

**Protokół z kontroli przeprowadzonej w Starostwie Powiatowym
w Choszczynie w dniach 27-31 marca 2023 r.**

Kontrola została przeprowadzona na podstawie upoważnień nr 10/2023 i 9/2023 z dnia 23 marca 2023 r. Zarządu Powiatu Choszczeńskiego przez:

Wiolettę Kowalik – kierownika w Biurze Kontroli;

Katarzynę Kaszak – inspektora w Biurze Kontroli.

W trakcie kontroli funkcję pełnili:

Wioletta Kaszak - Starosta Choszczeński od 20.11.2018 r. na mocy Uchwały Nr II/3/2018 Rady Powiatu Choszczeńskiego z dnia 20 listopada 2018 r. w sprawie wyboru Starosty Choszczeńskiego.

Elżbieta Rybka - Markiewicz – Skarbnik Powiatu.

Joanna Bartczak – kierownik Wydziału Organizacyjnego i Kadr;

Henryka Kucharska - Borkowska - podinspektor w Wydziale Organizacyjnym i Kadr.

Tematyka kontroli: Prawdliwość udzielania urlopów oraz naliczenia i wypłaty wynagrodzenia urlopowego. Prawdliwość realizacji wydatków na zakup usług zdrowotnych.

Zakres bieżącej kontroli podzielono zgodnie z tematyką na poniższe etapy:

1. Prawdliwość udzielania urlopów oraz naliczenia i wypłaty wynagrodzenia urlopowego.
2. Prawdliwość realizacji wydatków na zakup usług zdrowotnych.

Ad 1. Prawdliwość udzielania urlopów oraz naliczenia i wypłaty wynagrodzenia urlopowego.

Kontrolę prawidłowości udzielania urlopów oraz naliczenia i wypłaty wynagrodzenia urlopowego dokonano w oparciu o:

- ustawę z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy (t. j. Dz. U. z 2022 r. poz. 1510 ze zm.), zwaną dalej KP;
- ustawę z dnia 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych (t. j. Dz. U. z 2022 r. poz. 1009 ze zm.) zwaną dalej ustawą o systemie ubezpieczeń społecznych;
- ustawę z dnia 27 sierpnia 1997 r. o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych (t. j. Dz. U. z 2021 poz. 573 ze zm.) zwanej dalej ustawą o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych;
- ustawę z dnia 25 czerwca 1999 r. o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa (t. j. Dz. U. z 2022 poz. 1732 ze zm.) zwanej dalej ustawą o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa.
- rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 15 maja 1996 r. w sprawie sposobu usprawiedliwiania nieobecności w pracy oraz udzielania pracownikom zwolnień od pracy (t. j. Dz. U. z 2014 poz. 1632 ze zm.) zwanym dalej rozporządzeniem MPiPS;

- regulamin pracy Starostwa Powiatowego w Choszczynie będący załącznikiem do Zarządzenia nr 44/2017 Starosty Choszczeńskiego z dnia 05 grudnia 2017 r. zmienionego Zarządzeniem nr 22/2019 Starosty Choszczeńskiego z dnia 30 maja 2019 r., zmienionego Zarządzeniem nr 25/2021 Starosty Choszczeńskiego z dnia 04 października 2021 r. zwanym dalej regulaminem;

Kodeks pracy reguluje kwestie związane z urlopami, jakie przysługują każdemu pracownikowi tj.: urlopy wypoczynkowe, na żądanie, okolicznościowe, urlopy związane z rodzicielstwem w tym: opieka na dziecko, urlop macierzyński, ojcowski, rodzicielski, wychowawczy oraz urlopy szkoleniowe i bezpłatne.

Zgodnie z art. 2 KP pracownikiem jest osoba zatrudniona na podstawie umowy o pracę, powołania, wyboru, mianowania lub spółdzielczej umowy o pracę. W kontrolowanej jednostce w trakcie roku 2022 zatrudnionych na umowę o pracę było 97 pracowników. Kontroli poddano 10 losowo wybranych pracowników, których dane osobowe do celów kontroli zostały zastąpione numerami z wykazu pracowników na dzień 2022-12-31 (załącznik nr 1 do protokołu): 150, 145, 204, 108, 105, 44, 144, 79, 41, 216. Wskazani pracownicy w 2022 r. korzystali z :

1. Urlopu wypoczynkowego, w tym z urlopu na żądanie;
2. Urlopu macierzyńskiego i rodzicielskiego;
3. Urlopu z tytułu sprawowania opieki nad dzieckiem do lat 14.

Urlopy wypoczynkowe

Wszyscy kontrolowani pracownicy byli zatrudnieni na umowę o pracę, w związku z czym zgodnie z KP mają prawo do corocznego, nieprzerwanego, płatnego urlopu wypoczynkowego w wymiarze i na zasadach określonych szczegółowo przez przepisy Kodeksu pracy lub inne szczególne przepisy prawa. Pracownik podejmujący pracę po raz pierwszy, w roku kalendarzowym, w którym podjął pracę, uzyskuje prawo do urlopu z upływem każdego miesiąca pracy, w wymiarze 1/12 wymiaru urlopu przysługującego mu po przepracowaniu roku. Prawo do kolejnych urlopów pracownik nabywa w każdym następnym roku kalendarzowym.

Wymiar urlopu wypoczynkowego odpowiednio wynosi 20 dni, jeżeli pracownik jest zatrudniony krócej niż 10 lat i 26 dni, jeżeli pracownik jest zatrudniony co najmniej 10 lat. Wymiar urlopu dla pracownika zatrudnionego w niepełnym wymiarze czasu pracy ustala się proporcjonalnie do wymiaru czasu pracy tego pracownika, biorąc za podstawę długość zatrudnienia. Niepełny dzień urlopu zaokrągla się w górę do pełnego dnia. Ustalony wymiar urlopu w danym roku kalendarzowym nie może przekroczyć odpowiednio 20 i 26 dni.

Do okresu zatrudnienia, od którego zależy prawo do urlopu i wymiar urlopu, wlicza się okresy poprzedniego zatrudnienia, bez względu na przerwy w zatrudnieniu oraz sposób ustania stosunku pracy. Urlopu udziela się w dni, które są dla pracownika dniami pracy, zgodnie z obowiązującym go rozkładem czasu pracy przy uwzględnieniu, że jeden dzień urlopu odpowiada 8 godzinom pracy.

Do okresu pracy, od którego zależy wymiar urlopu, wlicza się z tytułu ukończenia:

- zasadniczej lub innej równorzędnej szkoły zawodowej w której przewidziany programem nauczania czas trwania nauki nie trwał więcej jak 3 lata;
- średniej szkoły zawodowej w której przewidziany program nauczania nie był dłuższy 5 lat;
- średniej szkoły zawodowej dla absolwentów zasadniczych (równorzędnych) szkół zawodowych - 5 lat;
- średniej szkoły ogólnokształcącej - 4 lata;
- szkoły policealnej - 6 lat;
- szkoły wyższej - 8 lat.

Wymienione okresy nie podlegają sumowaniu. Jeżeli pracownik pobierał naukę w czasie zatrudnienia, do okresu pracy, od którego zależy wymiar urlopu, wlicza się bądź okres zatrudnienia, w którym była pobierana nauka, bądź okres nauki, zależnie od tego, co jest korzystniejsze dla pracownika.

Termin urlopu ustala bezpośredni przełożony w porozumieniu z pracownikiem. Urlopy powinny być udzielane zgodnie z planem urlopów. Plan urlopów ustala pracodawca, biorąc pod uwagę wnioski pracowników i konieczność zapewnienia normalnego toku pracy. Planem urlopów nie obejmuje się części urlopu udzielanego pracownikowi na jego żądanie. Pracownik może rozpocząć urlop po uzyskaniu akceptacji wniosku ze wskazaniem dat urlopu przez bezpośredniego przełożonego.

Zarządzeniem nr 44/2017 Starosty Choszczeńskiego z dnia 05 grudnia 2017 r. zmienionego Zarządzeniem nr 22/2019 Starosty Choszczeńskiego z dnia 30 maja 2019 r., zmienionego Zarządzeniem nr 25/2021 Starosty Choszczeńskiego z dnia 04 października 2021 r. został wprowadzony Regulamin Pracy Starostwa Powiatowego w Choszczynie, który reguluje m. in. kwestie urlopów wypoczynkowych i zwolnienia od pracy. Jednostka na początku roku ustala plan urlopów uwzględniając wnioski pracowników i konieczności zapewnienia normalnego toku pracy. Każdy pracownik ma prowadzoną roczną ewidencję urlopu wraz z wyszczególnieniem liczby dni urlopu z poprzedniego roku, liczbę dni urlopu do wykorzystania w roku bieżącym oraz wykorzystanie urlopu na opiekę nad dzieckiem. Wszystkie wykorzystane urlopy potwierdzone są wpiętymi do ewidencji wnioskami o urlop.

W pierwszej kolejności sprawdzono dokumentację osobową na podstawie której ustalono staż poszczególnych pracowników w roku 2022, który wynosił dla :

1. pracownika nr 150 - 5 lat pracy;
2. pracownika nr 145 - 8 lat pracy;
3. pracownika nr 204 - 22 lata pracy;
4. pracownika nr 108 - 41 lat pracy;
5. pracownika nr 105 - 21 lat pracy;
6. pracownika nr 44 - 16 lat pracy;
7. pracownika nr 144 - 12 lat pracy;
8. pracownika nr 79 - 18 lat pracy;
9. pracownika nr 41 - 18 lat pracy;
10. pracownika nr 216 -1 rok.

Po weryfikacji przedstawionych do kontroli dokumentów ustalono, że pracownicy z nr 150, 145, 105, 44, 144, 79, 41 w związku z udokumentowanym stażem pracy

(łącznie z ukończeniem szkół) powyżej 10 lat i zatrudnieniu na cały etat uprawnieni byli do urlopu wypoczynkowego w wymiarze 26 dni. Pracownicy z nr 204 i 108 również posiadali staż pracy, który uprawniał ich do urlopu w wymiarze 26 dni, jednakże nie byli zatrudnieni na pełny etat w związku z czym urlop podlegał przeliczeniu. Zgodnie z art. 154 § 2 KP wymiar urlopu dla pracownika zatrudnionego w niepełnym wymiarze czasu pracy ustala się proporcjonalnie do wymiaru czasu pracy tego pracownika a niepełny dzień urlopu zaokrągla się w górę do pełnego dnia. Pracownik z nr 204 zatrudniony na 1/5 etatu był uprawniony do 6 dni urlopu wypoczynkowego w roku 2022 a z nr 108 zatrudniony na 7/8 etatu do 23 dni. Jednostka prawidłowo naliczyła wymiar urlopu jaki przysługiwał tym pracownikom.

Pracownik nr 216 w związku z brakiem wymaganego 10 letniego stażu pracy w 2022 r. miał naliczony urlop wypoczynkowy w wymiarze 20 dni. Z analizy dokumentów wynika, że przedstawił świadectwo pracy od poprzedniego pracodawcy, u którego był zatrudniony od 01.07.2021 r. do 27.02.2022 r., zaraz po ukończeniu Liceum Ogólnokształcącego. Z tego okresu zatrudnienia za rok 2022 wykorzystał 4 dni urlopu wypoczynkowego. W związku z zatrudnieniem w Starostwie Powiatowym w trakcie roku dokonano naliczenia urlopu zgodnie z okresem zatrudnienia. Pierwsza umowa była na czas określony od 25.02.2022 r. do 30.05.2022 r., urlop wypoczynkowy został naliczony w wymiarze 5 dni. Kolejna umowa od 02.06.2022 r. do 31.12.2022 r., uprawniała do 11 dni urlopu wypoczynkowego. Łącznie w 2022 roku pracownik nr 216 wykorzystał 20 dni urlopu wypoczynkowego z czego 4 dni u innego pracodawcy i 16 dni w Starostwie Powiatowym w Choszczynie.

Po sprawdzeniu akt osobowych pracownika z nr 105 ustalono, że miał naliczony dodatkowy urlop w wymiarze 10 dni po przedstawieniu orzeczenia o stopniu niepełnosprawności. Pracownik przedstawił pracodawcy orzeczenie nr ZN.8321.1.659.2020 z dnia 08.09.2020r. potwierdzające lekki stopień niepełnosprawności, wydany na stałe i orzeczenie nr ZN.8321.1.215.2021 z 12.05.2021 r. potwierdzające znaczny stopień niepełnosprawności wydane na okres do 31.05.2022r. Zgodnie z art. 19 pkt. 1 ustawy o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych osobie zaliczonej do znacznego lub umiarkowanego stopnia niepełnosprawności przysługuje dodatkowy urlop wypoczynkowy w wymiarze 10 dni roboczych w roku kalendarzowym. Prawo do pierwszego urlopu dodatkowego osoba ta nabywa po przepracowaniu jednego roku po dniu zaliczenia jej do jednego z tych stopni niepełnosprawności. Pracownik nie korzystał w kontrolowanym roku z dodatkowego urlopu.

Sprawdzeniu poddano również wykorzystanie urlopu wypoczynkowego. Zgodnie z art. 162 KP pracownik ma prawo na swój wniosek podziału urlopu na części, z tym że co najmniej jedna część wypoczynku musi trwać nie mniej niż 14 kolejnych dni kalendarzowych. Wszyscy pracownicy spełnili ten warunek.

Wymiar oraz wykorzystanie urlopu wybranych pracowników zatrudnionych w Starostwie Powiatowym w Choszczynie w roku 2022 przedstawia tabela nr 1.

Tabela nr 1

Nr pracownika	Ilość dni urlopu zaległego z roku 2021	Ilość dni urlopu do wykorzystania w roku 2022	Ilość dni urlopu związanego ze sprawowaniem opieki nad dzieckiem	Ilość dni urlopu wypoczynkowego wykorzystanego w roku 2022	Urlop okolicznościowy	Urlop na żądanie	Urlop dodatkowy z tytułu niepełnosprawno	Urlop niewykorzystany w roku 2022
204	2	6	-	4	-	1	-	3
44	21	26	-	21	-	-	-	26
145	36	26	-	0	-	-	-	62
105	24	26	2	31	-	-	10	29
108	6	23	-	27	-	2	-	0
216	0	16	-	16	-	-	-	0
150	7	26	-	29	-	1	-	3
41	5	26	2	22	-	-	-	9
144	23	26	2	30	-	2	-	17
79	15	26	2	41	-	-	-	0

Źródło: opracowanie własne na podstawie przedłożonej do kontroli dokumentacji za rok 2022.

Urlopu niewykorzystanego w danym roku należy pracownikowi udzielić najpóźniej do dnia 30 września następnego roku kalendarzowego. Na wniosek pracownika, w wyjątkowych sytuacjach, urlop ten może być udzielony w innym terminie.

Jak wynika z tabeli nr 1, dwóch pracowników nie wykorzystało do końca września 2022 r. urlopu wypoczynkowego, który im przysługiwał w roku 2021. Niewykorzystanie urlopu wypoczynkowego przez pracownika z numerem 145 wynikało z przebywania na chorobowym oraz korzystania z urlopu macierzyńskiego i rodzicielskiego. W przypadku pracownika z numerem 105 przyczyną niewykorzystania urlopu wypoczynkowego była długotrwała nieobecność spowodowana chorobą.

W ramach urlopu wypoczynkowego pracownikowi przysługuje urlop na żądanie. Zgodnie z art. 167 KP pracodawca jest obowiązany udzielić na żądanie pracownika i w terminie przez niego wskazanym nie więcej niż 4 dni urlopu, w każdym roku kalendarzowym. Pracownik zgłasza żądanie udzielenia urlopu najpóźniej w dniu rozpoczęcia urlopu. Łączny wymiar urlopu nie może przekroczyć w roku kalendarzowym 4 dni, niezależnie od liczby pracodawców, z którymi pracownik pozostaje w danym roku w kolejnych stosunkach pracy.

W kontrolowanej jednostce 4 pracowników korzystało z urlopu na żądanie w wymiarze 1 dnia pracownik z nr 204 i 150 oraz w wymiarze 2 dni pracownik z nr 108 i 144. Pracownicy o swojej nieobecności informowali przełożonego telefonicznie oraz za pomocą sms-a. Wnioski potwierdzające wykorzystanie urlopu na żądanie zostały złożone pracodawcy.

Urlopy związane z rodzicielstwem

- urlop macierzyński i rodzicielski

Urlop macierzyński przysługuje z mocy prawa, jest obowiązkowy i przysługuje każdej pracownicy, która urodziła dziecko bez względu na rodzaj umowy o pracę, na podstawie której jest zatrudniona. Zaczyna się od dnia porodu, trwa 20 tygodni przy urodzeniu jednego dziecka przy jednym porodzie i stopniowo zwiększa się wraz

z rosnącą liczbą dzieci urodzonych w czasie jednego porodu. Po porodzie matka musi obowiązkowo wykorzystać 14 tygodni urlopu. Może zrezygnować z pozostałych 6 tygodni urlopu i powrócić do pracy, pod warunkiem że pozostałą część urlopu macierzyńskiego wykorzysta pracownik, ojciec wychowujący dziecko albo przez okres odpowiadający okresowi, który pozostał do końca urlopu macierzyńskiego, osobistą opiekę nad dzieckiem będzie sprawował ubezpieczony, ojciec dziecka, który w celu sprawowania tej opieki przerwał działalność zarobkową. W takim przypadku pracownica składa pracodawcy pisemny wniosek w sprawie rezygnacji z korzystania z części urlopu macierzyńskiego w terminie nie krótszym niż 7 dni przed przystąpieniem do pracy. Pracodawca jest obowiązany uwzględnić wniosek pracownicy.

Po wykorzystaniu urlopu macierzyńskiego pracownik ma prawo do urlopu rodzicielskiego w wymiarze do 32 tygodni przy urodzeniu jednego dziecka przy jednym porodzie lub 34 tygodni w przypadkach urodzenia więcej niż jednego dziecka przy jednym porodzie. Urlop rodzicielski jest udzielany jednorazowo albo w częściach jednak nie więcej niż w 4, które przypadają bezpośrednio jedna po drugiej i nie później niż do zakończenia roku kalendarzowego, w którym dziecko kończy 6 rok życia.

Żadna z części urlopu rodzicielskiego nie może być krótsza niż 8 tygodni, z wyjątkiem pierwszej części urlopu rodzicielskiego, która w przypadku urodzenia jednego dziecka przy jednym porodzie nie może być krótsza niż 6 tygodni lub w sytuacji, gdy pozostała do wykorzystania część urlopu jest krótsza niż 8 tygodni. Liczbę części urlopu ustala się w oparciu o liczbę złożonych wniosków o udzielenie urlopu. Łącznie z urlopem macierzyńskim na opiekę nad dzieckiem pracownik może wykorzystać 52 tygodnie.

Urlop rodzicielski jest udzielany na pisemny wniosek pracownika, składany w terminie nie krótszym niż 21 dni przed rozpoczęciem korzystania z urlopu. Pracodawca jest obowiązany uwzględnić wniosek pracownika. Pracownik może zrezygnować z korzystania z urlopu rodzicielskiego w każdym czasie za zgodą pracodawcy i powrócić do pracy.

Za okres urlopu macierzyńskiego, urlopu rodzicielskiego przysługuje zasiłek macierzyński na zasadach określonych w ustawie o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa. Podstawą wymiaru zasiłku jest średnie wynagrodzenie z ostatnich 12 miesięcy. Wysokość zasiłku macierzyńskiego w przypadku urlopu macierzyńskiego i rodzicielskiego jest uzależniona od deklaracji matki, a więc określenia na jaki czas chce go otrzymywać:

- 100 % podstawy wymiaru przysługuje, jeżeli kobieta nie zamierza skorzystać z urlopu rodzicielskiego wówczas 100% zasiłku przysługuje przez cały okres urlopu macierzyńskiego,
- 80 % podstawy wymiaru przysługuje, jeżeli kobieta po urodzeniu dziecka będzie wnioskowała o urlop rodzicielski. Wniosek musi złożyć nie później niż 21 dni po porodzie wówczas 80% podstawy wymiaru przysługuje podczas urlopu macierzyńskiego i rodzicielskiego;
- 60 % podstawy wymiaru przysługuje, jeżeli kobieta przekroczy 21-dniowy termin złożenia wniosku o urlop rodzicielski wówczas 100% zasiłku przysługuje podczas urlopu macierzyńskiego, a 60 % podczas urlopu rodzicielskiego.

W związku z tym, iż Starostwo Powiatowe w Choszcznie jest płatnikiem składek, który zgłasza do ubezpieczenia chorobowego powyżej 20 ubezpieczonych jest zobowiązany do naliczenia i wypłaty zasiłku macierzyńskiego swoim ubezpieczonym w czasie trwania ubezpieczenia.

Z wybranych do kontroli osób, ustalono, że w 2022 r. pracownik nr 145 przebywał na urlopie rodzicielskim na pierwsze dziecko i na urlopie macierzyńskim na drugie dziecko. Od 10.06.2021 r. do 08.06.2022 r. przebywał na urlopie macierzyńskim i rodzicielskim na pierwsze dziecko urodzone 10.06.2021r. Pracownik wystąpił o udzielenie urlopu rodzicielskiego w dwóch częściach. Pierwszy wniosek o udzielenie urlopu macierzyńskiego i pierwszej części urlopu rodzicielskiego złożył 18.06.2021 r. We wniosku wskazał datę zakończenia pierwszej części urlopu rodzicielskiego na dzień 30.11.2021r. O drugą część urlopu rodzicielskiego od 01.12.2021 r. do 08.06.2022 r. wystąpił z wnioskiem do pracodawcy 29.10.2021 r. W związku z urodzeniem drugiego dziecka 07.12.2022 r. pracownik wystąpił 12.12.2022 r. z podaniem do pracodawcy o udzielenie urlopu macierzyńskiego i jednorazowo urlopu rodzicielskiego od 07.12.2022 r. Pracownik w 2022 roku przebywał bez dnia przerwy na urlopie rodzicielskim, zwolnieniu lekarskim oraz urlopie macierzyńskim, w związku z czym podstawa wymiaru kolejno pobieranych świadczeń nie uległa zmianie. Zgodnie ze złożonymi wnioskami o udzielenie urlopu macierzyńskiego i rodzicielskiego pracownik miał wypłacony zasiłek w wysokości 80 % podstawy wymiaru zasiłku przez okres urlopu macierzyńskiego i rodzicielskiego. Zasiłek był wypłacony w prawidłowej wysokości wraz z dodatkiem za wieloletnią pracę. Stosowne wnioski oraz informacje o udzieleniu urlopów znajdują się w aktach osobowych pracownika.

- opieka na dziecko

W Starostwie Powiatowym w Choszcznie w 2022 r. spośród kontrolowanych pracowników 4 korzystało z 16 godzin wolnych na opiekę nad dzieckiem. Zgodnie z art.188 KP pracownikowi wychowującemu przynajmniej jedno dziecko w wieku do 14 lat przysługuje w ciągu roku kalendarzowego zwolnienie od pracy w wymiarze 16 godzin albo 2 dni, z zachowaniem prawa do wynagrodzenia. Liczba dni zwolnienia od pracy nie ma wpływu na liczbę posiadanych dzieci znajdujących się na wychowaniu. Z opieki na dziecko może korzystać tylko jeden z rodziców.

W jednostce o sposobie wykorzystania urlopu na opiekę na dziecko w danym roku kalendarzowym decyduje pracownik w pierwszej informacji o korzystaniu ze zwolnienia od pracy na opiekę nad dzieckiem. W informacji pracownik oświadcza że drugi z rodziców nie korzysta z dni/godzin wolnych od pracy na opiekę nad dzieckiem. Jednostka przedstawiła do kontroli wymagane informacje, a także dokumenty na podstawie których pracownicy są uprawnieni do korzystania z urlopu. Pracownik z nr 79 dostarczył pracodawcy zaświadczenie od lekarza potwierdzające urodzenie dziecka w dniu 04.05.2011 r. Pozostali pracownicy z nr 144, 105, 41 przedstawili pracodawcy akty urodzenia dzieci, na które są uprawnieni do korzystania z godzin wolnych od pracy na opiekę na dziecko.

Pracownikom za czas opieki wypłacono należne wynagrodzenie.

Ad. 2 Prawidłowość realizacji wydatków na zakup usług zdrowotnych.

Kontrolę prawidłowości realizacji wydatków na zakup usług zdrowotnych dokonano w oparciu o:

- ustawę z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy (t. j. Dz. U. z 2022 r. poz. 1510 ze zm.), zwaną dalej KP;
- ustawę z dnia 27 czerwca 1997 r. o służbie medycyny pracy (t. j. Dz. U. z 2022 poz. 437 ze zm.), zwaną dalej ustawą o służbie medycyny pracy;
- ustawę 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 (t. j. Dz. U. z 2021 r., poz. 2095 ze zm.) zwaną dalej ustawą COVID-ową;
- rozporządzenie Ministra Zdrowia i Opieki Społecznej w sprawie przeprowadzania badań lekarskich pracowników, zakresu profilaktycznej opieki zdrowotnej nad pracownikami oraz orzeczeń lekarskich wydawanych do celów przewidzianych w Kodeksie Pracy (t. j. Dz. U. 2016 poz. 2067 ze zm.), zwane dalej rozporządzeniem w sprawie badań lekarskich;
- rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 1 grudnia 1998 r. w sprawie bezpieczeństwa i higieny pracy na stanowiskach wyposażonych w monitory ekranowe (t. j. Dz. U. 1998 nr 148 poz. 973), zwane dalej rozporządzeniem w sprawie bhp.;
- rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 13 maja 2022 r. zmieniające rozporządzenie w sprawie ustanowienia określonych ograniczeń, nakazów i zakazów w związku z wystąpieniem stanu epidemii (Dz. U. z 2022 r., poz. 1025) zwane dalej rozporządzeniem z 13.05.2022 r.

Każdy zatrudniony pracownik przed przystąpieniem do pracy musi przejść obowiązkowe wstępne badania lekarskie. Zgodnie z art. 211 KP jednym z podstawowych obowiązków pracownika jest poddawanie się wstępnym, okresowym i kontrolnym, innym zleconym badaniom lekarskim oraz stosowanie się do wskazań lekarskich. Pracodawca ma prawo niedopuszczenia do pracy pracownika, bez aktualnego orzeczenia lekarskiego stwierdzającego brak przeciwwskazań do pracy na zajmowanym stanowisku. Badaniom nie podlegają osoby przyjmowane ponownie do pracy u tego samego pracodawcy na to samo stanowisko lub na stanowisko o takich samych warunkach pracy w ciągu 30 dni po rozwiązaniu lub wygaśnięciu poprzedniego stosunku pracy z tym pracodawcą. Odmowa wykonania badań jest traktowana, jak naruszenie wykonania polecenia dotyczącego pracy i może być podstawą do rozwiązania przez pracodawcę umowy o pracę bez wypowiedzenia z powodu ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych.

Pracodawca ma obowiązek skierować pracownika na badanie wstępne, okresowe oraz kontrolne, które przeprowadzane są na jego koszt w godzinach pracy. Za czas niewykonywania pracy w związku z przeprowadzanymi badaniami pracownik zachowuje prawo do wynagrodzenia, a w razie przejazdu na te badania do innej miejscowości przysługują mu należności na pokrycie kosztów przejazdu według zasad obowiązujących przy podróżach służbowych. Natomiast jeśli pracownik ze swojej winy

nie poddał się badaniu lekarskiemu i nie wydano mu orzeczenia, to za czas niewykonywania pracy z tego powodu nie otrzyma wynagrodzenia.

Pracodawca zobowiązany jest do wystawienia skierowania na badanie, w związku z przyjęciem pracownika do pracy, jak również z przeniesieniem innego pracownika na stanowisko pracy, na którym występują czynniki szkodliwe dla zdrowia lub warunki uciążliwe. Pracodawca wystawia trzy egzemplarze skierowania na badania, jedno dla placówki medycznej, drugie dla przyszłego pracownika, a trzecie zostaje w aktach osobowych. W skierowaniu znajduje się rodzaj badania profilaktycznego: wstępne, okresowe, kontrolne, imię i nazwisko, pesel, adres zamieszkania oraz określenie stanowiska pracy na którym ta osoba będzie zatrudniona. W części określającej stanowisko pracy należy wymienić rodzaje wykonywanych prac lub podstawowe czynności, sposób i czas ich wykonywania wraz z opisem warunków pracy uwzględniając informacje o występowaniu na stanowisku pracy czynników niebezpiecznych, szkodliwych dla zdrowia lub czynników uciążliwych i innych wynikających ze sposobu wykonywania pracy. Ponadto trzeba podać ich wielkości narażenia oraz aktualne wyniki badań i pomiarów czynników szkodliwych dla zdrowia, wykonanych na tych stanowiskach.

Wstępnym badaniom lekarskim podlegają:

- przyjmowani do pracy;
- pracownicy młodociani przenoszeni na inne stanowiska pracy;
- inni pracownicy przenoszeni na stanowiska pracy, na których występują czynniki szkodliwe dla zdrowia lub warunki uciążliwe;
- przyjmowani do prac szczególnie niebezpiecznych (bez względu na posiadane badania).

Badaniom wstępnym nie podlegają:

- przyjmowani ponownie do pracy u tego samego pracodawcy na to samo stanowisko lub na stanowisko o identycznych warunkach pracy w ciągu 30 dni po rozwiązaniu lub wygaśnięciu poprzedniego stosunku pracy
- przyjmowani do pracy u innego pracodawcy w ciągu 30 dni po rozwiązaniu lub wygaśnięciu poprzedniego stosunku pracy, jeżeli aktualne orzeczenie lekarskie stwierdza brak przeciwwskazań do pracy w warunkach opisanych w skierowaniu na badania lekarskie, a pracodawca uzna je za porównywalne z proponowanym stanowiskiem pracy
- przyjmowani do pracy pozostający jednocześnie w stosunku pracy z innym pracodawcą. Pracodawca żąda od takiej osoby aktualnego orzeczenia lekarskiego stwierdzającego brak przeciwwskazań do pracy na danym stanowisku oraz skierowania na badania będące podstawą wydania orzeczenia.

Powyższą zasadę stosuje się odpowiednio w przypadku przyjmowania do pracy osoby pozostającej jednocześnie w stosunku pracy z innym pracodawcą. Pracodawca nie może dopuścić do pracy pracownika bez aktualnego orzeczenia lekarskiego stwierdzającego brak przeciwwskazań do pracy na określonym stanowisku w warunkach pracy opisanych w skierowaniu na badania lekarskie.

Wszyscy pracownicy podlegają również okresowym badaniom lekarskim. Przeprowadzane są one po upływie badań wstępnych, a następnie zgodnie

z kalendarzem badań okresowych. Ich częstotliwość ustala każdorazowo lekarz w zależności od stanu zdrowia pracownika oraz warunków charakterystycznych dla zajmowanego stanowiska pracy. Podlegają im również pracownicy narażeni na działanie substancji i czynników rakotwórczych lub pyłów zwłókniających także po zaprzestaniu pracy w kontakcie z tymi substancjami, czynnikami lub pyłami oraz po rozwiązaniu stosunku pracy, jeżeli zgłoszą wniosek o objęcie takimi badaniami.

Badaniom kontrolnym podlegają pracownicy w przypadku niezdolności do pracy spowodowanej chorobą trwającą dłużej niż 30 dni w celu ustalenia zdolności do wykonywania pracy na dotychczasowym stanowisku.

W razie stwierdzenia u pracownika objawów wskazujących na powstawanie choroby zawodowej pracodawca powinien, na podstawie orzeczenia lekarskiego (w terminie i na czas określony w tym orzeczeniu) przenieść pracownika do innej pracy nienarażającej go na działanie czynnika, który wywołał te objawy. Jeżeli przeniesienie do innej pracy powoduje obniżenie wynagrodzenia, pracownikowi przysługuje dodatek wyrównawczy przez okres nieprzekraczający 6 miesięcy.

Badania kończą się wydaniem orzeczenia lekarskiego, które stwierdza o braku przeciwwskazań do pracy na określonym stanowisku lub o istnieniu przeciwwskazań zdrowotnych do pracy na określonym stanowisku, w warunkach pracy opisanych w skierowaniu na badania lekarskie. Jeżeli lekarz medycyny pracy przeprowadzając badania wstępne stwierdzi przeciwwskazania do pracy umowa nie może być zawarta. Gdy przeciwwskazania zostaną stwierdzone podczas badań kontrolnych i okresowych pracodawca przede wszystkim zwalnia pracownika z obowiązku świadczenia pracy i przenosi go na inne stanowisko pracy. Jeśli pracownik bądź pracodawca nie zgadzają się z treścią zaświadczenia lekarskiego w ciągu 7 dni od wydania zaświadczenia mogą złożyć wniosek o przeprowadzenie powtórnego badania lekarskiego. Uprawniony lekarz może skierować badaną osobę na konsultacje do lekarza specjalisty lub psychologa, zlecić dodatkowe badania diagnostyczne. Lekarz wydaje dwa egzemplarze orzeczenia lekarskiego: dla badanego i pracodawcy, który umieszcza je w aktach osobowych pracownika. Orzeczenie może zawierać, wynikające ze stanu zdrowia, ograniczenia w zakresie

- terminu ważności uprawnienia do kierowania pojazdami;
- pojazdów którymi może kierować osoba, ich wyposażenia, oznakowania, lub przystosowania;
- specjalnych wymagań wobec kierowcy.

Na terenie Rzeczypospolitej Polskiej od 31 marca 2020 r. wprowadzono stan epidemii, który obowiązywał do 15 maja 2022 r. Od 16 maja 2022 r. stan epidemii zmieniono na stan zagrożenia epidemicznego. Zmiana wprowadzona została rozporządzeniem Rady Ministrów z dnia 13 maja 2022 r. zmieniającym rozporządzenie w sprawie ustanowienia określonych ograniczeń, nakazów i zakazów w związku z wystąpieniem stanu epidemii. W stanie epidemii i zagrożenia epidemicznego zastosowanie mają przepisy ustawy COVID-owej, która wprowadziła między innymi szczególne rozwiązania w zakresie badań pracowników. Zgodnie z art. 12a ustawy w przypadku ogłoszenia stanu zagrożenia epidemicznego albo stanu epidemii, od dnia ogłoszenia

danego stanu, zawiesza się wykonywanie obowiązków wynikających z przepisów KP i ustawy z dnia 6 września 2001 r. o transporcie drogowym (Dz. U. z 2021 r. poz. 919 ze zm.) w zakresie badań pracowników.

Po odwołaniu stanu zagrożenia epidemicznego, w przypadku gdy nie zostanie ogłoszony stan epidemii albo po odwołaniu stanu epidemii, pracodawca i pracownik są obowiązani niezwłocznie podjąć wykonywanie zawieszonych obowiązków, o których mowa w ust. 1, i wykonać je w okresie nie dłuższym niż 180 dni od dnia odwołania danego stanu.

Jednostka w 2022 roku skierowała 25 pracowników na badania lekarskie. Badania wstępne i okresowe były przeprowadzone w Choszczynie przez lekarza medycyny pracy prowadzącego Indywidualną Praktykę Lekarską na podstawie zawartej umowy nr 7/2022 z dnia 3 stycznia 2022 r. (załącznik nr 2 do protokołu). Zgodnie z umową ustalono opłatę za jedno badanie: wstępne, okresowe, kontrolne na stanowisku pracy bez szkodliwości w wysokości 120 zł., z terminem płatności 14 dni od daty otrzymania faktury. Jednostka zawarła również umowę nr 8/2022 z dnia 3.01.2022 r. z lekarzem okulistą prowadzącym Indywidualną Specjalistyczną Praktykę Lekarską w Choszczynie (załącznik nr 3 do protokołu). W § 4 umowy zostało wskazane wynagrodzenie lekarza okulisty za przeprowadzone badania w wysokości:

- 80 zł brutto za 1 konsultację okulistyczną w zakresie badań do pracy przy komputerze
- 100 zł brutto za 1 konsultację okulistyczną w zakresie badań dla osób prowadzących samochód do 3,5 tony bez przewozu innych osób w ramach obowiązków służbowych
- 150 zł brutto za 1 konsultację okulistyczną w zakresie badań do pracy przy komputerze lub w zakresie badań dla osób prowadzących samochód do 3,5 tony bez przewozu innych osób w ramach obowiązków służbowych u pracowników, u których stwierdzono konieczność pracy w okularach korekcyjnych i wystawiono receptę na te okulary.

Starosta Choszczeński w 2022 r. skierował na badania:

1) wstępne 4 osoby:

- a) pracownika nr 220 zatrudniony od 02.09.2022 r. (wcześniej staż z Urzędu Pracy), skierowanie na badania wstępne wystawione 25.02.2022 r., badania przeprowadzone 28.02.2022 r., termin ważności badań 28.02.2025 r.
- b) pracownika nr 218 zatrudniony od 19.04.2022 r., skierowanie na badania wstępne wystawione 06.04.2022 r., badania przeprowadzone 13.04.2022 r., termin ważności badań 13.04.2024 r. Na orzeczeniu lekarz wskazał konieczność noszenia okularów korekcyjnych, lekarz wystawił receptę na okulary.
- c) pracownika nr 219 zatrudniony od 01.09.2022 r., skierowanie na badania wstępne wystawione 23.08.2022 r., badania przeprowadzone 24.08.2022 r., termin ważności badań 24.08.2025 r.
- d) pracownika nr 221 zatrudniony od 13.10.2022 r. skierowanie na badanie wstępne wystawione 10.10.2022 r., badania przeprowadzone 12.10.2022 r.,

termin ważności badań 12.10.2025 r. Pracownik miał przeprowadzone konsultację okulistyczną w zakresie badań dla osób prowadzących samochód do 3,5 tony bez przewozu innych osób w ramach obowiązków służbowych.

2) okresowe 14 osób:

- a) pracownika z nr 40 - poprzednie badania okresowe ważne do 16.01.2022 r., skierowanie na kolejne badania okresowe wystawione 03.01.2022 r., badania przeprowadzone 26.01.2022 r., termin ważności badań 26.01.2026 r. Pracownik miał przeprowadzone konsultację okulistyczną w zakresie badań dla osób prowadzących samochód do 3,5 tony bez przewozu innych osób w ramach obowiązków służbowych.
- b) pracownika z nr 65 - poprzednie badania okresowe ważne do 30.09.2020 r. Pracownik po urlopie macierzyńskim i rodzicielskim skierowany na badania okresowe 02.02.2022 r., badanie przeprowadzone 16.02.2022 r., termin ważności badań 16.02.2025 r.
- c) pracownika nr 108 - poprzednie badania okresowe ważne do 24.07.2024 r., skierowanie na kolejne badania okresowe wystawione 21.02.2022 r., badania przeprowadzone 09.03.2022 r., termin ważności badań 09.03.2024 r. Pracownik w związku ze zmianą zakresu obowiązków na zajmowanym stanowisku pomimo ważności badań skierowany został na badania do okulisty. Lekarz przeprowadził konsultację okulistyczną w zakresie badań dla osób prowadzących samochód do 3,5 tony bez przewozu innych osób w ramach obowiązków służbowych. Stwierdzono konieczność pracy w okularach korekcyjnych.
- d) pracownika nr 217 - badania okresowe od poprzedniego pracodawcy ważne do 24.03.2023 r. Skierowany 01.04.2022 r., na konsultację okulistyczną w zakresie badań dla osób prowadzących samochód do 3,5 tony bez przewozu innych osób w ramach obowiązków służbowych. Badanie przeprowadzone 06.04.2022 r., ważne do 06.04.2024 r., stwierdzono konieczność pracy w okularach korekcyjnych.
- e) pracownika nr 203 - poprzednie badania okresowe ważne do 19.05.2022 r., skierowanie na badania okresowe wystawione 04.05.2022 r., badanie przeprowadzone 18.05.2022 r., termin ważności badań 18.05.2024 r. Lekarz okulista zalecił pracę w okularach korekcyjnych i wystawił receptę na okulary.
- f) pracownika nr 17 - poprzednie badania okresowe ważne do 25.11.2022 r., skierowanie na badania okresowe i kontrolne wystawione 14.06.2022 r., badania przeprowadzone 06.07.2022 r., termin ważności badań 06.07.2024 r. Lekarz okulista zalecił pracę w okularach korekcyjnych. Skierowanie na badania kontrolne było podyktowane chorobą pracownika powyżej 30 dni od 22.04.2022 r. do 21.06.2022 r.
- g) pracownika nr 149 - poprzednie badania okresowe ważne do 19.06.2022 r., skierowanie na badania okresowe wystawione 22.08.2022 r., badania przeprowadzone 07.09.2022 r., termin ważności badań 07.09.2025 r. Skierowany na konsultację okulistyczną w zakresie badań dla osób prowadzących samochód do 3,5 tony bez przewozu innych osób w ramach obowiązków służbowych.

- h) pracownika nr 36 - poprzednie badania okresowe ważne do 17.01.2024 r., skierowanie na badania okresowe wystawione 03.11.2022 r. Skierowany na konsultację okulistyczną w zakresie badań dla osób prowadzących samochód do 3,5 tony bez przewozu innych osób w ramach obowiązków służbowych. Badanie przeprowadzone 09.11.2022 r., ważne do 09.11.2024 r., stwierdzono konieczność pracy w okularach korekcyjnych i wystawiono receptę na okulary.
 - i) pracownika nr 48 - poprzednie badania okresowe ważne do 02.12.2022 r., skierowanie na badania okresowe wystawione 30.11.2022 r., badania przeprowadzone 07.12.2022 r., ważne do 07.12.2025 r.
 - j) pracownika nr 69 - poprzednie badania okresowe ważne do 02.12.2022 r., skierowanie na badania okresowe i kontrolne wystawione 30.11.2022 r., badania przeprowadzone 18.01.2023 r., ważne do 18.01.2025 r. Badania kontrolne przeprowadzone ze względu na nieobecność pracownika powyżej 30 dni z powodu choroby od 19.11.2022 r. do 18.01.2023 r. Po konsultacji okulistycznej w zakresie badań dla osób prowadzących samochód do 3,5 tony bez przewozu innych osób w ramach obowiązków służbowych zalecono pracę w okularach korekcyjnych.
 - k) pracownika nr 1 - poprzednie badania okresowe ważne do 02.12.2022 r., skierowanie na badania okresowe wystawione 30.11.2022 r., badania przeprowadzone 07.12.2022 r., ważne do 07.12.2024 r. Wskazanie od lekarza okulisty pracy w okularach korekcyjnych.
 - l) pracownika nr 2 - poprzednie badania okresowe ważne do 02.12.2022 r., skierowanie na badania okresowe wystawione 01.12.2022 r. W związku z chorobą pracownika od 02.12.2022 r. do 13.01.2023 r. badania przeprowadzone 16.01.2023 r., ważne do 16.01.2025 r. Wskazanie od lekarza okulisty pracy w okularach korekcyjnych.
 - m) pracownika nr 127 - poprzednie badania okresowe ważne do 21.04.2024 r., skierowanie na badania okresowe i kontrolne wystawione 09.12.2022 r., badania przeprowadzone 30.01.2023 r., ważne do 30.01.2025 r. W związku z chorobą pracownika powyżej 30 dni od 02.11.2022 r. do 27.01.2023 r. został skierowany na badania kontrolne. Wskazanie od lekarza okulisty pracy w okularach korekcyjnych.
 - n) pracownika nr 128 - poprzednie badania okresowe ważne do 08.01.2022 r., skierowanie na badania okresowe wystawione 03.01.2022 r., badania przeprowadzone 09.02.2022 r., ważne do 09.02.2024 r. Lekarz okulista zalecił pracę w okularach korekcyjnych i wystawił receptę na okulary.
- 3) kontrolne 7 osób:
- a) pracownika nr 114 - skierowany na badania kontrolne 04.10.2022 r. w związku z nieobecnością powyżej 30 dni z powodu choroby od 06.09.2022 r. do 31.12.2022 r. Badanie przeprowadzone 25.01.2023 r., ważne do 25.01.2025 r. Lekarz okulista zalecił pracę w okularach korekcyjnych i wystawił receptę na okulary.
 - b) pracownika nr 59 - poprzednie badania okresowe ważne do 31.03.2024 r. Skierowanie na badania kontrolne wystawione 16.05.2022 r. w związku z nieobecnością pracownika powyżej 30 dni spowodowaną chorobą od

- 07.04.2022 r. do 05.10.2022 r. Badanie przeprowadzone 28.09.2022 r., ważne do 31.03.2024 r. Lekarz okulista zalecił prace w okularach korekcyjnych.
- c) pracownika nr 131 - poprzednie badania okresowe ważne do 18.11.2025 r. W związku z nieobecnością powyżej 30 dni z powodu choroby od 14.02.2022 r. do 09.08.2022 r. wystawiono skierowanie na badania kontrolne 18.05.2022 r. Badania przeprowadzone 27.07.2022 r., ważne do 18.11.2025 r.
 - d) pracownika nr 133 - poprzednie badania okresowe ważne do 23.12.2023 r. W związku z chorobą pracownika od 15.05.2022 r. do 12.07.2022 r., wystawiono skierowanie na badania kontrolne 20.06.2022 r. Badania przeprowadzono 06.07.2022 r., ważne do 06.07.2024 r. Lekarz okulista zalecił prace w okularach korekcyjnych.
 - e) pracownika nr 79 - poprzednie badania ważne do 18.11.2024 r. Badania kontrolne przeprowadzone w związku z chorobą pracownika powyżej 30 dni, od 07.06.2022 r. do 23.11.2022 r. Skierowanie wystawione 21.07.2022 r., badanie przeprowadzone 23.11.2022 r., ważne do daty ważności badań okresowych czyli 18.11.2024 r.
 - f) pracownika nr 25 - poprzednie badania okresowe ważne do 23.12.2023 r. W związku z nieobecnością pracownika powyżej 30 dni spowodowaną chorobą od 16.09.2022 r. do 31.10.2022 r. wystawiono skierowanie na badania kontrolne 19.10.2022 r. Badania przeprowadzono 02.11.2022 r., ważne do daty ważności badań okresowych czyli do 23.12.2023 r. Lekarz okulista zalecił prace w okularach korekcyjnych.
 - g) pracownika nr 105 - poprzednie badania kontrolne ważne do 13.01.2024 r., w związku z chorobą pracownika powyżej 30 dni od 16.05.2022 r. do 02.09.2022 r. wystawiono skierowanie 23.08.2022 r. na badania kontrolne. Badania przeprowadzone 01.09.2022 r., ważne do 13.01.2024 r. Lekarz okulista zalecił pracę w okularach korekcyjnych.

Po analizie dokumentacji należy stwierdzić, że u pracownika nr 149 skierowanie na badania okresowe zostało wystawione po terminie ważności poprzednich badań. Z uwagi na stan zagrożenia epidemicznego, nieterminowe wystawienie skierowania nie naruszyło przepisów Kodeksu Pracy. U pozostałych pracowników skierowania wystawione były przed datą wygaśnięcia bieżących badań. Skierowania zawierały dane osobowe kierowanego pracownika, adres, nazwę stanowiska pracy oraz szczegółowe określenie stanowiska pracy wraz z informacją o czynnikach szkodliwych lub niebezpiecznych dla zdrowia. Pracownicy w związku z pracą przy monitorze komputerowym powyżej 4 godzin oraz prowadzący samochód do 3,5 tony bez przewozu innych osób w ramach obowiązków służbowych kierowani byli do lekarza okulisty. Po przeprowadzeniu badań okulistycznych lekarz zalecił pracę w okularach korekcyjnych u 16 osób.

Wśród skontrolowanych 5 pracowników z nr 40, 149, 48, 1, 128 skierowanych na badania okresowe w roku 2022 przeprowadziło badania po terminie ważności wcześniejszych badań okresowych. Tabela 2 zawiera szczegółowe informacje.

Tabela 2

Nr pracownika	Data ważności poprzedniego badania okresowego	Data skierowania na badania lekarskie	Data przeprowadzenia badania okresowego
40	16.01.2022	03.01.2022	26.01.2022
149	19.06.2022	22.08.2022	07.09.2022
48	02.12.2022	30.11.2022	07.12.2022
1	02.12.2022	30.11.2022	07.12.2022
128	08.01.2022	03.01.2022	09.02.2022

Źródło: opracowanie własne na podstawie przedłożonej do kontroli dokumentacji za rok 2022.

Powyższe nie naruszyło art. 229 § 4 KP, zgodnie z którym pracodawca nie może dopuścić do pracy pracownika bez aktualnego orzeczenia lekarskiego bowiem jak wskazano w 2022 r. w Polsce obowiązywały przepisy szczególne wynikłe z ogłoszenia stanu epidemii, a później stanu zagrożenia epidemicznego.

Spośród wystawionych skierowań na badania, czterech pracowników o numerach 2, 69, 114 i 127, z powodu nieobecności w pracy spowodowanej chorobą wykonało je w 2023 r.

Wszyscy pracownicy poddani badaniom otrzymali orzeczenia lekarskie stwierdzające brak przeciwwskazań zdrowotnych do wykonywania pracy na określonym stanowisku. W wydanych orzeczeniach lekarz wskazał daty następnego badania lekarskiego. U pracowników z nr 108, 217, 218, 114, 59, 203, 17, 133, 79, 36, 69, 1, 2, 127, 128, 105 badania ważne są przez okres 2 lat, u pracowników z nr 65, 220, 131, 149, 219, 221, 25, 48 przez 3 lata, a u pracownika z nr 40 przez okres 4 lat.

Z dokumentów finansowych przedstawionych do kontroli, potwierdzających przeprowadzenie badań wynika, że:

- za usługi medyczne lekarz medycyny pracy, świadczący usługi zgodnie z załącznikiem nr 2 do protokołu, wystawił 12 faktur obejmujących badania 18 pracowników, a wydał 19 orzeczeń lekarskich. Po sprawdzeniu wydanych orzeczeń lekarskich i wystawionych faktur ustalono, że lekarz w przesłanych fakturach nie uwzględnił kosztu za badanie pracownika nr 128. Wyjaśnienie złożył w dniu 31.03.2023 r. Kierownik Wydziału Organizacyjnego i Kadr (załącznik nr 4 do protokołu).
- pracownik nr 25, korzystał z usług innego lekarza medycyny pracy, za które zapłacił gotówką. Pracodawcy przedłożył fakturę nr FV12/11/2022 z 02.11.2022 r. na kwotę 150 zł. W tym samym dniu wystąpił do pracodawcy o zwrot poniesionych kosztów za badanie;
- pracownik nr 105, korzystał z usług innego lekarza medycyny pracy i jak wynika z wyjaśnienia będącego załącznikiem nr 4 do protokołu nie dostarczył pracodawcy faktury celem zwrotu kosztów badania;
- lekarz okulista dostarczył pracodawcy dwie zbiorcze faktury za przeprowadzone badania okulistyczne u 17 osób.

Wykaz wszystkich faktur przedstawiają tabele nr 3 i 4.

Tabela 3

L.p.	Kwota za badanie profilaktyczne w zł	Nr faktury za badanie profilaktyczne	Data faktury	RAZEM
1	120,00	FV 07/02/2022	02.02.2022	120,00
2	120,00	FV 10/03/2022	01.03.2022	120,00
3	120,00	FV 17/04/2022	01.04.2022	120,00
4	240,00	FV 09/05/2022	02.05.2022	240,00
5	120,00	FV 34/05/2022	18.05.2022	120,00
6	120,00	FV 30/06/2022	22.06.2022	120,00
7	360,00	FV 6/08/2022	01.08.2022	360,00
8	120,00	FV 11/09/2022	01.09.2022	120,00
9	240,00	FV X/10/2022	01.10.2022	240,00
10	120,00	FV 54/10/2022	26.10.2022	120,00
11	150,00	FV 12/11/2022	02.11.2022	150,00
12	240,00	FV 11/12/2022	01.12.2022	240,00
13	240,00	FV 58/12/2022	21.12.2022	240,00
RAZEM	2 310,00	-	-	2 310,00

Źródło: opracowanie własne na podstawie przedłożonej do kontroli dokumentacji za rok 2022.

Tabela 4

L.p.	Nr pracownika	Kwota za badanie okulistyczne w zł	Nr faktury za badanie okulistyczne	Data faktury	RAZEM
1.	40	100	FV 16/06/2022	20.06.2022	980,00
	128	150			
	65	80			
	108	100			
	217	100			
	218	150			
	203	150			
	114	150			
	-	980,00			
2.	17	80	FV 9/12/2022	08.12.2022	830,00
	133	80			
	219	80			
	149	100			
	59	80			
	221	100			
	36	150			
	1	80			
	48	80			
	-	830,00			
RAZEM		1 810,00	-	-	1 810,00

Źródło: opracowanie własne na podstawie przedłożonej do kontroli dokumentacji za rok 2022.

Na podstawie przedstawionych do kontroli wyciągów bankowych oraz wydruków analityki sald i obrotów za okres 01-12 2022 dla konta 405 i konta 130 stwierdzono, że wydatki i koszty ewidencjonowane były w § 4280 Zakup usług zdrowotnych, opłacone były w prawidłowej wysokości i we właściwym terminie, koszty ujęte w okresie sprawozdawczym, którego dotyczyły. Łącznie w 2022 r. w § 4280 wydatkowano kwotę 4 120 zł.

Informacja o wykrytych nieprawidłowościach/uchybieniach.

Zespół kontrolny nie stwierdził nieprawidłowości.

Na tym protokół zakończono.

Zgodnie z § 35 ust.1 Regulaminu Kontroli Instytucjonalnej poinformowano Starostę Choszczeńskiego o przysługującym prawie zgłoszenia w terminie 7 dni, umotywowanych zastrzeżeń do ustaleń zawartych w protokole oraz prawie odmowy podpisania protokołu kontroli.

Protokół został sporządzony w dwóch jednobrzmiących egzemplarzach, z których jeden pozostawiono w jednostce.

Integralną część protokołu stanowią załączniki:

1. Wykaz pracowników Starostwa Powiatowego w Choszczynie na dzień 31.12.2022 r.;
2. Kserokopia umowy nr 7/2022 o udzielenie świadczeń zdrowotnych pracownikom Starostwa Powiatowego w Choszczynie z dnia 3 stycznia 2022 r.;
3. Kserokopia umowy 8/2022 o sprawowaniu profilaktycznej opieki zdrowotnej na pracownikami z zakresu badań okulistycznych z dnia 3 stycznia 2022 r.;
4. Wyjaśnienie Kierownika Wydziału Organizacyjnego i Kadr z 31.03.2023 r.

Podpisy

Kontrolujący:

Kierownik jednostki:

Kierownik Biura Kontroli
/-/ mgr Wioletta Kowalik

Starosta Choszczeński
/-/ mgr Wioletta Kaszak

Inspektor Biura Kontroli
/-/ mgr Katarzyna Kaszak

Choszczno, dnia 10 maja 2023 r.