REDAKTOWANO] zł.

Z uwagi na powyższe kontrolujący stwierdza, iż w analizowanym angażu kierowcy przyznano wynagrodzenie w wysokości [REDAKTOWANO] zł tj. niezgodnie z ww. przepisami, co uznać należy za nieprawidłowość.

W angażu zmieniającym z dnia 27 września 2021 r., w którym jako jedną z podstaw prawnych wskazano Zarządzenie 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, przyznano pracownikowi wynagrodzenie zasadnicze w kwocie niższej tj. 3772,00 zł.

Analiza obowiązującego w dniu wydania ww. angażu Zarządzenia Wojewody Lubuskiego z dnia 13 lipca 2021 r., które co istotne wydane zostało na podstawie ustawy z dnia 8 czerwca 2017 r. o sposobie ustalania najniższego wynagrodzenia zasadniczego niektórych pracowników zatrudnionych w podmiotach leczniczych, pozwala na stwierdzenie, iż minimalne wynagrodzenie pracowników PSSE w Świebodzinie nie wykonujących zawodu medycznego, zatrudnionych na powierzonych umowami o pracę stanowiskach z wymaganym wykształceniem zawodowym i podstawowym, obliczone winno być jako iloczyn kwoty [REDAKTOWANO] zł brutto i współczynnika pracy 0,59. Minimalne wynagrodzenie kierowcy obliczone na tej podstawie winno wynosić zatem [REDAKTOWANO] zł. Podobnie jak w roku poprzednim, na dzień wejścia w życie zarządzenia, kwota ta stanowiła również maksymalne wynagrodzenie zasadnicze, jakie można było przyznać osobie zatrudnionej na stanowisku w V kategorii zaszeregowania.

W omawianym przypadku, mamy tym czasem do czynienia za równo z określeniem zbyt dużej wysokości wynagrodzenia przyznanego kierowcy tj. ██████████ zł, jak i z błędem polegającym na tym, iż ewentualna zmiana wynagrodzenia na niższe winna zostać dokonana poprzez zawarcie z pracownikiem porozumienia zmieniającego lub wypowiedzenia warunków umowy – co w analizowanej sprawie nie miało miejsca.

Powyższe traktować należy jako nieprawidłowość.

W pozostałym zakresie wykaz pracowników zatrudnionych w PSSE w Świebodzinie bez uwag.

8) 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 Oddziału Nadzoru Sanitarnego PSSE w Świebodzinie za październik 2021 r. Do analizy przyjęto również dodatkowo ewidencje nadgodzin przepracowanych przez pracowników PSSE w Świebodzinie w październiku 2021 r.

Z porównania prowadzonych w kontrolowanej jednostce ewidencji czasu pracy oraz ewidencji nadgodzin wynika jednoznacznie, iż przyjęte do kontroli ewidencje czasu pracy za analizowany okres nie zawierały informacji na temat przepracowanych nadgodzin, ani godzin przepracowanych w porze nocnej, a co za tym idzie nie zawierały również wiarygodnych informacji o liczbie przepracowanych godzin oraz godzinie rozpoczęcia i zakończenia pracy. Podkreślić przy tym należy, że z przekazanej ewidencji nadgodzin oraz prowadzonych indywidualnie dla poszczególnych pracowników dokumentów zatytułowanych „zbiorczy wykaz pracy w godzinach nadliczbowych oraz rozliczenie” wynika, iż pracownicy PSSE przepracowali w październiku 2021 r. 183 godziny 35 minut nadgodzin, z czego co najmniej 30 minut w porze nocnej. Z kart ewidencji czasu pracy wynika natomiast, że każdy z pracowników w analizowanym okresie, pracę wykonywał wyłącznie od poniedziałku do piątku w godzinach 7:25-15:00.

Na karty ewidencji czasu pracy naniesione są wyłącznie informacje o godzinach nieprzepracowanych (np. urlopy, chorobowe). Ww. okoliczności stanowią naruszenie przytoczonego § 6 pkt 1 lit a tiret 1-3 r.d.p. i traktować należy je jako nieprawidłowości.

Zaznaczyć dalej należy, iż art. 15 x ust. 1 i 2 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 ze zm.) dawał m.in. dyrektorom jednostek Państwowej Inspekcji Sanitarnej, w prawie w całym okresie trwania stanu epidemii wirusa SARS-CoV-2, a także daje obecnie, w okresie trwania stanu zagrożenia epidemicznego, możliwość:

1) zmiany systemu lub rozkładu czasu pracy pracowników w sposób niezbędny dla zapewnienia ciągłości funkcjonowania przedsiębiorstwa lub stacji;

2) polecenia pracownikom świadczenia pracy w godzinach nadliczbowych w zakresie i wymiarze niezbędnym dla zapewnienia ciągłości funkcjonowania przedsiębiorstwa lub stacji;

3) zobowiązania pracownika do pozostawania poza normalnymi godzinami pracy w gotowości do wykonywania pracy w zakładzie pracy lub w innym miejscu wyznaczonym przez pracodawcę, przepisu art. 151⁵ § 2 zdanie drugie ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. - Kodeks pracy nie stosuje się;

4) polecenia pracownikowi realizowania prawa do odpoczynku w miejscu wyznaczonym przez pracodawcę.

Ww. przepis w przytoczonym brzmieniu obowiązuje od 18 kwietnia 2020 r.

Podczas kontroli ustalono tymczasem, iż Dyrektor PSSE w Świebodzinie nie wydał w kontrolowanym okresie żadnego zarządzenia, którym wprowadzono by czasową zmianę systemu i rozkładów czasu pracy w PSSE w Świebodzinie. Co do zasady dniami i godzinami pracy pracowników ONS PSSE w Świebodzinie były zatem 7:25-15:00 od poniedziałku do piątku. Według oświadczenia Dyrektora PSSE w Świebodzinie, w przypadku konieczności zapewnienia funkcjonowania PSSE w Świebodzinie w godzinach popołudniowych lub weekendy i dni świąteczne – ewentualna zmiana godzin rozpoczęcia i zakończenia pracy pracownika, albo jego praca w nadgodzinach, ustalane były każdorazowo indywidualnie z pracownikiem. Przekazana do kontroli dokumentacja (za październik 2021 r.) nie pozwala jednak na ustalenie czy i kiedy pracownicy pracowali w zmienionym rozkładzie czasu pracy tj. np. rozpoczynali pracę później i kończyli pracę później, po przepracowaniu swojej dobowej normy. Z przekazanych kart ewidencji czasu pracy wynika bowiem, że w dniach, w których pracownicy byli obecni w pracy, realizowali swoje zadania co do zasady od poniedziałku do piątku w godzinach 7:25-15:00. Z przesłanych dodatkowo dokumentów zatytułowanych „zbiorczy wykaz pracy w godzinach nadliczbowych oraz rozliczenie” wynika ewentualnie, w jakich dniach pracownicy realizowali zadania w godzinach nadliczbowych.

Taki sposób prowadzenia dokumentacji pracowniczej dotyczącej czasu pracy należy uznać za niedopuszczalny. Należy podkreślić, że nie pozwala on na odtworzenie w sposób wiarygodny i zweryfikowanie czasu pracy pracowników PSSE w Świebodzinie.

Kontrolujący stwierdza ponadto, bazując na udostępnionej dokumentacji – zestawieniu kart ewidencji czasu pracy oraz dokumentów zatytułowanych „zbiorczy wykaz pracy w godzinach

nadliczbowych oraz rozliczenie” oraz regulaminie pracy PSSE w Świebodzinie z dnia 10.01.2008 r., zmienionym zarządzeniem nr 2/2020 Dyrektora PSSE w Świebodzinie z dnia 30 czerwca 2020 r., iż w analizowanym miesiącu (październik 2021 r.), w PSSE w Świebodzinie dochodziło do naruszenia przez pracodawcę prawa pracy m.in. w zakresie art. 133 § 1 K.p. – naruszenie odpoczynku tygodniowego (np. u [REDAKTOWANE] – praca od poniedziałku do piątku oraz w każdy weekend w analizowanym miesiącu).

Występowały również sytuacje, w których pracownicy rozpoczynali pracę dwukrotnie w ciągu doby pracowniczej, co dopuszczalne jest tylko w nieobowiązującym w PSSE w Świebodzinie, uregulowanym w art. 139 K.p. systemie przerywanego czasu pracy (np. [REDAKTOWANE] w dniu 01.10.2021 r. świadczyła pracę od 7:25 do 15:00 a następnie od 16:00 do 22:00).

Z uwagi na powyższe, zarówno sposób ewidencjonowania czasu pracy pracowników, jak również kwestie przestrzegania przez Dyrektora PSSE przepisów regulujących czas pracy pracowników ocenić należy negatywnie.

9) W obszarze gospodarowania Zakładowym Funduszem Świadczeń Socjalnych 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 2018 r. poz. 1316 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 dofinansowania wypoczynku dzieci i młodzieży;
- dokumentację dotyczącą dofinansowania wypoczynku urlopowego pracowników;
- dokumentację dotyczącą wydatków na zapomogi bezzwrotne i pomoc rzeczową dla osób znajdujących się w szczególnie trudnej sytuacji życiowej;
- dokumentację dotyczącą wydatków na zakup paczek gwiazdkowych dla dzieci;
- dokumentację dotyczącą wydatków na pożyczki na cele mieszkaniowe;
- dokumentację dotyczącą wydatków na pomoc materialną – rzeczową lub finansową.

Zgodnie z ustawą z dnia 04 marca 1994 r. o zakładowym funduszu świadczeń socjalnych (Dz.U. z 2018 r. poz. 1316 ze zm.) 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 Świebodzinie prowadzenie spraw Zakładowego Funduszu Świadczeń Socjalnych powierzono członkom komisji socjalnej: [REDAKTOWANE] oraz

co ustalono na podstawie aneksów do zakresu czynności pracowników zatwierdzonych przez Dyrektora Stacji.

Świadczenia socjalne przyznawane były uprawnionym osobom w oparciu o zapisy aktualnie obowiązującego regulaminu o Zakładowym Funduszu Świadczeń Socjalnych, wprowadzonego Zarządzeniem Nr 7/16 Dyrektora PSSE w Świebodzinie z dnia 07.11.2016 r. oraz zapisy Aneksu Nr 1/2020 z dnia 26.11.2020 r.

Zapisy regulaminu ZFŚS PSSE w Świebodzinie przeanalizowano pod kątem zgodności z ustawą z dnia 4 marca 1994 r. o zakładowym funduszu świadczeń socjalnych (Dz.U. z 2018 r. poz. 1316 ze zm.), zw. dalej ustawą o ZFŚS oraz sposobu ich wypełniania.

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

- a) § 8 ust. 3 regulaminu wyklucza z kręgu osób uprawnionych do otrzymania pomocy na cele mieszkaniowe pracowników, których staż pracy w Stacji nie przekracza 1 roku. Zapis taki jest niezgodny z art. 8 ust. 1 ustawy o ZFŚS, 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. staż pracy nie jest kryterium socjalnym decydującym o przyznawaniu pomocy.
- b) Zapisy regulaminu nie przewidują stosowanego w Stacji dofinansowania okolicznościowego dla pracowników i emerytów. Na podstawie zebranej dokumentacji ustalono, że taka forma pomocy w PSSE w Świebodzinie jest udzielana w ramach pomocy materialnej – rzeczowej lub finansowej (§ 6 ust. 2 pkt 6).

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 wykonania środków funduszu świadczeń socjalnych w roku 2020 r.

- Preliminarz na rok 2020 i 2021. Według planu dochodów i wydatków na rok 2020 pula środków Funduszu wyniosła 40 834,26. Na pożyczki mieszkaniowe przeznaczono 7 000,00 zł. W preliminarzu na rok 2021, środki Funduszu stanowią kwotę 43 150,26. W części planowanych wydatków na pożyczki mieszkaniowe wydzielono kwotę 6 000,00 zł. Środki Funduszu, jakie wydzielono na pomoc w formie pożyczek mieszkaniowych na lata 2020-2021, stanowią kwotę niższą niż przewiduje § 8 ust. 1 regulaminu, który określa, że „w ramach Zakładowego Funduszu Świadczeń Socjalnych corocznie wydziela się 35 % pulę na pożyczki dla pracowników...”.

Preliminarze dochodów i wydatków na rok 2020 i 2021 zostały zatwierdzone przez Dyrektora Stacji w uzgodnieniu z zakładową organizacją związkową w terminie określonym w § 4 regulaminu ZFŚS.

- Sprawozdanie z wykonania środków funduszu świadczeń socjalnych za rok 2020. W części dotyczącej wydatków wykazano wydatkowanie środków na dofinansowanie okolicznościowe pracowników w

kwocie 29 467 zł oraz emerytów w wysokości 400,00 zł. Przepisy regulaminu nie przewidują przeznaczenia środków funduszu na taką formę pomocy finansowej.

B. Dokumentacja dofinansowania wypoczynku dzieci i młodzieży.

Zgodnie z § 6 ust. 2 pkt 1 regulaminu ZFŚS środki funduszu mogą być przeznaczone na dofinansowanie wypoczynku dzieci i młodzieży. Objęcie pracowników dofinansowaniem do wypoczynku sprawdzono na przykładzie wniosku pracownika z dnia 03.08.2020 r. Świadczenie przyznane zostało na podstawie prawidłowo złożonej dokumentacji i w wysokości odpowiadającej grupie dochodów, do której pracownik przynależy, zgodnie z tabelą progów dochodowych stanowiącą załącznik nr 2 do regulaminu ZFŚS. Bez uwag.

C. Dokumentacja dofinansowania wypoczynku urlopowego pracowników.

Według zapisu regulaminu (§ 6 ust. 2 pkt 2) środki Funduszu mogą być wydatkowane na dofinansowanie wypoczynku urlopowego pracowników. Objęcie pracowników dofinansowaniem do wypoczynku sprawdzono na przykładzie wniosku pracownika PSSE w Świebodzinie z dnia 06.09.2021 r. Wniosek o przyznanie dopłaty do wypoczynku urlopowego wraz z oświadczeniem o dochodzie za rok poprzedni zawiera potwierdzenie wykorzystania urlopu wypoczynkowego zgodnie z § 7 ust. 2. Na podstawie prawidłowo złożonej dokumentacji pracownikowi przyznano świadczenie w najniższej wysokości zgodnie z tabelą progów dochodowych. Bez uwag.

D. Dokumentacja dotycząca wydatków na zapomogi bezzwrotne i pomoc rzeczową dla osób znajdujących się w szczególnie trudnej sytuacji życiowej.

Regulamin ZFŚS w PSSE w Świebodzinie (§ 6 ust. 2 pkt 3) przewiduje, że środki funduszu mogą być przeznaczone na zapomogi bezzwrotne i pomoc rzeczową dla osób znajdujących się w szczególnie trudnej sytuacji życiowej. W toku kontroli sprawdzono dokumentację dotyczącą przyznania zapomogi pracownikowi PSSE w Świebodzinie. Komisja Socjalna na posiedzeniu w dniu 26.11.2020 r. po zapoznaniu się z wnioskiem pracownika o przyznanie zapomogi losowej z dn. 23.11.2020 r. oraz jego sytuacją życiową uznała za zasadne przyznanie świadczenia w wysokości 500 zł. Decyzja została zatwierdzona przez Dyrektora Stacji. Bez uwag.

E. Dokumentacja dotycząca wydatków na zakup paczek gwiazdkowych dla dzieci.

Według § 6 ust. 2 pkt 6 regulaminu gospodarowania środkami ZFŚS osobom uprawnionym w okresie przedświątecznym może być udzielana pomoc w formie paczek gwiazdkowych dla dzieci. Zgodnie z oświadczeniem złożonym przez członków komisji socjalnej w protokole z dn. 07.06.2022 r. w okresie objętym kontrolą nie dokonano zakupu paczek gwiazdkowych dla dzieci.

F. Dokumentacja dotycząca wydatków na pożyczki na cele mieszkaniowe.

Przepisy regulaminu ZFŚS w Świebodzinie dopuszczają możliwość finansowania ze środków funduszu pożyczek na cele mieszkaniowe (§ 6 ust. 2 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

sprawdzone na przykładzie wniosku pracownika z dnia 01.06.2021 r. Zachowano zasady przyznania pomocy na cele mieszkaniowe określone w § 8 regulaminu ZFŚS. Bez zastrzeżeń.

G. Dokumentacja dotycząca wydatków na pomoc materialną – rzeczową lub finansową.

Przeznaczenie środków ZFŚS na wydatki na pomoc materialną – rzeczową lub finansową reguluje § 6 ust. 2 pkt 6 regulaminu. Na podstawie przedstawionej dokumentacji ZFŚS stwierdzono, że w ramach tej formy pomocy środki Funduszu wydatkowane na dofinansowanie okolicznościowe dla pracowników i ich dzieci. Zasadność przyznania świadczenia sprawdzono na przykładzie wniosku pracownika o przyznanie dofinansowania okolicznościowego z ZFŚS z dnia 23.11.2020 r. Zgodnie z wskazanym w oświadczeniu dochodem pracownikowi przyznano świadczenie w wysokości 1225,00 zł. Zastrzeżenia budzi przyznana kwota dofinansowania. Zgodnie z tabelą progów dochodowych stanowiącą załącznik do aneksu nr 1/2020, dla przedziału dochodu wykazanego przez pracownika, świadczenie przysługuje w wysokości „50 % + 450 zł”. W ocenie kontrolującego jest to nieprawidłowość, ponieważ ww. zapisy są niejasne – nie pozwalają na precyzyjne ustalenie od jakiej kwoty wylicza się pracownikowi dofinansowanie w wysokości „50 % + 450 zł”. Podkreślić należy, że informacja o ww. kwocie nie jest również zawarta w pozostałej treści Regulaminu Gospodarowania Środkami Zakładowego Funduszu Świadczeń Socjalnych w PSSE w Świebodzinie (stanowiącego załącznik do Zarządzenia nr 7/16 Dyrektora PSSE w Świebodzinie z dnia 07.09.2016 r.).

8. Zakres, przyczyny i skutki stwierdzonych nieprawidłowości:

W zakresie spraw objętych kontrolą nieprawidłowości występują w obszarze:

- wyliczania pracowniczego stażu pracy,
- terminu, z jakim przyznawany jest dodatek stażowy,
- terminu wypłaty nagrody jubileuszowej,
- sporządzania świadectwa pracy,
- informowania pracownika o okresie przechowywania akt osobowych,
- przyznawania wynagrodzenia zasadniczego (dot. pracownika zatrudnionego na stanowisku kierowcy),
- ewidencjonowania czasu pracy.

Ponadto w zakresie gospodarowania środkami ZFŚS stwierdzono nieprawidłowości polegające na:

- niestosowaniu kryteriów socjalnych, tj. udzielania pracownikom pomocy w formie pożyczek na cele mieszkaniowe po osiągnięciu odpowiedniego stażu pracy,
- wydzieleniu w corocznym planie wydatków na rok 2020 i 2021 na pożyczki mieszkaniowe kwoty niższej niż określono w § 8 ust. 1 regulaminu,
- niezrozumiałym sposobie ustalenia kwot dofinansowania okolicznościowego oraz kwot udzielanej pomocy finansowej i rzeczowej określonych w wielkościach procentowych. Tabela progów dochodowych stanowiąca załącznik do aneksu nr 1/2020 do regulaminu ZFŚS nie pozwala na ustalenie od jakiej kwoty, procentowo wyliczono wysokość dofinansowania dla poszczególnych przedziałów dochodu, przez co nie można bezspornie stwierdzić w jakiej wysokości mogły być przyznane świadczenia.

Przyczyną stwierdzonych nieprawidłowości jest nieprzestrzeganie przez PSSE w Świebodzinie zapisów obowiązującego prawa w zakresie opisanym w punkcie 1, 2 i 5 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.)
- § 9 ust. 6 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. 97 § 2¹ ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeksu pracy (t.j. Dz.U. z 2020 r. poz. 1320 ze zm.)
- art. 7 ust. 2 ustawy z dnia 10 stycznia 2018 r. o zmianie niektórych ustaw w związku ze skróceniem okresu przechowywania akt pracowniczych oraz ich elektroniczną (Dz.U. z 2018 r. poz. 357)
- § 2 ust. 1 Zarządzenia 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,
- § 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),
- art. 8 ust. 1 ustawy z dnia 4 marca 1994 r. o zakładowym funduszu świadczeń socjalnych (Dz.U. z 2018 r. poz. 1316 ze zm.);
- § 7 ust. 9 regulaminu gospodarowania środkami Zakładowego Funduszu Świadczeń Socjalnych w Świebodzinie stanowiącego załącznik do Zarządzenia Nr 7/16 Dyrektora PSSE w Świebodzinie z dnia 07.09.2016 r.;
- § 8 ust. 1 i ust. 3 regulaminu gospodarowania środkami Zakładowego Funduszu Świadczeń Socjalnych w Świebodzinie stanowiącego załącznik do Zarządzenia Nr 7/16 Dyrektora PSSE w Świebodzinie z dnia 07.09.2016 r.

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) Nagrodę jubileuszową wypłacać w terminie wskazanym w § 9 ust. 6 rozporządzenia Ministra Zdrowia z dnia 17 lipca 2014 r. w sprawie warunków wynagradzania za pracę pracowników podmiotów leczniczych działających w formie jednostki budżetowej.

- 3) Informować pracownika o wysokości procentowej podstawy wymiaru zasiłku oraz wskazywać podstawę prawną określającą procent podstawy wymiaru zasiłku.
- 4) 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.
- 5) 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 wypełnianie świadectw pracy w sposób określony w tym rozporządzeniu.
- 6) Dokumentację pracowniczą przechowywać zgodnie z wytycznymi zawartymi w art. 94 ust. 9b ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy.
- 7) Wprowadzić wewnętrzne regulacje dotyczące pracy zdalnej.
- 8) Stanowiska pracy przypisywać do kategorii zaszeregowania zgodnie z załącznikiem nr 3 Rozporządzenia Ministra Zdrowia z dnia 17 lipca 2014 r. w sprawie warunków wynagradzania za pracę pracowników podmiotów leczniczych działających w formie jednostki budżetowej.
- 9) Wysokość wynagrodzenia zasadniczego pracowników ustalać na podstawie obowiązującego na dany dzień:
 - Zarządzenia Wojewody Lubuskiego 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,
 - załącznika nr 1 do rozporządzenia Ministra Zdrowia z dnia 17 lipca 2014 r. w sprawie warunków wynagradzania za pracę pracowników podmiotów leczniczych działających w formie jednostki budżetowej.
- 10) Dokumentację dotyczącą ewidencjonowania czasu pracy prowadzić zgodnie z § 6 pkt 1 lit. a rozporządzenia Ministra Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej z dnia 10.12.2018 r. w sprawie dokumentacji pracowniczej.
- 11) Rejestry i ewidencje oraz inne dokumenty, w których zawierane są informacje o czasie pracy pracowników PSSE w Świebodzinie prowadzić w sposób zapewniający spójność danych w tych dokumentach.

Ponadto w zakresie Zakładowego Funduszu Świadczeń Socjalnych:

 - 1) Usunąć zapis uzależniający przyznanie pożyczki na cele mieszkaniowe od stażu pracy w Stacji.
 - 2) W ramach preliminarza ZFŚS na kolejne lata – wydzielać pulę środków Funduszu na pożyczki mieszkaniowe zgodnie z przepisami regulaminu ZFŚS (§ 8 ust. 1) oraz określić w dokumentacji ZFŚS maksymalną kwotę pożyczki na cele mieszkaniowe.
 - 3) Wskazać w dokumentacji dotyczącej ustalania wysokości świadczeń w ramach pomocy materialnej – rzeczowej oraz finansowej wysokość dofinansowania wyrażoną kwotowo.
 - 4) W związku z wydatkowaniem środków Funduszu na dofinansowanie okolicznościowe w okresie przedsięwziętym zaleca się uwzględnić w regulaminie zapis przeznaczenia środków na pomoc finansową w związku ze zwiększonymi wydatkami na święta.

- 5) Określić w regulaminie zasady przyznawania pomocy w formie zapomogi bezzwrotnej, a w szczególności wskazać kryteria i częstotliwość przyznawania zapomóg oraz wymaganych dokumentów potwierdzających zaistniałą sytuację.

10. Informacje o wykonaniu zaleceń lub wykorzystaniu wniosków, a także o podjętych działaniach lub przyczynach ich niepodjęcia należy przekazać w terminie: 31.12.2022 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 Świebodzinie, drugi dla LPWIS. Od wystąpienia pokontrolnego nie przysługują środki odwoławcze.

.....
PODSZUSKI PAŃSTWOWY WOJEWÓDZKI
INSPEKTOR SANITARNY
w Gorzowie Wlkp.

16.11.22
.....
mgr med. Dorota Konaszczuk
(data, podpis i pieczęć LPWIS) *epiemiolog*

* - niepotrzebne skreślić

** - uzupełnić w przypadku stwierdzenia takiej konieczności

p.o. KIEROWNIK
Oddziału Kadr i Szkoleń

mgr Łukasz Karwacki

