|  |  |
| --- | --- |
|  | Katowice, 10 września 2020 r.AU-KN.1711.5.2020AU-KN.KW-5/20 |
|  | Pan Łukasz PachDyrektor Wojewódzkiego Pogotowia Ratunkowego w Katowicach |

**WYSTĄPIENIE POKONTROLNE**

Na podstawieart. 121 ust. 3 i 4 ustawy z dnia 15 kwietnia 2011 r. o działalności leczniczej (t.j. Dz. U. z 2020 r., poz. 295 ze zm.), przepisów rozporządzenia Ministra Zdrowia z dnia 20 grudnia 2012 r. w sprawie sposobu i trybu przeprowadzania kontroli podmiotów leczniczych (t.j. Dz. U. z 2015 r., poz. 1331) oraz Regulaminu kontroli podmiotów leczniczych, dla których podmiotem tworzącym jest Województwo Śląskie, stanowiącego załącznik do Uchwały nr 666/30/VI/2019 z dnia 27.03.2019 r. ze zm., została przeprowadzona przez pracowników Urzędu Marszałkowskiego Województwa Śląskiego kontrola w kierowanej przez Pana Jednostce.

Działając na podstawie § 25 ww. rozporządzenia Ministra Zdrowia przedstawiam ustalenia dokonane w trakcie kontroli, ocenę oraz zalecenia dotyczące usunięcia nieprawidłowości lub usprawnienia funkcjonowania jednostki.

**I. Dane identyfikacyjne kontroli:**

Jednostka kontrolowana: Wojewódzkie Pogotowie Ratunkowe w Katowicach, ul. Powstańców 52.

Kierownik jednostki kontrolowanej:

W okresie objętym kontrolą funkcje kierownika jednostki pełnili:

- Pan Artur Borowicz – Dyrektor WPR powołany na to stanowisko od dnia 10.05.2007 r., na mocy uchwały nr 642/45/III/2007 Zarządu Województwa Śląskiego z dn. 24.04.2007 r., odwołany ze stanowiska z dniem 24.01.2020 r. na mocy uchwały 154/98/VI/2020 Zarządu Województwa Śląskiego z dn. 24.01.2020 r.,

- Pan Wojciech Miciński – p.o. Dyrektora WPR, powołany na to stanowisko z dniem 24.01.2020 r. na mocy uchwały nr 155/98/VI/2020 Zarządu Województwa Śląskiego z dn. 24.01.2020 r. do czasu rozstrzygnięcia postępowania konkursowego.

Numer kontroli: KN-KO.1711.9.2020; w związku ze zmianami organizacyjnymi z dnia 17.07.2020 r. sprawa kontynuowana jest pod numerem AU-KN.1711.5.2020.

Zakres i okres objęty kontrolą: gospodarka finansowa za lata 2019-2020 ze szczególnym uwzględnieniem polityki kadrowo-płacowej.

Jednostka przeprowadzająca kontrolę:

Departament Obsługi Prawnej i Kontroli Urzędu Marszałkowskiego Województwa Śląskiego w Katowicach (obecnie: Departament Audytu i Kontroli).

Osoby przeprowadzające kontrolę:

- Justyna Trzewik – Kierownik kontroli, Główny specjalista, na podstawie upoważnienia nr 149/KN/2020 z dn. 23.04.2020 r., w dniach 24, 28-30 kwietnia 2020 r. oraz 4-8, 11-15, 18-20, 22 maja 2020 r.,

- Beata Banaś – Główny specjalista, na podstawie upoważnienia nr 150/KN/2020 z dn. 23.04.2020 r., w dniach: 28-30 kwietnia 2020 r. oraz 4-15 maja 2020 r.

Data rozpoczęcia czynności kontrolnych: 24.04.2020 r.

Data zakończenia czynności kontrolnych: 22.05.2020 r.

Kontrolę przeprowadzono poza siedzibą jednostki kontrolowanej w formie zdalnej.

(dowód: akta kontroli nr 1)

**II. Ustalenia szczegółowe**

**Wybrane źródła kosztów w aspekcie polityki kadrowo-płacowej**

**A. Opis stanu faktycznego:**

**1. Podstawy prawne dotyczące polityki kadrowo-płacowej WPR w Katowicach**

W okresie objętym kontrolą w WPR w Katowicach obowiązywały nw. regulacje wewnętrzne dotyczące polityki kadrowo-płacowej:

**1) Regulamin Pracy Wojewódzkiego Pogotowia Ratunkowego** wprowadzony Zarządzeniem Wewnętrznym Dyrektora WPR nr PZ-71/2017 z dn. 10.10.2017 r. ze zmianami (Procedura ogólna PO-13/2008/).W okresie objętym kontrolą wprowadzono zmiany do Regulaminu Zarządzeniami Wewnętrznymi nr PZ-108/2018 z dn. 09.11.2018 r., nr PZ-114/2018 z dn. 23.11.2018 r., nr PZ-23/2020 z dn. 14.02.2020 r., zwany dalej Regulaminem pracy.

Regulamin określa m.in.:

* czas pracy pracowników zatrudnionych w WPR w Katowicach, w tym w ambulatoriach, dyspozytorniach, zespołach wyjazdowych,
* sposób i zasady ewidencji czasu pracy, w tym wyjść poza zakład pracy,
* zasady zwolnienia od pracy i prawo do wynagrodzenia za czas zwolnienia.

**2) Regulamin wynagradzania pracowników Wojewódzkiego Pogotowia Ratunkowego w Katowicach** z dn. 13.12.2006 r. wraz z Aneksami 1-16 (Procedura Ogólna PO-04/2006/), zwany dalej Regulaminem wynagradzania.

Regulamin określał m.in.:

* składniki wynagrodzenia pracownika wykonującego zawód medyczny,
* miesięczne stawki wynagrodzenia zasadniczego,
* stanowiska i kategorie zaszeregowania,
* rodzaj i stawki dodatków.

Przygotowano również aktualizację powyższego dokumentu poprzez Zarządzenie Wewnętrzne nr PZ-38/2019 z dn. 18.03.2019 r. Uaktualniony Regulamin został zakwestionowany przez PIP i nie uzyskał akceptacji Organizacji Związkowych działających przy WPR w Katowicach.

**3) Regulamin premiowania** **pracowników Wojewódzkiego Pogotowia Ratunkowego w Katowicach** z 15.12.2006 r. wraz z Aneksem 1 (Procedura Ogólna PO-05/2006/), zwany dalej Regulaminem premiowania.

**4) Regulamin Premii Rocznej dla pracowników WPR w Katowicach** z 24.09.2001 r. wraz z Aneksami 1, 6, 9 (Procedura Ogólna PO-01/2001/), zwany dalej Regulaminem premii rocznej.

**2. Koszty z tytułu wynagrodzeń ze stosunku pracy**

**2.1. Ogólna analiza kosztów z tytułu wynagrodzeń**

Na podstawie zestawienia obrotów i sald kont analitycznych sporządzonego za okres od 01.01.2019 r. do 31.12.2019 r. ustalono, że koszty roku 2019 z tytułu wynagrodzeń ze stosunku pracy wynosiły:

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Konto analityczne (obroty Wn) | Wartość (w zł) | Tytuł |
| 404-01-01 „Wynagrodzenia ze stosunku pracy” | 40 215 810,26 | wynagrodzenia wynikające z zawartych umów o pracę |
| konta 401-01-02 „Wynagrodzenia z tytułu chorobowego płacone przez pracodawcę” | 556 610,39 | wynagrodzenia wynikające z zawartych umów o pracę ( z tytułu chorobowego) |
| 404-01-07 „Dodatki dla pielęgniarek” | 4 053 764,38 | wynagrodzenia wynikające z umów o pracę (dodatki dla pielęgniarek wynikające z Rozporządzenia) |
| 404-01-08 „Dodatki dla ratowników medycznych” | 4 334 202,25 | wynagrodzenia wynikające z umów o pracę (dodatki dla ratowników) |
| 404-01-09 „Dodatki dla ratowników – dyspozytorów” | 84 019,20 | wynagrodzenia wynikające z umów o pracę (dodatki dla dyspozytorów) |
| 404-04-01 „Odprawy emerytalno-rentowe” | 463 522,25 | odprawy emerytalno-rentowe |
| 404-04-04 „Wynagrodzenia – nagrody jubileuszowe” | 1 014 672,00 | nagrody jubileuszowe |
| 404-04-05 „premia roczna” | 724 548,79 | premia roczna |

Na podstawie zestawienia obrotów i sald kont analitycznych sporządzonego za okres od 01.01.2020 r. do 31.03.2020 r. ustalono, że koszty za I kwartał 2020 r. z tytułu wynagrodzeń ze stosunku pracy wynosiły:

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Konto analityczne (obroty Wn) | Wartość (w zł) | Tytuł |
| 404-01-01 „Wynagrodzenia ze stosunku pracy” | 10 359 031,99  | wynagrodzenia wynikające z zawartych umów o pracę |
| konta 401-01-02 „Wynagrodzenia z tytułu chorobowego płacone przez pracodawcę” | 266 433,25 | wynagrodzenia wynikające z zawartych umów o pracę ( z tytułu chorobowego) |
| 404-01-07 „Dodatki dla pielęgniarek” | 981 370,01 | wynagrodzenia wynikające z umów o pracę (dodatki dla pielęgniarek wynikające z Rozporządzenia) |
| 404-01-08 „Dodatki dla ratowników medycznych” | 1 434 565,89 | wynagrodzenia wynikające z umów o pracę (dodatki dla ratowników) |
| 404-01-09 „Dodatki dla ratowników – dyspozytorów” | 28 020,21 | wynagrodzenia wynikające z umów o pracę (dodatki dla dyspozytorów) |
| 404-04-01 „Odprawy emerytalno-rentowe” | 146 022,00 | odprawy emerytalno-rentowe |
| 404-04-04 „Wynagrodzenia – nagrody jubileuszowe” | 157 015,00 | nagrody jubileuszowe |

**2.2. Wynagrodzenie zasadnicze**

1) Próbą kontrolną objęto wynagrodzenia zasadnicze wybranych pracowników WPR w Katowicach zajmujących stanowiska kierownicze za okres od 01.01.2019 r. do 31.03.2020 r.

Zgodnie z § 9 obowiązującego w okresie objętym kontrolą Regulaminu wynagradzania wynagrodzenie zasadnicze ustalane jest na podstawie wykazu stanowisk pracy i odpowiadających im stawek osobistego zaszeregowania.

Tabela stawek wynagrodzenia zasadniczego stanowi załącznik nr 1 do Regulaminu Wynagradzania. Obowiązująca w okresie od 01.01.2019 r. do 31.03.2020 r. „Tabela stawek wynagrodzenia zasadniczego pracowników wynagradzanych w systemie miesięcznym” została wprowadzona aneksem nr 10 z dnia 01.03.2012 r.

Taryfikator kwalifikacyjny stanowi załącznik nr 2 do Regulaminu wynagradzania. Obowiązujący w okresie od 01.01.2019 r. do 31.03.2020 r. „Taryfikator kwalifikacyjny” został wprowadzony aneksem nr 12 z dnia 08.08.2014 r. Zmiany do ww. taryfikatora zostały wprowadzone aneksem nr 13 z dnia 27.11.2014 r. oraz aneksem nr 16 z dnia 29.03.2017 r.

Zgodnie z obowiązującym w okresie objętym kontrolą Taryfikatorem kwalifikacyjnym poszczególnym stanowiskom przypisano nw. kategorie zaszeregowania, w tym:

- „**ratownik medyczny koordynujący”** (poz. A, pkt 19) - XIV-XV;

- **„zastępca kierownika zakładu”** (poz. E, pkt 1) - XX-XXI;

- **„kierownik Stacji Pogotowia Ratunkowego, kierownik Obszaru”** (poz. E, pkt 5) - XIX-XX;

- **„kierownik wydziału, działu**” (poz. E, pkt 6) - XVI-XVII.

W obowiązującym w okresie od 01.01.2019 r. do 31.03.2020 r. Taryfikatorze kwalifikacyjnym brak było stanowisk pn. „Kierownik Ośrodka Koordynacji” oraz „Kierownik Dyspozytorni Medycznej”, które to stanowiska zostały powierzone pracownikom WPR w Katowicach na mocy zawartych aneksów/porozumień do umów o pracę i które znajdowały odzwierciedlenie w obowiązującym w WPR Regulaminie Organizacyjnym. W związku z tym Kontrolujący zwrócił się o wskazanie, jakie stanowisko określone w ww. Taryfikatorze było podstawą do ustalenia kategorii zaszeregowania dla pracowników zatrudnionych na ww. stanowiskach. Powyższe dotyczyło 3 pracowników zajmujących ww. stanowiska w okresie objętym kontrolą.

Z udzielonych wyjaśnień z dnia 22.05.2020 r. złożonych przez Kierownika Działu Służb Pracowniczych, Szkoleń i Sekcji Kontraktów wynika, że „*podstawą ustalenia stawek zaszeregowania dla stanowisk:*

*1/ kierownik Ośrodka Koordynacji*

*2/ kierownik Dyspozytorni Medycznej*

*była kategoria B.5 – „Kierownik Stacji Pogotowia Ratunkowego, Kierownik Obszaru” Taryfikatora kwalifikacyjnego, wprowadzonego aneksem nr 12 z dnia 08.08.2014 r. do Regulaminu wynagradzania pracowników WPR”*.

Mając na uwadze złożone wyjaśnienia ustalono, że kategoria zaszeregowania dla pracowników zajmujących ww. stanowiska określona w aneksach/porozumieniach zmieniających do umów o pracę była niezgodna z kategoriami zaszeregowania przypisanymi do stanowiska „Kierownik Stacji Pogotowia Ratunkowego, Kierownik Obszaru”. Zgodnie z Taryfikatorem dla stanowiska „Kierownik Stacji Pogotowia Ratunkowego, Kierownik Obszaru” przewidziano kategorię zaszeregowania w przedziale XIX-XX, tj. w przedziale wyższym niż wynikający z podpisanych aneksów.

2) W toku kontroli ustalono ponadto, że wysokość wynagrodzenia wynikającego z kartotek zarobkowych objętych próbą kontrolną pracowników WPR za okres od 01.01.2019 r. do 31.03.2020 r. była zgodna z zawartymi umowami o pracę wraz z aneksami/porozumieniami zmieniającymi.

3) W §6 ust. 1 Regulaminu wynagradzania pracowników WPR w Katowicach (Procedura wewnętrzna – PO-04/2006) zawarto zapis, iż: „Wynagrodzenie przysługuje za pracę wykonaną. Za czas niewykonywania pracy pracownik zachowuje prawo do wynagrodzenia, jeżeli przepisy prawa tak stanowią”. Jak wynika z §35 Regulaminu Pracy (Procedura wewnętrzna PO-13/2008 - wydanie 2) kierownik komórki organizacyjnej prowadzi na bieżąco ewidencję i kontrolę czasu pracy poszczególnych, podległych sobie pracowników. Ewidencję prowadzi się w formie indywidualnej karty czasu pracy w formie elektronicznej.

a) Za okresy zwolnień lekarskich wynagrodzenie zasadnicze podlegało obniżeniu stosownie do przepisów prawa pracy. Okresy zwolnień lekarskich pracowników objętych próbą kontrolną ustalono na podstawie przedłożonej kontrolującym ewidencji czasu pracy.

b) Zgodnie z §37 Regulaminu Pracy pracownik jest zobowiązany do zgłaszania każdorazowego wyjścia poza zakład pracy bezpośredniemu przełożonemu oraz dokonania odpowiednich wpisów w książce wyjść lub elektronicznie w sposób przyjęty u Pracodawcy.

Jak wynika z wyjaśnień złożonych przez Pana Wojciecha Micińskiego – p.o. Dyrektora WPR w Katowicach z dnia 15.05.2020 r. „*w okresie badanym u osób objętych kontrolą wyjścia prywatne nie występują”.*

Tym samym nie zaistniała podstawa do obniżenia wynagrodzenia zasadniczego z tytułu wyjść prywatnych (nieodpracowanych).

c) Zgodnie z §44 ust.1 pkt 11 Regulaminu Pracy pracodawca jest obowiązany zwolnić od pracy pracownika w celu przeprowadzenia zajęć dydaktycznych w szkole zawodowej, w szkole wyższej, w placówce naukowej albo w jednostce badawczo-rozwojowej; łączny wymiar zwolnień z tego tytułu nie może przekroczyć 6 godzin w tygodniu lub 24 godzin w miesiącu. W/w przepis stosuje się odpowiednio do pracownika w razie prowadzenia szkolenia na kursie zawodowym.

Powyższe zapisy regulaminu znajdowały odzwierciedlenie w par. 13 ust. 1-2 rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej w sprawie sposobu usprawiedliwiania nieobecności w pracy oraz udzielania pracownikom zwolnień od pracy z dnia 15 maja 1996 r. (t.j. Dz. U. z 2014 r., poz. 1632).

Biorąc pod uwagę powyższe zapisy Kontrolujący zwrócił się o wskazanie, czy w okresie od 01.01.2019 r. do 31.03.2020 r. pracownicy WPR objęci próbą kontrolną (w okresie w jakim pełnili funkcje kierownicze) korzystali ze zwolnień od pracy, o których mowa w §44 ust. 1 pkt 11 Regulaminu Pracy obowiązującego w WPR w Katowicach.

Jak wynika z oświadczenia Kierownika Działu Służb Pracowniczych, Szkoleń i Sekcji Kontraktów w okresie objętym kontrolą tylko jedna osoba wykładała na uczelni wyższej, natomiast zajęcia przez nią prowadzone odbywają się w formie niestacjonarnej, tzn. piątki po 15ej, soboty i niedziele.

Z powyższego wynika, iż żaden z pracowników objętych próbą nie korzystał ze zwolnienia od pracy, o którym mowa w §13 rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej w sprawie sposobu usprawiedliwiania nieobecności w pracy oraz udzielania pracownikom zwolnień od pracy z dnia 15 maja 1996 r. (t.j. Dz. U. z 2014 r., poz. 1632) i tym samym nie zaistniała podstawa do obniżenia należnego wynagrodzenia z tytułu stosunku pracy w związku z przekroczeniem tygodniowego bądź miesięcznego wymiaru zwolnień od pracy z ww. tytułu.

**2.3. Dodatki do wynagrodzeń wynikające z zawartych aneksów do umów o pracę**

Miesięczne dodatki do wynagrodzeń objętych próbą kontrolną pracowników zajmujących stanowiska kierownicze w okresie od 01.01.2019 r. do 31.03.2020 r. dotyczyły dwóch pracowników z badanej próby. Ujęte w kartotekach zarobkowych ww. pracowników kwoty wypłaconych dodatków do wynagrodzeń wynikały z zawartych z pracownikami aneksów do umów o pracę i przyznane zostały na mocy zarządzeń wewnętrznych Dyrektora WPR w Katowicach oraz porozumień zawartych z organizacjami związkowymi w sprawie podziału dodatkowych środków pieniężnych z przeznaczeniem na finansowanie świadczeń opieki zdrowotnej udzielonych przez ratowników medycznych i dyspozytorów medycznych oraz aneksów do umowy o udzielanie świadczeń opieki zdrowotnej – Ratownictwo Medyczne zawartej pomiędzy Wojewodą Śląskim, na którego rzecz i w imieniu którego działa NFZ – Śląski Oddział Wojewódzki NFZ, a WPR w Katowicach.

Wysokość dodatkowego wynagrodzenia miesięcznego wynikającego z kartotek płacowych pracowników objętych próbą (zajmujących stanowiska kierownicze) była zgodna z zawartymi umowami o pracę wraz z aneksami/porozumieniami zmieniającymi.

**2.4. Dodatki funkcyjne**

W §8 Regulaminu wynagradzania pracowników WPR w Katowicach (Procedura wewnętrzna – PO-04/2006) wskazano na dodatek funkcyjny jako jeden ze składników wynagrodzenia przysługujący pracownikom pełniącym funkcje kierownicze.

W myśl §10 Regulaminu wynagradzania:

* pracownikom zatrudnionym na stanowiskach kierowniczych przysługuje dodatek funkcyjny liczony procentowo w stosunku do wynagrodzenia zasadniczego pracownika (pkt 1),
* wykaz stanowisk kierowniczych i stawek dodatków funkcyjnych zawarto w załączniku nr 3 do Regulaminu wynagradzania (pkt 2),
* dodatek funkcyjny jest zmniejszany za czas nieobecności w pracy z powodu choroby (pkt 4).

Obowiązujący w okresie od 01.01.2019 r. do 31.03.2020 r. „Wykaz stawek dodatków funkcyjnych” został wprowadzony aneksem nr 10 z dnia 01.03.2012 r. Zmiana do ww. Wykazu została wprowadzona aneksem nr 13 z dnia 27.11.2014 r.

Kontrolą objęto dodatki funkcyjne wybranych do próby 5 pracowników pełniących funkcje kierownicze w okresie od 01.01.2019 r. do 31.03.2020 r. Dodatki funkcyjne ww. pracowników kształtowały się w granicach od 20% do 45% wynagrodzenia zasadniczego w zależności od zajmowanego stanowiska i zakresu powierzonych zadań.

W obowiązującym w okresie objętym kontrolą „Wykazie stawek dodatku funkcyjnego” brak było stanowisk pn. „Kierownik Ośrodka Koordynacji” oraz „Kierownik Dyspozytorni Medycznej”, które to stanowiska zostały powierzone pracownikom WPR w Katowicach na mocy zawartych aneksów/porozumień do umów o pracę i które znajdowały odzwierciedlenie w obowiązującym w WPR Regulaminie Organizacyjnym. Biorąc powyższe pod uwagę Kontrolujący zwrócił się o wskazanie, jakie stanowisko określone w ww. Wykazie było podstawą do ustalenia stawki dodatku funkcyjnego dla pracowników zatrudnionych na ww. stanowiskach. Powyższe dotyczyło 3 pracowników zajmujących ww. stanowiska w okresie objętym kontrolą.

Z udzielonych wyjaśnień z dnia 22.05.2020 r. złożonych przez Kierownika Działu Służb Pracowniczych, Szkoleń i Sekcji Kontraktów wynika, że podstawą ustalenia stawek dodatku funkcyjnego dla osób zatrudnionych na stanowisku Kierownik Ośrodka Koordynacji oraz Kierownik Dyspozytorni Medycznej jest pkt B.8 „Wykazu stawek dodatku funkcyjnego” zawarty w aneksie nr 10 do Regulaminu wynagradzania pracowników WPR, tj. stanowisko „Kierownik Stacji, Kierownik Obszaru” ze stawką dodatku funkcyjnego do 35% wynagrodzenia zasadniczego.

Mając na uwadze powyższe ustalono, że:

* ujęte w kartotekach zarobkowych ww. pracowników kwoty wypłaconych dodatków funkcyjnych były zgodne ze stawkami dodatku funkcyjnego określonymi w zawartych aneksach/porozumieniach do umów o pracę;
* przyznane w porozumieniach/aneksach zmieniających do umów o pracę stawki mieściły się w granicach stawek określonych w zał. nr 3 do Regulaminu wynagradzania w tabeli pn. „Wykaz stawek dodatków funkcyjnych” dla poszczególnych stanowisk kierowniczych.

**2.5. Premie**

**2.5.1.** Regulacje dotyczące premiowania pracowników WPR w Katowicach zostały zawarte w nw. aktach:

**1) Regulamin wynagradzania:**

W Regulaminie wynagradzania wskazano, iż:

- §8 pkt 1 g): do składników wynagrodzenia pracownika wykonującego zawód medyczny oraz sanitariuszy zalicza się premia miesięczna, przyznawana na zasadach określonych w regulaminie premiowania;

- §12 pkt 1: w ramach środków na wynagrodzenie osobowe Pracodawca w zależności od sytuacji ekonomicznej zakładu tworzy fundusz premiowy,

- § 12 pkt 2: wysokość funduszu premiowego, zadania oraz zasady premiowania ustala Pracodawca w porozumieniu z przedstawicielami związków zawodowych w oddzielnym regulaminie,

- § 12 pkt 3: premia miesięczna jest zmniejszana za czas nieobecności w pracy z powodu choroby i urlopu (zapis dodany aneksem nr 3 z dnia 04.06.2007 r.).

**2) Regulamin premiowania:**

W Regulaminie premiowania określono m.in., że:

- § 1 pkt 2: „premiowanie ma charakter motywacyjny (…)”,

- § 1 pkt 4: „premiowanie motywacyjne stosowane jest w sposób uznaniowy, poprzez indywidualną ocenę pracowników w procesie pracy”;

- § 2 pkt 1: „**decyzję o utworzeniu funduszu premii za dany miesiąc podejmuje Dyrektor** WPR w Katowicach w zależności od sytuacji finansowej WPR w Katowicach. O wysokości funduszu informowani są przedstawiciele związków zawodowych”,

- § 2 pkt 2: „fundusz premii za dany miesiąc dzielony jest na dwie części:

 a) 95% dla komórek terenowych i organizacyjnych,

b) 5% pozostaje w dyspozycji Dyrektora z przeznaczeniem dla pracowników za szczególne osiągnięcia w pracy”;

- § 2 pkt 3: „premia określana jest jako średni % w stosunku do wynagrodzeń zasadniczych pracowników”,

- § 2 pkt 5: „dyrektor WPR w Katowicach może podjąć decyzję o utworzeniu dodatkowej puli premii dla pracowników, biorąc pod uwagę istotne i szczególne dla WPR w Katowicach okoliczności związane z bieżącą działalnością”;

- § 2 pkt 5a): „kwoty premii za wykonywanie dodatkowych czynności, t.j. obstawy imprez masowych oraz udział w organizowaniu zawodów w ratownictwie medycznym mogą być wypłacane z dodatkowych wpływów za te imprezy lub z wpływów od sponsorów”;

- § 2 pkt 6: „premia z dodatkowej puli może być określana w formie średniego procentu w stosunku do wynagrodzeń zasadniczych lub w formie kwotowej w przeliczeniu na etat”;

- § 2 pkt 7: „premia uruchamiana jest i rozliczana w okresach miesięcznych, przy czym jej wypłata następuje z dołu”;

- §3 pkt 2: „kadrze kierowniczej i pracownikom na samodzielnych stanowiskach pracy premię motywacyjną przyznaje Dyrektor WPR w Katowicach”,

- §3 pkt 4: „kierownicy komórek terenowych i organizacyjnych określając poziom indywidualnej premii motywacyjnej kierują się następującymi zasadami:

 - stosują zasadę motywacyjnego charakteru premii,

 - różnicują wysokość premii w zależności od wyników pracy zawodowej pracowników”.

3) **Regulamin Premii Rocznej:**

W Regulaminie premii rocznej określono m.in., że:

- pkt 1: wypłacenie premii rocznej uzależnione jest od sytuacji finansowej zakładu,

- pkt 2: **decyzję o uruchomieniu podejmuje Dyrektor w uzgodnieniu ze związkami zawodowymi,**

- pkt 3: **procentową wysokość premii rocznej** zwanej „premią” ustala się na podstawie funduszu wynagrodzeń wypłaconych pracownikom za okres 11 miesięcy (styczeń-listopad) i określa w **aneksie do Regulaminu premii rocznej**,

- pkt 4: podstawą do ustalenia wysokości premii jest wypłacone pracownikowi:

a) wynagrodzenie za efektywny czas pracy,

b) wynagrodzenie za wykorzystane urlopy,

c) (skreślony)

d) zasiłek chorobowy wypłacony w związku z wypadkiem w pracy;

- pkt 6 a): podstawę do obliczenia indywidualnej premii dla każdego pracownika stanowi ustalony % wynagrodzenia brutto za okres od stycznia do listopada (z uwzględnieniem postanowień w ppkt. 4-5);

- pkt 14: premię roczną wypłaca się w miesiącu grudniu po wypłaceniu wynagrodzeń za miesiąc listopad.

**2.5.2.** Kontrolą objęto premie wybranych pracowników zajmujących stanowiska kierownicze w okresie od 01.01.2019 r. do 31.03.2020 r.

1) **Premia regulaminowa** (oznaczenie w liście płac – 304 „Premia”)

Zgodnie z zapisami §2 pkt 1 Regulaminu wynagradzania w okresie objętym kontrolą (od 01.01.2019 r. do 31.03.2020 r.) fundusz premiowy tworzony był na podstawie comiesięcznych wniosków Dyrektora WPR w Katowicach skierowanych do Sekcji ds. Płac.

Każdorazowo ww. wnioski dotyczyły utworzenia funduszu premii za dany miesiąc dla pracowników zatrudnionych na umowę o pracę w wysokości 10% wynagrodzeń zasadniczych. We wnioskach zastrzeżono, że wysokość indywidualnej premii dla poszczególnych pracowników zostanie przyznana przez Dyrektora po przedstawieniu propozycji przez osoby kierujące poszczególnymi komórkami organizacyjnymi.

W toku kontroli ustalono, że wysokość premii regulaminowej objętych próbą kontrolną pracowników w okresie od 01.01.2019 r. do 31.03.2020 r. stanowiła 10% ich wynagrodzenia zasadniczego, przy czym zgodnie z §12 pkt 3 Regulaminu wynagradzania pracowników WPR w Katowicach wraz z aneksami (Procedura wewnętrzna – PO-04/2006) premia ta była zmniejszana proporcjonalnie za dni urlopu i zwolnienia lekarskiego w danym miesiącu.

W jednym przypadku stwierdzono brak obniżenia premii miesięcznej stosownie do zapisu § 12 pkt 3 Regulaminu wynagradzania w związku z wykorzystanym w tym okresie urlopem w dniu 31.10.2019 r. Powyższe dotyczyło premii regulaminowej wypłaconej za październik 2019 r. Stosownie do metodyki wyliczeń uwzględniającej proporcjonalne obniżenie premii regulaminowej za dni urlopu i zwolnienia lekarskiego w danym miesiącu premia dla tego pracownika w październiku 2019 r. premia powinna zostać obniżona o 16,96 zł.

**2) Premia dodatkowa** (oznaczenie w liście płac – 305 „Premia dodatkowa”)

W toku kontroli ustalono, że wysokość premii dodatkowej objętych próbą kontrolną pracowników w okresie od 01.01.2019 r. do 31.03.2020 r. wynikała z wniosków Dyrektora WPR lub bezpośrednich przełożonych pracowników objętych próba kontrolną. Premie dodatkowe przyznawane były za szczególne osiągnięcia w pracy, wykonywanie dodatkowych czynności, w tym związanych z działalnością komercyjną WPR w Katowicach stosownie do zapisów Regulaminu premiowania.

**3) Premia roczna** (oznaczenie w liście płac – 314 „Premia roczna”)

W Regulaminie premii rocznej ustalono, iż decyzję o uruchomieniu premii rocznej podejmuje Dyrektor w uzgodnieniu ze związkami zawodowymi (pkt 2 Regulaminu), natomiast jej procentową wysokość ustala się na podstawie funduszu wynagrodzeń wypłaconych pracownikom za okres 11 miesięcy (styczeń-listopad) i określa w aneksie do Regulaminu premii rocznej (pkt 3 Regulaminu).

W toku kontroli ustalono, iż brak było aneksu do ww. Regulaminu ustalającego wysokość premii rocznej za 2019 r.

Kontrolującym przedłożono pismo Pana Wojciecha Micińskiego – p.o. Dyrektora WPR w Katowicach skierowane do Sekcji ds. płac datowane na dzień 04.02.2020 r. dotyczące ustalenia wysokości premii rocznej za 2019 rok o treści: „*Działając na podstawie pkt 1 i pkt 2 procedury ogólnej Regulamin premii rocznej dla pracowników Wojewódzkiego Pogotowia Ratunkowego w Katowicach PO-01/2001/ wobec braku podpisania przez Związki Zawodowe Porozumienia z dnia 4 lutego 2020 roku w sprawie ustalenia procentowej wysokości premii rocznej za 2019 rok dla pracowników zatrudnionych w Wojewódzkim Pogotowiu Ratunkowym w Katowicach informuję o ustaleniu procentowej wysokości premii rocznej za rok 2019 w wysokości 1,83% funduszu wynagrodzeń wypłaconych pracownikom za okres 11 miesięcy, tj. od stycznia do listopada 2019 roku. W związku z powyższym proszę o podjęcie działań niezbędnych do realizacji w/w ustaleń”.*

Z powyższego wynika, że w zakresie wysokości premii rocznej nie doszło do porozumienia ze związkami zawodowymi.

Kontrolą objęto ponadto prawidłowość naliczenia premii rocznej biorąc pod uwagę zapisy Regulaminu premii rocznej. Na podstawie przedłożonych kartotek wynagrodzeń ustalono, że podstawę do obliczenia indywidualnej premii dla pracowników objętych próbą kontrolną stanowił ustalony % (tj. 1,83%) wynagrodzenia brutto za okres od stycznia do listopada 2019 r. stosownie do zapisów pkt 6a) Regulaminu premii rocznej. Do ww. podstawy nie wliczano zasiłków, ryczałtów za korzystanie z samochodów prywatnych do celów służbowych oraz dodatków do wynagrodzeń dla pracowników wykonujących zawód medyczny wynikających z umowy dotyczącej przekazywania dodatkowych środków finansowych dla ratowników medycznych zawartej z Wojewodą Śląskim, w imieniu i na rzecz którego działał NFZ Śląski Oddział Wojewódzki NFZ.

**3. Koszty z tytułu umów na świadczenia zdrowotne (umów kontraktowych)**

Na podstawie zestawienia obrotów i sald kont analitycznych sporządzonego za okres od 01.01.2019 r. do 31.12.2019 r. ustalono, że koszty roku 2019 wynagrodzeń z tytułu umów kontraktowych kształtowały się następująco:

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Konto analityczne (obroty WN) | Wartość (w zł) | Tytuł |
| 402-02-01 „Kontrakty - lekarze” | 8 125 406,00 | wynagrodzenia wynikające z umów zawartych z lekarzami |
| 402-02-02 „Kontrakty - ratownicy” | 17 266 659,88 | wynagrodzenia wynikające z umów zawartych z ratownikami medycznymi |
| 402-02-03 „Kontrakty - dyspozytorzy” | 1 059 027,50 | wynagrodzenia wynikające z umów zawartych z dyspozytorami |
| 402-02-04 „Kontrakty - pielęgniarki” | 401 455,20 | wynagrodzenia wynikające z umów zawartych z pielęgniarkami |
| 402-02-05 „Kontrakty - pielęgniarki dodatki – 1 600 zł” | 50 877,60 | wynagrodzenia wynikające z umów zawartych z pielęgniarkami w ramach przyznanych dodatków |
| 402-02-07 „Kontrakty - ratownicy dodatki” | 4 519 560,42 | wynagrodzenia wynikające z umów zawartych z ratownikami medycznymi w ramach przyznanych dodatków |
| 402-02-08 „Kontrakty - ratownicy dyspozytorzy dodatki” | 258 830,31 | wynagrodzenia wynikające z umów zawartych z ratownikami dyspozytorami w ramach przyznanych dodatków |

Na podstawie zestawienia obrotów i sald kont analitycznych sporządzonego za okres od 01.01.2020 r. do 31.03.2020 r. ustalono, że koszty wynagrodzeń z tytułu zawartych umów kontraktowych za I kwartał 2020 r. kształtowały się następująco:

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Konto analityczne (obroty WN) | Wartość (w zł) | Tytuł |
| 402-02-01 „Kontrakty lekarze” | 1 632 052,00 | wynagrodzenia wynikające z umów zawartych z lekarzami |
| 402-02-02 „Kontrakty - ratownicy” | 4 350 938,53 | wynagrodzenia wynikające z umów zawartych z ratownikami medycznymi |
| 402-02-03 „Kontrakty - dyspozytorzy” | 300 633,76 | wynagrodzenia wynikające z umów zawartych z dyspozytorami |
| 402-02-04 „Kontrakty - pielęgniarki” | 122 914,32  | wynagrodzenia wynikające z umów zawartych z pielęgniarkami |
| 402-02-05 „Kontrakty - pielęgniarki dodatki – 1 600 zł” | 20 864,30  | wynagrodzenia wynikające z umów zawartych z pielęgniarkami w ramach przyznanych dodatków |
| 402-02-07 „Kontrakty - ratownicy dodatki” | 1 467 288,75 | wynagrodzenia wynikające z umów zawartych z ratownikami medycznymi w ramach przyznanych dodatków |
| 402-02-08 „ Kontrakty - ratownicy dyspozytorzy dodatki” | 85 580,00 | wynagrodzenia wynikające z umów zawartych z ratownikami dyspozytorami w ramach przyznanych dodatków |

Kontroli poddano prawidłowość wyliczania wynagrodzeń w oparciu o zawarte umowy o udzielenie zamówienia na świadczenia zdrowotne (umowy kontraktowe). W badanym okresie koszty umów kontraktowych dotyczyły trzech pracowników z pięcioosobowej próby.

Koszty umów kontraktowych w okresie objętym kontrolą stanowiły łączną kwotę 183 360,75 zł, w tym:

* 2019 rok – 166 152,75 zł, w tym:

402-02-01 „Kontrakty - lekarze” – 137 772,50 zł,

402-02-02 „Kontrakty - ratownicy” – 22 271,25 zł

402-02-07 „Kontrakty - ratownicy dodatki” – 6 109,00 zł

* 2020 rok – 17 208,00 zł, w tym:

402-01-01 „Kontrakty - lekarze” – 6 720,00 zł,

402-02-02 „Kontrakty - ratownicy” – 7 728,00 zł,

402-02-07 „Kontrakty - ratownicy dodatki” – 2 760,00 zł.

Powyższe koszty wynikały z następujących umów:

1. Umowa nr UKR/159/05/2016 o udzielenie zamówienia na świadczenia zdrowotne w zakresie ratownictwa medycznego w Katowicach zawarta w dniu 14.04.2016 r. Umowa została zawarta na okres od 01.05.2016 r. do 31.03.2019 r. Za wykonywane czynności ustalono wynagrodzenie w formie stawki za 1 godzinę.

2. Umowa nr UKRKK/197/04/2019 o udzielenie zamówienia na świadczenia zdrowotne w zakresie ratownictwa medycznego zawarta w dniu 20.03.2019 r., na okres od 01.04.2019 r. do 31.12.2020 r. Za wykonane czynności ustalono wynagrodzenie w formie stawki za 1 godzinę.

3. Umowa nr UKK/01/06/2019 o udzielenie zamówienia na świadczenia zdrowotne w zakresie starszego lekarza dyżuru zawarta w dniu 27.12.2018 r. Umowa została zawarta na czas określony od dnia 01.01.2019 r. do dnia 31.03.2019 r. Wynagrodzenie ustalono stawką za 1 godzinę dyżuru.

4. Umowa nr UKK/07/04/2019 o udzielenie zamówienia na świadczenia zdrowotne zawarta w dniu 25.03.2019 r., na okres od 01.04.2019 r. do 31.12.2020 r. Umowę rozwiązano z dniem 31.12.2019 r. na mocy Porozumienia z dnia 04.12.2019 r. (podstawą rozwiązania umowy były zmiany ustawy o Państwowym Ratownictwie Medycznym (Dz.U. z 2019, poz. 933). Wynagrodzenie ustalono jako stawka za 1 godzinę dyżuru.

5. Umowa nr UK/TL/11/2016 o udzielenie zamówienia na świadczenia zdrowotne, zawarta w dniu 14.12.2015 r. na okres od 01.01.2016 r. do 31.03.2019 r. wraz z Aneksem nr 1/2016 z dnia 21.03.2016 r., który obowiązywał od dnia 01.04.2016 r. Wynagrodzenie ustalono w formie stawki za 1 godzinę udzielania świadczeń opieki zdrowotnej.

6. Umowa nr UKK/01/01/2019 o udzielenie zamówienia na świadczenia zdrowotne w zakresie starszego lekarza dyżuru zawarta w dniu 27.12.2018 r. Umowa została zawarta na czas określony od dnia 01.01.2019 r. do dnia 31.03.2019 r. Wynagrodzenie ustalono w formie stawki za 1 godzinę dyżuru.

7. Umowa nr UKLT/04/04/2019 o udzielenie zamówienia na świadczenie zdrowotne zawarta w dniu 18.03.2019 r., na okres od 01.04.2019 r. do 31.12.2020 r. Ustalono wynagrodzenie jako stawkę za 1 godzinę udzielania świadczeń opieki zdrowotnej w transporcie sanitarnym.

8. Umowa nr UKK/01/04/2019 o udzielenie zamówienia na świadczenia zdrowotne zawarta w dniu 25.03.2019 r. Umowa pierwotnie obowiązywała od 01.04.2019 r. do 31.12.2020 r. Porozumieniem z dnia 04.12.2019 r. umowę rozwiązano z dniem 31.12.2019 r. (podstawą rozwiązania umowy były zmiany ustawy o Państwowym Ratownictwie Medycznym (Dz.U. z 2019, poz. 933). Wynagrodzenie ustalono jako stawkę za 1 godzinę dyżuru.

Do powyższych umów, w okresie objętym kontrolą, wystawiono faktury (55 faktur i jedna korekta) na łączną kwotę 183 360,75 zł (kwota zwolniona z VAT na podstawie art. 43 ust. 1 pkt. 18, 19, 19a ustawy o podatku od towarów i usług).

W trakcie kontroli stwierdzono:

* stawki wynagrodzenia, tj. stawki za 1 godzinę udzielania świadczeń zdrowotnych widniejące na fakturach odpowiadały stawkom widniejącym w umowach;
* liczba godzina widniejąca na fakturach nie przekraczała liczby godzin ustalonych w miesięcznych grafikach;
* nienależytą staranność w kontroli merytorycznej faktur: zweryfikowano grafiki czasu pracy na umowie kontaktowej z grafikami czasu pracy na umowie o pracę - godziny dyżurów nie pokrywały się z godzinami pracy na etacie oraz z czasem odbywania podróży służbowej, za wyjątkiem jednego przypadku, w którym stwierdzono, że podróż służbowa jednego z pracowników zakończyła się o godz. 19:09, podczas gdy o godzinie 19:00 wg grafiku powinien rozpocząć się dyżur.

Faktura została wystawiona za pełne 12 godzin pełnienia dyżuru i tak też zatwierdzona do wypłaty.

**4. Koszty z tytułu podróży służbowych**

Na podstawie zestawienia obrotów i sald kont analitycznych sporządzonego za okres od 01.01.2019 r. do 31.12.2019 r. ustalono, że koszty z tytułu podróży służbowych kształtowały się następująco:

* w 2019 roku:

409-02-01 „Krajowe podróże służbowe” (obroty WN) – 9 944,76 zł,

409-02-02 „Zagraniczne podróże służbowe” (obroty WN) – 0,00 zł.

* w I kwartale 2020 roku:

409-02-01 „Krajowe podróże służbowe” (obroty WN) – 1 446,00 zł,

409-02-02 „Zagraniczne podróże służbowe” (obroty WN) – 0,00 zł.

Kontroli poddano delegacje (przedłożone druki polecenia wyjazdu służbowego, rachunki kosztów podróży, załączniki do rachunków kosztów, druki KW, grafiki czasu pracy) za okres od 01.01.2019 r. do 31.12.2019 r. oraz za okres od 01.01.2020 r. do 31.03.2020 r.

Z udostępnionych dokumentów wynika, że z pięcioosobowej próby pracowników, podróże służbowe odbywało trzech pracowników.

Szczegółowy wykaz delegacji wraz z kosztami stanowi Tabela 1 – załącznik nr 1 do akt kontroli nr 8.

W okresie objętym kontrolą koszty delegacji dotyczące wybranej grupy pracowników stanowiły łączną kwotę 7 384,82 zł, z tego:

* w 2019 roku – 6 390,82 zł, co stanowiło 64,26 % kosztów ogółem krajowych podróży służbowych, w tym udział jednego z pracowników w kosztach ogółem stanowił 44,42%.
* w I kwartale 2020 roku – 994,00 zł, co stanowiło 68,74 % kosztów ogółem krajowych podróży służbowych. Powyższe koszty dotyczyły podróży służbowych odbytych przez jednego z pracowników.

Podróże służbowe związane były z działalnością WPR w Katowicach wynikającą z ustawy o Państwowym Ratownictwie Medycznym. Delegacje dotyczyły ratownictwa medycznego i medycyny ratunkowej - były to głównie spotkania w Ministerstwie Zdrowia oraz spotkania zespołu ekspertów w ramach Centrum Medycznego Kształcenia Podyplomowego.

W toku kontroli stwierdzono:

* brak ujęcia podróży służbowych w grafiku czasu prac: nie wszystkie podróże służbowe zostały uwzględnione w grafikach czasu pracy. Rozbieżności pomiędzy drukami polecenia wyjazdu służbowego a miesięcznymi grafikami czasu pracy stwierdzono w miesiącach: styczniu, lutym, marcu, kwietniu, maju, czerwcu i grudniu 2019 roku oraz w miesiącu marcu 2020 roku;
* wystawienie dwóch druków polecenia wyjazdu służbowego na ten sam wyjazd dla tego samego pracownika: w przedłożonej dokumentacji widniały dwa druki delegacji, które pokrywały się datą i celem podróży. Były to druki: nr 4/2019 zatwierdzony w dniu 21.01.2019 r. oraz druk nr 6/2019 zatwierdzony w dniu 24.01.2019 r. Obydwa druki dotyczyły wyjazdu do Warszawy w celu spotkania z Wiceminister Zdrowia. Jeden z druków nie wskazywał żadnych kosztów podróży drugi rozliczał koszty transportu, noclegu oraz dietę.

**5. Ewidencja czasu pracy**

Obowiązujący w Pogotowiu Regulamin pracy określa m.in.:

* w § 26 ust. 1 „Czas pracy pracowników zatrudnionych w Wojewódzkim Pogotowiu Ratunkowym w Katowicach, (…), w przyjętym okresie rozliczeniowym nie może przekroczyć 7 godzin i 35 minut na dobę i przeciętnie 37 godzin i 55 minut na tydzień w przeciętnie pięciodniowym tygodniu pracy w przyjętym okresie rozliczeniowym”;
* w § 27 ust. 1 „Ze względu na konieczność udzielania świadczeń zdrowotnych przez całą dobę dla pracowników zatrudnionych w ambulatoriach, dyspozytorniach, zespołach wyjazdowych (…) stosuje się równoważny system czasu pracy, w którym przedłuża się wymiar czasu pracy do 12 godzin na dobę”;
* w § 35 ust. 1 „Kierownik komórki organizacyjnej prowadzi na bieżąco ewidencję i kontrole czasu pracy poszczególnych podległych sobie pracowników. Ewidencję prowadzi się w formie indywidualnej karty czasu pracy w formie elektronicznej”;
* w § 35 ust. 2 „Ewidencja czasu pracy winna obejmować:
	+ - dobowy czas pracy pracownika,
		- pracę w godzinach nadliczbowych oraz w porze nocnej,
		- pracę w niedzielę, święta, dni wolne od pracy,
		- nieobecność pracownika w pracy, jak np. choroba, urlopy,
		- polecenia wyjazdu służbowego i czas pracy w trakcie delegacji.”
* w § 37 „Pracownik jest zobowiązany do zgłaszania każdorazowego wyjścia poza zakład pracy bezpośredniemu przełożonemu oraz dokonania odpowiednich wpisów w książce wyjść lub elektroniczne w sposób przyjęty u pracodawcy.”

Kontrolującym przedłożono miesięczne grafiki czasu pracy – wydruki sporządzone w dniu 06.05.2020 r. w systemie Kadry-Płace firmy Asseco Poland S.A. Grafiki dotyczyły wybranych kierowników w okresie objętym kontrolą. Grafiki stanowiły podstawę do zweryfikowania prawidłowości naliczania wynagrodzeń, dodatków i premii. Przedłożone grafiki porównano również z datami wyjazdów służbowych, z datami i godzinami pracy na kontrakcie (z grafikami do umów cywilnoprawnych) oraz zweryfikowano z datami i godzinami dotyczącymi wykorzystania samochodów służbowych do celów prywatnych.

Rozrachunki z pracownikami z tytułu korzystania z samochodów służbowych ewidencjonowano na koncie 234-07-\*\*\*\*\*\*. Obroty na powyższym koncie wystąpiły w roku 2019 i stanowiły kwotę 246,20 zł. Dotyczyły tylko 1 pracownika z wybranej 5-cio osobowej próby.

Pracownik został obciążony fakturami za korzystanie z samochodu służbowego wystawionymi na podstawie rozliczenia ustalonego na podstawie załączników do kart drogowych. Z zapisów na załącznikach do kart drogowych wynika, że z samochodu służbowego do celów prywatnych korzystano poza godzinami świadczenia pracy w Pogotowiu.

 (dowód: akta kontroli nr 2-9)

**B. Ustalone nieprawidłowości/uchybienia (przyczyny, zakres, skutki):**

1. Uruchomienie premii rocznej za 2019 rok, pomimo iż nie zostały spełnione przesłanki do jej uruchomienia określone w pkt 2 i pkt 3 ww. Regulaminu premii rocznej, tj.:

* brak uzgodnienia decyzji o uruchomieniu premii rocznej ze związkami zawodowymi,
* brak określenia procentowej wysokości premii rocznej w formie aneksu do Regulaminu premii rocznej.

Zgodnie zapisami Regulaminu premii rocznej decyzję o jej uruchomieniu podejmuje Dyrektor w uzgodnieniu ze związkami zawodowymi, a procentową wysokość premii rocznej określa się w aneksie do Regulaminu premii rocznej.

Pismem z dnia 01.06.2020 r. Pan Wojciech Miciński – p.o. Dyrektor WPR wyjaśnił, co następuje: *„W odpowiedzi na pytanie na jakiej podstawie podjęto decyzję o uruchomieniu premii rocznej za 2019 r. uprzejmie wyjaśniam, że zgodnie z „Regulaminem premii rocznej dla pracowników WPR w Katowicach „decyzję o uruchomieniu premii rocznej podejmuje Dyrektor zakładu w uzgodnieniu ze związkami zawodowymi (ust. 2), a wypłaca się ją w miesiącu grudniu po wypłaceniu wynagrodzeń za miesiąc listopad (ust. 14). Zgodnie z powyższym kierujący zakładem w piśmie z dnia 10.12.2019 r. poinformował organizacje związkowe, że wszelkie decyzje o uruchomieniu dodatkowych środków na wypłatę premii rocznej dla pracowników zostają wstrzymane do czasu zakończenia kontroli i otrzymania informacji o ewentualnych nałożonych karach finansowych przez NFZ. Nastąpiła później wymiana korespondencji pomiędzy kierującym zakładem a organizacjami związkowymi, w której wyartykułowały one swoje oczekiwania odnośnie wysokości premii rocznej na poziomie nie mniejszym niż 12% „wynagrodzenia wypłaconego pracownikom w okresie 12 miesięcy tj. od stycznia do grudnia 2019 r.”. Bezpośrednio po otrzymaniu w dniu 24.01.2020 r. (pt.) powołania na stanowisko p.o. Dyrektora WPR w Katowicach, Wojciech Miciński wystosował w dniu 27.01.2020 r. (pon.) zaproszenie do działających w pogotowiu organizacji związkowych celem omówienia zawarcia porozumienia w sprawie wypłaty premii rocznej za rok 2019. Podczas spotkania w dniu 04.02.2020 r. organizacje związkowe zostały poinformowane, że wysokość premii rocznej może wynosić 1,83% gdyż taka wartość wynika z naliczenia wynagrodzenia do wysokości planu finansowego na rok 2019. Ze strony Dyrektora padła propozycja podpisania porozumienia z odpowiednim punktem dotyczącym dodatkowych wypłat po zamknięciu sprawozdania finansowego za 2019 r. Ponadto W. Miciński wskazał, że jego intencją jest jak najszybsze doprowadzenie do wypłaty pracownikom premii za 2019 r. Po naradzie strony społecznej, przewodniczący reprezentatywnego związku zawodowego Pan (…) przekazał, że związki zawodowe rozumiejąc zaistniałą sytuację nie podpiszą porozumienia. Przedmiotem dyskusji pomiędzy dyrekcją a stroną społeczną była również kwestia terminu, w którym Dyrektor może podjąć decyzję o wypłacie premii. Strona społeczna obstawała przy twierdzeniu, że „uzgodnienie” polegające na braku akceptacji przez związki zawodowe innej wysokości premii niż 12 % „wynagrodzenia wypłaconego pracownikom w okresie 12 miesięcy, tj. od stycznia do grudnia 2019 r.” nastąpiło już w 2019 r. Tym samym brak jest przeszkód do wypłaty premii. Dyrektor W. Miciński uwzględniając prezentowane stanowisko strony społecznej, nie mając w tym zakresie pewności, wskazywał, że winno to może być przedmiotem analizy w szczególności opinii prawnej. Po zakończeniu spotkania, uznając argumentację przedstawioną przez stronę społeczną, Dyrektor w trybie ust. 2 „Regulaminu premii rocznej dla pracowników WPR w Katowicach” podjął decyzję o uruchomieniu i wypłacie premii rocznej za 2019 r. Biorąc pod uwagę wskazane powyżej okoliczności wskazać należy, że kwestia wypłaty premii rocznej za 2019 r. z przyczyn niezależnych od kierującego zakładem nie została zrealizowana w części zgodnie ze stosownym regulaminem tj. w terminach w nim wskazanych. Zastana sytuacja faktyczna i prawna wymusiła podjęcie działań zmierzających do jak najszybszego uzdrowienia zaistniałej sytuacji. W świetle konsekwentnego od listopada 2019 r. stanowiska większości związków zawodowych, w tym reprezentatywnego, odnośnie oczekiwanej wysokości premii rocznej i braku zgody na zaakceptowanie w drodze porozumienia innego rozwiązania, zasadnym jest przyjęcie, że wypełniony został warunek dokonywania uzgodnień ze związkami zawodowymi. Brak uzgodnienia rozumianego jako osiągnięcie konsensusu ze związkami zawodowymi automatycznie otworzył dyrekcji drogę do podjęcia samodzielnej decyzji w tym zakresie. Obowiązujące regulacje, w tym „Regulamin premii rocznej dla pracowników WPR w Katowicach” nie narzucają formalnego sposobu wyartykułowania podjętej decyzji. Wypłata premii rocznej, w dopuszczonej prawem wysokości, tj. do wysokości planu finansowego, bezpośrednio po spotkaniu ze strona społeczną, która potwierdziła swoje dotychczas prezentowane stanowisko, w pełni realizowała prawa pracowników do otrzymania premii bez zbędnej zwłoki. W ocenie kontrolowanego spełnione zostały przesłanki do wypłaty premii rocznej. Przyjęcie interpretacji, w której uzgodnienie decyzji o uruchomieniu premii rocznej ze związkami zawodowymi oznacza wyłącznie sytuację, w której osiągany jest konsensus ze strona społeczną nie zasługuje na akceptację. W przypadku bowiem gdyby reprezentatywny związek zawodowy nie wyraził zgody na zawarcie porozumienia, w konsekwencji oznaczałoby to brak wypłaty premii rocznej dla całej załogi, w tym pracowników niezrzeszonych w związkach zawodowych, czy zrzeszonych w innych związkach. Jedynie interpretacja według której brak możliwości uzyskania wspólnie akceptowanego przez pracodawcę i stronę społeczną stanowiska otwiera drogę do samodzielnego podjęcia decyzji przez kierującego zakładem, zapewnia właściwą realizację prawa pracowników do otrzymania należnego im wynagrodzenia. Brak zaś określenia procentowej wysokości premii rocznej w formie aneksu do Regulaminu premii rocznej jest konsekwencją stanowiska strony społecznej oraz wystąpieniem po raz pierwszy sytuacji, w której decyzja o wypłacie premii rocznej i jej wysokości została pozostawiona dyrekcji zakładu. Skoro bowiem wystąpił brak zgody strony społecznej odnośnie zawarcia porozumienia dotyczącego premii rocznej, to nie sposób oczekiwać, aby strona społeczna zobligowana była do podpisania w tym samym zakresie aktu prawa wewnątrzzakładowego podlegającego tez procedurze konsultacji. Brak jest więc podstaw do przyjmowania konieczności określenia procentowej wysokości premii rocznej w formie aneksu do Regulaminu premii rocznej”.*

Regulamin premii rocznej jako akt normatywny w rozumieniu art. 9 ustawy Kodeks Pracy jest wiążący dla dyrektora zakładu, w którym obowiązuje, również w części dotyczącej decyzji o uruchomieniu premii rocznej. „Uzgodnienie” w świetle utrwalonego orzecznictwa oraz stanowiska doktryny rozumiane jest jako forma pozytywnego porozumienia ze związkami zawodowymi. Brak tak rozumianego uzgodnienia uznać należy za niezrealizowanie obowiązku wynikającego z postanowień wewnątrzzakładowego źródła prawa pracy.

Imię i nazwisko, stanowisko osoby odpowiedzialnej za nieprawidłowości:

Pan Wojciech Miciński – p.o. Dyrektora WPR na podstawie art. 53 ust. 1 ustawy z dnia 27 sierpnia 2009 r. o finansach publicznych (obecnie t.j. Dz. U. z 2019 r., poz. 869 ze zm.), zgodnie z którym kierownik jednostki sektora finansów publicznych jest odpowiedzialny za całość gospodarki finansowej tej jednostki oraz art. 46 ust. 1 ustawy z dnia 15 kwietnia 2011 r. o działalności leczniczej (obecnie t.j. Dz.U. z 2020 r., poz. 295 ze zm.), zgodnie z którym odpowiedzialność za zarządzanie podmiotem leczniczym niebędącym przedsiębiorcą ponosi kierownik.

2. Niezachowanie należytej staranności poprzez zawarcie w aneksach/porozumieniach zmieniających do umów o pracę w przypadku trzech pracowników objętych próbą kontrolną kategorii zaszeregowania niezgodnych z kategoriami zaszeregowania wynikającymi z Taryfikatora kwalifikacyjnego przypisanych do stanowisk, które zgodnie z wyjaśnieniami p.o. Dyrektora WPR były podstawą do ustalenia stawek osobistego zaszeregowania dla ww. pracowników. Zgodnie z §9 pkt 1 ww. Regulaminu wynagrodzenie zasadnicze ustalane jest na podstawie wykazu stanowisk pracy i odpowiadających im stawek osobistego zaszeregowania.

Pismem z dnia 01.06.2020 r. Pan Wojciech Miciński – p.o. Dyrektora WPR w Katowicach wyjaśnił, że: „*w związku z brakiem możliwości wprowadzenia jednolitego, uaktualnionego Regulaminu wynagradzania, ze względu na brak możliwości uzyskania porozumienia z organizacjami związkowymi, podstawą ustalania stawek zaszeregowania dla stanowisk Kierownik Ośrodka Koordynacji oraz Kierownik Dyspozytorni Medycznej z uwagi na brak literalnego wyspecyfikowania tych stanowisk w regulaminie była kategoria B.5 – „Kierownik Stacji Pogotowia Ratunkowego, Kierownik Obszaru” Taryfikatora kwalifikacyjnego wprowadzonego aneksem nr 12 z dnia 08.08.2014 r. do Regulaminu wynagradzania pracowników WPR w Katowicach. Powyższe podyktowane było tym, że zakres faktycznie wykonywanych czynności zawiera się najbardziej zbliżenie pod względem zakresu do stanowiska kierownika stacji. Stawki zaszeregowania osobistego określone wg w/w zbliżonej kwalifikacji mieszczą się kwotowo w stawkach ustalonych w/w taryfikatorem. Monitorowana jest wysokość wynagrodzenia zasadniczego przedmiotowych pracowników kwotowo, tak aby przypisana kategoria zaszeregowania obejmowała w „widełkach” faktycznie przypisaną pracownikom kwotę. Niezbędnej korekcie podlegać będą przedmiotowe kategorie zaszeregowania, ale będzie to możliwe wyłącznie po uzgodnieniu nowej treści Regulaminu wynagradzania ze związkami zawodowymi i wprowadzeniu w życie, tak aby nowy regulamin odpowiadał rzeczywistym potrzebom pracodawcy i jego strukturze organizacyjnej”.*

Powyższe uchybienie nie miało wpływu na wysokość miesięcznego wynagrodzenia ww. pracowników, gdyż ich wynagrodzenie mieściło się kwotowo w zakresie stawek przypisanych do zajmowanych stanowisk.

Imię i nazwisko, stanowisko osoby odpowiedzialnej za uchybienia:

Pan Artur Borowicz – Dyrektor WPR w okresie od 10.03.2007 r. do 24.01.2020 r.

Pan Wojciech Miciński – p.o. Dyrektora WPR

na podstawie art. 53 ust. 1 ustawy z dnia 27 sierpnia 2009 r. o finansach publicznych (obecnie t.j. Dz. U. z 2019 r., poz. 869 ze zm.), zgodnie z którym kierownik jednostki sektora finansów publicznych jest odpowiedzialny za całość gospodarki finansowej tej jednostki oraz art. 46 ust. 1 ustawy z dnia 15 kwietnia 2011 r. o działalności leczniczej (obecnie t.j. Dz.U. z 2020 r., poz. 295 ze zm.), zgodnie z którym odpowiedzialność za zarządzanie podmiotem leczniczym niebędącym przedsiębiorcą ponosi kierownik.

3. Naruszenie § 12 pkt 3 Regulaminu wynagradzania poprzez brak obniżenia premii miesięcznej za czas nieobecności w pracy z powodu urlopu o kwotę 16,96 zł za październik 2019 r. w przypadku jednego z pracowników objętych próba kontrolną (punkt 2.5.2. niniejszego wystąpienia pokontrolnego).

Pismem z dnia 01.06.2020 r. Pan Wojciech Miciński – p.o. Dyrektor WPR wyjaśnił, co następuje: „(…) *premia regulaminowa za m-c 10/2019 roku dotycząca pana (…) została naliczona bez pomniejszenia 1 dnia urlopu, co wyniknęło z faktu, iż po wygenerowaniu list płac i naniesieniu premii regulaminowych w dniu 6 listopada 2019 roku w systemie kadrowym wprowadzona została w/w nieobecność i w związku z powyższym dane te nie zostały zaciągnięte do systemu płacowego. W związku z powyższym dokonano korekty nienależnie wypłaconego wynagrodzenia (…)”.*

Imię i nazwisko, stanowisko osoby odpowiedzialnej za uchybienia:

Pan Artur Borowicz – Dyrektor WPR w okresie od 10.03.2007 r. do 24.01.2020 r. na podstawie art. 53 ust. 1 ustawy z dnia 27 sierpnia 2009 r. o finansach publicznych (obecnie t.j. Dz. U. z 2019 r., poz. 869 ze zm.), zgodnie z którym kierownik jednostki sektora finansów publicznych jest odpowiedzialny za całość gospodarki finansowej tej jednostki oraz art. 46 ust. 1 ustawy z dnia 15 kwietnia 2011 r. o działalności leczniczej (obecnie t.j. Dz.U. z 2020 r., poz. 295 ze zm.), zgodnie z którym odpowiedzialność za zarządzanie podmiotem leczniczym niebędącym przedsiębiorcą ponosi kierownik.

4. Naruszenie § 35 Regulaminu Pracy poprzez nierzetelne prowadzenie ewidencji czasu pracy w formie elektronicznej.

Nie wszystkie podróże służbowe zostały uwzględnione w grafikach czasu pracy. Rozbieżności pomiędzy drukami polecenia wyjazdu służbowego a miesięcznymi grafikami czasu pracy stwierdzono w miesiącach: styczniu, lutym, marcu, kwietniu, maju, czerwcu i grudniu 2019 roku oraz w miesiącu marcu 2020 roku.

W trakcie kontroli, w dniu 20.05.2020 r., Kierownik Działu Służb Pracowniczych, Szkoleń i Sekcji Kontraktów wyjaśniła, że źródłowymi dokumentami w zakresie rozliczania czasu pracy są listy obecności i dokumenty delegacji. Grafik sporządzany jest po zakończeniu okresu rozliczeniowego, ma charakter wewnętrzny i pomocniczy. Do wyjaśnienia załączono listy obecności, w których widniały delegacje nie ujęte w grafikach.

Imię i nazwisko, stanowisko osoby odpowiedzialnej za uchybienia:

Pan Artur Borowicz – Dyrektor WPR w okresie od 10.03.2007 r. do 24.01.2020 r

Pan Wojciech Miciński – p.o. Dyrektora WPR na podstawie art. 53 ust. 1 ustawy z dnia 27 sierpnia 2009 r. o finansach publicznych (obecnie t.j. Dz. U. z 2019 r., poz. 869 ze zm.), zgodnie z którym kierownik jednostki sektora finansów publicznych jest odpowiedzialny za całość gospodarki finansowej tej jednostki oraz art. 46 ust. 1 ustawy z dnia 15 kwietnia 2011 r. o działalności leczniczej (obecnie t.j. Dz.U. z 2020 r., poz. 295 ze zm.), zgodnie z którym odpowiedzialność za zarządzanie podmiotem leczniczym niebędącym przedsiębiorcą ponosi kierownik.

5. Brak należytej staranności podczas sporządzania druków poleceń wyjazdów służbowych poprzez wystawienie 2 druków na ten sam wyjazd.

W przedłożonej dokumentacji widniały dwa druki delegacji, które pokrywały się datą i celem podróży. Były to druki: nr 4/2019 zatwierdzony w dniu 21.01.2019 r. oraz druk nr 6/2019 zatwierdzony w dniu 24.01.2019 r. Obydwa druki dotyczyły wyjazdu do Ministerstwa Zdrowia. Jeden z druków nie wskazywał żadnych kosztów podróży drugi rozliczał koszty transportu, noclegu oraz dietę.

W trakcie kontroli, w dniu 15.05.2020 r., Kierownik Działu Służ Pracowniczych, Szkoleń i Sekcji Kontraktów złożyła wyjaśnienia, że rozliczeniu podlegała tylko delegacja nr 4/2019.

Na delegacji nr 6 zamieszczono adnotację, że „rozliczono w delegacji nr 4”.

Imię i nazwisko, stanowisko osoby odpowiedzialnej za uchybienia:

Pan Artur Borowicz – Dyrektor WPR w okresie od 10.03.2007 r. do 24.01.2020 r. na podstawie art. 53 ust. 1 ustawy z dnia 27 sierpnia 2009 r. o finansach publicznych (obecnie t.j. Dz. U. z 2019 r., poz. 869 ze zm.), zgodnie z którym kierownik jednostki sektora finansów publicznych jest odpowiedzialny za całość gospodarki finansowej tej jednostki oraz art. 46 ust. 1 ustawy z dnia 15 kwietnia 2011 r. o działalności leczniczej (obecnie t.j. Dz.U. z 2020 r., poz. 295 ze zm.), zgodnie z którym odpowiedzialność za zarządzanie podmiotem leczniczym niebędącym przedsiębiorcą ponosi kierownik.

6. Brak należytej staranności podczas kontroli merytorycznej dokumentacji związanej z umowami kontraktowymi poprzez nierzetelną pod względem czasu pracy weryfikację wystawionych przez przyjmujących zamówienie faktur. Faktura nr 25/05/2019 z dn. 08.05.2019 r. została wystawiona z uwzględnieniem pełnych godzin pełnienia dyżuru pomimo faktu, że przyjmujący zamówienie w godzinie rozpoczęcia dyżuru kończył podróż służbową. Faktura została zatwierdzona do wypłaty bez korekty godzin pełnienia dyżuru.

Umowa o udzielenia zamówienia na świadczenia zdrowotne nr UKRKK/197/04/2019 z dn. 20.03.2019 r. zobowiązywała przyjmującego zamówienie m. in. do punktualności udzielania świadczeń oraz dawała możliwość obciążenia przyjmującego zamówienie karą umowną za nieprzestrzeganie i nie wykonanie ustalonych warunków umowy i zadań w wysokości 10% miesięcznego wynagrodzenia m.in. w przypadku spóźnienia się przyjmującego zamówienie do wykonywania przedmiotu umowy.

Pan Wojciech Miciński p.o. Dyrektora WPR w dniu 01.06.2020 r. wyjaśnił, że opóźnienie w rozpoczęciu dyżuru wynikało z delegowania pracownika do odbycia podróży służbowej w ramach stosunku pracy. Niewykonanie zobowiązania w pełnym wymiarze wynikało wyłącznie z przyczyn leżących po stronie zleceniodawcy, co wykluczało prawną możliwość naliczenia kary umownej.

Imię i nazwisko, stanowisko osoby odpowiedzialnej za uchybienia:

Pan Artur Borowicz – Dyrektor WPR w okresie od 10.03.2007 r. do 24.01.2020 r

na podstawie art. 53 ust. 1 ustawy z dnia 27 sierpnia 2009 r. o finansach publicznych (obecnie t.j. Dz. U. z 2019 r., poz. 869 ze zm.), zgodnie z którym kierownik jednostki sektora finansów publicznych jest odpowiedzialny za całość gospodarki finansowej tej jednostki oraz art. 46 ust. 1 ustawy z dnia 15 kwietnia 2011 r. o działalności leczniczej (obecnie t.j. Dz.U. z 2020 r., poz. 295 ze zm.), zgodnie z którym odpowiedzialność za zarządzanie podmiotem leczniczym niebędącym przedsiębiorcą ponosi kierownik.

**C. Ocena cząstkowa:** pozytywna mimo stwierdzonych nieprawidłowości (stwierdzono uchybienia oraz naruszenia przepisów prawa, nie mające charakteru rażącego).

**Zagadnienia niepodlegające ocenie:**

-----

**III. Uwagi.**

-----

**IV. Pozostałe informacje i pouczenia.**

Wystąpienie pokontrolne posiada 15 stron.

Wystąpienie pokontrolne sporządzono w dwóch jednobrzmiących egzemplarzach, z których jeden przekazano kierownikowi jednostki kontrolowanej.

**V. Zalecenia/wnioski dotyczące usunięcia nieprawidłowości lub usprawnienia funkcjonowania jednostki kontrolowanej**

Mając na względzie powyższe ustalenia zalecam:

**1.** Przestrzegać zapisów wewnątrzzakładowych źródeł prawa pracy obowiązujących w Pogotowiu, w tym w zakresie dokonywania niezbędnych uzgodnień ze związkami zawodowymi;

**2.** Zweryfikować stawki i kategorie zaszeregowania wynikające z zawartych umów o pracę pracowników WPR pod kątem ich zgodności z kategoriami zaszeregowania wyspecyfikowanymi w „Taryfikatorze kwalifikacyjnym”, stanowiącym załącznik nr 2 do Regulaminu wynagradzania, a następnie dokonać stosownych korekt w powyższym zakresie;

**3.** Przestrzegać zapisów Regulaminu wynagradzania w zakresie ustalania właściwej wysokości premii miesięcznej dla pracowników WPR;

**4**. Rzetelnie prowadzić ewidencję czasu pracy stosownie do zapisów § 35 Regulaminu Pracy;

**5**. Zwiększyć nadzór nad:

- prawidłowym sporządzaniem druków podróży służbowych oraz rozliczaniem podroży służbowych,

- prawidłowym przeprowadzaniu kontroli merytorycznej faktur oraz dokumentów rozliczeniowych.

**6**. Mając na uwadze art. 68 i 69 ustawy z dnia 27 sierpnia 2009 r. o finansach publicznych zapewnić skuteczniejsze funkcjonowanie kontroli zarządczej w celu niedopuszczenia do powstawania ww. nieprawidłowości i uchybień.

**Osoba upoważniona przez**

**Zarząd Województwa:**

/-/ Edyta Knapik-Walka

Zastępca Dyrektora

Departamentu Audytu i Kontroli

**POUCZENIE**

Zgodnie z § 25 ust. 6 Rozporządzenia Ministra Zdrowia z dnia 20 grudnia 2012 r. w sprawie sposobu i trybu przeprowadzania kontroli podmiotów leczniczych (t.j.: Dz. U. z 2015 r., poz. 1331) od wystąpienia pokontrolnego nie przysługują środki odwoławcze. Zgodnie z § 11 ust. 3 Regulaminu kontroli podmiotów leczniczych, dla których podmiotem tworzącym jest Województwo Śląskie, kierownik kontrolowanej jednostki zobowiązany jest do przedłożenia w ciągu 30 dni od daty otrzymania wystąpienia pokontrolnego zawierającego zalecenia pokontrolne, sprawozdania z realizacji wydanych zaleceń pokontrolnych, wykorzystania wniosków lub przyczynach ich niewykorzystania albo innym sposobie usunięcia stwierdzonych nieprawidłowości.