

## PROTOKÓŁ

z kontroli doraźnej w zakresie zatrudnienia w Wojewódzkim Szpitalu Zespolonym w Kielcach w okresie od 01 stycznia 2013r. do 29 lutego 2016r. z uwzględnieniem realizacji Programu Dobrowolnych Odejść.

Kontrola została przeprowadzona w dniach od 29 lutego do 08 marca 2016 r. przez:

Ewę Murzec – głównego specjalistę

Magdalenę Tomszą – starszego specjalistę

na podstawie upoważnień do kontroli z dnia 23 lutego 2016 roku o nr: DOZ.1711.8.2016, DOZ.1711.9.2016 wydanych przez Marszałka Województwa Świętokrzyskiego – Pana Adama Jarubasa.

*(Dowód: Akta Kontroli załącznik nr 1)*

### Tematyka kontroli

**I. Ustalenia ogólnooorganizacyjne.**

**II. Opis procesu zatrudnienia w Wojewódzkim Szpitalu Zespolonym w Kielcach na przestrzeni czasu od 01 stycznia 2013r. do 29 lutego 2016r.**

**III. Opis realizacji Programu Dobrowolnych Odejść w związku z połączeniem Wojewódzkiego Specjalistycznego Szpitala Dziecięcego im. Wł. Buszkowskiego w Kielcach z Wojewódzkim Szpitalem Zespolonym w Kielcach.**

**I. Ustalenia ogólnooorganizacyjne:**

1. Kierownikiem kontrolowanej jednostki jest Pan Andrzej Domański - zatrudniony na stanowisku Dyrektora Wojewódzkiego Szpitala Zespolonego w Kielcach od 08 lipca 2015 roku.
2. Informacji i wyjaśnień dotyczących kontrolowanego zagadnienia udzielali: Pan Andrzej Domański – Dyrektora Szpitala, Pani Ewa Jaros – Główna Księgowa, Pani Anna Sulek – Kierownik Działu Marketingu, Pani Kinga Brzyśkiewicz – Główny Specjalista Działu Kadr i Szkolenia.
3. Ilekroć mowa o Kontrolowanym/Jednostce/Szpitalu w dalszej części protokołu należy przez to rozumieć Wojewódzki Szpital Zespolony w Kielcach
4. Kontrolę odnotowano w książce kontroli.

## **II. Opis procesu zatrudnienia w Wojewódzkim Szpitalu Zespolonym w Kielcach na przestrzeni od 01 stycznia 2013r. do 29 lutego 2016r.**

Kontrolujący dokonali analizy stanu zatrudnienia w okresie od 01.01.2013r. do 29.02.2016r. pod względem identyfikacji stanu kadrowego w okresach rocznych. Płynność zatrudnienia została zbadana wg następujących grup zawodowych:

1. Lekarze;
2. Pielęgniarki i położne;
3. Pozostały personel medyczny z wyższym wykształceniem:
  - asystenci w laboratorium diagnostycznym,
  - fizjoterapeuci,
  - psychologodzy,
  - logopedzi,
  - inżynier kliniczny,
  - farmaceuci;
4. Pozostały personel medyczny ze średnim wykształceniem:
  - technicy medyczni w laboratoriach diagnostycznych,
  - technicy terapii zajęciowej,
  - masażyści,
  - technicy kliniczni,
  - technicy farmacji,
  - laborant EEG;
5. Technicy RTG;
6. Ratownicy medyczni;
7. Personel niższy medyczny:
  - gipsiarze,
  - dezynfektorzy;
8. Personel niemedyczny z wyższym wykształceniem (z wyłączeniem administracji):
  - pracownicy Działu Nadzoru i Naprawy Sprzętu Medycznego ( konserwatorzy sprzętu medycznego);
9. Personel niemedyczny ze średnim wykształceniem (z wyłączeniem administracji):
  - sekretarki medyczne,
  - rejestratorki medyczne;

10. Personel administracyjny,

11. Personel niższy niemedyyczny, obsługa techniczno-gospodarcza:

- pracownicy budowlani,
- sortowacze bielizny,
- szwaczki,
- salowe,
- portierzy,
- palacze,
- robotnicy gospodarczy.

W dalszej części protokołu szczegółowo został przedstawiony stan zatrudnienia z podziałem na poszczególne lata.

## Analiza stanu zatrudnienia w 2013r.

Poniższe zestawienie tabelaryczne szczegółowo obrazuje zmiany w stanie zatrudnienia w 2013r., dla poszczególnych grup zawodowych.

Lp.	Grupa zawodowa	Stan zatrudnienia na dzień:					
		01.01.2013r.		31.12.2013r.		Zmiana	
		3	4	5	6	7	8
1	2	<i>osoby</i>	<i>etaty</i>	<i>osoby</i>	<i>etaty</i>	<i>osoby (kol.5-3)</i>	<i>etaty (kol.6-4)</i>
1.	<b>Lekarze w tym:</b>	<b>430</b>	<b>333,67</b>	<b>426</b>	<b>327,97</b>	<b>-4</b>	<b>-5,70</b>
	Lekarze stażyści	24	24,00	24	24,00	0	0,00
	Lekarze rezydenci	85	85,00	94	94,00	+9*	9,00
	Lekarze zatrudnieni na umowę o pracę	240	224,67	222	209,97	-18	-14,70
	Lekarze zatrudnieni na umowę cywilnoprawną	76	0,00	81	0,00	+5	0,00
	w tym: 49 lekarzy zatrudnionych jest jednocześnie na umowę o pracę			w tym: 49 lekarzy zatrudnionych jest jednocześnie na umowę o pracę			
	Lekarze zatrudnieni w ramach kontraktu medycznego	5	0,00	5	0,00	0	0,00
2.	<b>Pielęgniarki i położne</b>	<b>704</b>	<b>697,50</b>	<b>695</b>	<b>692,00</b>	<b>-9</b>	<b>-5,50</b>

3.	<b>Pozostały personel medyczny z wyższym wykształceniem</b>	<b>123</b>	<b>110,53</b>	<b>111</b>	<b>104,83</b>	<b>-12</b>	<b>-5,70</b>
4.	<b>Pozostały personel medyczny ze średnim wykształceniem w tym:</b>	<b>53</b>	<b>49,67</b>	<b>56</b>	<b>52,67</b>	<b>+3</b>	<b>+3,00</b>
	umowa o pracę	51	49,67	54	52,67	+3	+3,00
	kontrakt medyczny	2	0,00	2	0,00	0	0
5.	<b>Technicy RTG umowa o pracę</b>	<b>19</b>	<b>19,00</b>	<b>19</b>	<b>19,00</b>	<b>0</b>	<b>0,00</b>
6.	<b>Ratownicy medyczni umowa o pracę</b>	<b>7</b>	<b>7,00</b>	<b>9</b>	<b>8,50</b>	<b>+2</b>	<b>+1,50</b>
7.	<b>Personel niższy medyczny umowa o pracę</b>	<b>19</b>	<b>19,00</b>	<b>21</b>	<b>21,00</b>	<b>+2</b>	<b>+2,00</b>
8.	<b>Personel niemedyczny z wyższym wykształceniem ( z wyłączeniem administracji) umowa o pracę</b>	<b>10</b>	<b>9,25</b>	<b>9</b>	<b>8,00</b>	<b>-1</b>	<b>-1,25</b>
9.	<b>Personel niemedyczny ze średnim wykształceniem ( z wyłączeniem administracji) umowa o pracę</b>	<b>89</b>	<b>86,75</b>	<b>77</b>	<b>75,75</b>	<b>-12</b>	<b>-11,00</b>
10.	<b>Personel administracyjny umowa o pracę</b>	<b>68</b>	<b>63,75</b>	<b>71</b>	<b>66,50</b>	<b>+3</b>	<b>+2,75</b>
11.	<b>Personel niższy niemedyczny, obsługa techniczno-gospodarcza umowa o pracę</b>	<b>56</b>	<b>54,00</b>	<b>56</b>	<b>54,00</b>	<b>0</b>	<b>0,00</b>
<b>RAZEM</b>		<b>1578</b>	<b>1450,12</b>	<b>1550</b>	<b>1430,22</b>	<b>-28</b>	<b>-19,90</b>

\* Zmiany, które nastąpiły w grupie lekarzy rezydentów, nie są zależne od decyzji dyrekcji, ponieważ są oni kierowani przez instytucje zewnętrzne.

*Annae Qu*

Z zaprezentowanej powyżej tabeli opracowanej na podstawie materiału przedłożonego do kontroli wynika, że **na dzień 31.12.2013r.** w Wojewódzkim Szpitalu Zespolonym w Kielcach zatrudnionych było łącznie 1550 osób. W porównaniu do stanu z dnia 01.01.2013r. liczba pracowników **zmniejszyła się o 28 osób**, co stanowiło 19,90 etatów: w tym: o 33 osoby zmniejszyło się zatrudnienie na podstawie w umowy o pracę, a o 5 zwiększyła się liczba zawartych umów cywilnoprawnych z lekarzami.

*(Dowód: Akta kontroli załącznik nr 2)*

Ustalono, że w 2013r. 49 lekarzy zatrudnionych na umowę o pracę pełniło dodatkowo dyżury w ramach odrębnie zawartych umów cywilnoprawnych.

*(Dowód: Akta kontroli załącznik nr 3)*

Największy wzrost kadrowy nastąpił w grupach: pozostałego personelu medycznego ze średnim wykształceniem tj. o 3 osoby (3 etaty) oraz personelu administracyjnego, gdzie zatrudniono 3 osoby w wymiarze 2,75 etatów. Największy spadek nastąpił w grupach: pozostałego personelu medycznego z wyższym wykształceniem tj. zatrudnienie zmniejszyło się o 12 osób (5,70 etatów) oraz personelu niemedyceznego ze średnim wykształceniem o 12 osób (11 etatów).

Na pytanie kontrolujących, co było powodem zmian kadrowych w odniesieniu do osób zatrudnionych na podstawie umowy o pracę, gdzie uwzględniając zwiększenia i zmniejszenia w grupach zawodowych łącznie przybyły 33 osoby, Pan Andrzej Domański - Dyrektor jednostki wyjaśnił, że *zmniejszenie zatrudnienia wg grup spowodowane było przejściem przez ŚCP w Morawicy Oddziałów Psychiatrycznych. Z kolei wzrost personelu medycznego następował na podstawie składanych uzasadnionych zapotrzebowań przez kierownictwo oddziałów.*

*(Dowód: Akta kontroli załącznik nr 4)*

Biorąc pod uwagę wzrost zatrudnienia na podstawie umów cywilnoprawnych, Pani Anna Sułek - Kierownik Działu Marketingu oświadczyła, że *w 2013r. ilość umów cywilnoprawnych została zwiększona w stosunku do planu o 5 umów w zakresach: neonatologia, intensywna terapia nr 2, wewnętrzny I i neurologia.* Kierownik Działu wskazała, że podane specjalizacje

*Anna Sułek*

*są deficytowe a pozyskanie dodatkowych specjalistów jest niezbędne do prawidłowej realizacji umowy z NFZ.*

*(Dowód: Akta kontroli załącznik nr 5)*

Ph. M. M. M.

## Analiza stanu zatrudnienia w 2014r.

Poniższa tabela obrazuje stan zatrudnienia w 2014r. wg poszczególnych grup zawodowych

Tabela nr 2

Lp.	Grupa zawodowa	Stan zatrudnienia na dzień:					
		01.01.2014r.		31.12.2014r.		Zmiana	
		3	4	5	6	7	8
		<i>osoby</i>	<i>etaty</i>	<i>osoby</i>	<i>etaty</i>	<i>osoby</i> <i>(kol.5-3)</i>	<i>etaty</i> <i>(kol.6-4)</i>
1.	<b>Lekarze w tym:</b>	<b>426</b>	<b>327,97</b>	<b>445</b>	<b>335,33</b>	<b>+19</b>	<b>+7,36</b>
	Lekarze stażyści	24	24,00	20	20,00	-4*	-4,00
	Lekarze rezydenci	94	94,00	98	98,00	+4*	+4,00
	Lekarze zatrudnieni na umowę o pracę	222	209,97	230	217,33	+8	+7,36
	Lekarze zatrudnieni na umowę cywilnoprawną	81 w tym: 50 lekarzy zatrudnionych jest jednocześnie na umowę o pracę	0,00	86 w tym: 54 lekarzy zatrudnionych jest jednocześnie na umowę o pracę	0,00	+5	0,00
	Lekarze zatrudnieni w ramach kontraktu medycznego	5	0,00	11	0,00	+6	0,00
2.	<b>Pielęgniarki i położne umowa o pracę</b>	<b>695</b>	<b>692,00</b>	<b>758</b>	<b>755,75</b>	<b>+63</b>	<b>+63,75</b>
3.	<b>Pozostały personel medyczny z wyższym wykształceniem umowa o pracę</b>	<b>111</b>	<b>104,83</b>	<b>107</b>	<b>103,58</b>	<b>-4</b>	<b>-1,25</b>
4.	<b>Pozostały personel medyczny ze średnim wykształceniem tym:</b>	<b>56</b>	<b>52,67</b>	<b>54</b>	<b>50,17</b>	<b>-2</b>	<b>-2,50</b>
	umowa o pracę	54	52,67	52	50,17	-2	-2,50



	kontrakt medyczny	2	0,00	2	0,00	0	0,00
5.	<b>Technicy RTG</b> umowa o pracę	<b>19</b>	<b>19,00</b>	<b>25</b>	<b>25,00</b>	<b>+6</b>	<b>+6,00</b>
6.	<b>Ratownicy medyczni</b> umowa o pracę	<b>9</b>	<b>8,50</b>	<b>11</b>	<b>10,50</b>	<b>+2</b>	<b>+2,00</b>
7.	<b>Personel niższy medyczny</b> umowa o pracę	<b>21</b>	<b>21,00</b>	<b>17</b>	<b>17,00</b>	<b>-4</b>	<b>-4,00</b>
8.	<b>Personel niemedyczny z</b> <b>wyższym wykształceniem</b> <b>( z wyłączeniem administracji)</b> umowa o pracę	<b>9</b>	<b>8,00</b>	<b>11</b>	<b>9,80</b>	<b>+2</b>	<b>+1,80</b>
9.	<b>Personel niemedyczny ze</b> <b>średnim wykształceniem</b> <b>( z wyłączeniem administracji)</b> umowa o pracę	<b>77</b>	<b>75,75</b>	<b>86</b>	<b>84,75</b>	<b>+9</b>	<b>+9,00</b>
10.	<b>Personel administracyjny</b> umowa o pracę	<b>71</b>	<b>66,50</b>	<b>76</b>	<b>72,20</b>	<b>+5</b>	<b>+5,70</b>
11.	<b>Personel niższy niemedyczny,</b> <b>obsługa techniczno-gospodarcza</b> umowa o pracę	<b>56</b>	<b>54,00</b>	<b>59</b>	<b>58,00</b>	<b>+3</b>	<b>+4,00</b>
<b>RAZEM</b>		<b>1550</b>	<b>1430,22</b>	<b>1649</b>	<b>1522,08</b>	<b>+99</b>	<b>+91,86</b>

\* Zmiany, które nastąpiły w grupie lekarzy stażystów i rezydentów, nie są zależne od decyzji dyrekcji, ponieważ są oni kierowani przez instytucje zewnętrzne.

*Wiceprezident*

Informacje przedstawione w tabeli wskazują, że **na dzień 31.12.2014r.** w jednostce zatrudnionych było 1649 osób, co w porównaniu do stanu z dnia 01.01.2014r. stanowiło **wzrost zatrudnienia o 99 osób** (91,86 etatów), w tym: o 88 osób zatrudnionych na podstawie umowy o pracę oraz o 11 osób zatrudnionych na podstawie umowy cywilnoprawnej i kontraktu medycznego.

*(Dowód: Akta kontroli załącznik nr 6)*

Na koniec 2014r. 54 lekarzy zatrudnionych na umowę o pracę pełniło dodatkowo dyżury w ramach odrębnie zawartych umów cywilnoprawnych.

*(Dowód: Akta kontroli patrz załącznik nr 3)*

Największy wzrost obsady miał miejsce w grupie pielęgniarek i położnych tj. o 63 osoby (63,75 etaty), zaś największy spadek kadrowy nastąpił w grupach: pozostałego personelu medycznego z wyższym wykształceniem, gdzie zatrudnienie zmniejszyło się o 4 osoby (1,25 etatu) oraz personelu niższego medycznego o 4 osoby (4 etaty).

W złożonym wyjaśnieniu odnoszącym się do zmian stanu zatrudnienia na podstawie umowy o pracę, gdzie zatrudnienie wzrosło o 88 osób, Pan Andrzej Domański - Dyrektor Szpitala wskazał, że *znaczny wzrost personelu medycznego spowodowany był rozbudową i otwarciem nowego oddziału, tj. w Klinice Kardiochirurgii i Anestezjologii nr 2 uruchomiono drugą Salę Operacyjną i Intensywną Terapię Pooperacyjną. Po remoncie Kliniki Położnictwa – Ginekologii i uzyskaniu 3 stopnia referencyjności oraz uruchomieniu Intensywnej Terapii Noworodka nastąpiło zapotrzebowanie na znaczny wzrost zatrudnienia pielęgniarek i położnych. Przy Klinice Neurochirurgii uruchomiono Salę Intensywnego Nadzoru a z tym wiąże się wzrost zatrudnienia pielęgniarek w Klinice Anestezjologii i Neurochirurgii. W związku z utworzeniem Kliniki Chirurgii Naczyń należało także zatrudnić lekarzy i pielęgniarki. W przypadku wzrostu personelu średniego niemedyceznego spowodowane to było uzyskaniem wyższych kwalifikacji zawodowych w Centralnej Sterylizacji i przegrupowaniem pracowników (tj. personel niższy – 4 osoby są to osoby przegrupowane do personelu średniego). Pozostałe zwiększenie o 5 osób to sekretarki medyczne, które zostały zatrudnione w nowo utworzonych i powiększonych oddziałach.*

*Technicy rtg (dwie osoby przekwalifikowane z personelu średniego (operatorzy sterylizatora z P. hemodynamiki na techników rtg), pozostali to osoby przyjęte do pracy w Bloku Operacyjnym i ZDO.*

*(Dowód: Akta kontroli patrz załącznik nr 4)*

Biorąc pod uwagę wzrost zatrudnienia na podstawie umów cywilnoprawnych i kontraktów medycznych o 11, Pani Anna Sułek - Kierownik Działu Marketingu oświadczyła, że ze względu na „rezygnację 4 lekarzy z dalszego udzielania świadczeń w ramach dyżurów kontraktowych zmniejszyła się w 2014 roku ilość umów cywilnoprawnych w stosunku do planu w zakresach: intensywna terapia, SOR, okulistyka, laryngologia. W zakresach intensywnego nadzoru kardiologicznego, diagnostyki obrazowej, oraz nowoutworzonej chirurgii naczyniowej powstała konieczność podpisania umów cywilnoprawnych z 9 lekarzami świadczącymi usługi medyczne w ramach dyżurów kontraktowych. Wszystkie podane powyżej specjalizacje są deficytowe a pozyskanie dodatkowych specjalistów jest niezbędne do zapewnienia prawidłowej realizacji umowy z NFZ. Ze względu na reorganizację oddziału chirurgii ortopedyczno-urazowej i równoczesne odejście z pracy 5 specjalistów do innego podmiotu, Szpital rozpiął konkurs na udzielanie świadczeń zdrowotnych w ramach kontraktów całościowych (w następstwie czego zatrudniono 5 lekarzy). Kontrola pozwoliła na ustalenie, że wzrost kontraktów medycznych miał miejsce również na oddziale Intensywnej Terapii 2, gdzie został zatrudniony 1 lekarz.

*(Dowód: Akta kontroli załącznik nr 7)*

### **Analiza stanu zatrudnienia w 2015r.**

W dniu 30 października 2015r. na skutek połączenia Wojewódzkiego Specjalistycznego Szpitala Dziecięcego im. Władysława Buszkowskiego w Kielcach z Wojewódzkim Szpitalem Zespolonym w Kielcach, pracownicy WSSD stali się pracownikami WSZZ.

W związku z powyższym, Kontrolujący dokonali zestawienia stanu zatrudnienia w dwóch ujęciach czasowych w tym:

- 1) od dnia 01.01.2015r. do dnia 30.10.2015r. – celem wykazania stanu zatrudnienia w Wojewódzkim Szpitalu Zespolonym w Kielcach przed połączeniem,

- 2) od dnia 30.10.2015r. do dnia 31.12.2015r. z uwzględnieniem wszystkich zatrudnionych pracowników w Wojewódzkim Szpitalu Zespolonym w Kielcach, po połączeniu z Wojewódzkim Specjalistycznym Szpitalem Dziecięcym w Kielcach.

Ad 1) Poniższa tabela szczegółowo przedstawia zmiany w stanie zatrudnienia w okresie od 01.01.2015r. do 30.10.2015r. w poszczególnych grupach zawodowych.

Tabela nr 3

Lp.	Grupa zawodowa	Stan zatrudnienia na dzień:					
		01.01.2015r.		30.10.2015r.		Zmiana	
		3	4	5	6	7	8
		<i>osoby</i>	<i>etaty</i>	<i>osoby</i>	<i>etaty</i>	<i>osoby (kol.5-3)</i>	<i>etaty (kol.6-4)</i>
1.	<b>Lekarze w tym:</b>	<b>445</b>	<b>335,33</b>	<b>442</b>	<b>331,95</b>	<b>-3</b>	<b>-3,38</b>
	Lekarze stażyści	20	20,00	31	31,00	+11*	+11,00
	Lekarze rezydenci	98	98,00	95	95,00	-3*	-3,00
	Lekarze zatrudnieni na umowę o pracę	230	217,33	219	205,95	-11	-11,38
	Lekarze zatrudnieni na umowę cywilno-prawną	86	0,00	86	0,00	0	0,00
		w tym: 56 lekarzy zatrudnionych jest jednocześnie na umowę o pracę		w tym: 56 lekarzy zatrudnionych jest jednocześnie na umowę o pracę			
	Lekarze zatrudnieni w ramach kontraktu medycznego	11	0,00	11	0,00	0	0,00
2.	<b>Pielęgniarki i położne umowa o pracę</b>	<b>758</b>	<b>755,75</b>	<b>797</b>	<b>795,25</b>	<b>+39</b>	<b>+39,50</b>
3.	<b>Pozostały personel medyczny z wyższym wykształceniem w tym:</b>	<b>110</b>	<b>103,58</b>	<b>113</b>	<b>106,08</b>	<b>+3</b>	<b>+2,50</b>
	umowa o pracę	107	103,58	110	106,08	+3	+2,50

*musiel*

Opis  
numer

	kontrakt medyczny	3**	0,00	3	0,00	0	0,00
4.	<b>Pozostały personel medyczny ze średnim wykształceniem w tym:</b>	<b>51</b>	<b>50,17</b>	<b>51</b>	<b>50,50</b>	<b>0</b>	<b>+0,33</b>
	umowa o pracę	51	50,17	51	50,50	0	+0,33
5.	<b>Technicy RTG umowa o pracę</b>	<b>25</b>	<b>25,00</b>	<b>27</b>	<b>27,00</b>	<b>+2</b>	<b>+2,00</b>
6.	<b>Ratownicy medyczni umowa o pracę</b>	<b>11</b>	<b>10,50</b>	<b>15</b>	<b>15,00</b>	<b>+4</b>	<b>+4,50</b>
7.	<b>Personel niższy medyczny umowa o pracę</b>	<b>17</b>	<b>17,00</b>	<b>18</b>	<b>18,00</b>	<b>+1</b>	<b>+1,00</b>
8.	<b>Personel niemedyczny z wyższym wykształceniem (z wyłączeniem administracji) umowa o pracę</b>	<b>11</b>	<b>9,80</b>	<b>12</b>	<b>9,80</b>	<b>+1</b>	<b>0,00</b>
9.	<b>Personel niemedyczny ze średnim wykształceniem (z wyłączeniem administracji) umowa o pracę</b>	<b>86</b>	<b>84,75</b>	<b>99</b>	<b>97,75</b>	<b>+13</b>	<b>+13,00</b>
10.	<b>Personel administracyjny umowa o pracę</b>	<b>76</b>	<b>72,20</b>	<b>80</b>	<b>76,70</b>	<b>+4</b>	<b>+4,50</b>
11.	<b>Personel niższy niemedyczny, obsługa techniczno-gospodarcza umowa o pracę</b>	<b>59</b>	<b>58,00</b>	<b>65</b>	<b>63,50</b>	<b>+6</b>	<b>+5,50</b>
<b>RAZEM</b>		<b>1649</b>	<b>1522,08</b>	<b>1719</b>	<b>1591,53</b>	<b>+70</b>	<b>+69,45</b>

\* Zmiany, które nastąpiły w grupie lekarzy stażystów i rezydentów, nie są zależne od decyzji dyrekcji, ponieważ są oni kierowani przez instytucje zewnętrzne.

\*\* osoby w pozostałym personelu medycznym z wyższym wykształceniem zatrudnione na podstawie kontraktu medycznego, to osoby które zostały przekwalifikowane z dniem 01.01.2015r. do wyższej grupy zawodowej, a które do dnia 31.12.2014r. były wykazywane w personelu medycznym ze średnim wykształceniem.

Z powyższego wykazu wynika, że w okresie od 01.01.2015r. do 30.10.2015r. w Wojewódzkim Szpitalu Zespolonym **wzrosło zatrudnienie o 70 osób**, co w przeliczeniu na etaty stanowiło wzrost o 69,45 etatów. Wzrost zatrudnienia nastąpił na podstawie zawartych umów o pracę.

*(Dowód: Akta kontroli załącznik nr 8)*

Na dzień 30.10.2015r. 56 lekarzy zatrudnionych na umowę o pracę, pełniło dodatkowo dyżury w ramach odrębnie zawartych umów cywilnoprawnych.

*(Dowód: Akta kontroli patrz załącznik nr 3)*

Ustalono, że największy wzrost zatrudnienia miał miejsce w grupie zawodowej pielęgniarek i położnych tj. zatrudnienie wzrosło o 39 osób (39,50 etatów), zaś spadek nastąpił w grupie lekarzy o 3 osoby (3,38 etatu).

W złożonym wyjaśnieniu Dyrektor kontrolowanej jednostki wskazał, że wzrost zatrudnienia o 70 osób nastąpił w skutek zwiększenia zatrudnienia o 73 osoby, przy jednoczesnym zmniejszeniu zatrudnienia o 3 osoby w grupie lekarzy co było związane z ich odejściem na emeryturę.

Pan Andrzej Domański podał, że Szpital zatrudnił:

a) w grupie pielęgniarek i położnych:

- 5 położnych na nowo utworzoną Izbę Przyjęć przy Klinice Położnictwa i Ginekologii,
- 13 pielęgniarek, na podstawie zapotrzebowań na podstawie umów na czas zastępstwa za osoby przebywające na długotrwałych zwolnieniach, urlopach macierzyńskich lub innych usprawiedliwionych nieobecności (powoduje to podwójne etaty),
- 3 osoby w klinice Neonatologii w związku z uruchomieniem 2 stanowisk Intensywnej Terapii Noworodka,
- pozostałe (18) pielęgniarek na podstawie składanych zapotrzebowań celem spełnienia wymogów akredytacyjnych i NFZ.



- b) 3 osoby w grupie personelu medycznego z wyższym wykształceniem w tym: 1 osobę (asystenta terapii) do Ośrodka Terapii Uzależnienia i Współuzależnienia, 1 fizjoterapeutę do Kliniki Rehabilitacji, 1 psychologa do Oddziału Rehabilitacji Neurologicznej,
- c) 4 ratowników medycznych, na podstawie zgłoszenia z SOR – zgodnie ze standardami ratownik medyczny musi być obecny w karetce przy przewożeniu pacjentów leżących,
- d) 4 osoby w grupie administracji tj. 1 osobę do Działu Zamówień Publicznych, 1 Rzecznika Prasowego, 1 z-cę Dyrektora ds. Organizacyjno- Administracyjnych, 1 osobę do zespołu Radców prawnych),
- e) 2 techników RTG do Zakładu Diagnostyki Obrazowej,
- f) 1 osobę w grupie personelu z wykształceniem wyższym niemedycznym do Działu Technicznego,
- g) 13 osób w grupie personelu niemedycznego ze średnim wykształceniem , w tym przyjęto sekretarki medyczne i rejestratorki medyczne, z tych osób 10 pracuje na umowę na zastępstwo. Na podstawie zapotrzebowania z Centralnej Sterylizacji w związku z stale powiększającą się ilością zadań przyjęto 3 operatorów sterylizatora,
- h) w grupie personelu niższego medycznego- przyjęto 1 salową do kliniki Neurologii,
- i) w grupie obsługi techniczno- gospodarczej zatrudniono 6 osób w tym: 2 osoby do Sortowni Bielizny, 1 osobę do sekcji Remontowo-Budowlanej, 1 osobę do Warsztatu Hydraulicznego, 1 osobę do Działu Gospodarczego, 1 konserwatora do Działu Utylizacji

(Dowód: Akta kontroli patrz załącznik nr 4)



Ad 2) Poniższe zestawienie szczegółowo przedstawia zmiany w stanie zatrudnienia w okresie od 30.10.2015r. do 31.12.2015r.

Tabela nr 4

Lp.	Grupa zawodowa	Stan zatrudnienia na dzień:									
		WSZ 30.10.2015r.		WSD 30.10.2015r.		30.10.2015r. po połączeniu		31.12.2015r.		Zmiana	
		3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
		osoby	etaty	osoby	etaty	osoby (kol.3+5)	etaty (kol.4+6)	osoby	etaty	osoby (kol.9-7)	etaty (kol.10-8)
	<b>Lekarze w tym:</b>	<b>442</b>	<b>331,95</b>	<b>157</b>	<b>98,67</b>	<b>599</b>	<b>430,62</b>	<b>606</b>	<b>445,21</b>	<b>+7</b>	<b>+14,59</b>
	Lekarze stażyści	31	31,00	0	0,00	31	31,00	33	33,00	+2*	+2,00
	Lekarze rezydenci	95	95,00	34	34,00	129	129,00	139	139,00	+10*	+10,00
	Lekarze zatrudnieni na umowę o pracę	219	205,95	69	64,67	288	270,62	289	273,21	+1	+2,59
	Lekarze zatrudnieni na umowę cywilnoprawną	86	0,00	2	0,00	88	0,00	130	0,00	+42	0,00
		w tym: 56 lekarzy zatrud. jest jednocześnie na umowę o pracę				w tym: 56 lekarzy zatrud. jest jednocześnie na umowę o pracę		w tym: 90 lekarzy zatrud. jest jednocześnie na umowę o pracę			

*Anna K...*

*Dr. Nowak*

	Lekarze zatrudnieni w ramach kontraktu medycznego	11	0,00	52	0,00	63	0,00	15	0,00	-48	0,00
2.	<b>Pielęgniarki i położne w tym:</b>	<b>797</b>	<b>795,25</b>	<b>244</b>	<b>240,84</b>	<b>1041</b>	<b>1036,09</b>	<b>1054</b>	<b>1045,42</b>	<b>+13</b>	<b>+9,33</b>
	umowa o pracę	797	795,25	241	240,84	1038	1036,09	1054	1045,42	+16	+9,33
	umowa cywilnoprawna	0	0,00	3	0,00	3	0,00	0	0,00	-3	0,00
3.	<b>Pozostały personel medyczny z wyższym wykształceniem w tym:</b>	<b>113</b>	<b>106,08</b>	<b>19</b>	<b>17,00</b>	<b>132</b>	<b>123,08</b>	<b>128</b>	<b>121,38</b>	<b>-4</b>	<b>-1,70</b>
	umowa o pracę	110	106,08	18	17,00	128	123,08	125	121,38	-3	-1,70
	kontrakt medyczny	3	0,00	1	0,00	4	0,00	3	0,00	-1	0,00
4.	<b>Pozostały personel medyczny ze średnim wykształceniem w tym:</b>	<b>51</b>	<b>50,50</b>	<b>38</b>	<b>37,20</b>	<b>89</b>	<b>87,70</b>	<b>78</b>	<b>77,50</b>	<b>-11</b>	<b>-10,20</b>
	umowa o pracę	51	50,50	37	37,20	88	87,70	78	77,50	-10	-10,20
	umowa cywilnoprawna	0	0,00	1	0,00	1	0,00	0	0,00	-1	0,00
5.	<b>Technicy RTG w tym:</b>	<b>27</b>	<b>27,00</b>	<b>10</b>	<b>4,30</b>	<b>37</b>	<b>31,30</b>	<b>38</b>	<b>32,33</b>	<b>+1</b>	<b>+1,03</b>
	umowa o pracę	27	27,00	6	4,30	33	31,30	34	32,33	+1	+1,03
	kontrakt medyczny	0	0,00	4	0,00	4	0,00	4	0,00	0	0,00

6.	<b>Ratownicy medyczni umowa o pracę</b>	<b>15</b>	<b>15,00</b>	<b>0</b>	<b>0,00</b>	<b>15</b>	<b>15,00</b>	<b>20</b>	<b>20,00</b>	<b>+5</b>	<b>+5,00</b>
7.	<b>Personel niższy medyczny umowa o pracę</b>	<b>18</b>	<b>18,00</b>	<b>6</b>	<b>6,00</b>	<b>24</b>	<b>24,00</b>	<b>22</b>	<b>22,00</b>	<b>-2</b>	<b>-2,00</b>
8.	<b>Personel niemedyczny z wyższym wykształceniem (z wyłączeniem administracji) umowa o pracę</b>	<b>12</b>	<b>9,80</b>	<b>19</b>	<b>17,48</b>	<b>31</b>	<b>27,28</b>	<b>10</b>	<b>8,80</b>	<b>-21</b>	<b>-18,48</b>
9.	<b>Personel niemedyczny ze średnim wykształceniem (z wył.administ.) w tym:</b>	<b>99</b>	<b>97,75</b>	<b>20</b>	<b>18,38</b>	<b>119</b>	<b>116,13</b>	<b>136</b>	<b>132,67</b>	<b>+17</b>	<b>+16,54</b>
	umowa o pracę	99	97,75	19	18,38	118	116,13	136	132,67	+18	+16,54
	umowa cywilnoprawna	0	0,00	1	0,00	1	0,00	0,00	0,00	-1	0,00
10	<b>Personel administracyjny w tym:</b>	<b>80</b>	<b>76,70</b>	<b>32</b>	<b>31,07</b>	<b>112</b>	<b>107,77</b>	<b>126</b>	<b>121,78</b>	<b>+14</b>	<b>+14,01</b>
	umowa o pracę	80	76,70	31	31,07	111	107,77	126	121,78	+15	+14,01
	umowa cywilnoprawna	0	0,00	1	0,00	1	0,00	0	0,00	-1	0,00
11	<b>Personel niższy niemedyczny ,</b>	<b>65</b>	<b>63,50</b>	<b>24***</b>	<b>23,50</b>	<b>89</b>	<b>87,00</b>	<b>90</b>	<b>90,50</b>	<b>+1</b>	<b>+3,50</b>

*Murawski*

*Opis zmian*

obsługa techniczno-gospodarcza											
umowa o pracę											
<b>RAZEM</b>	1719	1591,53	569	494,44	2288	2085,97	2308	2117,59	+20	+31,62	

\* Zmiany, które nastąpiły w grupie lekarzy stażystów i rezydentów, nie są zależne od decyzji dyrekcji, ponieważ są oni kierowani przez instytucje zewnętrzne.

\*\*\* Szpital oświadczył, że w tej grupie, przejął faktycznie 24 osoby (23,50 etaty), z uwagi na fakt, że 8 osób rozwiązało umowę o pracę jeszcze z WSDD i 22 osoby zostały przekazane na zasadzie art.23<sup>1</sup> do firmy zewnętrznej (pracownicy Działu Żywienia).

Z powyższego zestawienia wynika, że w okresie od 30.10.2015r. do 31.12.2015r. w podmiocie leczniczym **wzrosło zatrudnienie o 20 osób** (o 31,62 etatów przeliczeniowych), w tym: o 33 osoby wzrosło zatrudnienie na podstawie umowy o pracę, a o 13 osób zmniejszyło się zatrudnienie na podstawie zawartych umów cywilnoprawnych i kontraktów medycznych.

*(Dowód: Akta kontroli patrz załączniki nr 8 i załącznik nr 9)*

Na dzień 31.12.2015r. 90 lekarzy zatrudnionych na umowę o pracę, pełniło dodatkowo dyżury w ramach odrębnie zawartych umów cywilnoprawnych.

*(Dowód: Akta kontroli patrz załącznik nr 3)*

Czynności kontrolne pozwoliły na ustalenie, że największy wzrost zatrudnienia na podstawie umowy o pracę miał miejsce w grupie zawodowej personelu niemedycznego ze średnim wykształceniem tj. o 17 osób (16,54 etaty), zaś największy spadek miał miejsce w grupie personelu niemedycznego z wyższym wykształceniem o 21 osób, w wymiarze 18,48 etatów przeliczeniowych.

Dyrektor jednostki wyjaśnił, że wzrost zatrudnienia na podstawie umowy o pracę o 33 osoby wynika z zapotrzebowań składanych przez kierownictwo oddziałów, a po wnikliwej analizie Dyrekcja podejmuje decyzję co do zasadności zwiększenia zatrudnienia. Nie wszystkie składane zapotrzebowania są przez Dyrekcję Szpitala rozpatrywane pozytywnie mając na uwadze kondycję finansową szpitala zwłaszcza po połączeniu obu szpitali. Zmiany spowodowane są również nieprawidłowym grupowaniem grup zawodowych tj. personel wyższy niemedyczny jest to personel administracyjny. WSSD nie wykazywał ratowników medycznych pomimo ich zatrudnienia. W grudniu po połączeniu szpitali nastąpiło przegrupowanie wg zasad jakie obowiązują w WSZ zgodnie z posiadanymi kwalifikacjami, co nie wyklucza że mogło to powodować rozbieżności w zestawieniach.

*(Dowód: Akta kontroli patrz załącznik nr 4)*

Biorąc pod uwagę fakt, że o 13 osób spadło zatrudnienie na podstawie zawartych umów cywilnoprawnych i kontraktów medycznych ustalono, następujące ruchy kadrowe:

- 1) w umowach cywilnoprawnych zawartych z lekarzami nastąpiło zwiększenie zatrudnienia lekarzy o 42 osoby,
- 2) w umowach kontraktowych nastąpiło zmniejszenie zatrudnienia lekarzy o 48 osób.
- 3) z 6 osobami zatrudnionymi na podstawie umowy cywilnoprawnej (3 pielęgniarki, 1 średni medyczny, 1 osoba z wykształceniem średnim niemedyceznym, 1 administracja) rozwiązano umowy. Zgodnie z wyjaśnieniem Kontrolowanego *umowy zostały rozwiązane z upływem czasu, na jaki zostały zawarte.*
- 4) w grupie personelu medycznego z wyższym wykształceniem w umowach kontraktowych nastąpiło zmniejszenie zatrudnienia o 1 kontrakt medyczny.

Na tą okoliczność, Kierownik podmiotu leczniczego złożył informację, w której potwierdził, że na dzień 31.12.2015 roku 130 lekarzy posiadało umowę cywilno-prawną a 15 lekarzy posiadało kontrakt medyczny całkowity. Z uwagi na konieczność ujednoczenia sposobu przekazywania informacji o w/w umowach/kontraktach, po połączeniu WSZZ z WSSD przegrupowano umowy w sposób do tej pory sprawozdawany przez Szpital Wojewódzki uznając, że w grupie umów cywilnoprawnych znajdują się umowy na dyżury kontraktowe a w kontraktach medycznych – umowy dotyczące kontraktów całościowych. Ponadto, Dyrektor oświadczył, że na dzień 31.12.2015 roku w zakresie „pozostały personel medyczny z wyższym wykształceniem” wyłącznie 3 osoby posiadało umowę cywilno-prawną. Nie znana nam jest umowa, którą WSSD zawarł. Różnica najpewniej wynika z interpretacji powyższych zakresów.

(Dowód: Akta kontroli załącznik nr 10)

Analizując cały okres 2015r. ustalono, że na dzień 31.12.2015r. w jednostce zatrudnionych było 2308 osób, w tym 569 stanowiły osoby faktycznie przejęte z Wojewódzkiego Specjalistycznego Szpitala Dziecięcego im. Władysława Buszkowskiego w Kielcach. W związku z powyższym, uwzględniając fakt przejścia pracowników WSSD w Kielcach, stwierdzono, że **na dzień 31.12.2015r. nastąpił wzrost zatrudnienia o 90 osób** w porównaniu do stanu zatrudnienia z dnia 01.01.2015r., które było na poziomie 1649 osób.



## Analiza stanu zatrudnienia na przełomie 2015r./2016r.

Poniższa tabela ilustruje zmiany na przełomie 2015r./2016r.

Tabela nr 5

Lp.	Grupa zawodowa	Stan zatrudnienia na dzień:					
		31.12.2015r.		01.01.2016r.		Zmiana	
		3	4	5	6	7	8
		<i>osoby</i>	<i>etaty</i>	<i>osoby</i>	<i>etaty</i>	<i>osoby (kol.5-3)</i>	<i>etaty (kol.6-4)</i>
1.	<b>Lekarze w tym:</b>	<b>606</b>	<b>445,21</b>	<b>601</b>	<b>440,21</b>	<b>- 5</b>	<b>-5,00</b>
	Lekarze stażyści	33	33,00	33	33,00	0	0,00
	Lekarze rezydenci	139	139,00	139	139,00	0	0,00
	Lekarze zatrudnieni na umowę o pracę	289	273,21	284	268,21	-5	-5,00
	Lekarze zatrudnieni na umowę cywilnoprawną	130	0,00	130	0,00	0	0,00
		w tym: 90 lekarzy zatrudnionych jest jednocześnie na umowę o pracę		w tym: 90 lekarzy zatrudnionych jest również na umowę o pracę			
	Lekarze zatrudnieni w ramach kontraktów medycznych	15	0,00	15	0,00	0	0,00
2.	<b>Pielęgniarki i położne umowa o pracę</b>	<b>1054</b>	<b>1045,42</b>	<b>1033</b>	<b>1024,92</b>	<b>-21</b>	<b>-20,50</b>

*Pr  
summe*

3.	<b>Pozostały personel medyczny z wyższym wykształceniem w tym:</b>	<b>128</b>	<b>121,38</b>	<b>123</b>	<b>116,38</b>	<b>-5</b>	<b>-5,00</b>
	umowa o pracę	125	121,38	120	116,38	-5	-5,00
	kontrakt medyczny	3	0,00	3	0,00	0	0,00
4.	<b>Pozostały personel medyczny ze średnim wykształceniem umowa o pracę</b>	<b>78</b>	<b>77,50</b>	<b>68</b>	<b>67,50</b>	<b>-10</b>	<b>-10,00</b>
5.	<b>Technicy RTG w tym:</b>	<b>38</b>	<b>32,33</b>	<b>35</b>	<b>29,33</b>	<b>-3</b>	<b>-3,00</b>
	umowa o pracę	34	32,33	31	29,33	-3	-3,00
	umowa cywilnoprawna	4	0,00	4	0,00	0	0,00
6.	<b>Ratownicy medyczni umowa o pracę</b>	<b>20</b>	<b>20,00</b>	<b>20</b>	<b>20,00</b>	<b>0</b>	<b>0,00</b>
7.	<b>Personel niższy medyczny umowa o pracę</b>	<b>22</b>	<b>22,00</b>	<b>21</b>	<b>21,00</b>	<b>-1</b>	<b>-1,00</b>
8.	<b>Personel niemedyczny z wyższym wykształceniem (z wyłączeniem administracji) umowa o pracę</b>	<b>10</b>	<b>8,80</b>	<b>10</b>	<b>8,80</b>	<b>0</b>	<b>0,00</b>
9.	<b>Personel niemedyczny ze średnim wykształceniem (z wyłączeniem administracji) umowa o pracę</b>	<b>136</b>	<b>132,67</b>	<b>136</b>	<b>132,67</b>	<b>0</b>	<b>0,00</b>
10.	<b>Personel administracyjny umowa o pracę</b>	<b>126</b>	<b>121,78</b>	<b>109</b>	<b>106,03</b>	<b>-17</b>	<b>-15,75</b>
11.	<b>Personel niższy niemedyczny, obsługa techniczno-gospodarcza umowa o pracę</b>	<b>90</b>	<b>90,50</b>	<b>79</b>	<b>79,50</b>	<b>-11</b>	<b>-11,00</b>
<b>RAZEM</b>		<b>2308</b>	<b>2117,59</b>	<b>2235</b>	<b>2046,34</b>	<b>-73</b>	<b>-71,25</b>



Tabela nr 5 ilustruje **spadek zatrudnienia jakie nastąpiło z dnia 31.12.2015r. na dzień 01.01.2016r. o 73 osoby**, co stanowiło zmniejszenie etatowe o 71,25 etatów przeliczeniowych. Zmniejszenie stanu kadrowego wynikało ze skorzystania przez 71 pracowników Wojewódzkiego Szpitala Zespolonego w Kielcach z Programu Dobrowolnych Odejść, zaś pozostałe 2 osoby rozwiązały umowę za porozumieniem stron. Z analizy materiału wynika, że najliczniejszą grupę, która przystąpiła do Programu stanowiły pielęgniarki i położne.

*(Dowód: Akta kontroli patrz załącznik nr 8 i załącznik nr 11)*

*Opis numer*

### Analiza stanu zatrudnienia w 2016r.

Poniższe zestawienie tabelaryczne ilustruje zamiany w okresie od dnia 01.01.2016r. do dnia 29.02.2016r.

**Tabela nr 6**

Lp.	Grupa zawodowa	Stan zatrudnienia w osobach na dzień:					
		01.01.2016r.		29.02.2016r.		Zmiana	
		3 <i>osoby</i>	4 <i>etaty</i>	5 <i>osoby</i>	6 <i>etaty</i>	7 <i>osoby</i> <i>(kol.5-3)</i>	8 <i>etaty</i> <i>(kol.6-4)</i>
1.	<b>Lekarze w tym:</b>	<b>601</b>	<b>440,21</b>	<b>619</b>	<b>448,43</b>	<b>+18</b>	<b>+8,22</b>
	Lekarze stażyści	33	33,00	33	33,00	0	0,00
	Lekarze rezydenci	139	139,00	142	142,00	+3*	+3,00
	Lekarze zatrudnieni na umowę o pracę	284	268,21	287	273,43	+3	+5,22
	Lekarze zatrudnieni na umowę cywilnoprawną	130 w tym: 90 lekarzy zatrudnionych jest również na umowę o pracę	0,00	142 w tym: 102 lekarzy zatrudnionych jest również na umowę o pracę	0,00	+12	0,00
	Lekarze zatrudnieni w ramach kontraktu medycznego	15	0,00	15	0,00	0	0,00
2.	<b>Pielęgniarki i położne umowa o pracę</b>	<b>1033</b>	<b>1024,92</b>	<b>1040</b>	<b>1028,72</b>	<b>+7</b>	<b>+3,80</b>

3.	<b>Pozostały personel medyczny z wyższym wykształceniem w tym:</b>	<b>123</b>	<b>116,38</b>	<b>122</b>	<b>114,55</b>	<b>-1</b>	<b>-1,83</b>
	umowa o pracę	120	116,38	119	114,55	-1	-1,83
	kontrakt medyczny	3	0,00	3	0,00	0	0,00
4.	<b>Pozostały personel medyczny ze średnim wykształceniem</b>	<b>68</b>	<b>67,50</b>	<b>72</b>	<b>71,50</b>	<b>+4</b>	<b>+4,00</b>
	umowa o pracę						
5.	<b>Technicy RTG w tym:</b>	<b>35</b>	<b>29,33</b>	<b>37</b>	<b>31,33</b>	<b>+2</b>	<b>+2,00</b>
	umowa o pracę	31	29,33	33	31,33	+2	+2,00
	umowa cywilnoprawna	4	0,00	4	0,00	0	0,00
6.	<b>Ratownicy medyczni</b>	<b>20</b>	<b>20,00</b>	<b>20</b>	<b>20,00</b>	<b>0</b>	<b>0,00</b>
	umowa o pracę						
7.	<b>Personel niższy medyczny</b>	<b>21</b>	<b>21,00</b>	<b>21</b>	<b>21,00</b>	<b>0</b>	<b>0,00</b>
	umowa o pracę						
8.	<b>Personel niemedyczny z wyższym wykształceniem (z wyłączeniem administracji)</b>	<b>10</b>	<b>8,80</b>	<b>8</b>	<b>7,50</b>	<b>-2</b>	<b>-1,30</b>
	umowa o pracę						
9.	<b>Personel niemedyczny ze średnim wykształceniem (z wyłączeniem administracji)</b>	<b>136</b>	<b>132,67</b>	<b>133</b>	<b>130,17</b>	<b>-3</b>	<b>-2,50</b>
	umowa o pracę						
10.	<b>Personel administracyjny</b>	<b>109</b>	<b>106,03</b>	<b>108</b>	<b>106,00</b>	<b>-1</b>	<b>-0,03</b>
	umowa o pracę						
11.	<b>Personel niższy niemedyczny, obsługa techniczno-gospodarcza</b>	<b>79</b>	<b>79,50</b>	<b>79</b>	<b>77,50</b>	<b>0</b>	<b>-2,00</b>
	umowa o pracę						
<b>RAZEM</b>		<b>2235</b>	<b>2046,34</b>	<b>2259</b>	<b>2056,70</b>	<b>+24</b>	<b>+10,36</b>

\* Zmiany, które nastąpiły w grupie lekarzy rezydentów, nie są zależne od decyzji dyrekcji, ponieważ są oni kierowani przez instytucje zewnętrzne.

*musze*

Z zaprezentowanej powyżej tabeli wynika, że w okresie od 01.01.2016r. do 29.02.2016r. w Wojewódzkim Szpitalu Zespolonym zatrudnienie wzrosło o 24 osoby (w przeliczeniu na etaty o 10,36), w tym: o 12 osób na podstawie umowy o pracę i o 12 na podstawie umowy cywilnoprawnej.

*(Dowód: Akta kontroli patrz załącznik nr 11 i załącznik nr 12)*

Na dzień 29.02.2016r. 102 lekarzy zatrudnionych na umowę o pracę, pełniło dodatkowo dyżury w ramach odrębnie zawartych umów cywilnoprawnych.

*(Dowód: Akta kontroli patrz załącznik nr 3)*

Ustalono, że w ramach umowy o pracę najwięcej zatrudniono pielęgniarek i położnych tj. 7 osób w wymiarze 3,80 etatu, zaś największe zmniejszenie miało miejsce w grupie personelu niemedycznego ze średnim wykształceniem z wyłączeniem administracji tj. 3 osoby w wymiarze 2,5 etatu.

W ramach zatrudnionych na podstawie umowy o pracę wzrosło zatrudnienie o 12 osób Ustalono, że doszło do następujących ruchów kadrowych:

- w grupie lekarzy nastąpiło zwiększenie osobowe o 6 lekarzy: w tym 1 do kliniki Anestezjologii, 1 do II Kliniki Kardiologii, 1 do Kliniki Chorób Wewnętrznych, zaś pozostałych trzech stanowili lekarze stażyści.
- w grupie zawodowej pielęgniarek i położnych zatrudniono 7 pielęgniarek w tym: po 1 pielęgniarkę do Klinik: Chorób Zakaźnych, Neonatologii, Anestezjologii nr 2 i po 2 pielęgniarki do Klinik: Położnictwa i Ginekologii oraz Neurologii.
- w personelu medycznym średnim nastąpił wzrost o 4 osoby, w tym nastąpiło przekwalifikowanie grupy pracowników w P. Hemodynamiki po uzyskaniu wykształcenia medycznego (3 osoby) oraz przyjęto 1 dietetyczkę.
- w grupie techników RTG dwóch techników RTG zatrudniono na podstawie zapotrzebowania.
- z kolei do zmniejszenia zatrudnienia o 7 osób doszło w grupach: pozostałego personelu medycznego z wyższym wykształceniem - 1 osoba, personelu niemedycznego z wyższym wykształceniem - 2 osoby, personelu niemedycznego ze średnim wykształceniem - 3 osoby ,

personelu administracyjnego - 1 osoba. Jak wskazał Kontrolowany wynikało to z naturalnych odejść pracowników.

*(Dowód: Akta kontroli patrz załącznik nr 4)*

Stwierdzono, że w ramach zatrudnionych na podstawie umów cywilnoprawnych i kontraktów medycznych w badanym okresie wzrosła ilość umów o 12.

W związku z powyższym Pani Anna Sułek - Kierownik Działu Marketingu oświadczyła, że ze względu na rezygnację 6 lekarzy z dalszego udzielania świadczeń w ramach dyżurów kontraktowych w 2016r. zmniejszyła się liczba umów cywilnoprawnych w stosunku do planu w zakresach: SOR, AiIT nr 2, chirurgii naczyniowej, OIOK. W zakresach: AiIT, Chirurgii pediatrycznej, AiIT pediatrycznej, ortopedii pediatrycznej, IP, RTG, Neonatologii zwiększono liczbę umów cywilnoprawnych o 13 ze względu na braki personalne. Dodatkowo w celu zapewnienia kompleksowości leczenia w Szpitalnym Oddziale Ratunkowym uruchomiono dyżur kardiologiczny zawierając 5 umów na dyżury kontraktowe.

*(Dowód: Akta kontroli załącznik nr 13)*

## Koszt zatrudnienia

Kontrolujący dokonali również analizy kosztów zatrudnienia.

Poniższa tabela szczegółowo obrazuje koszty wynagrodzeń za okres od 01.01.2013r. do 31.01.2016r.

Tabela nr 1

Lp.	Wynagrodzenia z tytułu:	2013r. w zł	2014r. w zł	2015r. w zł	Styczeń 2016r. w zł
1	2	3	4	5	6
1.	Umów o pracę	78.013.791,40	75.239.365,72	114.150.120,44	9.493,036,40
2.	Kontraktów medycznych i umów cywilnoprawnych	6.553.864,40	8.298.114,33	13.514.515,46zł	1.321.456,83
<b>RAZEM</b>		<b>84.567.655,80</b>	<b>83.537.480,05zł</b>	<b>127.664.635,90</b>	<b>10.814.493,23</b>

(Dowód: Akta kontroli załącznik nr 14)

Koszt wynagrodzeń z tytułu umów o pracę w 2014r. zmniejszył się o kwotę 2.774.425,68zł w stosunku do 2013r. Na tą okoliczność, Pani Ewa Jaros - Główna Księgowa oświadczyła, że *od dnia 01.XI.2013r. pracownicy Psychiatrii zostali przekazani do Świętokrzyskiego Centrum Psychiatrii w Morawicy.*

Natomiast w 2015r. koszt wynagrodzeń z tytułu umów o pracę w stosunku do roku poprzedniego zwiększył się o kwotę 38.910.754,72zł.

Jak oświadczyła Pani Ewa Jaros - Główna Księgowa nastąpiło to w związku z *połączeniem z dniem 30.X.2015r. Wojewódzkiego Szpitala Zespolonego i Wojewódzkiego Specjalistycznego Szpitala Dziecięcego.* Wskazała, że koszty jakie poniósł Wojewódzki Specjalistyczny Szpital Dziecięcy z tytułu wynagrodzenia w kwocie 22.851.947,99zł., doksiegowane bilansem zamknięcia na dzień 30.10.2015r., zwiększyły koszty WSZZ w Kielcach. Pani Ewa Jaros podała także, że *średni miesięczny koszt wynagrodzeń WSSD wynosił 2.285.194,80zł (czyli 4.570.389,60 zł). WSZ za XI i XII wypłacił wynagrodzenia przejętych pracowników, jak również niektóre składniki zmienne za X 2015, które nie były rozliczone (pracownicy personelu białego za 30 i 31 X 2015 r.).* W złożonej informacji



Główna Księgowa wskazała również, że na zwiększenie kosztów w 2015r. miały wpływ m.in. wypłacone świadczenia finansowe związane z realizacją *Programu Dobrowolnych Odejsć* w kwocie 2.803.093,93, jak również *podwyżki pielęgniarek od miesiąca września do grudnia 2015r. 1.353.728,24 ("400 zł") oraz dodatkowe koszty związane z wynagradzaniem pracowników.*

*(Dowód: Akta kontroli patrz załącznik nr 14 i załącznik nr 15)*

Podmiot kontrolowany wykazał, że za styczeń 2016r. poniósł koszt z tytułu wynagrodzenia ze stosunku umów o pracę w wysokości 9.493.036,40zł. Z uwagi na fakt, że w trakcie wykonywanych czynności kontrolnych jednostka nie była w stanie podać kosztów z tytułu wynagrodzenia za miesiąc luty 2016r., (wówczas Dział Płac był w trakcie sporządzania list płac), Główna Księgowa poinformowała, że dane w tym zakresie zostaną wykazane w  *sprawozdaniu z realizacji planu finansowego za miesiąc luty 2016r. do dnia 25.03.2016r., które zostanie złożone do Departamentu Ochrony Zdrowia. Z informacji podanej przez Główną Księgową wynika, że przewidywane koszty wynagrodzeń z umów o pracę i umów zleceń na rok 2016r. według planu finansowego wyniosą 112.000.000,00zł*

*(Dowód: Akta kontroli załącznik nr 16)*

Analizując koszty wynagrodzeń z tytułu kontraktów medycznych i umów cywilnoprawnych obserwujemy tendencję wzrostową. W 2014r. w stosunku do 2013r. koszty z tytułu wynagrodzeń dyżurów kontraktowych wzrosły o 1.744.269,93zł. Z kolei w 2015r. w stosunku do poprzedniego roku o 5.216.401,13zł. W styczniu 2016r. z tytułu wynagrodzenia za usługi medyczne kontraktowe poniesiono koszt w wysokości 1.321.456,83zł.

Pani Anna Sułek - Kierownik Działu Marketingu oświadczyła, że *od 2013r. sukcesywnie zwiększa się liczba zatrudnionych lekarzy na umowach cywilnoprawnych oraz kwota zobowiązań wobec lekarzy wykonujących działalność leczniczą jako indywidualna praktyka lekarska. Podkreśliła, że wzrost wynagrodzenia wynika z konieczności zabezpieczenia opieki lekarskiej zwłaszcza w takich zakresach jak SOR, nefrologia, neurologia. Ponadto przez kilka lat, do 2014roku stawki utrzymywały się na tym samym poziomie, chcąc zabezpieczyć deficytowe zakresy Dyrektor Szpitala podwyższył stawki wynagrodzenia za dyżury. Wskutek połączenia WSZZ*

*z WSSD i braku odpowiedniej ilości specjalistów do zapewnienia prawidłowej realizacji umowy z NFZ, podpisano umowy o współpracy z 39 lekarzami.*

Jednostka przewiduje, że w 2016r. wartość zobowiązań Szpitala wobec lekarzy wykonujących działalność leczniczą jako indywidualna praktyka lekarska będzie wynosić około: 15.000.000,00zł.

*(Dowód: Akta kontroli załącznik nr 17)*

### **Podsumowując:**

1. Na dzień 29.02.2016r. 102 lekarzy zatrudnionych na umowę o pracę pełniło dodatkowo dyżury w ramach odrębnie zawartych umów cywilnoprawnych.
2. W kontrolowanym okresie tj. od 01.01.2013r. do 29.02.2016r. w Wojewódzkim Szpitalu Zespolonym w Kielcach zwiększyło się zatrudnienie z 1578 osób (wg stanu na dzień 01.01.2013r.) do 2259 osób (stan na 29.02.2016r.), tj. o 681 osób z tym, że 569 osób to pracownicy przejęci z Wojewódzkiego Specjalistycznego Szpitala Dziecięcego im. Władysława Buszkowskiego w Kielcach. Zatem w badanym okresie w WSZZ zatrudnienie wzrosło o 112 osób, w tym:
  - a) w 2013r. zmniejszyło się o 28 osób,
  - b) w 2014r. zwiększyło się o 99 osób,
  - c) w 2015r. nastąpił wzrost o 90 osób,
  - d) na przełomie 31.12.2015r. a 01.01.2016r. zmniejszyło się o 73 osoby,
  - e) od 01.01.2016r. do 29.02.2016r. zatrudniono 24 osoby.
3. W okresie od 01.01.2013r. do 29.02.2016r. w Wojewódzkim Szpitalu Zespolonym w Kielcach zwiększyła się liczba etatów z 1450,12 (stan na 01.01.2013r.) do 2056,70 (stan na 29.02.2016r.) tj. o 606,58 etatów przeliczeniowych z tym, że 494,44 to etaty przejęte z Wojewódzkiego Specjalistycznego Szpitala Dziecięcego im. Władysława Buszkowskiego w Kielcach. Zatem w badanym okresie w WSZZ etaty zwiększyły się o 112,14, w tym:
  - a) w 2013r. ubyło 19,90 etatów,
  - b) w 2014r. przybyło 91,86 etatów,



- c) w 2015r. nastąpił wzrost o 101,07 etatów,
  - d) na przełomie 31.12.2015r. a 01.01.2016r. ubyło 71,25 etatów,
  - e) od 01.01.2016r. do 29.02.2016r. przybyło 10,36 etatów.
4. W 2015r. koszty wynagrodzeń wynikające z tytułu umów o pracę w stosunku do 2014r. zwiększyły się o 38.910.754,72zł., w tym:
- a) 22.851.947,99zł. stanowiły koszty WSSD w Kielcach, doksięgowane w dniu 30.10.2015r. do Wojewódzkiego Szpitala Zespolonego w Kielcach,
  - b) 4.570.389,60 zł to wynagrodzenia przejętych pracowników za XI i XII 2015r., jak również niektóre składniki zmienne za X 2015r. które nie były rozliczone (pracownicy personelu białego za 30 i 31 X 2015 r.)
  - c) 2.803.093,93zł stanowiły koszty Programu Dobrowolnych Odejść,
  - d) 1.353.728,24zł to wypłacone wynagrodzenia w związku z podwyżkami pielęgniarek od miesiąca września do grudnia 2015r. ("400 zł"),
  - e) oraz dodatkowe koszty związane z wynagradzaniem pracowników.

Natomiast koszty finansowe z tytułu umów cywilnoprawnych i kontraktów medycznych wzrosły o 5.216.401,13zł.

### III. Opis realizacji Programu Dobrowolnych Odejsć w związku z połączeniem Wojewódzkiego Specjalistycznego Szpitala Dziecięcego im. Wł. Buszkowskiego z Wojewódzkim Szpitalem Zespolonym w Kielcach.

Sejmik Województwa Świętokrzyskiego w dniu 10 lipca 2015r. podjął Uchwałę Nr XII/182/15 w sprawie połączenia Wojewódzkiego Specjalistycznego Szpitala Dziecięcego im. Wł. Buszkowskiego w Kielcach (Przejmowany) z Wojewódzkim Szpitalem Zespolonym w Kielcach (Przejmujący).

Na podstawie art. 23<sup>1</sup> ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. kodeks pracy (Dz.U.2014.1520 z póź zm.) pracownicy Przejmowanego Szpitala stali się z dniem połączenia czyli 30 października 2015r. pracownikami Przejmującego Szpitala. Uzasadnienie do ww uchwały wskazuje, że za połączeniem potencjałów obu podmiotów leczniczych przemawiały m.in. względy ekonomiczne np. w zakresie kosztów ogólnozakładowych w tym zmniejszenie zatrudnienia.

W związku z powyższym, w 2015 roku w Wojewódzkim Szpitalu Zespolonym w Kielcach został opracowany Program Dobrowolnych Odejsć, którego celem było *stworzenie pracownikom Szpitala warunków wspierających podejmowanie dobrowolnej decyzji o kontynuowaniu kariery zawodowej poza Szpitalem.*

Program umożliwiał pracownikom złożenie deklaracji o zamiarze rozwiązania umowy o pracę na mocy porozumienia stron w terminie od 09.11.2015r. do 31.12.2015r. Dyrektor Szpitala, na podstawie opinii bezpośredniego przełożonego pracownika miał przedstawić pracownikowi decyzję w zakresie jego przystąpienia do PDO. W przypadku gdy opinia byłaby negatywna wymagała uzasadnienia pisemnego.

Biorąc powyższe pod uwagę, w wyniku analizy dokumentów kadrowych ustalono, że 76 pracowników Wojewódzkiego Szpitala Zespolonego w Kielcach złożyło deklaracje skorzystania z Programu Dobrowolnych Odejsć w terminie przewidzianym w Programie. W 31 przypadkach odnotowano brak udokumentowania opinii bezpośredniego przełożonego pracownika. Na tą okoliczność Pan Andrzej Domański – Dyrektor Wojewódzkiego Szpitala Zespolonego w Kielcach wyjaśnił *Każdy przypadek zakwalifikowania pracownika do Programu wymagał analizy, a niekiedy ustaleń oraz ocen w ramach poszczególnych działów, co skutkowało częstokroć weryfikacją decyzji, zaś na skutek postępów we wdrażaniu Programu, podlegało także dynamicznym zmianom.*

(Dowód: Akta kontroli załącznik nr 18)

Spośród pracowników, którzy wyrazili akces przystąpienia do programu, 5 zatrudnionym (kierownik Działu Diagnostyki Obrazowej Pediatricznej, kierownik I Kliniki Pediatrii II Oddziału Chorób Dziecięcych, konsultant ds. Pediatrii - Klinika Chirurgii Dziecięcej Urologii i Traumatologii Dziecięcej, anestezjolog w Klinice Anestezjologii i Intensywnej Terapii Dziecięcej, młodszy asystent diagnosta w Laboratorium) z uwagi na posiadane doświadczenie, kwalifikacje i uprawnienia zawodowe Dyrektor Szpitala nie wyraził zgody na rozwiązanie stosunku pracy na mocy porozumienia stron na zasadach określonych w PDO. Brak zgody Dyrektora miał oparcie w opinii bezpośredniego przełożonego w przypadku czterech z pięciu deklaracji.

Na tą okoliczność Pan Andrzej Domański – Dyrektor Wojewódzkiego Szpitala Zespólnego w Kielcach wyjaśnił *Wyrażenie zgody na dobrowolne odejście (...) skutkowałoby automatycznie koniecznością likwidacji profilu gastroenterologicznego w jednej z Klinik Pediatrii byłego WSSD, co w prostej konsekwencji skutkowałoby utratą kontraktu z NFZ o wartości ok. 1 mln. złotych, jako że lekarka ta zapewnia jeden z dwóch wymaganych zarządzeniami Prezesa NFZ etatów przeliczeniowych personelu lekarskiego w danym zakresie udzielania świadczeń zdrowotnych.*

*(Dowód: Akta kontroli patrz załącznik nr 18)*

Zgodnie z § 8 Programu Dobrowolnych Odejsć pracownikowi, który na podstawie własnej deklaracji oraz za zgodą Dyrektora został włączony do Programu przysługiwała:

- a) *odprawa pieniężna z tytułu rozwiązania umowy o pracę z przyczyn leżących po stronie Pracodawcy w wysokości wynikającej z art. 8 ust. 1 Ustawy z dnia 13 marca 2003r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników,*
- b) *rekompensata z tytułu przystąpienia do PDO, w wysokości 6-ciokrotności miesięcznego wynagrodzenia za pracę wynikającego z umowy o pracę wynikającego zawartej z danym pracownikiem,*
- c) *nagroda jubileuszowa, jeżeli nabycie do niej prawa nastąpi w okresie do 12 miesięcy od daty rozwiązania umowy o pracę.*

Poniższe zestawienie tabelaryczne szczegółowo obrazuje zmiany personalne w związku z przystąpieniem pracowników do PDO w Wojewódzkim Szpitalu Zespólnym w Kielcach z podziałem na: komórkę organizacyjną, zajmowane stanowisko, liczbę osób i etatów przy równoczesnym uwzględnieniu wypłaconych świadczeń (odprawa pieniężna, rekompensata, nagroda jubileuszowa) dla poszczególnych grup zawodowych.

Beneficjenci zakwalifikowani do Programu Dobrowolnych Odejsć

Tabela nr 1

Lp.	Komórka Organizacyjna	Stanowisko	Łączna liczba osób	Łączna liczba etatów	Łączna kwota odprawy pieniężnej w zł.	Łączna kwota rekompensaty w zł.	Łączna kwota nagrody jubileuszowej w zł.	RAZEM kol. 6+7+8 w zł.
1.	2.	3.	4.	5.	6.	7.	8.	9.
1.	Klinika Neurologii	Lekarze	5	5	142.192,50	284.385,01	0,00	426.577,51
	Klinika Chirurgii Ortopedyczno-Urazowej							
	Klinika Chirurgii Ogólnej, Onkologicznej i Endokrynologicznej							
	II Klinika Kardiologii							
	Poradnia Ortopedyczna							
2.		Pielęgniarki	21 w tym:	20,5	269.343,99	538.687,98	92.878,03	900.910,00
	Klinika Neurologii		6					
	Klinika Neurochirurgii i Chirurgii Kręgosłupa		3					
	Oddział Chorób Wewnętrznych I		1					
	Klinika Chorób Wewnętrznych		1					
	Klinika Chirurgii Ortopedyczno-Urazowej		1					
	Klinika Chorób Zakaźnych		1					
	I Klinika Pediatrii – Odcinek Chorób Dziecięcych		1					
	I Klinika Pediatrii – Odcinek Hepatologiczno-Gastrologiczny		1					
	II Klinika Kardiologii		1					
	Klinika Chorób Wewnętrznych		1					
	Ogólnozakładowa		1					
	Poradnia Neurologii Dziecięcej		1					
	Poradnia Chirurgii Dziecięcej		1					
	Izba Przyjęć		1					
3.		Pozostały personel medyczny z wyższym	4 w tym:	4	38.272,23	82.284,39	0,00	120.556,62

		<b>wykształceniem w tym:</b>						
	Neurologia	Fizjoterapeuta	1					
		Starszy asystent	1					
	Laboratorium Diagnostyczne	Młodszy Asystent	1					
	Pracownia Mikrobiologii	Asystent	1					
4.		<b>Pozostały personel medyczny ze średnim wykształceniem w tym:</b>	<b>9 w tym:</b>	<b>9</b>	<b>77.953,19</b>	<b>155.906,38</b>	<b>7.911,56</b>	<b>241.771,13</b>
	Laboratorium Diagnostyczne	Technik	4	4				
	Sterylizacja	Pielęgniarz	1					
		Technik	2					
		Operator Sterylizacji	1					
	Rehabilitacja	Starszy Technik	1					
5.	Zakład Diagnostyki Obrazowej	<b>Technicy RTG</b>	<b>3</b>	<b>3</b>	<b>34.855,59</b>	<b>69.711,18</b>	<b>0,00</b>	<b>104.566,77</b>
6.	Laboratorium Diagnostyczne	<b>Personel niższy medyczny w tym:</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>6.360,00</b>	<b>12.720,00</b>	<b>0,00</b>	<b>19.080,00</b>
		Pomoc laboratoryjna	1	1				
7.	Dział Żywienia	<b>Personel niemedyczny z wyższym wykształceniem (z wyłączeniem administracji) w tym:</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>6.603,12</b>	<b>13.206,24</b>	<b>0,00</b>	<b>19.809,36</b>
		Starszy Dietetyk	1	1				
8.		<b>Personel Administracyjny w tym:</b>	<b>16 w tym:</b>	<b>14,3</b>	<b>222.758,49</b>	<b>465.207,07</b>	<b>10.746,23</b>	<b>698.711,79</b>
	Dział Księgowo-Finansowy	Główna Księgowa	1	1				

*Musiel*

*Opis Numer*

		Specjalista	1	1				
	Dział Ekonomiczny	Z-ca głównej księgowej	1	0,25				
		Starsza księgowa	2	2				
		Starszy kasjer	1	1				
	Dział Zaopatrzenia	Kierownik	1	1				
		Główny Specjalista	1	1				
	Dział Kadr	Starszy Specjalista	1	1				
		Starszy Inspektor	1	1				
	Dział Sprzedaży	Główny Specjalista	1	1				
		Starszy Inspektor	1	1				
	Dział Organizacyjno-Prawny	Specjalista	1	1				
	Dział Administracyjny	Specjalista	1	1				
	Kancelaria	Starszy Inspektor	1	1				
	Dział techniczny	Główny Specjalista	1	0,05				
9.		<b>Personel niższy niemedyczny. Obsługa Gospodarcza w tym:</b>	<b>11 w tym;</b>	<b>11</b>	<b>86.251,15</b>	<b>176.562,30</b>	<b>8.295,30</b>	<b>271.108,75</b>
	Warsztat hydrauliczny	Hydraulik	3	3				
	Sortownia	Sortowacz	2	2				
		Pracownik gospodarczy	2	2				
		Kierowca	1	1				
	Dział Gospodarczy	Szatniarz	1	1				
	Dział Zaopatrzenia	Magazynier	1	1				
	Portier		1	1				
<b>RAZEM</b>			<b>71 osób</b>	<b>68,8</b>	<b>884.590,26</b>	<b>1.798.670,55</b>	<b>119.831,12</b>	<b>2.803.091,93</b>



Z zaprezentowanej powyżej tabeli, opracowanej na podstawie przedłożonej do kontroli dokumentacji kadrowej, wynika, że 71 osób (68,8 etatów) na podstawie własnej deklaracji oraz za zgodą Dyrektora Szpitala zostało włączonych do Programu Dobrowolnych Odejść. Z wszystkim zatrudnionymi z dniem 31 grudnia 2015r. rozwiązano stosunek pracy na mocy porozumienia stron w trybie art. 30 § 1 pkt 1 KP w związku z art. 10 § 1 ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników.

W grupie 71 zatrudnionych zakwalifikowanych do Programu, największą grupę stanowił personel niemedyczny (administracja, obsługa gospodarcza, starszy dietetyk) – łącznie 28 osób (26,3 etaty) tj. 39,43 % ogółu pracowników, którzy z Programu skorzystali.

Natomiast wśród personelu medycznego (pielęgniarki) – łącznie 21 osób (20,5 etatów) tj. 29,57 % ogółu pracowników, którzy z Programu skorzystali, w tym najwięcej pielęgniarek – razem 6 w Klinice Neurologii.

Łączna wypłata świadczeń przysługujących pracownikom w związku z przystąpieniem do Programu Dobrowolnych Odejść wyniosła 2.803.091,93 zł. w tym na:

- a) odprawy pieniężne 884.590,26 zł.,
- b) rekompensaty 1.798.670,55 zł.,
- c) nagrody jubileuszowe 119.831,12 zł.

Środki finansowe, o których mowa Wojewódzki Szpital Zespolony w Kielcach pochodziły z budżetu Szpitala.

Z postanowień zawartych w Programie Dobrowolnych Odejść mogli skorzystać pracownicy, którzy:

- a) nie pobierali emerytur i rent,
- b) nie byli zatrudnieni na podstawie umów o pracę zwartych na czas określony lub umów cywilno prawnych,
- c) urodzili się po 31 grudnia 1952 roku (kobiety),
- d) urodzili się po 31 grudnia 1947 r. (mężczyźni).

Analiza dokumentacji kadrowej pozwoliła potwierdzić, że wszystkie osoby, którym Dyrektor Szpitala wyraził zgodę na rozwiązanie stosunku pracy na mocy porozumienia stron na zasadach przewidzianych w PDO:

- a) nie pobierały emerytur i ren o czym świadczyły złożone oświadczenia,
- b) były zatrudnione na umowę o pracę na czas nieokreślony,

- c) wszystkie kobiety, które przystąpiły do Programu urodziły się po 31 grudnia 1952 roku,
- d) wszyscy mężczyźni zakwalifikowani do Programu urodzili się po 31 grudnia 1947 roku.

Poniższe zestawienia tabelaryczne przedstawiają liczbę osób zakwalifikowanych do Programu Dobrowolnych Odejść w Wojewódzkim Szpitalu Zespolonym z podziałem na płeć i wiek.

**Tabela nr 2**

<b>Płeć</b>	<b>Kobiety</b>									
<b>Wiek liczony w latach</b>	62-60	59-57	56-54	53-51	50-48	47-45	44-42	41-39	38-36	35-33
<b>Osoby</b>	19	12	6	9	2	5	1	2	1	2
<b>RAZEM 59 osób</b>										

**Tabela nr 3**

<b>Płeć</b>	<b>Mężczyźni</b>									
<b>Wiek liczony w latach</b>	65-63	62-60	59-57	56-54	53-51	50-48	47-45	44-42	41-39	38-36
<b>Osoby</b>	3	1	0	0	3	0	0	1	2	2
<b>RAZEM 12 osób</b>										

Z zaprezentowanych powyżej tabel, opracowanych na podstawie przedłożonej do kontroli dokumentacji kadrowej, wynika, że wśród pracowników, którzy na podstawie własnej deklaracji oraz za zgodą Dyrektora Szpitala zostali włączeni do Programu Dobrowolnych Odejść występuje przewaga kobiet nad mężczyznami, stanowią one 83,10% ogółu pracowników, którzy z programu skorzystali tj. 59 kobiet.

W ogólnej liczbie pracowników, którzy dobrowolnie odeszli z pracy w Wojewódzkim Szpitalu Zespolonym w Kielcach w ramach PDO, największą grupę stanowiły kobiety w wieku od 62 do 60 lat – 26,76 % ogółu pracowników, którzy z programu skorzystali (tj.19 kobiet), a najmniejszą w wieku od 44 do 42 lat i od 38 do 36 lat, – razem 2 osoby. Z kolei wśród mężczyzn w wieku od 65 do 63 lat i od 41 do 36 lat z Programu skorzystało odpowiednio 3 i 4 zatrudnionych.

*Jan Murec*



Poniższe zestawienie obrazuje liczbę pracowników, którzy: a) spełniali warunki uprawniające do emerytury w chwili rozwiązania stosunku pracy, b) spełniali warunki do otrzymania świadczeń przedemerytalnych z podziałem na stanowiska i komórki organizacyjne Szpitala.

Tabela nr 4

Lp.	Stanowisko	Komórka organizacyjna	Liczba osób, które spełniali warunki uprawniające do emerytury w chwili rozwiązania stosunku pracy	Liczba osób, które spełniali warunki do otrzymania świadczeń przedemerytalnych
1.	Asystent – lekarz	Ortopedia	1	
2.	Pielęgniarki	Neurologia	3	
		Wewnętrzny II	1	
		Zakaźny	1	
		Neurochirurgia	2	
		Ortopedia		1
		I Klinika Pediatrii		1
		Poradnia ortopedyczna		1
		Klinika Chorób Wewnętrznych	1	
4.	Laboratorium Diagnostyczne	Technik	1	2
5.	Pracownia Mikrobiologii	Asystent	1	
6.	Klinika Rehabilitacji	Technik medyczny		1
7.	SOR	Kierowca		1
8.	Centralna sterylizatornia	Operator		1
9.	Obsługa Gospodarcza	Hydraulik	1	
		Sortowacz białizny		2
10.	Dział Księgowo-Finansowy	Główna księgowa	1	
		Specjalista	1	
11.	Dział Zaopatrzenia	Kierownik		1
12.	Dział Żywienia	Kierownik		1
13.	Dział Zamówień Publicznych	Główny Specjalista		1
14.	Dział Administracji	Specjalista		1

Informacje zawarte w tabeli wskazują, że wśród pracowników Wojewódzkiego Szpitala Zespolonego w Kielcach, z którymi rozwiązano stosunek pracy za porozumieniem stron na zasadach określonych w Programie Dobrowolnych Odejść:

- a) 14 osób spełniało warunki uprawniające do emerytury w chwili rozwiązania stosunku pracy, co stanowiło 19,71 % ogółu pracowników, którzy z Programu skorzystali. Wśród tej grupy – 3 osoby zatrudnione na stanowisku Głównej księgowej, Asystentki

w Pracowni Mikrobiologii, Z-cy pielęgniarki koordynującej w Klinice Chorób Wewnętrznych posiadały uprawnienia emerytalne (kobiety urodzone w roku 1953r.).

- b) 14 osób spełniało warunki uprawniające do świadczeń przedemerytalnych w chwili rozwiązania stosunku pracy, co stanowiło 19,71 % ogółu pracowników, którzy z Programu skorzystali.

Powyższe ustalenia oznaczają, że 14 zatrudnionym, którzy spełniali warunki uprawniające do emerytury w chwili rozwiązania stosunku pracy na zasadach określonych w PDO, przysługiwały dodatkowo odprawy pieniężne w wysokości trzymiesięcznego wynagrodzenia.

W czasie czynności kontrolnych ustalono, że do dnia 07 marca 2016r. wypłacono dwie odprawy emerytalne w łącznej wysokości 28.644,17 zł. (od wypłaconych odpraw odprowadzono podatek dochodowy w kwocie 5.156,00 zł.).

W związku z powyższym, mając na uwadze art. 92<sup>1</sup> § 1 Kodeksu pracy, który uzależnia prawo do odprawy pieniężnej od przejścia na emeryturę lub rentę w związku z ustaniem stosunku pracy na pytanie kontrolujących co jest powodem nie wypłacenia odpraw emerytalnych pozostałym 12 osobom Pan Andrzej Domański - Dyrektor Wojewódzkiego Szpitala Zespołowego w Kielcach wyjaśnił, że nie wypłacił odpraw emerytalnych bowiem czekał na ustalenie, czy bilans za 2015r. będzie dodatni. W dniu 7 marca 2016r. odbyła się rada społeczna na której podsumowano wynik finansowy za 2015r. i okazało się że jednostka posiada dodatni wynik finansowy. Dyrektor w najbliższym czasie podejmie decyzje o wypłacie zaległych odpraw emerytalnych.

(Dowód: Akta kontroli załącznik nr 19)

Z informacji uzyskanej od Pani Ewy Jaros – Głównej Księgowej Szpitala wynika, że w budżecie Szpitala zaplanowano na wypłatę odpraw emerytalnych (dla 12 pozostałych osób) kwotę w wysokości 188.998,25 zł., w tym podatek dochodowy 34.020,00 zł.

W ocenie kontrolujących, okolicznością decydującą o prawie do odprawy jest spełnianie warunków uprawniających do emerytury, a nie posiadanie decyzji ustalającej prawo do emerytury. Liczy się także ustanie stosunku pracy. Wynika stąd wniosek, że odprawę emerytalną należy wypłacić w dniu rozwiązania stosunku pracy.

W związku z tym, że wprowadzenie PDO miało dać szansę Szpitalowi na zmiany organizacyjne i pomóc w dostosowaniu poziomu zatrudnienia do realnych możliwości

*finansowych Szpitala przy zachowaniu płynności procesów roboczych wykonywanych w poszczególnych komórkach* analizie poddano w jaki sposób założenia te były realizowane w Wojewódzkim Szpitalu Zespolonym w Kielcach.

W wyniku dokonanych ustaleń stwierdzono, że:

1. W dniach: 17 listopada 2015r., 18 listopada 2015r., 24 listopada 2015r., 02 grudnia 2015r. 6 pielęgniarek zatrudnionych na umowę o pracę w Klinice Neurologii złożyło deklaracje w sprawie przystąpienia do PDO w Wojewódzkim Szpitalu Zespolonym w Kielcach. Wszystkim tym pracownikom Dyrektor Szpitala wyraził zgodę na rozwiązanie stosunku pracy na zasadach określonych w Programie. Zgoda ta była poprzedzona pozytywną opinią bezpośredniego przełożonego pracowników. Analiza dokumentów kadrowych pozwoliła na ustalenie, że 3 osoby spośród 6 były w wieku 61-60 lat i z chwilą rozwiązania stosunku pracy nabyły praw emerytalnych. W związku z powyższym, przysługuje im wypłata jednorazowego świadczenia (odprawa emerytalna) w wysokości 3 miesięcznego wynagrodzenia – łącznie 36.383,28 zł.

Z kolei, 3 pozostałe osoby były w wieku: 59 lat, 42 lat i 38 lat. Łączna kwota wypłaconych świadczeń, o których mowa w PDO (odprawa pieniężna, rekompensata, nagroda jubileuszowa) dla 6 pielęgniarek wyniosła 231.330,73 zł.

Dalsze czynności kontrolne doprowadziły do ustalenia, że w dniach 14,16,21 grudnia 2015r. oraz 04 stycznia 2016r. w Klinice Neurologii zostały zatrudnione na umowę o pracę, na okres próbny 4 nowe pielęgniarki.

Na pytanie kontrolujących jakiemu celowi, mając na uwadze racjonalizację w tym dostosowanie poziomu zatrudnienia w Klinice Neurologii do rzeczywistych potrzeb miały służyć decyzje o zakwalifikowaniu 6 pielęgniarek z Kliniki Neurologii i wyrażenie zgody na ich odejście z pracy w ramach PDO, a następnie równoległe przyjęcie 4 nowych pielęgniarek? Pan Andrzej Domański – Dyrektor Wojewódzkiego Szpitala Zespolonego w Kielcach złożył wyjaśnienie w brzmieniu: *Celem była optymalizacja zatrudnienia, zgodnie z uchwałą Sejmiku Województwa Świętokrzyskiego z dnia 10 lipca 2015r. Zbieg zdarzeń (długotrwałe zwolnienie lekarskie oraz zwolnienie pielęgniarek nie wynikające z PDO), spowodował dodatkowe braki w obsadzie dyżurowej i konieczność zatrudnienia nowych osób.*

(Dowód: Akta kontroli załącznik nr 20)

2. W dniu 16 listopada 2015r. pielęgniarka zatrudniona na umowę o pracę w Klinice Chorób Zakaźnych złożyła deklarację w sprawie przystąpienia do PDO w Wojewódzkim Szpitalu Zespolonym w Kielcach. Dyrektor Szpitala wyraził zgodę na rozwiązanie stosunku

*murce*

pracy na zasadach określonych w programie pomimo, że nie udokumentowano opinii bezpośredniego przełożonego pracownika. Analiza dokumentów kadrowych pozwoliła na ustalenie, że zatrudniony pracownik w 2015 roku ukończył 60 lat i z chwilą rozwiązania stosunku pracy nabył praw emerytalnych. W związku z powyższym, przysługiwała mu wypłata jednorazowego świadczenia (odprawa emerytalna) w wysokości 3 miesięcznego wynagrodzenia – 14.963,22 zł. Łączna kwota wypłaconych świadczeń, o których mowa w PDO (odprawa pieniężna, rekompensata) wyniosła 44.889,66 zł.

Dalsze czynności kontrolne doprowadziły do ustalenia, że pielęgniarka koordynująca w Klinice Chorób Zakaźnych w dniu 01 grudnia 2015r. złożyła do Dyrektora Szpitala pisemną prośbę o zatrudnieniu pielęgniarki celem uzupełnienia minimalnej obsady pielęgniarskiej w systemie dyżurowym, jednocześnie informując, że z dniem 31.12.2015r. została rozwiązana umowa o pracę z (...) z tytułu uzyskania praw emerytalnych". W efekcie, w dniu 25 stycznia 2016r. została zawarta umowa o pracę na okres próbny z jedną nową pielęgniarką.

Pan Andrzej Domański – Dyrektor Wojewódzkiego Szpitala Zespolonego w Kielcach w złożonych wyjaśnieniach potwierdził fakt, że *pielęgniarka zatrudniona w Klinice Chorób Zakaźnych nabyła uprawnień emerytalnych i z uwagi na swój wiek złożyła deklarację o przystąpieniu do PDO. W jej miejsce została zatrudniona młodsza pielęgniarka, która jest bardziej dyspozycyjna i często dyżuruje, co pozwala w lepszym stopniu zabezpieczyć proces pielęgnacyjny w Klinice.*

(Dowód: Akta kontroli patrz załącznik nr 19)

3. Trzech pracowników zatrudnionych na umowę o pracę w Zakładzie Diagnostyki Obrazowej złożyło deklaracje w sprawie przystąpienia do PDO w Wojewódzkim Szpitalu Zespolonym w Kielcach w dniach: 17 listopada 2015r. i 20 listopada 2015r. Dyrektor Szpitala wyraził pracownikom zgodę na rozwiązanie stosunku pracy na zasadach określonych w Programie, z tym, że w jednym przypadku nie wykazano opinii bezpośredniego przełożonego.

Analiza dokumentów kadrowych pozwoliła na ustalenie, że pracownicy, którzy skorzystali z Programu byli w wieku 48 lat, 46 lat i 34 lata. Łączna kwota wypłaconych świadczeń, o których mowa w PDO (odprawa pieniężna, rekompensata) wyniosła 104.566,77 zł.



Dalsze czynności kontrolne doprowadziły do ustalenia, że w dniach 07 grudnia 2015r., 30 grudnia 2015r., 28 stycznia 2016r., 02 lutego 2016r. w Zakładzie Diagnostyki Obrazowej zatrudniono na umowę o pracę 4 nowe osoby w tym:

- a) na czas nieokreślony - starszy technik;
- b) na okres próbny - 3 techników.

Jak wynika, z pisemnej prośby skierowanej do Dyrektora Szpitala przez Kierownika Zakładu Diagnostyki Obrazowej z dnia 12 stycznia 2016r. uzasadnieniem zatrudnienia dwóch techników było dostarczenie przez jednego z techników (zatrudnionych 30.12.2015r.) *zwolnienia lekarskiego z powodu ciąży oraz skorzystania przez techników z Programu Dobrowolnych Odejsć.*

Złożone przez Pana Andrzeja Domańskiego – Dyrektora Wojewódzkiego Szpitala Zespolonego w Kielcach wyjaśnienia wskazują, że *przyczyną zatrudnienia łącznie 4 techników RTG były braki kadrowe na bloku operacyjnym i w celu wzmocnienia zespołów naczyniowych, kardiologicznych i ortopedycznych. Dotychczasowi pracownicy, którzy odeszli na PDO nie posiadali wystarczającego doświadczenia do pracy na bloku.*

*(Dowód: Akta kontroli patrz załącznik nr 19)*

W związku z faktem, że *zakres obowiązków służbowych uprawnień i odpowiedzialności pracowników, którzy zostali zakwalifikowani do Programu w niczym nie różnił się od zakresu obowiązków służbowych uprawnień i odpowiedzialności nowo przyjętych pracowników do Zakładu Diagnostyki Obrazowej, kontrolujący poprosili o dokumenty świadczące o braku kwalifikacji zatrudnionych, którym wyrażono zgodę na skorzystanie Programu. Na tą okoliczność Pan Andrzej Domański – Dyrektor Wojewódzkiego Szpitala Zespolonego w Kielcach złożył wyjaśnienie w brzmieniu *Kwalifikacje techników RTG pod kątem przydatności do pracy w bloku operacyjnym było analizowane z punktu widzenia oceny przydatności oraz umiejętności przez ich przełożonych oraz pozostały personel bloku, albowiem udzielanie w jego strukturach świadczeń zdrowotnych wymaga szczególnych umiejętności związanych z diagnostyką pacjentów w stanach nagłych, jak również możliwością świadczenia pracy w warunkach szczególnych.**

*(Dowód: Akta kontroli patrz załącznik nr 20)*

Biorąc powyższe pod uwagę w wyżej wymienionych komórkach organizacyjnych (Klinika Neurologii, Klinika Chorób Zakaźnych, Zakład Diagnostyki Obrazowej) – z postanowień Programu Dobrowolnych Odejsć skorzystało łącznie 10 zatrudnionych

osób z którymi po uzyskaniu zgody Dyrektora został rozwiązany stosunek pracy na zasadach określonych w Programie. Kwota wypłaconych świadczeń (odprawa pieniężna, rekompensata, nagroda jubileuszowa) wyniosła łącznie 380.787,16 zł. Równolegle w tych samych komórkach organizacyjnych zostało zatrudnionych 9 osób. Zatem, stan zatrudnienia właściwie nie uległ zmianie.

Na pytanie kontrolujących, w jaki sposób rozwiązania umów o pracę, dokonywane w warunkach PDO wpłynęły na zmianę struktury organizacyjnej WSzZ w Kielcach, w tym na dostosowanie zatrudnienia do rzeczywistych potrzeb finansowych Szpitala? Pan Andrzej Domański – Dyrektor Wojewódzkiego Szpitala Zespołowego w Kielcach wyjaśnił, że *Rozwiązania umów o pracę dokonane w ramach PDO w sposób istotny wpłynęły na strukturę organizacyjną WSZ w Kielcach po jego połączeniu z WSSD. W związku z dualizmem określonych działów administracyjnych, przeprowadzono analizę ergonomii liczby oraz rodzaju stanowisk, na skutek czego zatrudnienie w tych działach w sposób istotny zostało zredukowane. Podobne procesy dotyczyły działów technicznych oraz obsługi. W odniesieniu do personelu medycznego ograniczeniem w tym zakresie były wymogi płatnika świadczeń gwarantowanych, który określa normy zatrudnienia dotyczące personelu lekarskiego oraz (w wybranych zakresach) także pielęgniarstwo. Mimo tego również w odniesieniu do tych grup zawodowych przeprowadzono możliwą do wdrożenia optymalizację zatrudnienia. Podczas posiedzenia Rady Społecznej w dniu 7 marca 2016r. wprowadzony został zmodyfikowany schemat organizacyjny, który uwzględnia dokonane w poszczególnych jednostkach WSSZ zmiany strukturalne, związane w sposób istotny ze zrealizowaną w związku z PDO redukcją etatów.*

*(Dowód: Akta kontroli patrz załącznik nr 20)*

**Reasumując, trzeba stwierdzić, że:**

1. Program Dobrowolnych Odejsć nie zawierał jasno i czytelnie określonego celu. Zapis o treści: „Wprowadzenie PDO daje szansę Szpitalowi na zmiany organizacyjne i pomoże w dostosowaniu poziomu zatrudnienia do realnych możliwości finansowych Szpitala przy zachowaniu płynności procesów roboczych wykonywanych w poszczególnych komórkach z uwzględnieniem dbałości o zabezpieczenie sytuacji bytowej pracowników w pierwszych miesiącach po rozwiązaniu umowy o pracę” **zawiera ogólne stwierdzenia i wskazuje raczej na to, iż Twórca Programu nie sformułował go w oparciu o szczegółową, pogłębioną analizę poziomu zatrudnienia i rzeczywistych potrzeb w zakresie zatrudnienia połączonych Szpitali.**

Założenie takie, musi budzić wątpliwości, zważywszy na to, że Szpital jest instytucją funkcjonującą kilkadziesiąt lat na rynku usług medycznych, rzeczywiste potrzeby zdrowotne leczonych w nim pacjentów, jak też wymogi formalne w zakresie potencjału ludzkiego są jasno określone przez głównego płatnika, jakim jest NFZ i przez to znane Szpitalowi.

2. Program Dobrowolnych Odejsć nie określał ilości niezbędnych stanowisk pracy. Przy założeniu, że właściwym odnośnikiem jest przyjęcie jako kryterium określenia liczby niezbędnych osób – kryterium zapewnienia całodobowej opieki lekarskiej i pielęgniarskiej, z uwzględnieniem wymogów NFZ w zakresie zasobów kadrowych, **to celowym byłoby** określenie liczbowe nadwyżek zatrudnionych w poszczególnych komórkach organizacyjnych przed ostatecznym wprowadzeniem Programu, i ewentualnie wówczas dostosowanie zachęt finansowych w ramach PDO do jasno określonych celów = potrzeb.

Widać to dosyć jasno na przykładzie Kliniki Neurologii, gdzie w ramach PDO rozwiązano prawie jednocześnie umowy o pracę z 6 pielęgniarkami, a równolegle przyjęto 4 nowe osoby oraz na przykładzie Zakładu Diagnostyki Obrazowej, gdzie w ramach PDO rozwiązano umowy o pracę z 3 technikami, a równolegle przyjęto 4 nowych techników.

Przy tym trudno przyjąć za w pełni uzasadnione i z punktu widzenia zasad racjonalnej polityki zatrudnienia, takie działanie, nawet, jeśli, jak wynika z wyjaśnienia Dyrektora Szpitala, nowe osoby nie zostały przyjęte w miejsce tych, którym wyrażono zgodę na odejście w ramach PDO. Jeśli w Klinice Neurologii w rezultacie istniały tzw. braki kadrowe, to decyzja o dobrowolnych odejściach była prawdopodobnie nieprzemysłana, zaś przyjęcie nowych osób, których zakres obowiązków pokrywał się z tymi, które odeszły w ramach PDO czyni decyzje Szpitala co najmniej wątpliwe co do ich celowości i trafności.

Należy zwrócić także uwagę na to, że brak udokumentowania opinii bezpośredniego przełożonego w sprawie objęcia programem w 31 przypadkach pracowników na 76 tych, którzy złożyli deklaracje skorzystania z PDO, pomimo wyraźnie przewidzianego wymogu jej wyrażenia, zawartego w § 5 ust. 2 ww. Programu może oznaczać, że w istocie decyzje o wyrażeniu zgody na odejście w tych przypadkach nie były poprzedzone pogłębioną analizą oceny pracownika dokonaną przez przełożonego, co należy ocenić jako uchybienia formalne.



Ta ocena bezpośredniego przełożonego jest dość istotną sprawą z uwagi na to, że zabezpieczała przed sytuacją, w której ze Szpitala odeszliby najbardziej cenieni i wartościowi specjaliści.

Podobnie taka analiza winna być przeprowadzona w odniesieniu do komórek organizacyjnych tzw. niemedycznych. Przyjęcie nowej struktury organizacyjnej, przed opublikowaniem PDO uwzględniającej potrzeby połączonych Szpitali, zakładającej likwidację pewnych zbędnych komórek albo stanowisk pracy lub też powstanie nowych, z pewnością w większym stopniu ułatwiłoby, i pracownikom, i ich przełożonym podejmowanie decyzji co do odejść i osiągnięcia skutku, to znaczy dostosowania struktury organizacyjnej połączonych Szpitali do rzeczywistych potrzeb.

**Wyjaśnienia Dyrektora WSZZ w Kielcach, z których wynika, że rozwiązania umów o pracę dokonane w ramach PDO w sposób istotny wpłynęły na strukturę organizacyjną WSZZ w Kielcach, bo spowodowały, że przeprowadzono analizę ergonomii liczby w rodzaju stanowisk pracy, na skutek czego zatrudnienie w tych działach w sposób istotny zostało zredukowane, nie określa w istocie w jaki konkretnie sposób te odejścia wpłynęły na zmianę struktury organizacyjnej, wskazują raczej na to, że struktura organizacyjna była tworzona dopiero na skutek realizacji odejść w ramach PDO i uwarunkowana niejako rozwiązaniami umów o pracę w ramach PDO, co może w rezultacie okazać się rozwiązaniem nieefektywnym lub przynajmniej nieuwzględniającym wszystkich zasadniczych potrzeb połączonych Szpitali w zakresie zatrudnienia.**

3. Może budzić także wątpliwości, mając na uwadze niejasny cel PDO i brak uprzedniego określenia ilości zbędnych stanowisk pracy, włączenie do PDO osób, które osiągnęły uprawnienia emerytalne.

Mając na uwadze wiek osób, które skorzystały z Programu Dobrowolnych Odejść i ilość osób, które odeszły w sytuacji nabycia uprawnień emerytalnych, choć formalnie przepisy mające zastosowanie do tworzenia takich programów nie wyłączają możliwości objęcia nimi także osób, które osiągnęły wiek uprawniający ich do odejścia na emeryturę, **wątpliwości co do celowości i zasadności umożliwienia im odejścia właśnie w trybie PDO, a nie wskutek porozumienia stron poza PDO, wydają się być uzasadnione.**

Dla zobrazowania wartości finansowych, które ewentualnie mógł Szpital zaoszczędzić poprzez wyłączenie z niego osób, które nabyły uprawnienia emerytalne, można to prześledzić na przykładzie jednego z pracowników, który takie uprawnienia emerytalne posiadał i z powodu włączenia go do Programu wartość wypłaconych mu świadczeń

wyniosła 96.450,00 zł. Gdyby pracownik, mający ustalone prawo do emerytury, nie został zakwalifikowany do Programu, Pracodawca byłby zobowiązany do wypłacenia jedynie 3 m-cznej odprawy emerytalnej (zamiast 96.450,00 zł. kwotę 32.150,00 zł., czyli o 64.300,00 zł mniej).

Przy założeniu zatem, że Program wykluczałby przystąpienie do niego osób, które **nabyły praw emerytalnych z chwilą rozwiązania stosunku pracy w ramach PDO**, Szpital poniósłby niższe koszty związane z wypłaceniem świadczeń w ramach PDO (odpraw, rekompensat, nagród jubileuszowych) o kwotę blisko 700.000,00 zł.

Niezależnie od podniesionych powyżej zastrzeżeń, należy ocenić, że w rezultacie PDO przyczynił się jednak do zredukowania zatrudnienia w WSZZ, zawierał właściwie określone i wystarczające zachęty finansowe dla pracowników, nie przekraczające typowych stosowanych rozwiązań dla takich programów.

Na tym protokół zakończono.

Dyrektorowi Wojewódzkiego Szpitala Zespólnego w Kielcach przysługuje prawo do odmowy podpisania protokołu i zgłoszenia na piśmie w terminie 7 dni zastrzeżeń lub wyjaśnień co do ustaleń zawartych w protokole będących powodem odmowy, wskazując równocześnie stosowne dowody.

Protokół sporządzono w dwóch jednobrzmiących egzemplarzach, z których jeden otrzymuje Dyrektor Wojewódzkiego Szpitala Zespólnego w Kielcach – Pan Andrzej Domański.

**KONTROLOWANY**

WOJEWÓDZKI SZPITAL ZESPOLONY

W KIELCACH

WOJEWÓDZKI SZPITAL ZESPOLONY  
25-736 Kielce, ul. Grunwaldzka 45  
tel. 41 36 71 468  
NIP 959-12-91-292 REG. 000289785

DYREKTOR ZAKŁADU

DYREKTOR  
Wojewódzkiego Szpitala Zespólnego  
w Kielcach  
*Andrzej Domański*

**KONTROLUJĄCY**

URZĄD MARSZAŁKOWSKI

WOJEWÓDZTWA ŚWIĘTOKRZYSKIEGO

W KIELCACH

URZĄD MARSZAŁKOWSKI  
WOJEWÓDZTWA ŚWIĘTOKRZYSKIEGO  
w Kielcach  
Al. IX Wieków Kielc 3  
25-516 Kielce

EWA MURZEC

*Ewa Murzec*

GŁÓWNY KSIĘGOWY

GŁÓWNY KSIĘGOWY  
*Ewa Jaros*  
mgr Ewa Jaros

MAGDALENA TOMSKA

*Magdalena Tomaska*

DATA PODPISANIA PROTOKOŁU

*2016-05-09*