

Protokół z kontroli przeprowadzonej w Domu Pomocy Społecznej w Brzezinach

Kontrola została przeprowadzona na podstawie upoważnień nr 22/2023 i 23/2023 z dnia 19 maja 2023 r. Zarządu Powiatu Choszczeńskiego przez:

Wiolettę Kowalik – kierownika w Biurze Kontroli;

Katarzynę Kaszak – inspektora w Biurze Kontroli.

W trakcie kontroli i w kontrolowanym okresie funkcję pełnili:

Sylwia Leśniak – dyrektor od 14.06.2021 r. na mocy Uchwały Nr 424/2021 Zarządu Powiatu Choszczeńskiego z dnia 9 czerwca 2021 r.

Urszula Bembnista – główna księgowa od 01.04.2014 r.

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

Kontrola została zaplanowana i przeprowadzona w dniach od 29 maja 2023 do 2 czerwca 2023 r.

W pierwszej kolejności sprawdzeniu poddano realizację zaleceń pokontrolnych zawartych w wystąpieniu pokontrolnym K.1711.7.2022.I z dnia 3 marca 2023 r. Z uwagi na krótki czas jaki minął od wysłania wystąpienia do bieżącej kontroli sprawdzeniu poddano korektę ZSWA za 2021 r. oraz poproszono o informację w zakresie korekt składek na Fundusz Emerytur Pomostowych. Zgodnie z wyjaśnieniem Dyrektora z dnia 1 czerwca 2023 r. (załącznik nr 1 do protokołu) jednostka nie dokonała jeszcze poprawienia wysokości składek na FEP z powodu przeprowadzanych w ostatnim czasie na koncie jednostki korekt przez Zakład Ubezpieczeń Społecznych. Zalecenia pokontrolne zostaną sprawdzone podczas następnej kontroli planowej.

Zakres bieżącej kontroli podzielono zgodnie z tematyką na poniższe etapy:

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

Ad. 1 Prawidłowość udzielania urlopów oraz naliczania 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 kodeksem Pracy lub 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 25 czerwca 1999 r. o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa (t. j. Dz. U. z 2021 r. poz. 1133 ze zm.) zwaną dalej ustawą o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa.
- ustawę z dnia 12 grudnia 1997 r. o dodatkowym wynagrodzeniu rocznym dla pracowników jednostek sfery budżetowej (t. j. Dz. U. z 2018 r. poz. 1872 ze zm.)
- ustawę z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (t. j. Dz. U. z 2021 r., poz. 1100 ze zm.), zwaną dalej ustawą o promocji zatrudnienia;
- 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.) zwane dalej rozporządzeniem w sprawie sposobu usprawiedliwiania nieobecności w pracy;
- rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 8 stycznia 1997 r. w sprawie szczegółowych zasad udzielania urlopu wypoczynkowego, ustalania i wypłacania wynagrodzenia za czas urlopu oraz ekwiwalentu pieniężnego za urlop (Dz. U. z 1997 r. Nr 2, poz. 14 ze zm.) zwane dalej rozporządzeniem w sprawie udzielania urlopu wypoczynkowego;
- rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 29 maja 1996 w sprawie sposobu ustalania wynagrodzenia w okresie niewykonywania pracy oraz wynagrodzenia stanowiącego podstawę obliczenia odszkodowań, odpraw, dodatków wyrównawczych do wynagrodzenia oraz innych należności przewidzianych w Kodeksie pracy (t. j. Dz. U. z 2017 r., poz. 927 ze zm.) zwane dalej rozporządzeniem w sprawie ustalania wynagrodzenia;
- regulamin pracy DPS w Brzezinach wprowadzony Zarządzeniem Dyrektora Domu Pomocy Społecznej w Brzezinach Nr 6/2017 z dnia 16.03.2017, zmienionym zarządzeniem nr 2/2019 z dnia 02.01.2019 roku, zmienionym Zarządzeniem Nr 12/2019 z dnia 17 czerwca 2019 r., zwany dalej Regulaminem pracy;

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 było 91 pracowników. Kontroli poddano 10 wybranych pracowników z wykazu pracowników, których dane do celów kontroli zostały zastąpione numerami z wykazu pracowników z okresu od 01.01.2022 do 31.12.2022 r. (załącznik nr 2 do protokołu): 44, 78, 82, 85, 97, 144, 169, 177, 211, 2014.

W jednostce wybrani pracownicy w 2022 r. korzystali z:

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

Rodzaj urlopu z jakiego korzystał, każdy skontrolowany pracownik ustalono w oparciu o roczną ewidencję urlopów (załącznik nr 3 do protokołu). Na wykazie wyszczególniony był rodzaj urlopu tj. wypoczynkowy, na żądanie, z tytułu opieki nad dzieckiem, okolicznościowy. Ewidencja zawierała liczbę dni urlopu należnego łącznie z urlopem z poprzedniego roku, daty wykorzystania urlopu, liczbę dni urlopu wykorzystanego oraz liczbę jaka pozostała do wykorzystania. Wszystkie wykorzystane urlopy potwierdzone były złożonymi wnioskami o urlop.

Wymiar oraz wykorzystanie urlopu wybranych pracowników zatrudnionych w DPS w Brzezinach w roku 2022 przedstawia tabela nr 1.

Tabela nr 1

Nr pracownika	Ilość dni/godzin urlopu zaległego z roku 2021	Ilość dni/godzin urlopu do wykorzystania w roku 2022	Ilość dni urlopu związanego ze sprawowaniem opieki nad dzieckiem	Ilość dni/godzin urlopu wypoczynkowego wykorzystanego w roku 2022	Urlop okolicznościowy	Urlop na żądanie	Urlop niewykorzystany w roku 2022
169	56h	208h	2	232h	0	24h/3dni	8h
2014	0	4	0	0	0		4
82	2	26	0	24	0	3	1
177	0	26	2	23	0	3	0
211	6	20	0	22	0	1	3
44	0	208h	2	188h	12h	20h/2dni	0h
97	0	26	0	22	0	3	1
144	0	104h	2	56h	0	24h/3dni	24h
78	4	26	0	27	0	2	1

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

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.

W Regulaminie pracy w pkt. VI i VII zostały uregulowane kwestie zwolnienia od pracy oraz *urlopy* wypoczynkowe. Jednostka ustala plan *urlopów* uwzględniając wnioski pracowników i konieczności zapewnienia normalnego toku pracy dla każdej komórki organizacyjnej z osobna:

1. Sekcji Finansowo-Administracyjnej;
2. Sekcji Finansowo - Administracyjnej Zespołu żywienia;
3. Sekcji Finansowo – Administracyjnej Zespołu technicznego;
4. Konsultanta ds. psychiatrii, Kapelana;
5. Koordynatora Sekcji, Kierownika Sekcji O-T, Pracownika socjalnego, Specjalisty pracy socjalnej;
6. Sekcji Opiekuńczo - Terapeutycznej Zespołu terapii zajęciowej;
7. Sekcji Opiekuńczo – Terapeutycznej Zespołu opiekunów nr III;
8. Sekcji Opiekuńczo – Terapeutycznej Zespołu opieki medycznej;
9. Sekcji Opiekuńczo – Terapeutycznej Zespołu opiekunów nr II;
10. Sekcji Opiekuńczo – Terapeutycznej Pokojowej;
11. Sekcji Opiekuńczo- Terapeutycznej Zespołu opiekunów nr I.

Plany urlopowe uwzględniające zarówno urlop zaległy za 2021 rok oraz 22 dni urlopu bieżącego na 2022 rok zostały zatwierdzone przez bezpośredniego przełożonego, związek zawodowy NSZZ Solidarność przy DPS w Brzezinach oraz Dyrektora jednostki.

W pierwszej kolejności sprawdzono dokumentację osobową na podstawie której ustalono staż pracy poszczególnych pracowników oraz naliczono należny urlop w roku 2022 :

1. pracownik nr 169 zatrudniony od 30.09.2015 r.;
2. pracownik nr 2014 zatrudniony od 14.11.2022 r.;
3. pracownik nr 82 zatrudniony od 15.03.2005 r.;
4. pracownik nr 177 zatrudniony od 01.09.2016 r.;
5. pracownik nr 211 zatrudniony od 01.01.2022 r.;
6. pracownik nr 44 zatrudniony od 01.04.2005 r.;
7. pracownik nr 97 zatrudniony od 01.08.2006 r.;
8. pracownik nr 144 zatrudniony od 02.06.2022 r.;
9. pracownik nr 78 zatrudniony od 01.09.1993 r.

Po weryfikacji przedstawionych do kontroli dokumentów ustalono, że pracownicy z nr 169, 82, 177, 44, 97, 78 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 2014, 211, 144 uprawnieni byli do 20 dni urlopu wypoczynkowego, gdyż nie posiadali wymaganego 10 letniego stażu pracy:

- pracownik nr 2014 przedstawił pracodawcy kserokopię świadectwa ukończenia zasadniczej szkoły zawodowej oraz świadectwa pracy, z których wynikał okres zatrudnienia od 17.11.2011 r. do 27.04.2014 r. oraz od 25.02.2015 r. do 18.08.2015 r.
- pracownik nr 211 przedstawił dyplom ukończenia studiów magisterskich na Akademii Wychowania Fizycznego im. Eugeniusza Piaseckiego w Poznaniu na kierunku fizjoterapia oraz zatrudniony był w DPS na czas określony od 08.09.2021 r. do 31.12.2021 r.
- pracownik nr 144 przedstawił pracodawcy świadectwo ukończenia liceum ogólnokształcącego dla dorosłych oraz zatrudniony był w DPS na czas określony w okresach: od 14.06.2013 r. do 05.08.2013 r., od 23.08.2013 r. do 01.09.2013 r., od 01.05.2014 r. do 31.05.2014 r., od 10.06.2014 r. do 25.06.2014 r., od 04.07.2014 r. do 14.01.2016 r. od 20.01.2016 r. do 30.03.2016 r. Pracownik zarejestrowany był również w Powiatowym Urzędzie Pracy, ale okres ten zgodnie z art. 79 ust. 2 pkt. 2 ustawy o promocji zatrudnienia, nie jest wliczany do okresu zatrudnienia, od którego zależy nabycie prawa do urlopu wypoczynkowego.

Z analizy dokumentów wynika, że 2 pracowników, uprawnionych do 20 dniowego urlopu wypoczynkowego, zostało zatrudnionych w trakcie roku w związku czym ich urlop podlegał przeliczeniu zgodnie z okresem zatrudnienia:

- pracownik nr 2014 zatrudniony został na czas określony od 14.11.2022 r. do 25.11.2022 r., następnie od 26.11.2022 r. do 28.03.2023 r. w celu zastępstwa

pracownika w czasie usprawiedliwionej nieobecności w pełnym wymiarze czasu pracy. Urlop wypoczynkowy został naliczony w wymiarze 4 dni.

- Pracownik nr 144 zatrudniony od 02.06.2022 r. do 31.07.2022 r. Umowa uprawniała do 4 dni urlopu wypoczynkowego, kolejna umowa od 01.08.2022 r. do 20.09.2022 r. urlop został naliczony w wymiarze 4 dni oraz od 23.09.2022 r. do 22.03.2023r. pracodawca naliczył urlop do 31.12.2022 r. w liczbie 5 dni. Łącznie w 2022 r. pracownikowi z tytułu zatrudnienia w DPS Brzeziny naliczone zostało 13 dni urlopu wypoczynkowego.

Jednostka prawidłowo naliczyła wymiar urlopu kontrolowanym pracownikom w 2022 r.

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

Jak wynika z tabeli nr 1, część pracowników nie wykorzystała w całości urlopu wypoczynkowego, który im przysługiwał w roku 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.

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 jednostce z kontrolowanych osób 8 pracowników korzystało z urlopu na żądanie w wymiarze 3 dni pracownik nr 44, 82, 97, 177 w wymiarze 2 dni pracownik nr 78, 144, 169, oraz w wymiarze 1 dnia pracownik nr 211. Wnioski potwierdzające wykorzystanie urlopu na żądanie zostały złożone pracodawcy.

Skontrolowano również wypłatę wynagrodzenia urlopowego u wybranych pracowników. Zgodnie z § 8 rozporządzenia w sprawie urlopu wypoczynkowego:

1. Składniki wynagrodzenia przysługujące za okresy nie dłuższe niż jeden miesiąc, z wyjątkiem określonych w § 7 uwzględnia się przy ustalaniu wynagrodzenia urlopowego w łącznej wysokości wypłaconej pracownikowi w okresie 3 miesięcy kalendarzowych poprzedzających miesiąc rozpoczęcia urlopu;
2. W przypadkach znacznego wahania wysokości składników wynagrodzenia, o których mowa w ust.1 składniki te mogą być uwzględnione przy ustalaniu wynagrodzenia urlopowego w łącznej wysokości wypłaconej pracownikowi w okresie nie przekraczającym 12 miesięcy kalendarzowych poprzedzających miesiąc rozpoczęcia urlopu;
3. Wynagrodzenie ustalone według zasad przewidzianych w ust. 1 i 2 stanowi podstawę wymiaru wynagrodzenia urlopowego, zwana dalej podstawą wymiaru.

Wynagrodzenie urlopowe oblicza się dzieląc podstawę wymiaru przez liczbę dni, w czasie których pracownik wykonywał pracę w okresie, z którego została ustalona ta podstawa, a następnie mnożąc tak ustalone wynagrodzenie za 1 dzień pracy przez liczbę dni pracy, jakie pracownik przepracowałby w czasie urlopu wypoczynkowego w ramach normalnego czasu pracy, zgodnie z obowiązującym go rozkładem czasu pracy, gdyby w tym czasie nie korzystał z urlopu.

U pracowników nr 78, 82, 97, 177, 211 i 2014 w związku z brakiem wypłacanych składników zmiennych podstawa wynagrodzenia za czas urlopu wypoczynkowego była taka sama, jak podstawa wynagrodzenia za pracę. Pracownicy Ci otrzymali wynagrodzenie za urlop wypoczynkowy w prawidłowej wysokości.

Pracownicy nr 44, 144 i 169, oprócz wynagrodzenia od stałych składników wynagrodzenia winni również otrzymać wynagrodzenie od zmiennych składników. Podstawą naliczenia wynagrodzenia urlopowego od zmiennych składników był wypłacony w 2022 r. dodatek nocny:

- Pracownik nr 169 miał wypłacany dodatek nocny od sierpnia do grudnia 2022 r. Pracownik w sierpniu 2022 r. po osiągnięciu przez dziecko 4 lat powrócił do pracy w godzinach nocnych, w związku z czym od sierpnia wynagrodzenie urlopowe winno być naliczone również od zmiennych składników. Zgodnie z roczną ewidencją urlopów (załącznik nr 3) pracownik korzystał z urlopu wypoczynkowego w dniach 03-12.01.2022 r. (56 h), 21-29.03.2022 r. (56 h), 24.05.2022 r. (urlop na żądanie - 12h), 8-28.09.2022 r. (120 h) oraz 04.10.2022 r. (urlop na żądanie - 12 h). Wynagrodzenie urlopowe od składników zmiennych należało naliczyć dla urlopu wrześniowego oraz październikowego.

W oparciu o kartę wynagrodzenia za okres od 1-12 2022 r. (załącznik nr 4 do protokołu) ustalono że jednostka wypłaciła pracownikowi we wrześniu wynagrodzenie od zmiennych składników w kwocie 28,30 zł. Obliczeń dokonano w oparciu o § 8 ust. 1 rozporządzenia w sprawie urlopu wypoczynkowego, zgodnie z którym do wyliczeń wynagrodzenia urlopowego od zmiennych składników należy przyjąć okres 3 miesięcy poprzedzających miesiąc rozpoczęcia urlopu. Zsumowano wynagrodzenie z 3 miesięcy poprzedzających urlop i tak ustaloną podstawę 109,44 zł podzielono przez 464 h (czas, w którym pracownik wykonywał pracę w ciągu tych 3 miesięcy) i pomnożono przez 120 h (czas pobytu na urlopie). Jednostka naliczając wynagrodzenie za czas urlopu nie uwzględniła indywidualnej sytuacji pracownika związanej z powrotem do pracy w porze nocnej po okresie ochronnym. Z tego względu w omawianym przypadku przy obliczaniu wynagrodzenia urlopowego należało zastosować § 11 ust. 2 rozporządzenia w sprawie urlopu wypoczynkowego. Treść przepisu § 11 ust. 2 stanowi, że jeżeli pracownik przed rozpoczęciem urlopu wypoczynkowego otrzymał wynagrodzenie określone w § 8 za okres krótszy niż przyjęty do ustalenia podstawy wymiaru, podstawę wymiaru stanowi wynagrodzenie wypłacone pracownikowi za okres faktycznie przepracowany. Prawidłowo wyliczone wynagrodzenie od zmiennych składników przedstawia tabela 2.

Tabela nr 2

Okres urlopu (od-do)	Dodatek nocny w okresie poprzedzającym urlop (w zł)	Liczba godzin przepracowanych w okresie poprzedzającym urlop	Liczba godzin urlopu wypoczynkowego	Należne wynagrodzenie urlopowe od dodatku nocnego (w zł)
08.09-28.09	109,44	176	120	74,40
04.10	164,16	212	12	9,24

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

Z powyższej tabeli wynika, że:

- wynagrodzenie za urlop wykorzystany we wrześniu zostało zaniżone o 46,10 zł, z powodu niezastosowania § 11 ust. 2 rozporządzenia w sprawie urlopu wypoczynkowego;

- należało naliczyć wynagrodzenie urlopowe za 1 dzień urlopu na żądanie, wykorzystany w październiku. Zgodnie z kartą wynagrodzeń (załącznik nr 4) jednostka nie naliczyła wynagrodzenia urlopowego od dodatku nocnego za ten dzień urlopu, w wyniku czego zaniżono wynagrodzenie o 9,24 zł, czym naruszono § 11 ust. 2 rozporządzenia w sprawie udzielania urlopu wypoczynkowego.

Łącznie w 2022 r. w wyniku stwierdzonych nieprawidłowości zaniżono wynagrodzenie za okres urlopu o 55,34 zł, czym naruszono art. 172 Kodeksu Pracy.

- Pracownik nr 144 miał wypłacony dodatek nocny:
 - za lipiec 2022 r. w ramach umowy zawartej od 2.06.2022 r. do 31.07.2022 r.,
 - za sierpień do 20 września 2022 r. w ramach umowy zawartej w okresie od 1.08.2022 r. do 20.09.2023 r.
 - od 23 września do grudnia 2022 r. w ramach umowy zawartej na okres od 23.09.2022 r. do 22.03.2023 r.,
 w związku z czym od lipca wynagrodzenie urlopowe winno być naliczane również od zmiennych składników.

Zgodnie z roczną ewidencją urlopów (załącznik nr 3) pracownik w 2022 r. korzystał z urlopu wypoczynkowego w dniach:

- 14 i 30.06.2022 r. (2 x 12 h) w ramach umowy zawartej od 2.06.2022 r. do 31.07.2022 r. Porozumieniem z dnia 31.07.2022 r. niewykorzystany urlop w wysokości 8 h przesunięto na kolejny okres zatrudnienia (załącznik nr 5 do protokołu).
- 19.08.2022 r. (urlop na żądanie - 12 h) w ramach umowy zawartej w okresie od 1.08.2022 r. do 20.09.2023 r. wykorzystano 4 h i 8 h z poprzedniej umowy;
- 14-15.09.2022 r. (2 x 12 h) urlop wypoczynkowy w ramach umowy zawartej w okresie od 1.08.2022 r. do 20.09.2023 r.;
- 19.09.2022 r. (8 h) urlop wypoczynkowy w ramach umowy zawartej w okresie od 1.08.2022 r. do 20.09.2023 r. Pracodawca podpisał z pracownikiem w dniu 20.09.2022 r. porozumienie o przeniesieniu niewykorzystanego urlopu

w wymiarze 6 dni/40 h na kolejny okres zatrudnienia (załącznik nr 6 do protokołu). W badanym przypadku nie można było zawrzeć porozumienia ze względu na 2 - dniową przerwę pomiędzy umowami, która nie przypadała na czas weekendu. Zawarcie porozumienia, a co za tym idzie brak konieczności wypłaty ekwiwalentu, zgodnie z art. 171 § 3 KP możliwe jest tylko w sytuacji, gdy umowa z tym samym pracodawcą została zawarta bezpośrednio po rozwiązaniu lub wygaśnięciu wcześniejszej umowy. Ponadto analizując roczną ewidencję urlopów stwierdzono, że porozumienie nie miało racji bytu, bowiem pracownik wykorzystał przysługujący mu urlop. W dniu 1 sierpnia 2022 r. rozpoczynając pracę pracownik miał 40 h urlopu (8 h zaległego i 32h bieżącego), a do 19 września wykorzystał łącznie 44 h, czyli 4 h za dużo.;

- 30.09.2022 r. (urlop na żądanie - 12 h) w ramach umowy zawartej na okres od 23.09.2022 r. do 22.03.2023 r.

W oparciu o kartę wynagrodzenia za okres od 1-12 2022 r. (załącznik nr 7 do protokołu), ustalono że jednostka wypłaciła pracownikowi we wrześniu wynagrodzenie od zmiennych składników w kwocie 3,50 zł i w październiku 1,31 zł). Jednostka powyższe kwoty wypłaciła za urlop we wrześniu, z tym, że wynagrodzenia urlopowe za 30.09.2022 r. zostało zapłacone w październiku. Obliczając wynagrodzenie za urlop w dniach 14-15, 19 i 30 września 2022 r., jako podstawę wynagrodzenia urlopowego przyjęto sumę dodatków nocnych z 3 miesięcy poprzedzających miesiąc korzystania z urlopu (56,03 zł), podzielono ją przez liczbę godzin do przepracowania w okresie tych 3 miesięcy (512 h) i pomnożono przez liczbę godzin urlopu (łącznie 44h) ($56,03:512 \times 44 = 4,81$ zł). Obliczając wynagrodzenie błędnie przyjęto liczbę godzin do przepracowania z okresu, z którego ostała ustalona podstawa wynagrodzenia zamiast liczbę dni, w czasie których pracownik wykonywał pracę w okresie, z którego została ustalona ta podstawa. Powyższe narusza § 9 rozporządzenia w sprawie udzielania urlopu wypoczynkowego.

Ponadto stwierdzono, że jednostka obliczając wynagrodzenie urlopowe nie wzięła pod uwagę, że od czerwca do grudnia 2022 r. pracownik zatrudniony był na podstawie trzech odrębnych umów. Obliczając wynagrodzenie za czas urlopu wrześniowego jednostka do wyliczeń przyjęła dodatek nocny z sierpnia, lipca i czerwca 2022 r. w sytuacji gdy w dniu 31.07.2022 r. zakończyła się jedna umowa, a od 1.08.2022 r. rozpoczęła druga, oraz w dniu 20.09.2022 r. zakończyła druga, a w dniu 23.09.2023 r. rozpoczęła trzecia. Przepisy nie regulują tej problematyki wprost, w doktrynie podkreśla się jednak, że przy obliczaniu wynagrodzenia za czas urlopu nie uwzględnia się składników przysługujących pracownikowi za pracę wykonywaną w ramach poprzedniego stosunku pracy. Ponadto ani przepisy Kodeksu Pracy, ani rozporządzenia w sprawie udzielania urlopu wypoczynkowego nie zawierają normy, zgodnie z którą zakres podstawy wymiaru wynagrodzenia urlopowego można rozszerzyć o poprzednio rozwiązana umowę i wliczyć do podstawy osiągnięte wynagrodzenie. Z tego względu wynagrodzenie urlopowe winno być naliczone osobno w odniesieniu do

poszczególnych okresów zatrudnienia. Szczegółowe wyliczenie wynagrodzenia urlopowego zawiera tabela nr 3.

Tabela nr 3

Okres urlopu (od-do)	Dodatek nocny w okresie poprzedzającym urlop (w zł)	Liczba przepracowanych godzin w okresie poprzedzającym urlop	Liczba godzin urlopu wypoczynkowego	Wynagrodzenie urlopowe od dodatku nocnego (w zł)
19.08	0	0	0	0,00
14.09-15.09	27,36	164	24	4,08
19.09			8	1,36
30.09	0	0	0	0

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

Z powyższej tabeli wynika, że:

- pracownikowi nie przysługiwało wynagrodzenie za urlop w dniu 19.08, bowiem przed rozpoczęciem urlopu pracownik nie otrzymał wynagrodzenia od zmiennych składników. Od 01.08.2022 r. zawarto nową umowę o pracę w ramach, której nie był jeszcze wypłacony dodatek nocny;
- jednostka winna naliczyć pracownikowi we wrześniu wynagrodzenie urlopowe za urlop w dniach 14-15 i 19 przyjmujący jako podstawę dodatek nocny z sierpnia i dzieląc ją przez 164 h przepracowane w sierpniu, następnie mnożąc uzyskany wynik przez 32 h urlopu. Wynagrodzenie urlopowe od zmiennych składników wynagrodzenia winno wynosić 5,44 zł.
- pracownikowi nie przysługiwało wynagrodzenie za urlop w dniu 30.09, bowiem przed rozpoczęciem urlopu pracownik nie otrzymał wynagrodzenia od zmiennych składników. Od 23.09.2022 r. zawarto nową umowę o pracę w ramach, której nie był jeszcze wypłacony dodatek nocny.

Łącznie w 2022 r. w wyniku stwierdzonych nieprawidłowości zaniżono wynagrodzenie za okres urlopu o 0,63 zł, czym naruszono art. 172 Kodeksu Pracy.

- Pracownik nr 44 miał wypłacony dodatek nocny od miesiąca stycznia do grudnia 2022 r., w związku z czym wynagrodzenie urlopowe winno być naliczone również od zmiennych składników. W oparciu o kartę wynagrodzenia za okres od 1-12 2022 r. i od 1-12 2021 r. (załącznik nr 8 do protokołu) ustalono wysokość wypłaconego oraz należnego wynagrodzenia od zmiennych składników, co przedstawia tabela nr 4.

Tabela nr 4

Okres urlopu (od-do)	Dodatek nocny w okresie poprzedzającym urlop (w zł)	Liczba przepracowanych godzin w okresie poprzedzającym urlop	Liczba godzin urlopu wypoczynkowego	Wypłacone wynagrodzenie urlopowe od dodatku nocnego (w zł)	Kwota wynagrodzenia urlopowego dodatku nocnego (w zł)
07.03-18.03	293,38	476	80	48,10	49,60
26.03.			8	4,81	4,96

04.05	289,20	380	12	6,89	9,12
11.07- 19.07	235,06	472	56	26,54	28,00
13.09	140,73	456	12	0,00	3,72
28.11- 02.12	166,78	448	40	14,50	14,80

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

Rozbieżności wykazane w tabeli nr 4 w miesiącach: marzec, maj, lipiec i listopad wynikają z błędnego ustalenia liczby dni, przez którą należało podzielić podstawę wynagrodzenia. Jednostka do obliczeń przyjęła liczbę godzin do przepracowania w okresie 3 miesięcy poprzedzających urlop, zamiast liczbę dni, w czasie których pracownik wykonywał pracę w okresie, z którego została ustalona ta podstawa. Powyższe narusza § 9 rozporządzenia w sprawie udzielania urlopu wypoczynkowego. W wyniku nieprawidłowości zaniżono wynagrodzenie za urlop o 5,64 zł.

Nieprawidłowością było również nie naliczenie wynagrodzenia urlopowego od dodatku nocnego za urlop na żądanie, z którego pracownik korzystał 13.09.2022 r. Nienaliczenie wynagrodzenia za urlop od zmiennych składników wynagrodzenia narusza § 8 ust. 1 rozporządzenia w sprawie udzielania urlopu wypoczynkowego.

Łącznie w 2022 r. w wyniku stwierdzonych nieprawidłowości zawyżono wynagrodzenie i za okres urlopu o 9,36 zł, czym naruszono art. 172 Kodeksu Pracy.

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 rodzicielskim 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.

Do kontroli wybrano pracownika nr 85, który po urodzeniu dziecka od dnia 19.03.2021 r. przebywał na urlopie macierzyńskim. Pracownik wystąpił z wnioskiem do Dyrektora DPS Brzeziny 26.03.2021 r. o udzielenie urlopu macierzyńskiego i jednorazowo urlopu rodzicielskiego w łącznym wymiarze 52 tygodni od 19.03.2021 r. Pracodawca pismem z dnia 28.03.2021 r. udzielił urlopu macierzyńskiego od 19.03.2021 r. do 05.08.2021 r. oraz urlopu rodzicielskiego od 06.08.2021 r. do 28.02.2022 r. W piśmie tym wystąpił błąd, bowiem zgodnie z dokumentacją pracownik miał prawo do urlopu macierzyńskiego i rodzicielskiego do 17.03.2022 r. Z dokumentacji pracowniczej wynika, że urlop rodzicielski trwał do 17.03.2022 r. Stosowne wnioski oraz informacje o udzieleniu urlopów znajdują się w aktach osobowych pracownika.

Zgodnie z obowiązującymi w kontrolowanym okresie przepisami ustawy o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa urlopu macierzyńskiego i urlopu rodzicielskiego za okres urlopu macierzyńskiego, urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego oraz urlopu rodzicielskiego przysługuje zasiłek macierzyński w wysokości 80 % podstawy wymiaru zasiłku.

Zgodnie z art. 36 ust. 1 ustawy o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa w celu wyliczenia przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia, które stanowi podstawę wymiaru zasiłku chorobowego należy podzielić wynagrodzenie osiągnięte przez pracownika za okres 12 miesięcy kalendarzowych poprzedzających miesiąc, w którym powstała niezdolność do pracy przez liczbę miesięcy, w których wynagrodzenie to zostało osiągnięte. Podstawę wymiaru zasiłku chorobowego za jeden dzień niezdolności do pracy stanowi jedna trzydziesta część wynagrodzenia stanowiącego podstawę wymiaru zasiłku.

W związku z tym, że pracownik przebywał od 24.02.2020 do dnia porodu na zasiłku chorobowym z przerwami nie dłuższymi niż 3 miesiące podstawa zasiłku macierzyńskiego oraz rodzicielskiego nie podlega przeliczeniu i jest w wysokości zasiłku chorobowego.

DPS Brzeziny w 2022 r. zgłaszał do ubezpieczenia chorobowego powyżej 20 ubezpieczonych, przez co zobowiązany był do naliczenia i wypłaty zasiłku macierzyńskiego swoim ubezpieczonym w czasie trwania ubezpieczenia.

W celu wyliczenia podstawy zasiłku chorobowego dla pracownika nr 85, u którego niezdolność do pracy powstała od 24.02.2020 r. jednostka przyjęła wynagrodzenie tego pracownika od miesiąca lutego 2019 r. do stycznia 2020 r. Zgodnie z dokumentem *Wyliczenie podstaw dla pracownika nr 85* (załącznik nr 9 do protokołu) podstawę chorobowego stanowiła kwota 2 940,90 zł. Na kwotę tę składało się przeciętne miesięczne wynagrodzenie (2 684,65 zł) oraz jedna dwunasta dodatkowego wynagrodzenia rocznego (256,25 zł). W podstawie nie uwzględniono dodatku za wieloletnią pracę oraz nagród, do których pracownik zachował prawo w okresie pobierania tego zasiłku. Zgodnie z przepisami o wynagradzaniu pracowników samorządowych i oświadczeniem Dyrektora z dnia 03.08.2023 r. (załącznik nr 10 do protokołu) składniki te były wypłacane za okres pobierania zasiłku.

W tabeli nr 5 przedstawiono miesięczne kwoty wynagrodzenia uwzględnione przy wyliczeniu podstawy zasiłku chorobowego. Dane zawarte w tabeli określono w oparciu o kartę wynagrodzeń dla pracownika nr 85 za okres 1-12.2019 i 01.2020 (załącznik nr 11 do protokołu)

Tabela 5

Okres przyjęty do wyliczenia	Płaca zasadnicza	Dodatek pracownika socjalnego	Suma kolumn b i c po odjęciu składek społecznych (13,71%)
a	b	c	d
01.2020	3 203,00	250,00	2 979,60
12.2019	3 203,00	250,00	2 979,60
11.2019	3 203,00	250,00	2 979,60
09.2019	2 733,00	250,00	2 574,04
08.2019	2 733,00	250,00	2 574,04
07.2019	2 733,00	250,00	2 574,04
06.2019	2 733,00	250,00	2 574,04
05.2019	2 733,00	250,00	2 574,04
04.2019	2 733,00	250,00	2 574,04
03.2019	2 733,00	250,00	2 574,04
02.2019	2 733,00	250,00	2 574,04
SUMA	31 473,00	2 750,00	29 531,12

Źródło: opracowanie własne na podstawie przedłożonej do kontroli dokumentacji.

Zgodnie z zasadami określonymi w ustawie o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa jednostka wyłączyła wynagrodzenie za październik 2019, bowiem w miesiącu tym pracownik przepracował mniej niż połowę obowiązującego go czasu pracy. W przypadku sierpnia 2019 r. dokonano uzupełnienia wynagrodzenia, bowiem ubezpieczony będący pracownikiem przepracował co najmniej połowę obowiązującego go czasu pracy. Uzupełnienia dokonano według zasad określonych w art. 37 ust. 2 ustawy o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa.

Jak wynika z tabeli nr 5 kwota 29 531,12 zł stanowiła podstawę do wyliczenia miesięcznej podstawy zasiłku chorobowego. Wysokość przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia to **2 684,65 zł** (29 531,12 zł : 11m-cy). Wynagrodzenie zostało ustalone w prawidłowej wysokości.

Do wyliczenia podstawy zasiłku chorobowego należało również przyjąć wysokość dodatkowego wynagrodzenia rocznego za 2019 r. wypłaconego w styczniu 2020 r. Zgodnie z dokumentem *Wyliczenie podstaw dla pracownika nr 85* (załącznik nr 9 do protokołu) ustalono, że do wyliczenia zasiłku chorobowego przyjęto uzupełnione dodatkowe wynagrodzenie roczne pomniejszone o składki na ubezpieczenie społeczne pracownika w wysokości 13,71% tj. kwotę 3 074,98 zł (kwota 3 563,54 zł - 13,71%). Analizując składniki przyjęte do wyliczenia uzupełnionego dodatkowego wynagrodzenia rocznego stwierdzono, że:

- a) w podstawie dodatkowego wynagrodzenia rocznego ujęto wyrównanie zasiłku chorobowego w kwocie 222,03 zł, czym naruszono art. 4 ustawy o dodatkowym wynagrodzeniu rocznym w związku z § 6 ust. 7 rozporządzenia w sprawie udzielania urlopu wypoczynkowego.
- b) nie uzupełniono dodatku pracownika socjalnego, czym naruszono art. 38 ust. 2 pkt. 2 ustawy o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa. Należało zwiększyć dodatek socjalny o 324,87 zł tj. do kwoty 3 000,00 zł.

W oparciu o kartę wynagrodzeń za okres 1-12 2019 dla pracownika nr 85 (załącznik nr 11 do protokołu) w tabeli nr 6 przedstawiono składniki, jakie winny być uwzględnione w podstawie dodatkowego wynagrodzenia rocznego po uzupełnieniu.

Tabela 6

Okres przyjęty do wyliczenia	Uzupełniona kwota wynagrodzenia uwzględniona w wyliczeniu dodatkowego wynagrodzenia rocznego	Uzupełnione kwoty innych składników wynagrodzenia		Razem uzupełnione wynagrodzenie przyjęte do wyliczenia podstawy dodatkowego wynagrodzenia rocznego
		Dodatek stażowy	Dodatek pracownika socjalnego	
01.2019	2 733,00	382,62	250	3 365,62
02.2019	2 733,00	382,62	250	3 365,62
03.2019	2 733,00	382,62	250	3 365,62
04.2019	2 733,00	382,62	250	3 365,62
05.2019	2 733,00	382,62	250	3 365,62
06.2019	2 733,00	382,62	250	3 365,62
07.2019	2 733,00	382,62	250	3 365,62
08.2019	2 733,00	382,62	250	3 365,62
09.2019	2 733,00	382,62	250	3 365,62
10.2019	3 203,00	448,42	250	3 901,42
11.2019	3 203,00	448,42	250	3 901,42
12.2019	3 203,00	480,45	250	3 933,45
SUMA	34 206,00	4 820,87	3 000,00	42 026,87

Źródło: opracowanie własne na podstawie przedłożonej do kontroli dokumentacji.

Jak wynika z tabeli nr 6 uzupełnione dodatkowe wynagrodzenie roczne winno wynosić 3 572,28 zł (42 026,87 zł x 8,5%). Do podstawy zasiłku chorobowego winna być przyjęta kwota 3 082,52 zł (3 572,28 zł - 13,71%), co miesięcznie daje kwotę 256,88 zł.

W związku z powyższym prawidłowa wysokość miesięcznej podstawy zasiłku chorobowego, a następnie macierzyńskiego i rodzicielskiego winna stanowić kwota **2 941,53** zł (2 684,65 + 256,88). Jednostka zaniżyła więc podstawę zasiłku chorobowego o kwotę 0,63 zł, czym naruszono art. 36 ust. 1 ustawy o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa.

Kontroli poddano prawidłowość naliczenia zasiłku macierzyńskiego od 01.01.2022 r. do 17.03.2022 r. w oparciu o ustaloną przez jednostkę podstawę zasiłku chorobowego. W oparciu o kartę wynagrodzeń za okres 01-12 2022 dla pracownika 85 (załącznik nr 12 do protokołu) stwierdzono, że zgodnie ze złożonym wnioskiem o udzielenie urlopu macierzyńskiego i rodzicielskiego pracownik miał wypłacony zasiłek w wysokości 80 % obliczonej podstawy wymiaru zasiłku.

- urlop wychowawczy

Urlop wychowawczy jest udzielany na pisemny wniosek pracownika, którego zatrudnienie musi wynosić co najmniej 6 miesięcy. Wniosek należy złożyć do pracodawcy w terminie nie krótszym niż 21 dni przed rozpoczęciem korzystania z urlopu. Pracodawca jest obowiązany uwzględnić wniosek pracownika. Urlop wychowawczy jest udzielany nie więcej niż w 5 częściach. Liczbę części urlopu ustala się w oparciu o liczbę złożonych wniosków o udzielenie urlopu. Wymiar urlopu wychowawczego wynosi do 36 miesięcy. Urlop jest udzielany na okres nie dłuższy niż do zakończenia roku kalendarzowego, w którym dziecko kończy 6 rok życia.

W kontrolowanej jednostce pracownik z nr 85 korzystał w 2022 r. z urlopu wychowawczego w celu sprawowania osobistej opieki nad dzieckiem ur. 19.03.2021 r. Stosowny wniosek został złożony do pracodawcy dnia 15.03.2022 r. Pracownik wystąpił o udzielenie urlopu wychowawczego na okres od 24.05.2022 r. do 31.08.2022 r.

- opieka na dziecko

W DPS w Brzezinach w 2022 r. spośród kontrolowanych pracowników czterech korzystało z 2 dni wolnych na opiekę nad dzieckiem, pracownik nr 169, 177, 44, 144. 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. Uprawnieni rodzice złożyli oświadczenia, w których zazaczyli o korzystaniu z przysługujących uprawnień o których mowa w art.188 KP w wymiarze 2 dni w roku kalendarzowym.

Kontroli poddano naliczenie oraz wypłatę wynagrodzenia urlopowego z tytułu sprawowania opieki nad dzieckiem. Zgodnie z § 5 ust. 1 rozporządzenia w sprawie

ustalania wynagrodzenia przy ustalaniu wynagrodzenia za czas zwolnienia od pracy oraz za czas niewykonywania pracy, gdy przepisy przewidują zachowanie przez pracownika prawa do wynagrodzenia, stosuje się zasady obowiązujące przy ustalaniu wynagrodzenia za urlop z tym, że składniki wynagrodzenia ustalone w wysokości przeciętnej oblicza się z miesiąca w którym przypadło zwolnienie od pracy lub okres niewykonywania pracy.

Skontrolowanym pracownikom naliczono wynagrodzenie za czas opieki od stałych składników wynagrodzenia w prawidłowej wysokości. Stwierdzono jednak, że dwóm pracownikom korzystającym z opieki nie naliczono wynagrodzenia od zmiennych składników. Pracownikowi o numerze 44 i 144 winno być naliczone wynagrodzenie za czas opieki od dodatku nocnego. Wykorzystanie urlopu z tytułu opieki nad dzieckiem oraz kwoty wynagrodzenia urlopowego z tego tytułu przedstawia tabela 7.

Tabela 7

Nr pracownika	Termin urlopu	Dodatek nocny w miesiącu, korzystania z urlopu (w zł)	Liczba przepracowanych godzin w miesiącu korzystania z urlopu	Liczba godzin do przepracowania, gdyby urlop z tytułu opieki nad dzieckiem nie został udzielony	Kwota wynagrodzenia urlopowego od dodatku nocnego (w zł)
44	16.02.	90,29	148	12	7,32
	23.03.	78,53	84	12	11,28
144	08.09.	27,36	68	12	4,80
	28.10.	57,34	120	12	5,76

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

Powyższe dane ustalono w oparciu o ewidencję urlopów pracowników 44 i 144 (załącznik nr 3 do protokołu), kartę wynagrodzenia od 06-12 2022 r. dla pracownika nr 144 (załącznik nr 7 do protokołu) oraz kartę wynagrodzenia od 1-12 2022 r. dla pracownika 44 (załącznik nr 8 do protokołu). W oparciu o dane zawarte w tabeli stwierdzono zaniżenie wynagrodzenia za czas opieki nad dzieckiem dla pracownika nr 44 w kwocie 18,60 zł oraz pracownika 144 o 10,56 zł. Powyższe narusza art. 188 § 1 Kodeksu Pracy w związku z § 5 ust. 1 rozporządzenia w sprawie ustalania wynagrodzenia.

Urlopy okolicznościowe

W kontrolowanej jednostce z wybranych pracowników w 2022 roku jeden korzystał z uprawnień wynikających z rozporządzenia MPiPS dotyczącego zwolnienia od pracy na czas:

1. 2 dni w razie ślubu pracownika lub urodzenia się jego dziecka albo zgonu i pogrzebu małżonka pracownika lub jego dziecka, ojca, matki, ojczyma lub macochy;
2. 1 dnia w razie ślubu dziecka pracownika albo zgonu i pogrzebu jego siostry, brata, teściowej, teścia, babki, dziadka, a także innej osoby pozostającej na utrzymaniu pracownika lub pod jego bezpośrednią opieką.

Pracownik nr 44 korzystał ze zwolnienia od pracy w wymiarze 1 dnia (12h) z tytułu śmierci babci. Kserokopia aktu zgonu wraz z podaniem o urlop została przedłożona Dyrektorowi DPS. Pracownik korzystający z urlopu okolicznościowego za czas zwolnienia od pracy, o którym mowa powyżej miał prawo do wynagrodzenia. Wynagrodzenie od stałych składników wynagrodzenia zostało ustalone w prawidłowej wysokości. Jednostka nie naliczyła wynagrodzenia urlopowego od zmiennego składnika wynagrodzenia, jakim jest dodatek nocny, co potwierdza karta wynagrodzenia od 1-12 2022 r. (załącznik nr 8 do protokołu). Pracownik korzystał z urlopu okolicznościowego w dniu 21.04.2022 r., za dzień ten powinien mieć naliczone i wypłacone wynagrodzenie urlopowe od dodatku nocnego w kwocie 9,72 zł (120,38 zł:148h x 12h). Powyższe dane ustalono w oparciu o ewidencję urlopów pracownika 44 (załącznik nr 3 do protokołu) oraz kartę wynagrodzenia od 1-12 2022 r. dla pracownika 44 (załącznik nr 8 do protokołu). Nienaliczenie wynagrodzenia urlopowego od dodatku nocnego narusza § 16 ust. 1 rozporządzenia w sprawie sposobu usprawiedliwiania nieobecności w pracy w związku z § 5 ust. 1 rozporządzenia w sprawie ustalania wynagrodzenia.

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 Kodeksem Pracy lub w skrócie KP;
- ustawę z dnia 5 grudnia 2008 r. o zapobieganiu i zwalczaniu zakażeń i chorób zakaźnych u ludzi (t. j. Dz. U. z 2021, poz. 2069 ze zm.) zwaną dalej ustawą o zapobieganiu i zwalczaniu zakażeń;
- 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.

W pierwszej kolejności sprawdzeniu poddano realizację obowiązku wynikającego z Kodeksu Pracy w zakresie badań lekarskich pracowników.

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.

Pracodawca ma obowiązek skierować pracownika na badanie wstępne, okresowe oraz kontrolne, które przeprowadzane są na jego koszt w godzinach pracy. 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.

Wstępnym badaniom lekarskim podlegają:

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

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.

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. 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.

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.

Dyrektor Domu Pomocy Społecznej w 2022 r. na badania wstępne, okresowe i kontrolne wystawił 50 skierowań. Kontroli poddano 12 skierowań wystawionych dla 9 pracowników:

- a) pracownik nr 198 zatrudniony na czas nieokreślony od 01.06.2021 r., skierowanie na badania okresowe wystawione 23.11.2022 r., poprzednie badanie ważne do 30.11.2022 r. badania przeprowadzone 24.11.2022 r., termin ważności orzeczenia 24.11.2025 r.;
- b) pracownik nr 2014 zatrudniony od 14.11.2022 r., skierowanie na badania wstępne wystawione 09.11.2022 r., badania przeprowadzone 10.11.2022 r., termin ważności orzeczenia 30.11.2025 r.;
- c) pracownik nr 212 zatrudniony od 05.09.2022 r. skierowanie na badanie wstępne wystawione 23.11.2022 r., badania przeprowadzone 24.11.2022 r., termin ważności orzeczenia 30.11.2023 r. Pracownik zatrudniony w oparciu o orzeczenie lekarskie nr 252/2022 z 13.07.2022 r., wystawione dla poprzedniego pracodawcy - Domu Pomocy Społecznej w Kolsku, gdzie zatrudniony był jako opiekun Medyczny;
- d) pracownik nr 209 zatrudniony od 01.01.2022 r., skierowanie na badania wstępne wystawione 30.12.2021 r., badania przeprowadzone 03.01.2022 r., termin ważności badań 03.01.2023 r. Pracownik w dniu 23.11.2022 r. został skierowany na badania okresowe, poprzednie orzeczenie ważne do 03.01.2023 r. badania przeprowadzono 24.11.2022 r., orzeczenie ważne do 30.11.2024 r.
- e) pracownik nr 184 zatrudniony na czas nieokreślony od 30.11.2020 r., skierowanie na badania okresowe wystawione 28.06.2022 r., poprzednie badanie ważne do 30.06.2022 r. badania przeprowadzone 29.06.2022 r., termin ważności orzeczenia

- 30.06.2023 r. Pracownik w dniu 23.11.2022 r. został skierowany na badania okresowe pomimo, że poprzednie orzeczenie było ważne do 30.06.2023 r. Badania przeprowadzono 24.11.2022 r. i wystawiono orzeczenie ważne do 30.11.2024 r. Jak wyjaśnił Dyrektor w piśmie z dnia 17.07.2023 r. wykonanie badań związane było ze stanem zdrowia pracownika (załącznik nr 13 do protokołu).
- f) pracownik nr 191 zatrudniony na czas nieokreślony od 05.04.2020 r., na nowym stanowisku pracy od 01.01.2022 r. skierowanie na badania okresowe wystawione 08.04.2022 r., poprzednie badanie ważne do 31.07.2023 r. badania przeprowadzone 11.04.2022 r., termin ważności orzeczenia 30.04.2023 r. W orzeczeniu wskazano ograniczenie polegające na zakazie dźwigania ciężarów powyżej 5 kg do 30.05.2022 r. Pracownik w dniu 28.06.2022 r. został skierowany na badania kontrolne, poprzednie orzeczenie ważne do 30.04.2023 r. badania przeprowadzono 29.06.2022 r., orzeczenie ważne do 30.06.2025 r.
 - g) pracownik nr 110 zatrudniony na czas nieokreślony od 01.07.2008 r. skierowanie na badania okresowe wystawione 23.11.2022 r., poprzednie badanie ważne do 30.11.2022 r. badania przeprowadzone 24.11.2022 r., termin ważności orzeczenia 30.11.2025 r.
 - h) pracownik nr 44 zatrudniony na czas nieokreślony od 01.07.2008 r. skierowanie na badania okresowe wystawione 23.11.2022 r., poprzednie badanie ważne do 30.11.2022 r. badania przeprowadzone 24.11.2022 r., termin ważności orzeczenia 30.11.2025 r.
 - i) pracownik nr 85 zatrudniony na czas nieokreślony od 04.01.2006 r. skierowanie na badania kontrolne wystawione 01.09.2022 r. w związku z powrotem pracownika po urlopie wychowawczym, badania przeprowadzone 01.09.2022 r., termin ważności orzeczenia 01.09.2024 r.

Wśród skontrolowanych jeden pracownik z nr 209, wymieniony w pkt. d) skierowany został na badania wstępne 30.12.2021 r. badania zostały przeprowadzone 03.01.2022 r. Pracownik został przyjęty do pracy od 01.01.2022 r., badania zostały więc wykonane po terminie. 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.

W jednostce pracownicy podawani są również badaniom sanitarno-epidemiologicznym. Podstawą prawną wykonywania badań do celów sanitarno-epidemiologicznych są przepisy zawarte w ustawie o zapobieganiu oraz zwalczaniu zakażeń. Zgodnie z art. 6 ust.1 pkt 5 ww. ustawy badaniom do celów sanitarno-epidemiologicznych powinny być poddawane osoby podejmujące lub wykonujące prace, przy wykonywaniu których istnieje możliwość przeniesienia zakażenia lub choroby zakaźnej na inne osoby. Powyższe oznacza obowiązek wykonywania badań do celów sanitarno-epidemiologicznych każdemu pracownikowi, który podczas wykonywania swojej pracy ma bezpośredni kontakt z innymi ludźmi bądź żywnością.

Badania lekarskie przeprowadzają lekarze podstawowej opieki zdrowotnej lub lekarze wykonujący zadania służby medycyny pracy.

Dyrektor na badania sanitarno-epidemiologiczne w 2022 r. wystawił 83 skierowań. Kontroli poddano 14 skierowań wystawionych dla 9 pracowników:

- a) pracownika nr 118 zatrudniony na czas nieokreślony od 31.12.2008 r., skierowanie na badania sanitarno-epidemiologiczne z 28.06.2022 r., poprzednie orzeczenie ważne do 30.06.2022 r., badania przeprowadzono 29.06.2022 r., termin kolejnych badań 30.06.2023 r. W dniu 23.11.2022 r. pracownik ponownie został skierowany na badania sanitarno-epidemiologiczne, pomimo ważności poprzednich badań. Badania zostały przeprowadzone dnia 24.11.2022 r., ważność badań ustalono na 30.11.2023 r.
- b) pracownika nr 142 zatrudniony na czas nieokreślony od 16.03.2016 r., skierowanie na badania sanitarno-epidemiologiczne z 28.06.2022 r., poprzednie orzeczenie ważne do 30.06.2022 r., badania przeprowadzono 29.06.2022 r., termin kolejnych badań 30.06.2023 r. W dniu 23.11.2022 r. pracownik ponownie został skierowany na badania sanitarno-epidemiologiczne, pomimo ważności poprzednich badań. Badania zostały przeprowadzone dnia 24.11.2022 r., ważność badań ustalono na 30.11.2023 r.
- c) pracownika nr 198 zatrudniony na czas nieokreślony od 01.06.2021 r., skierowanie na badania sanitarno-epidemiologiczne z 28.06.2022 r., poprzednie orzeczenie ważne do 30.06.2022 r., badania przeprowadzono 29.06.2022 r., termin ważności badań 30.06.2023 r. Kolejne skierowanie na badania sanitarno-epidemiologiczne wystawiono 23.11.2022 r., poprzednie badania ważne do 30.06.2023 r., badania przeprowadzone 24.11.2022 r., termin ważności badań 30.11.2023 r.
- d) pracownika nr 2014 zatrudniony od 14.11.2022 r., skierowanie na badania sanitarno-epidemiologiczne wystawione 09.11.2022 r., badania przeprowadzone 10.11.2022 r., termin ważności badań 30.11.2023 r.
- e) pracownika z nr 148 - pracownik zatrudniony na czas nieokreślony od 01.04.2014 r. skierowanie na badania sanitarno-epidemiologiczne z 23.11.2022 r. poprzednie orzeczenie ważne do 30.11.2022 r., badania przeprowadzone 24.11.2022 r., termin ważności badań 30.11.2025 r.
- f) pracownik nr 184 zatrudniony na czas nieokreślony od 30.11.2020 r., skierowanie na badania sanitarno-epidemiologiczne wystawione 23.11.2022 r., poprzednie orzeczenie ważne do 30.11.2022 r., badania przeprowadzone 24.11.2022 r., termin ważności badań 30.11.2025 r.
- g) pracownik nr 110 zatrudniony na czas nieokreślony od 01.07.2008 r., skierowanie na badania sanitarno-epidemiologiczne wystawione 28.06.2022 r., poprzednie orzeczenie ważne do 30.11.2022 r., badania przeprowadzone 29.06.2022 r., termin ważności orzeczenia 30.06.2023 r. W dniu 23.11.2022 r. pracownikowi wystawiono kolejne skierowanie na badania sanitarno-epidemiologiczne pomimo ważności poprzedniego orzeczenia. Badania przeprowadzono 24.11.2022 r., ważność orzeczenia ustalono na 30.11.2023 r.

- h) pracownik nr 85 zatrudniony na czas nieokreślony od 04.01.2006 r. skierowanie na badania sanitarno-epidemiologiczne z 01.09.2022 r., po powrocie pracownika z urlopu wychowawczego, badania przeprowadzone 01.09.2022 r., termin ważności orzeczenia 01.09.2025 r.
- i) pracownik nr 44 zatrudniony na czas nieokreślony od 01.07.2008 r. skierowanie na badania sanitarno-epidemiologiczne wystawione 28.06.2022 r., poprzednie orzeczenie ważne do 30.06.2022 r., badania przeprowadzone 29.06.2022 r., termin ważności orzeczenia 30.06.2023 r. W dniu 23.11.2022 r. pracownikowi wystawiono kolejne skierowanie na badania sanitarno-epidemiologiczne pomimo ważności poprzedniego orzeczenia. Badania przeprowadzono 24.11.2022 r., ważność orzeczenia ustalono na 30.11.2023 r.

Jak wyjaśnił Dyrektor w piśmie z dnia 17.07.2023 r. skierowanie pracowników na badania w sytuacji, gdy ważne były dotychczasowe orzeczenia, wynikało ze stanu ich zdrowia (załącznik nr 12 do protokołu).

Badania wstępne, okresowe oraz sanitarno-epidemiologiczne były przeprowadzone w Domu Pomocy Społecznej w Brzezinach przez lekarza medycyny pracy prowadzącego Indywidualną Specjalistyczną Praktykę Lekarską na podstawie zawartej umowy. W 2022 r. w zakresie świadczenia usług obowiązywały dwie umowy:

- umowa z dnia 30.04.2021 r. (załącznik nr 14 do protokołu). Zgodnie z umową ustalono opłatę za jedno badanie: wstępne, okresowe, kontrolne na stanowisku pracy w wysokości 50 zł, i 38 zł za badanie sanitarno-epidemiologiczne. Termin płatności określono 14 dni od daty otrzymania faktury.
- umowa z dnia 25.04.2022 r. (załącznik nr 15 do protokołu). Zgodnie z umową ustalono opłatę za jedno badanie: wstępne, okresowe, kontrolne na stanowisku pracy w wysokości 60 zł, i 45 zł za badanie sanitarno-epidemiologiczne. Termin płatności określono 14 dni od daty otrzymania faktury.

Zestawienie dowodów finansowych dokumentujących przeprowadzone badania profilaktyczne i sanitarno-epidemiologiczne zawiera tabela 8.

Tabela 8

**Zestawienie faktur za badania profilaktyczne i sanitarno-epidemiologiczne
w Domu Pomocy Społecznej w Brzezinach w 2022 r.**

L.p.	Nr faktury	Data wystawienia faktury	Termin płatności	Zapłacono	Ilość pracowników poddanych badaniom		Kwota
					profilakt. i profilakt. + sanit.-epidem.	sanit.-epidem.	
1	RS/9/2/2022	04.02.2022	18.02.2022	18.02.2022	4	0	200,00
2	RS/12/5/2022	06.05.2022	20.05.2022	20.05.2022	4	1	238,00
3	RS/4/6/2022	06.06.2022	20.06.2022	20.06.2022	2	0	100,00
4	RS/15/7/2022	04.07.2022	18.07.2022	18.07.2022	18	35	2 655,00

5	RS/11/8/2022	03.08.2022	17.08.2022	17.08.2022	1	3	195,00
6	RS/31/10/2022	14.10.2022	28.10.2022	28.10.2022	2	3	255,00
7	RS/22/11/2022	01.11.2022	15.11.2022	15.11.2022	2	0	120,00
8	RS/5/12/2022	05.12.2022	19.12.2022	19.12.2022	16	13	1 545,00
RAZEM	-	-	-	-	49	55	5 308,00

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

Analizując wystawione dowody finansowe stwierdzono:

- ujęcie w fakturze nr RS/15/7/2022 z 04.07.2022 r. wśród pracowników 3 podopiecznych Domu, którym wykonano badanie sanitarno-epidemiologiczne. Zgodnie z wyjaśnieniem Dyrektora jednostki z 12.06.2023 r. (załącznik nr 16 do protokołu) koszt badań sanitarnych dla tych osób został uwzględniony omyłkowo. Dodatkowo w ramach tej faktury jeden z pracowników został ujęty dwukrotnie na te same badania. W wyjaśnieniu z dnia 27.07.2023 r. Dyrektor wskazał, że jest to błąd, który zostanie skompensowany w najbliższej fakturze (załącznik nr 17 do protokołu). Wobec powyższych nieprawidłowości zawyżono wydatek łącznie o 180 zł;
- faktura RS/12/5/2022 z 06.05.2022 r. dotyczyła przeprowadzenia badań profilaktycznych i profilaktycznych łącznie z sanitarno-epidemiologicznymi czterem osobom i jednego badania sanitarno-epidemiologicznego. W opisie faktury wskazano, że badaniu profilaktycznemu i profilaktycznemu łącznie z sanitarno-epidemiologicznymi podlegało 5 pracowników i 1 osoba badana była pod kątem sanitarno-epidemiologicznym. W wyjaśnieniu z dnia 12.06.2023 r. (załącznik nr 16 do protokołu) Dyrektor wskazał, że rachunek został błędnie wystawiony bowiem badaniu podlegało łącznie 6 osób. Rachunek został zaniżony o 50 zł;
- faktura RS/31/10/2022 z 14.10.2022 r. dotyczyła przeprowadzenia badań profilaktycznych i profilaktycznych łącznie z sanitarno-epidemiologicznymi dwóm osobom i trzech badań sanitarno-epidemiologicznego. W opisie nie wskazano osób, którym przeprowadzono badania sanitarno-epidemiologiczne. W wyjaśnieniu z dnia 12.06.2023 r. (załącznik nr 16 do protokołu) Dyrektor wskazał, że rachunek został błędnie wystawiony bowiem badaniu podlegały 2 osoby pod kątem badań profilaktycznych łącznie z sanitarno-epidemiologicznymi. Wobec powyższego zawyżono rachunek o 135 zł;
- Faktury RS/12/5/2022 z 06.05.2022 r. i RS/4/6/2022 z 06.06.2022 r. zostały wystawione w oparciu o nieaktualny cennik. W wyjaśnieniu z dnia 20.07.2023 r. Dyrektor wskazał, że fakturę RS/12/5/2022 z 06.05.2022 r. wystawiono w starych cenach, bowiem badania zostały przeprowadzone w kwietniu, a w zakresie faktury RS/4/6/2022 lekarz medycyny pracy zaliczył badania do starej umowy (załącznik nr 18 do protokołu);

Z powyższego wynika, że koszt badań został łącznie zawyżony o 265 zł. Powyższe rozbieżności wskazują na nierzetelne przeprowadzenie kontroli merytorycznej wydatków. Zgodnie z adnotacją na odwrocie powyższych dowodów były one sprawdzone od strony merytorycznej przez Referenta ds. kadr. Przyjęcie do ewidencji

nierzetelnych dowodów narusza art. 22 ust 1 ustawy z dnia 29 września 1994 r. o rachunkowości (t. j. Dz. U. z 2021 r. poz. 217 ze zm.), zwanej dalej ustawą o rachunkowości.

Ponadto w ramach badań profilaktycznych pracownicy byli kierowani na dodatkowe badania, co potwierdzają poniższe dokumenty finansowe:

- F-ra VAT 05/01/2022 z 24.01.2022 r., za konsultację neurologiczną, na kwotę 70,00 zł, zapłacono gotówką. Pracownik przedstawił dokument w dniu 24.01.2022 r., zwrotu na konto pracownika dokonano w dniu 26.01.2022 r.;

- F-ra Nr 4/2022 z 09.05.2022 r. badanie medyczne - EKG, na kwotę 200,00 zł, zapłacono gotówką. Pracownik przedstawił dokument w dniu 10.05.2022 r., zwrotu na konto pracownika dokonano w dniu 11.05.2022 r.;

- F-ra Nr 2/05/2022 z 10.05.2022 r. badanie okulistyczne, na kwotę 150,00 zł, zapłacono kartą. Pracownik przedstawił dokument w dniu 11.05.2022 r., zwrotu na konto pracownika dokonano w dniu 12.05.2022 r.;

- F-ra Nr FV/22/000172 z 10.05.2022 r. badania laboratoryjne, na kwotę 26,00 zł, zapłacono gotówką. Pracownik przedstawił dokument w dniu 11.05.2022 r., zwrotu na konto pracownika dokonano w dniu 12.05.2022 r.;

- F-ra Nr 123/2022 z 31.08.2022 r. badanie okulistyczne, na kwotę 120,00 zł, zapłacono gotówką. Pracownik przedstawił dokument w dniu 01.09.2022 r., zwrotu pracownikowi gotówki dokonano 27.10.2022 r.

- F-ra Nr 2/2/2022 z 20.12.2022 r. badanie medyczne - EKG, na kwotę 200,00 zł, zapłacono gotówką. Pracownik przedstawił dokument w dniu 20.12.2022 r., zwrotu na konto pracownika dokonano w dniu 21.12.2022 r.;

- F-ra Nr 482/531300/2022 z 22.12.2022 r. badanie laboratoryjne, na kwotę 57,00 zł, zapłacono gotówką. Pracownik przedstawił dokument w dniu 23.12.2022 r., zwrotu na konto pracownika dokonano w dniu 27.12.2022 r.;

Łączny koszt dodatkowych badań wynosił 823,00 zł.

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. Łącznie w 2022 r. w § 4280 wydatkowano kwotę 6 131,00 zł. W zakresie ewidencji kosztów stwierdzono, że faktura nr 123/2022 za badania okulistyczne została zaksięgowana w innym okresie sprawozdawczym niż dotyczyła. Zgodnie z pieczęcią wpływu pracownik dostarczył fakturę do jednostki w dniu 01.09.2022 r. Faktura w koszty została zaksięgowana w dniu 27.10.2022 r., czym naruszono art. 20 ust. 1 ustawy o rachunkowości.

Informacja o wykrytych nieprawidłowościach/uchybieniach.

Na podstawie skontrolowanej dokumentacji Zespół kontrolny stwierdził następujące nieprawidłowości i uchybienia:

1. Pracownikowi nr 169, który powrócił do pracy w porze nocnej po okresie ochronnym z tytułu sprawowania opieki nad dzieckiem do lat 4, za urlop wrześniowy naliczono wynagrodzenie od zmiennych składników uwzględniając w podstawie dodatek nocny z 3 miesięcy kalendarzowych poprzedzających miesiąc rozpoczęcia urlopu, zamiast wynagrodzenie za okres faktycznie przepracowany, czym naruszono § 11 ust. 2 rozporządzenia w sprawie urlopu wypoczynkowego, co spowodowało zaniżenie wypłaconego wynagrodzenia urlopowego o 46,10 zł.
2. Pracownikowi nr 169 nie naliczono wynagrodzenia urlopowego od zmiennych składników za czas urlopu na żądanie w kwocie 9,24 zł, z którego korzystał w październiku 2022 r., czym naruszono art. 172 Kodeksu Pracy, w związku z § 11 ust. 2 rozporządzenia w sprawie urlopu wypoczynkowego
3. W celu uniknięcia wypłaty ekwiwalentu za niewykorzystany urlop zawarto z pracownikiem porozumienie o przeniesieniu niewykorzystanego urlopu w wymiarze 6 dni/40 h na kolejny okres zatrudnienia, w sytuacji, gdy umowa z tym samym pracodawcą została zawarta 3 dni po wygaśnięciu wcześniejszej umowy, czym naruszono art. 171 § 3 kodeksu Pracy. Ponadto analizując roczną ewidencję urlopów stwierdzono, że porozumienie nie miało racji bytu, bowiem pracownik wykorzystał przysługujący mu urlop.
4. Naliczając wynagrodzenie za urlop wrześniowy od zmiennych składników dla pracownika nr 144 w podstawie wynagrodzenia bezpodstawnie ujęto dodatek nocny wypracowany w ramach poprzedniej umowy, co spowodowało zaniżenie wynagrodzenia łącznie o 0,63 zł, czym naruszono art. 172 Kodeksu Pracy.
5. Naliczając wynagrodzenie za urlop wrześniowy od zmiennych składników dla pracownika nr 144 stwierdzono nieprawidłowość polegającą na dzieleniu podstawy wynagrodzenia przez liczbę dni, jakie były do przepracowania w okresie, z jakiego była ustalona ta podstawa, czym naruszono § 9 rozporządzenia w sprawie udzielania urlopu wypoczynkowego;
6. Naliczając wynagrodzenia za urlop w 2022 r. od zmiennych składników dla pracownika nr 44 stwierdzono nieprawidłowość polegającą na podzieleniu podstawy wynagrodzenia przez liczbę dni, jakie były do przepracowania w okresie, z jakiego była ustalona ta podstawa, czym naruszono § 9 rozporządzenia w sprawie udzielania urlopu wypoczynkowego, w wyniku czego zaniżono wynagrodzenie urlopowe o 5,64 zł;
7. Pracownikowi nr 44 nie naliczono wynagrodzenia za urlop od zmiennych składników wynagrodzenia w wysokości 3,72 zł, czym naruszono § 8 ust. 1 rozporządzenia w sprawie udzielania urlopu wypoczynkowego zł;
8. Przy wyliczaniu podstawy zasiłku chorobowego w podstawie dodatkowego wynagrodzenia rocznego ujęto wyrównanie zasiłku chorobowego, czym naruszono art. 4 ustawy o dodatkowym wynagrodzeniu rocznym w związku z § 6 ust. 7 rozporządzenia w sprawie udzielania urlopu wypoczynkowego.

9. Przy wyliczaniu podstawy zasiłku chorobowego nie uzupełniono dodatkowego wynagrodzenia rocznego o dodatek pracownika socjalnego, czym naruszono art. 38 ust. 2 pkt. 2 ustawy o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa;
10. Nieprawidłowości przy wyliczaniu podstawy zasiłku chorobowego spowodowały jej zaniżenie o kwotę 0,63 zł, czym naruszono art. 36 ust. 1 ustawy o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa.
11. Dwóm pracownikom nie naliczono wynagrodzenia za czas opieki nad dzieckiem od zmiennych składników wynagrodzenia, czym naruszono z art. 188 § 1 Kodeksu Pracy w związku z § 5 ust. 1 rozporządzenia w sprawie ustalania wynagrodzenia;
12. Jednemu pracownikowi nie naliczono wynagrodzenia za czas urlopu okolicznościowego od zmiennych składników, czym naruszono § 16 ust. 1 rozporządzenia w sprawie sposobu usprawiedliwiania nieobecności w pracy w związku z § 5 ust. 1 rozporządzenia w sprawie ustalania wynagrodzenia;
13. Niesumienne przeprowadzono kontrolę merytoryczną 4 faktur, w wyniku czego zawyżono o 315 zł i zaniżono o 50 zł wydatki na zakup usług zdrowotnych, a w księgach rachunkowych ujęto nierzetelne dowody, czym naruszono art. 22 ust. 1 ustawy o rachunkowości;
14. Jedna faktura za zakup usług zdrowotnych została ujęta w księgach w innym okresie sprawozdawczym niż dotyczyła, czym naruszono art. 20 ust. 1 ustawy o rachunkowości.

Na tym protokół zakończono.

Zgodnie z § 35 ust.1 Regulaminu Kontroli Instytucjonalnej poinformowano Dyrektora Domu Pomocy Społecznej w Brzezinach o przysługującym mu 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. Wyjaśnienie Dyrektora z dnia 1 czerwca 2023 r. w sprawie rozliczeń z ZUS;
2. Wykaz pracowników z okresu od 01.01.2022 do 31.12.2022 r.;
3. Kserokopie ewidencji urlopów dla pracowników 44, 78, 82, 85, 97, 144, 169, 177, 211, 2014;
4. Kserokopia karty wynagrodzenia za okres od 1-12 2022 r. dla pracownika nr 169;
5. Kserokopia porozumienia z dnia 31.07.2022 r. o wykorzystaniu urlopu wypoczynkowego w trakcie kolejnego zatrudnienia.
6. Kserokopia porozumienia z dnia 20.09.2022 r. o wykorzystaniu urlopu wypoczynkowego w trakcie kolejnego zatrudnienia.
7. Kserokopia karty wynagrodzenia za okres od 6-12 2022 r. dla pracownika nr 144;
8. Kserokopia karty wynagrodzenia za okres od 1-12 2022 r. dla pracownika nr 44;
9. Kserokopia *Wyliczenie podstaw dla pracownika nr 85*;
10. Oświadczenie Dyrektora z dnia 03.08.2023 r. w sprawie nagród;

11. Kserokopia karty wynagrodzenia za okres od 1-12 2019 r. i 01.2020 r. dla pracownika nr 85;
12. Kserokopia karty wynagrodzenia za okres od 1-12 2022 r. dla pracownika nr 85;
13. Wyjaśnienie Dyrektora z dnia 17.07.2023 r. w sprawie zakupu usług zdrowotnych;
14. Kserokopia umowy z dnia 30.04.2021 r. na świadczenie usług medycznych z zakresu medycyny pracy;
15. Kserokopia umowy z dnia 25.04.2022 r. na świadczenie usług medycznych z zakresu medycyny pracy;
16. Wyjaśnienia Dyrektora z dnia 12.06.2023 r. dotyczące rachunków za badania pracownicze;
17. Wyjaśnienia Dyrektora z dnia 27.07.2023 r. dotyczące faktury RS/15/7/2022 z 04.07.2022 r.;
18. Wyjaśnienia Dyrektora z dnia 20.07.2023 r. dotyczące faktur RS/12/5/2022 z 06.05.2022 r. oraz RS/4/6/2022 z 06.06.2022 r.

Podpisy

Kontrolujący:

Kierownik Biura Kontroli

/-/ mgr Wioletta Kowalik

Inspektor Biura Kontroli

/-/ mgr Katarzyna Kaszak

Kierownik jednostki:

Dyrektor

Domu Pomocy Społecznej
w Brzezinach

/-/ mgr Sylwia Leśniak

Choszczno, dnia 10 sierpnia 2023 r.