



NAJWYŻSZA IZBA KONTROLI

Delegatura w Białymstoku

LBI.410.013.03.2022



00946922

Pan  
Miroslaw Reczko  
Dyrektor  
Samodzielnego Publicznego Zakładu Opieki  
Zdrowotnej w Bielsku Podlaskim  
ul. Kleszczelowska 1, 17-100 Bielsk Podlaski

# WYSTĄPIENIE POKONTROLNE

P/22/047 – Zasoby kadry medycznej w systemie ochrony zdrowia

## I. Dane identyfikacyjne

Jednostka kontrolowana	Samodzielny Publiczny Zakład Opieki Zdrowotnej w Bielsku Podlaskim <sup>1</sup> , ul. Kleszczelowska 1, 17-100 Bielsk Podlaski
Kierownik jednostki kontrolowanej	Mirosław Reczko, Dyrektor Szpitala od 1 kwietnia 2021 r. Od 15 maja 2003 r. do 27 stycznia 2021 r. Dyrektorem Szpitala była Pani Bożena Grotowicz, a od 28 stycznia do 30 marca 2021 r. Pan Arsalan Azzaddin.
Zakres przedmiotowy kontroli	1. Zarządzanie personelem medycznym. 2. Organizacja i warunki pracy personelu medycznego.
Okres objęty kontrolą	Lata 2018-2022 (do dnia zakończenia czynności kontrolnych), z wykorzystaniem dowodów sporządzanych przed lub po tym okresie.
Podstawa prawna podjęcia kontroli	Art. 2 ust. 2 ustawy z dnia 23 grudnia 1994 r. o Najwyższej Izbie Kontroli <sup>2</sup>
Jednostka przeprowadzająca kontrolę	Najwyższa Izba Kontroli Delegatura w Białymstoku
Kontrolerzy	Piotr Jurkin, główny specjalista kontroli państwowej, upoważnienie do kontroli nr LBI/90/2022 z 14 lipca 2022 r. Hościłowicz Martyna, specjalista kontroli państwowej, upoważnienie nr LBI/119/2022 z 3 października 2022 r. Wojciech Zambrzycki, główny specjalista kontroli państwowej, upoważnienie do kontroli nr LBI/80/2022 z 6 czerwca 2022 r. (akta kontroli str. 1-3)

<sup>1</sup> Dalej „Szpital” „SP ZOZ” lub „placówka”.

<sup>2</sup> Dz. U. z 2022 r. poz. 623. Ustawa zwana dalej: „ustawą o NIK”.

## II. Ocena ogólna<sup>3</sup> kontrolowanej działalności

### OCENA OGÓLNA

SP ZOZ w Bielsku Podlaskim zapewnił właściwą organizację oraz zgodne z przepisami prawa warunki pracy dla personelu medycznego.

#### Uzasadnienie oceny ogólnej

Szpital angażował właściwą liczbę personelu medycznego oraz stworzył odpowiednie warunki do podnoszenia kwalifikacji dla tej grupy zawodowej. Nie występowały sytuacje udzielania świadczeń zdrowotnych przez pracowników medycznych w tym samym miejscu i tego samego rodzaju, na podstawie kilku stosunków prawnych. Spełniano wymogi dotyczące wielkości zatrudnienia i kwalifikacji lekarzy i pielęgniarek udzielających świadczeń opieki zdrowotnej na wybranych przez NIK do analizy oddziałach: Chirurgii z Pododdziałem Chirurgii Naczyniowej oraz Wewnętrzny. Przestrzegano też godzin czasu pracy ww. pracowników zatrudnionych w ramach umów o pracę na tych oddziałach. Ze zmiennym skutkiem Szpital radził sobie z presją płacową wynikającą z braku na rynku wystarczającej liczby lekarzy specjalistów różnych dziedzin, nie mogąc zaoferować stawek wynagrodzenia oczekiwanych przez tych lekarzy, przy czym zawsze na badanych oddziałach zapewniono minimalną wymaganą obsadę lekarską i pielęgniarską.

Stan zasobów kadry medycznej przedstawiany w załączniku nr 2 „Harmonogram-zasoby” do umowy zawartej z Podlaskim Oddziałem Wojewódzkim Narodowego Funduszu Zdrowia<sup>4</sup> na udzielanie świadczeń zdrowotnych, nie zawsze rzetelnie odzwierciedlał prawidłowy status i zakres zatrudnionego personelu medycznego w analizowanych oddziałach. Nieprawidłowo dla części personelu medycznego określono wynagrodzenie zasadnicze za lipiec 2018, 2019 i 2020 roku oraz nie przestrzegano przepisów ustawy z dnia 11 września 2019 r. Prawo zamówień publicznych<sup>5</sup> w zakresie zlecenia udzielania świadczeń zdrowotnych osobom fizycznym nieprowadzącym działalności gospodarczej. Nie zawsze rzetelnie przeprowadzono coroczne Analizy Ryzyk w SP ZOZ w Bielsku Podlaskim, bowiem w dokumencie tym sporządzonym za 2020 rok, ograniczono się jedynie do jego powielenia z poprzedniego okresu, a w pozostałych sporządzonych za lata 2018-2022 nie ujmowano mechanizmów kontroli poszczególnych ryzyk.

Część lekarzy zatrudnionych na umowach cywilnoprawnych (kontraktach) w ww. oddziałach w marcu 2019 roku oraz w kwietniu i lipcu 2022 roku udzielała świadczeń medycznych w Szpitalu w sposób ciągły, długotrwały i nieprzerwany wynoszący od 28 do 75 godzin. Ten stan rzeczy, choć prawnie dopuszczalny, może powodować że fizyczne i psychiczne zmęczenie lekarzy będzie stwarzało ryzyko błędu oraz niezapewnienia właściwego poziomu udzielania świadczeń zdrowotnych, a tym samym naruszone zostanie bezpieczeństwo pacjentów oraz lekarzy.

## III. Opis ustalonego stanu faktycznego

### OBSZAR

### 1. Zarządzanie personelem medycznym

#### Opis stanu faktycznego

1.1. Placówka prowadziła działalność jako Samodzielny Publiczny Zakład Opieki Zdrowotnej. Na koniec czerwca 2022 roku Szpital dysponował 227 łóżkami oraz zatrudniał ogółem 625 osób, w tym m.in. 136 lekarzy oraz 243 pielęgniarek i położnych. Roczna wartość kontraktu z POW NFZ<sup>6</sup> na dzień 30 czerwca 2022 r. wyniosła 56.874,3 tys. zł<sup>7</sup>.

(akta kontroli str. 4)

W SP ZOZ opracowano Regulaminy Pracy<sup>8</sup> i Wynagradzania<sup>9</sup> oraz Plan Działań Strategicznych na lata 2021 – 2022<sup>10</sup>. W poszczególnych Planach Działań Strategicznych w zakresie czynników / słabych stron ograniczających rozwój Szpitala każdorazowo

<sup>3</sup> Najwyższa Izba Kontroli formułuje ocenę ogólną jako ocenę pozytywną, ocenę negatywną albo ocenę w formie opisowej.

<sup>4</sup> Dalej: POW NFZ.

<sup>5</sup> Dz. U. z 2022 r. poz. 1710 ze zm.

<sup>6</sup> Podlaski Oddział Wojewódzki Narodowego Funduszu Zdrowia.

<sup>7</sup> Roczna wartość kontraktu za 2022 rok z wyłączeniem Podstawowej Opieki Zdrowotnej (POZ), która finansowana jest na podstawie stawek kapitałowych w oparciu o złożone deklaracje.

<sup>8</sup> Załącznik nr 1 do Zarządzenia nr 38/2012 Dyrektora SP ZOZ w Bielsku Podlaskim z 24 grudnia 2012 r.

<sup>9</sup> Załącznik nr 1 do Zarządzenia nr 39/2012 Dyrektora SP ZOZ w Bielsku Podlaskim z 31 grudnia 2012 r.

<sup>10</sup> Zarządzenie nr 36a/2021 Dyrektora SP ZOZ w Bielsku Podlaskim z 7 maja 2021 r. Wcześniej przyjęto tego rodzaju dokument za lata 2017-2018 i 2019-2020.

wskazywano m.in. na:[1] niewystarczające zasoby kadrowe w zakresie medycyny ratunkowej, paliatywnej oraz geriatricznej; [2] starzejącą się kadrę pielęgniarską; [3] emigrację specjalistycznych kadr medycznych; [4] zmęczony i przepracowany personel medyczny w związku z brakami kadrowymi (ostatnie cztery lata). Natomiast do zagrożeń zaliczono m.in.: [1] napięcia na tle płacowym wśród personelu medycznego; [2] niedobory kadrowe w niektórych grupach zawodowych i specjalizacjach medycznych; [3] rosące wymagania płacowe kadry medycznej<sup>11</sup>.

W okresie objętym kontrolą Szpital regularnie składał oświadczenia o stanie kontroli zarządczej za poszczególne lata<sup>12</sup>.  
(akta kontroli str. 8-171)

1.2. Szpital cyklicznie określał ryzyka, w tym w obszarze zarządzania zasobami ludzkimi w przeprowadzanych cyklicznie *Analizach Ryzyka w SP ZOZ w Bielsku Podlaskim*.

W 2018 roku w tym zakresie zidentyfikowano zagrożenia dotyczące: [1] fluktuacji kadr związanej z wzrostem wymagań płacowych pracowników medycznych; [2] starzenia się kadry medycznej. Prawdopodobieństwo wystąpienia tych ryzyk określono odpowiednio jako poważne i prawdopodobne oraz mało ważne i mało prawdopodobne. W kolejnym roku z tego obszaru rozpoznano ryzyka dotyczące niedostępności zasobów ludzkich / braku chętnych do pracy w szczególności pielęgniarek. Perspektywę wystąpienia tych ryzyk oszacowano jako mało ważne i pewne oraz poważne i możliwe. W 2020 roku zarówno rodzaje ryzyk jak i prawdopodobieństwo ich wystąpienia nie uległy zmianie. Zdaniem NIK analizę ryzyka za ten rok przeprowadzono nierzetelnie, co szerzej opisano w dalszej części niniejszego wystąpienia w sekcji *Stwierdzone nieprawidłowości*.

W trakcie kontroli nie okazano przedmiotowej analizy za kolejny rok. Dyrektor Szpitala wyjaśnił, że spowodowane to było odejściem pracownika, bezpośrednio odpowiedzialnego za nadzór nad dokumentami organizacyjnymi. Dodał, że: (...) *nie jesteśmy w stanie zlokalizować dokumentu pn.: „Analiza ryzyka w SP ZOZ w Bielsku Podlaskim 2021”*.

W 2022 roku natomiast rozpoznano zagrożenia dotyczące m.in. niedostępności zasobów ludzkich – brak chętnych do pracy w szczególności wśród kadry pielęgniarskiej i lekarskiej. Prawdopodobieństwo wystąpienia tego rodzaju ryzyk określono jako umiarkowane i możliwe oraz poważne i możliwe.

We wszystkich przypadkach określono działania mające na celu zmniejszenie danego ryzyka wraz z datą planowanego ich wdrożenia oraz osoby odpowiedzialne. W żadnym przypadku nie opracowano skutków występowania poszczególnych ryzyk oraz mechanizmów ich kontroli,  
(akta kontroli str. 172-199)

Dyrektor wyjaśnił, że (...) *w obszarze zarządzania zasobami ludzkimi w okresie objętym kontrolą jako podstawowe ryzyko zidentyfikowano problemy związane z niedostępnością zasobów ludzkich w szczególności wśród zawodów medycznych. Taka sytuacja ma miejsce w całym kraju i jest niezależna od działań podejmowanych przez Szpital.*

(akta kontroli str. 341-342)

1.3. W SP ZOZ w okresie objętym kontrolą opracowywano roczne plany zatrudnienia<sup>13</sup>. Dokumenty te przedstawiały m.in. strukturę zatrudnienia w placówce z podziałem na stanowiska oraz formę (umowy o pracę, zlecenia i cywilno-prawne), liczbę zatrudnionych nabywających uprawnienia emerytalne w poszczególnych okresach czy też korzystających z urlopów macierzyńskich, rodzicielskich, wychowawczych oraz świadczeń rehabilitacyjnych. Określały również minimalne normy zatrudnienia obowiązujące w danych okresach w poszczególnych oddziałach / zespołach, a także plany zatrudnienia i ogłoszenia konkursów na świadczenia zdrowotne w poszczególnych grupach. I tak:

- W 2018 roku ogółem planowano zatrudnić na umowach o pracę 11 lekarzy, 9 pielęgniarek oraz dwóch fizjoterapeutów i diagnostów laboratoryjnych, zatrudniono zaś: 10 pielęgniarek, dwie położne, dziewięć salowych oraz jednego opiekuna medycznego, technika analityki medycznej i fizjoterapeutę. Umowy zlecenia podpisano natomiast z pięcioma lekarzami

<sup>11</sup> Dotyczy dokumentów opracowanych na lata 2019-2020, 2021-2022.

<sup>12</sup> Oświadczenia przekazywano do Starostwa Powiatowego w Bielsku Podlaskim odpowiednio: 1 marca 2019 r., 28 lutego 2019 r., 28 lutego 2020 r. oraz 25 lutego 2021 r.

<sup>13</sup> Wprowadzano je zarządzeniami Dyrektora SZ ZOZ w Bielsku Podlaskim odpowiednio nr: 68/2017 z 29 grudnia 2017 r., 46/2018 z 28 grudnia 2018 r., 74/2019 z 31 grudnia 2019 r., 48/2020 z 31 grudnia 2020 r. oraz 97/2021 z 31 grudnia 2021 r.

i pielęgniarkami oraz jedną położną, a umowy cywilno-prawne zawarto z 15 lekarzami, trzema ratownikami medycznymi, siedmioma pielęgniarkami i jedną położną.

- W 2019 roku w zakresie kadry medycznej planowano zatrudnienie na umowę o pracę: 10 pielęgniarek i dwóch ratowników medycznych. Umowę zlecenie zamierzano podpisać z pięcioma położnymi i lekarzami, 10 pielęgniarkami oraz jednym terapeutą zajęciowym, a umowy cywilno-prawne zawrzeć z 15 lekarzami, 10 pielęgniarkami oraz dwoma ratownikami medycznymi i położnymi. W ciągu tego roku w ramach umowy o pracę zatrudniono siedem pielęgniarek, jednego lekarza i ratownika medycznego, dwie położne oraz technika farmacji. Umowy zlecenia zawarto z czterema lekarzami, 13 pielęgniarkami, 10 położnymi i terapeutą zajęciowym. Umowy cywilno-prawne podpisało natomiast 26 lekarzy, dwie pielęgniarki oraz położna.
- W 2020 roku zamierzano zawrzeć umowę o pracę z siedmioma pielęgniarkami oraz jednym diagnostą laboratoryjnym i technikiem farmacji, a w formie umowy cywilno-prawnej – z sześcioma lekarzami i dwoma ratownikami medycznymi. W roku tym w Szpitalu zatrudniono na umowę o pracę 16 pielęgniarek, jednego lekarza oraz czterech diagnostów laboratoryjnych. Umowy cywilno-prawne zawarto z 20 lekarzami i trzema ratownikami medycznymi, a w formie zlecenia - z jednym lekarzem i pięcioma pielęgniarkami.
- W kolejnym roku na umowę o pracę planowano zatrudnić trzech lekarzy oraz 10 pielęgniarek, a w formie umowy cywilno-prawnej kolejnych trzech lekarzy i dwóch ratowników medycznych. Na umowę o pracę przyjęto dwóch lekarzy, dziewięć pielęgniarek, trzy położne, czterech opiekunów medycznych oraz jednego technika analityki medycznej i masażystę. W ramach umowy zlecenia zatrudniono po osiem pielęgniarek i lekarzy oraz trzy położne, a umowy cywilno-prawne zawarto z 28 lekarzami oraz sześcioma ratownikami medycznymi.
- W 2022 roku na umowę o pracę planowano zatrudnienie: trzech lekarzy, 10 pielęgniarek oraz po dwóch diagnostów laboratoryjnych i fizjoterapeutów, zaś umowy cywilno-prawne zawrzeć z kolejnymi czterema lekarzami i pielęgniarkami, oraz dwoma ratownikami medycznymi i fizjoterapeutami. Do końca lipca w ramach umowy o pracę zatrudniono siedem pielęgniarek, dwóch fizjoterapeutów, masażystę oraz opiekuna medycznego, zaś w ramach umów zlecenia – lekarza i elektroradiologa oraz dwie pielęgniarki. Umowy cywilno-prawne podpisano z 11 lekarzami oraz fizjoterapeutą. (akta kontroli str. 223-281)

W Szpitalu opracowano Standardy Zarządzania Zasobami Ludzkimi, w których ujęto m.in. zasady postępowania podczas rekrutacji i adaptacji nowoprzyjętego pracownika, przebieg procesu oceny oraz awansowania pracownika czy też zasady planowania i realizacji szkoleń wewnętrznych / zawodowych. Przygotowano także wzory dokumentów wykorzystywanych w bieżącej działalności<sup>14</sup> Szpitala.

W SP ZOZ sporządzono wykaz stanowisk pracy wraz z opisem wymaganych kwalifikacji, stażu pracy oraz wykształcenia<sup>15</sup>. Dodatkowo w przypadku umów cywilno-prawnych dotyczących m.in. zawodów medycznych określono zakresy poszczególnych czynności oraz zasady realizacji świadczeń. (akta kontroli str. 282-340, 969-996)

Dyrektor Szpitala wyjaśnił, że w okresie objętym kontrolą w SP ZOZ nie był realizowany program restrukturyzacji / naprawczy obejmujący m.in. restrukturyzację zatrudnienia.

(akta kontroli str. 341-342)

1.4. Szpital na 31 grudnia 2018 r. zatrudniał ogółem 541 osób, w tym 371 na umowę o pracę, 28 na umowę zlecenia oraz z 142 osobami zawarto umowy cywilno-prawne o udzielanie świadczeń zdrowotnych. Ogółem zatrudniano 113 lekarzy (20,8% ogółu zatrudnionych), z tego po 11 w ramach umowy o pracę i zlecenia oraz 91 na umowy cywilnoprawne. Spośród ogółem 221 pielęgniarek i położnych (40,8% ogółu pracowników SP ZOZ) – 180 zatrudniano na umowę o pracę, 12 udzielało świadczeń zdrowotnych w ramach umów zleceń, a 29 – umów cywilnoprawnych. Zatrudniano również 56 osób z pozostałego personelu medycznego<sup>16</sup>

<sup>14</sup> Opracowano m.in. wzory kart: oceny okresu adaptacyjnego pracownika, oceny pracownika / udzielającego świadczeń zdrowotnych, planu szkoleń wewnętrznych i ich ewidencji, ankiety oceny szkolenia czy wykazu dokumentów wymaganych przy zawieraniu umów o pracę.

<sup>15</sup> Dokument aktualizowano 1 kwietnia, 1 maja i 1 listopada 2018 roku oraz 1 lipca 2020 i 24 stycznia 2022 roku.

<sup>16</sup> Opiekunowie i ratownicy medyczni, fizjoterapeuci, masażysty, diagnosty laboratoryjni, technicy medyczni / elektroradiologii.

(10,4% zatrudnionych), z tego 33 osób na umowę o pracę, trzy na umowę zlecenie oraz 20 na umowę cywilnoprawną.

Na koniec kolejnego roku SP ZOZ zatrudniał ogółem 569 osób, w tym 377 na umowę o pracę, 44 na umowę zlecenia oraz 148 w ramach umów cywilnoprawnych. Ogółem zatrudniano 125 lekarzy (22%), z tego po 15 w ramach umowy o pracę, 10 umów zlecenia oraz 100 umów cywilnoprawnych. Spośród ogółem 228 pielęgniarek i położnych (40%) – 172 zatrudniano na umowę o pracę, 29 udzielało świadczeń zdrowotnych w ramach umów zleceń, a 27 – umów cywilnoprawnych. Zatrudniano również 60 osób z pozostałego personelu medycznego (10,5%), z tego 38 osób na umowę o pracę, trzy – zlecenie oraz 19 na umowę cywilnoprawną.

Na koniec 2020 roku Szpital zatrudniał ogółem 592 osoby, w tym 398 na umowę o pracę, 39 na umowę zlecenia oraz 155 w ramach umów cywilnoprawnych. Ogółem zatrudniano 126 lekarzy (21,3%), z tego po 15 w ramach umowy o pracę, pięciu - umów zlecenia, a z 106 podpisano umowy cywilnoprawne. Spośród ogółem 235 pielęgniarek i położnych (39,7%) – 181 zatrudniano na umowę o pracę, 29 udzielało świadczeń zdrowotnych w ramach umów zleceń, a 25 – umów cywilnoprawnych. Zatrudniano również 62 osoby z pozostałego personelu medycznego (10,5%), z tego 40 na umowę o pracę, jedną – zlecenie oraz 21 na umowę cywilnoprawną.

Na dzień 31 grudnia 2021 roku Szpital zatrudniał ogółem 632 osoby, w tym 416 na umowę o pracę, 47 na umowę zlecenia oraz 169 na umowy cywilnoprawne. Ogółem zatrudniano 144 lekarzy (22,8%), z tego po 23 w ramach umowy o pracę, dziewięciu – umów zlecenia, a 112 umów cywilnoprawnych. Spośród ogółem 241 pielęgniarek i położnych (38,1%) – 181 zatrudniano na umowę o pracę, 29 udzielało świadczeń zdrowotnych w ramach umów zleceń, a 31 – umów cywilnoprawnych. Zatrudniano również 87 osób z pozostałego personelu medycznego (13,7%), z tego 48 na umowę o pracę, 29 – umów zlecenia i 10 na umowę cywilnoprawną.

Średnia wieku lekarzy, pielęgniarek oraz pozostałego personelu medycznego w 2018 roku wynosiła odpowiednio 48,1; 50,6 oraz 37,7 lat. Na dzień 1 stycznia tego roku 13,84% personelu medycznego zatrudnianego przez Szpital miało poniżej 35 lat. Kolejno w przedziałach od 35 do 44 lat, od 45 do 54 lat, od 55 do 64 lat oraz powyżej 65 roku życia w SP ZOZ pracowało odpowiednio: 21,19%, 36,72%, 25,71 % oraz 2,54% osób.

W kolejnym roku średni wiek personelu medycznego w poszczególnych grupach zawodowych wynosił odpowiednio 45,9; 50,8 oraz 39,6 lat. W 2019 roku zatrudnienie w Szpitalu poszczególnych przedziałach wiekowych wynosiło odpowiednio: 14,8%, 19,5%, 36,2%, 27% oraz 2,4% osób.

W 2020 roku średni wiek lekarzy, pielęgniarek oraz pozostałego personelu medycznego kształtował się na poziomie odpowiednio: 47, 50,2 oraz 38,6 lat, zaś struktura wiekowa personelu medycznego w poszczególnych przedziałach wiekowych sięgała odpowiednio 15,1%, 21,2%, 34,8%, 24,2% oraz 4,5% zatrudnianych osób. W następnym roku wartości te wynosiły 47,5, 50,6 oraz 38 lat, a konfiguracja struktury wiekowej odpowiednio: 14,3%, 21,7%, 36,3%, 22,4% oraz 5,1%.

Na dzień 1 stycznia 2022 roku średnia wieku lekarzy, pielęgniarek i pozostałego personelu medycznego wynosiła 46,1, 51,3 oraz 42,1 lat, a struktura wiekowa w poszczególnych przedziałach dla całości personelu medycznego odpowiednio: 17,9%, 18,4%, 35,2%, 22,7% oraz 5,6% zatrudnianych osób. (akta kontroli str. 223-281, 343-353)

W okresie objętym kontrolą w Szpitalu występowały niedobory kadrowe wśród pracowników medycznych. Dotyczyło to specjalistów z dziedziny neonatologii oraz psychiatrii. Dyrektor Szpitala wyjaśnił, że wystąpiły problemy z pozyskaniem lekarzy tych specjalizacji. Stwierdził, że: *Z powodu braku neonatologów w oddziale (...) nie były spełnione normy zatrudnienia wynikające z rozporządzenia Ministra Zdrowia z dnia 16 sierpnia 2018 r. w sprawie standardów opieki okołoporodowej oraz rozporządzenia z dnia 22 listopada 2013 r. w sprawie świadczeń gwarantowanych z zakresu leczenia szpitalnego. W efekcie na podstawie decyzji Wojewody Podlaskiego oddział został czasowo zwieszony na okres 6 miesięcy, począwszy od 1 maja<sup>17</sup> do 31 października 2022 r. Według Dyrektora Szpitala Zastępcą ds. Lecznictwa*

<sup>17</sup> Decyzja nr PS-III.9610.218.2022 AM z 29 kwietnia 2022 r. Pismem nr DN.072.18.2022 z 10 maja 2022 r. Szpital poinformował POW NFZ o zaistniałej sytuacji i uzyskaniu stosownej zgody Wojewody Podlaskiego.

wielokrotnie kontaktował się z konsultantem wojewódzkim celem pozyskania lekarza specjalisty z dziedziny neonatologii. Dodał, że: *W całym kraju jest niedobór neonatologów. W województwie podlaskim jest około pięciu lekarzy z tytułem specjalisty w dziedzinie neonatologii, z czego kilku osiągnęło już wiek emerytalny. Powoduje to problemy z pozyskaniem personelu do pracy (...).*

W związku z odejściem w 2020 roku z pracy trzech lekarzy specjalistów w dziedzinie psychiatrii<sup>18</sup> Szpital wnioskował do POW NFZ w Białymstoku o tymczasowe zawieszenie działalności Poradni Terapii Uzależnień od Alkoholu i Dziennego Oddziału Terapii Uzależnień od Alkoholu na okres sześciu miesięcy od 1 kwietnia 2020 r.<sup>19</sup>. W związku z niewyrażeniem zgody przez Dyrektora POW NFZ w Białymstoku Szpital, pismem z 31 marca 2020 r. zwrócił się do POW NFZ z wnioskiem o rozwiązanie umowy na świadczenie usług w rodzaju opieka psychiatryczna i leczenie uzależnień w ww. zakresach.

Ponadto w okresie od 12 do 31 sierpnia 2019 r. nastąpiła przerwa w udzielaniu świadczeń w Poradni Neurochirurgicznej z powodu nagłego zaprzestania pracy lekarzy. Działalność została wznowiona od września 2019 roku<sup>20</sup>. Do zagadnienia tego odniesiono się również w pkt. 2.4. niniejszego wystąpienia pokontrolnego.

W okresie objętym kontrolą liczba dostępnych łóżek w SP ZOZ wynosiła od 263 na dzień 1 stycznia 2018 r. do 226 na koniec sierpnia 2022 r.<sup>21</sup>. Dyrektor Szpitala wyjaśnił, że: *Powodem zmian liczby łóżek na poszczególnych oddziałach SP ZOZ w Bielsku Podlaskim w okresie objętym kontrolą była optymalizacja wykorzystywania łóżek, a nie konieczność dostosowania się do wymogów prawnych obowiązujących w tym zakresie.*

W 2018 roku Szpital zatrudniał jednego lekarza cudzoziemca w Oddziale Chirurgicznym z Pododdziałem Chirurgii Naczyniowej. W kolejnym roku zatrudniano dwóch lekarzy cudzoziemców, po jednym w oddziałach chirurgicznym oraz urazowo-ortopedycznym. W latach 2020-2022 w SP ZOZ usługi z zakresu ochrony zdrowia świadczyło dwóch lekarzy cudzoziemców, po jednym w Oddziale Dziecięcym i Obserwacyjno-Zakaźnym. Według Dyrektora Szpitala nie ma żadnych przeszkód w zwiększaniu zatrudnienia cudzoziemców. Dodał, że (...) *próby zatrzymania pracownika w strukturach Szpitala poprzez rozwiązania organizacyjne mające na celu zapewnienie pracownikowi możliwości rozwoju nie odniosą w pełni zamierzonego skutku, jeżeli będzie brakować środków finansowych na wynagrodzenia. Niedobór specjalistów w danej dziedzinie skutkuje tym, że rynek pracy w branży medycznej jest obecnie rynkiem pracownika. Specjaliści, którzy posiadają wysokie kwalifikacje i długoletnie doświadczenie w swoim zawodzie mają możliwość wyboru korzystniejszych pod względem finansowym warunków zatrudnienia u innych pracodawców.*

(akta kontroli str. 354-371, 997)

1.5. Analiza harmonogramów pracy, list obecności oraz dokumentacji kadrowej i księgowej dotyczącej wynagrodzenia za pracę za marzec 2019 dla oddziałów Wewnętrznego i Chirurgicznego z Pododdziałem Chirurgii Naczyniowej oraz odpowiednio za lipiec i kwiecień 2022 roku dla ww. oddziałów wykazała, że w ww. jednostki organizacyjne SP ZOZ w Bielsku Podlaskim spełniały całodobowo warunki określone w § 5 ust. 3 rozporządzenia Ministra Zdrowia z dnia 22 listopada 2013 r. w sprawie świadczeń gwarantowanych z zakresu leczenia szpitalnego<sup>22</sup>, art. 50 ust. 1 ustawy z dnia 15 kwietnia 2011 o działalności leczniczej<sup>23</sup>, w związku z zarządzeniami wewnętrznymi Dyrektora Szpitala w sprawie minimalnych norm zatrudnienia pielęgniarek i położnych<sup>24</sup> oraz rozporządzeniem Ministra Zdrowia z 28 grudnia

<sup>18</sup> Dwoch złożyło wypowiedzenie, a jedna przeszła na emeryturę.

<sup>19</sup> Pismo nr ST.42.16.2020 z 20 marca 2020 r.

<sup>20</sup> Pismo nr DN.072.57.2019 z 12 sierpnia 2019 r. z stosowną informacją do POW NFZ w Białymstoku oraz prośbą o czasowe zawieszenie działalności poradni. Pismem nr DŁO.425.1170.2019 z 14 sierpnia 2019 r. POW NFZ wyraził warunkową zgodę na przerwę w udzielaniu świadczeń w Poradni Neurochirurgicznej w dniach 12-31 sierpnia 2019 r.

<sup>21</sup> Na koniec 2018 roku Szpital dysponował 219 łózkami, a na dzień 1 grudnia 2020 r. – 253. Kolejne zmiany w zakresie liczby łóżek dostępnych na poszczególnych oddziałach dokonywano: 12 stycznia, 17 i 31 maja oraz 1 i 8 lipca 2021 r. SP ZOZ posiadał w tym czasie odpowiednio – 243, 236 i 227 oraz 323 i 226 łózkami.

<sup>22</sup> Dz. U. z 2021 poz. 290.

<sup>23</sup> Dz. U. 2022, poz. 633.

<sup>24</sup> Zarządzenia: nr 20/2017 z 31 maja 2017 oraz nr 14/2020 z 29 maja 2020 r. w sprawie minimalnych norm zatrudnienia pielęgniarek i położnych na poszczególnych oddziałach Szpitala.

2012 r. w sprawie sposobu ustalania minimalnych norm zatrudnienia pielęgniarek i położnych w podmiotach leczniczych niebędących przedsiębiorstwami<sup>25</sup>.

Analiza załącznika nr 2 „Harmonogram zasoby” do umowy z POW NFZ o udzielanie świadczeń zdrowotnych za 2019 i 2022 rok, list obecności i rachunków / faktur wystawionych za zrealizowane świadczenia zdrowotne, a także harmonogramów pracy na ww. oddziałach wykazała, m.in. że czas pracy personelu wskazany w ww. załączniku nie we wszystkich przypadkach był zgodny z zrealizowanymi harmonogramami pracy w poszczególnych oddziałach<sup>26</sup>.

W marcu 2019 roku na Oddziale Wewnętrznym<sup>27</sup> cztery pielęgniarki udzielały świadczeń zdrowotnych w mniejszej liczbie godzin niż wynikałoby to z ww. załącznika. Zgodnie z jego treścią czas poświęcony na świadczenie pracy trzech pielęgniarek powinien wynosić 160 godz. miesięcznie, faktycznie zaś przepracowały od 85 do 144 godzin w miesiącu, zaś kolejnej 80 godz. miesięcznie przy faktycznym czasie pracy wynoszącym 5 godzin<sup>28</sup> w miesiącu. Dostępność lekarza (specjalisty chorób wewnętrznych oraz kardiologii) w miejscu udzielania świadczeń powinna wynosić 160 godz. miesięcznie. W analizowanym miesiącu nie świadczył on pracy na oddziale<sup>29</sup>. Dyrektor wyjaśnił, że lekarz ten nie udzielał świadczeń, (...) gdyż nie było takiej konieczności (...) ww. osoba pełni dyżury medyczne w zależności od potrzeb. Ponadto w przedmiotowym dokumencie wskazano zatrudnianie na pełny etat naczelniej pielęgniarki Szpitala, mimo iż faktycznie nie pracowała ona na tym oddziale<sup>30</sup>, co szerzej opisano w dalszej części niniejszego wystąpienia w sekcji *Stwierdzone nieprawidłowości*.

W pozostałych przypadkach czas pracy personelu wykazany w poszczególnych harmonogramach pracy był zgodny lub dłuższy niż ujęty w załączniku nr 2 Harmonogram-zasoby do umowy na udzielanie świadczeń zdrowotnych. Faktyczny stan zatrudnienia odpowiadał liczbie lekarzy i pielęgniarek zgłoszonych do POW NFZ oraz był zgodny z danymi wykazanymi w powyższym załączniku.

W marcu 2019 roku na Oddziale Chirurgicznym z Pododdziałem Chirurgii Naczyniowej<sup>31</sup> dziewięciu lekarzy, w tym siedmiu anestezjologów oraz dwóch specjalistów w dziedzinie neurochirurgii nie udzielało świadczeń zdrowotnych lub udzielało je w mniejszej liczbie godzin niż wynikałoby to z ww. załącznika. Zgodnie z jego treścią lekarze anestezjodolodzy powinni być dostępni na oddziale od czterech do 20 godzin miesięcznie, a pozostali 80 godz. w danym miesiącu. Żaden z lekarzy w analizowanym czasie nie udzielał świadczeń na oddziale<sup>32</sup>. Według Dyrektora Szpitala lekarze anestezjodolodzy udzielali świadczeń w zależności od potrzeb, zaś specjaliści neurochirurgii (...) zobowiązali się do wykonywania zabiegów neurochirurgicznych w Oddziale (...) w zależności od potrzeb. Jego zdaniem (...) taka potrzeba nie zachodziła. W pozostałych przypadkach czas pracy personelu wykazany w poszczególnych harmonogramach pracy był zgodny lub dłuższy niż ujęty w załączniku nr 2 „Harmonogram-zasoby” do umowy na udzielanie świadczeń zdrowotnych. Faktyczny stan zatrudnienia odpowiadał liczbie lekarzy i pielęgniarek zgłoszonych do NFZ oraz był zgodny z danymi wykazanymi w ww. załączniku.

W kwietniu 2022 roku na Oddziale Chirurgicznym z Pododdziałem Chirurgii Naczyniowej<sup>33</sup> jedna pielęgniarka oraz 14 lekarzy, w tym siedmiu anestezjologów, sześciu specjalistów neurochirurgii i jeden chirurgii naczyniowej, nie udzielało świadczeń zdrowotnych lub udzielało je w mniejszej liczbie godzin niż wynikałoby to powyższego załącznika nr 2. Zgodnie z jego treścią ww. osoby powinny być dostępne / udzielać świadczeń zdrowotnych na oddziale

<sup>25</sup> Dz. U. z 2012 r. poz. 1545.

<sup>26</sup> Badaniem objęto czas pracy lekarzy i pielęgniarek w oddziałach Chorób Wewnętrznych oraz Chirurgii z Pododdziałem Chirurgii Naczyniowej w marcu 2019 roku oraz odpowiednio kwietniu i lipcu 2022 roku.

<sup>27</sup> W oddziale w marcu 2019 roku zatrudniano ogółem 40 osób, w tym sześciu lekarzy, 33 pielęgniarki oraz jednego fizjoterapeutę. Jedna pielęgniarka była zatrudniona na umowę zlecenia, a kolejne trzy na kontraktach.

<sup>28</sup> Lekarz zatrudniony na kontrakcie.

<sup>29</sup> Analogiczna sytuacja wystąpiła w lipcu 2022 roku.

<sup>30</sup> W oddziale w marcu 2019 roku zatrudniano ogółem 38 osób personelu medycznego, w tym 20 lekarzy, 16 pielęgniarek oraz dwóch fizjoterapeutów.

<sup>31</sup> Anestezjodolodzy pracowali na Oddziale Anestezjologii i Intensywnej Terapii (OAIT) oraz Bloku Operacyjnym, a specjaliści neurochirurgii w poradni.

<sup>32</sup> W oddziale w kwietniu 2022 roku zatrudniano ogółem 40 osób, w tym 24 lekarzy, 19 pielęgniarki, dwóch fizjoterapeutów oraz jednego dietetyka.



odpowiednio: 160, od 4 do 20 godzin oraz 40 godzin miesięcznie. Żaden z lekarzy w analizowanym czasie nie udzielał świadczeń na oddziale<sup>34</sup>, zaś pielęgniarka przepracowała 72 godziny w tym miesiącu. Dyrektor Szpitala wyjaśnił, że lekarze specjaliści neurochirurgii (...) działając jako spółka złożyli deklaracje udzielania świadczeń w Oddziale Chirurgicznym w zakresie zabiegów neurochirurgicznych w zależności od potrzeb. Natomiast (...) lekarz specjalista chirurgii naczyniowej przejeżdża na konkretne zabiegi (...). W pozostałych przypadkach czas pracy personelu wykazany w poszczególnych harmonogramach pracy był zgodny lub dłuższy niż ujęty w załączniku nr 2 „Harmonogram-zasoby” do umowy na udzielanie świadczeń zdrowotnych. Faktyczny stan zatrudnienia odpowiadał liczbie lekarzy i pielęgniarek zgłoszonych do NFZ oraz był zgodny z danymi wykazanymi w ww. załączniku.

W lipcu 2022 roku na Oddziale Wewnętrznym dwie pielęgniarki oraz dwóch lekarzy specjalistów chorób wewnętrznych, nie udzielało świadczeń zdrowotnych lub udzielało je w mniejszej liczbie godzin niż wynikałoby to powyższego załącznika nr 2. Zgodnie z jego treścią pielęgniarki powinny być dostępne / udzielać świadczeń zdrowotnych na oddziale odpowiednio od 80 do 160, a lekarze od 48 do 82 godzin miesięcznie. Faktycznie obie pielęgniarki<sup>35</sup> oraz jeden z lekarzy nie udzielali świadczeń na oddziale, a kolejny lekarz przepracował w miesiącu ogółem 33 godziny i 30 minut.

Dyrektor wyjaśnił, że: *Czas pracy (...) pielęgniarek oddziałów Wewnętrznego i Chirurgicznego w miesiącach marzec 2019 oraz kwiecień i lipiec 2022 roku wykazywany w poszczególnych harmonogramach pracy był krótszy niż pokazany w załączniku nr 2 „Harmonogram – zasoby” do umów na udzielanie świadczeń zdrowotnych, ponieważ uzależniony był od potrzeb w danym okresie. Sytuacja wygląda analogicznie w przypadku lekarzy anestezjologów, którzy wykazani są na Oddziale Chirurgicznym i udzielają świadczeń w zależności od potrzeb. Zdaniem Dyrektora Szpitala: (...) Czas pracy wykazany w załączniku nr 2 „Harmonogram-zasoby” do umów na udzielanie świadczeń zdrowotnych jest czasem deklarowanym przez poszczególnych lekarzy. Personel wykazany jest w umowie z określeniem deklarowanych godzin pracy, aby w zależności od potrzeby wykonania zabiegu, dyżuru medycznego czy też udzielenia konsultacji mógł udzielić świadczenia spełniając jednocześnie wymóg zawarty w rozporządzeniu w sprawie warunków zawierania i realizacji umów w rodzaju leczenie szpitalne, który wskazuje, że: „Świadczenia objęte przedmiotem umowy, o której mowa w § 4 ust. 5, udzielane są osobiście przez osoby posiadające określone kwalifikacje, zgodnie z „Harmonogramem-Zasoby”, stanowiącym załącznik nr 2 do umowy.”* Dodał że: *(...) powyższe uwagi nie miały wpływu na realizację kontraktu z NFZ jak i na dostępność do udzielanych świadczeń przez poszczególnych lekarzy.*

Pomimo różnic między załącznikiem nr 2 do umowy o udzielanie świadczeń zdrowotnych, a faktycznym czasem pracy placówka spełniała podstawowe wymogi dotyczące wielkości zatrudnienia i kwalifikacji lekarzy oraz pielęgniarek udzielających świadczeń opieki zdrowotnej na wybranych do analizy ww. oddziałach określone przepisami prawa.

Wobec powyższego, zdaniem NIK, istnieje konieczność przeprowadzenia w Szpitalu analiz w zakresie zgodności deklarowanej w umowach z POW NFZ dostępności lekarzy oraz personelu pielęgniarskiego, a liczbą osób realizujących świadczenia w celu urealnienia treści ww. załącznika nr 2 do umowy i zgłoszenia zmian w harmonogramie nie później niż 14 dni po odwołaniu zagrożenia epidemiologicznego<sup>36</sup>.

W pozostałych przypadkach czas pracy personelu wykazany w poszczególnych harmonogramach pracy był zgodny lub dłuższy niż ujęty w załączniku nr 2 „Harmonogram-zasoby” do umowy na udzielanie świadczeń zdrowotnych. Faktyczny stan zatrudnienia odpowiadał liczbie lekarzy i pielęgniarek zgłoszonych do NFZ oraz był zgodny z danymi wykazanymi w ww. załączniku. (akta kontroli str. 363-389)

**1.6. W SP ZOZ w Bielsku Podlaskim proces rekrutacji na niektóre stanowiska kierownicze m.in. takie jak: ordynatora/koordynatora oddziału, naczelną pielęgniarki pielęgniarek**

<sup>34</sup> Anestezjododzy pracowali na OAIIT oraz Bloku Operacyjnym, a pozostali specjaliści w stosownych poradniach.

<sup>35</sup> Pielęgniarki świadczyły pracę w Oddziale Rehabilitacji i Poradni Kardiologicznej.

<sup>36</sup> Zgodnie z § 4 ust. 1 pkt 1 rozporządzenia Ministra Zdrowia z dnia 15 kwietnia 2020 r. zmieniającego rozporządzenie w sprawie ogólnych warunków umów o udzielanie świadczeń opieki zdrowotnej (Dz. U. poz. 696) Szpital do czasu odwołania stanu zagrożenia epidemicznego nie był zobowiązany do zgłaszania zmian załącznika nr 2 do umowy z POW NFZ (Harmonogram-zasoby).

oddziałowych, regulowały zasady ujęte w Standardach Zarządzania Zasobami Ludzkimi oraz stosowne zarządzenia Dyrektora Szpitala<sup>37</sup>. W latach 2018-2021 Szpital przeprowadził odpowiednio 20, 45, 14 oraz cztery postępowania rekrutacyjne dla stanowisk medycznych. Analiza ośmiu postępowań rekrutacyjnych, pięciu które doprowadziły do zatrudnienia lekarza oraz trzech, które za pierwszym razem nie doprowadziły do rozstrzygnięcia<sup>38</sup> wykazała, że we wszystkich przypadkach sporządzono opis stanowiska objętego rekrutacją, określono wymagane kwalifikacje i kompetencje, których wymogi wynikały z opisu stanowisk pracy<sup>39</sup>. We wszystkich przypadkach efekty poszczególnych rekrutacji były zamieszczane na tablicy informacyjnej oraz stronie internetowej Szpitala. W przypadku dwóch postępowań, które pierwotnie nie zakończyły się rozstrzygnięciem, ponownie rozpisano konkursy na dane stanowiska<sup>40</sup> i w ich efekcie zatrudniono nowe osoby. W pierwszym przypadku na stanowisko w zakres którego wchodziła m.in. koordynacja OAIIT i Bloku Operacyjnego w procesie rekrutacji zaproponowano wyższe wynagrodzenie, zaś w kolejnym dotyczącym m.in. koordynacji w Oddziale Ortopedycznym stawki pozostały bez zmian. Natomiast nie rozpisano ponownego konkursu na udzielanie świadczeń zdrowotnych w charakterze lekarza / lekarza specjalisty w Oddziale Chirurgicznym z Pododdziałem Chirurgii Naczyniowej w ramach dyżurów medycznych. Dyrektor Szpitala wyjaśnił, że: *W 2020 roku i kolejnych latach objętych kontrolą nie rozpisano ponownie konkursu na udzielanie świadczeń zdrowotnych w charakterze lekarza / lekarza specjalisty w Oddziale Chirurgicznym z Pododdziałem Chirurgii Naczyniowej w ramach dyżurów medycznych dlatego, że na ponownie ogłoszony konkurs na tych samych warunkach prawdopodobnie nie wpłynęłaby żadna oferta. Szpital nie był i nie jest obecnie w stanie zaproponować wyższych wynagrodzeń. Dyżury medyczne zostały więc rozpisane na lekarzy, którzy wygrali konkurs w zakresie obejmującym zarówno podstawowe godziny pracy, jak i dyżury medyczne. Dodał, że: (...) formy wynagradzania i wysokości stawek za udzielanie świadczeń opieki zdrowotnej w SP ZOZ w Bielsku Podlaskim były ustalane indywidualnie pomiędzy Szpitalem, a świadczeniodawcami.*

Zdaniem NIK nierozpisanie kolejnych konkursów na ww. stanowisko rzutowało na długość czasu pracy poszczególnych lekarzy na tym oddziale oraz mogło mieć wpływ na jakość i bezpieczeństwo udzielanych świadczeń. Do zagadnienia tego odniesiono się również w pkt. 2.2. niniejszego wystąpienia. (akta kontroli str. 390-407)

1.7. Zasady dotyczące podnoszenia kwalifikacji przez personel medyczny jak i czynności związane z adaptacją nowoprzyjętego pracownika do SP ZOZ w Bielsku Podlaskim opisano w Standardzie – Zarządzanie Zasobami Ludzkimi. Zgodnie z ww. dokumentem corocznie w okresie objętym kontrolą przygotowywano pisemne plany szkoleń (zewnętrznych i wewnętrznych) w oparciu o zapotrzebowanie zgłaszane przez m.in. kierowników poszczególnych komórek organizacyjnych, pielęgniarki oddziałowe czy zainteresowanych pracowników. W latach 2018-2022 (do końca czerwca) na szkolenia zewnętrzne dla wszystkich pracowników SP ZOZ Bielsku Podlaskim wydatkowano odpowiednio: 94,9 tys. zł, 162,5 tys. zł, 35,6 tys. zł, 40,8 tys. zł oraz 12,1 tys. zł. Analiza planów szkoleń zewnętrznych i wewnętrznych dla oddziałów Chirurgicznego z Pododdziałem Chirurgii Naczyniowej oraz Wewnętrznego oraz list obecności i potwierdzeń uczestnictw w szkoleniach zewnętrznych wykazała, że w 2020 i 2021 roku nie przeprowadzono części zaplanowanych obu rodzajów szkoleń. W pozostałym okresie zaplanowane szkolenia zostały zrealizowane. Dyrektor wyjaśnił, że: *(...) związane to było z występującym w tym okresie stanem zagrożenia epidemiologicznego (COVID-19). Większość szkoleń zewnętrznych z tego okresu została odwołana, a wewnętrzne ze względu na panujące warunki poważnie ograniczone.*

Funkcjonujące w Szpitalu zasady dotyczące adaptacji nowo przyjętego pracownika obejmowały w szczególności: opracowanie indywidualnego planu adaptacji, (w tym ewentualne wyznaczenie pracownika prowadzącego), przeszkolenie w dziedzinie m.in. BHP, instruktarzu stanowiskowego, profilaktyki zakażeń zakładowych, bezpieczeństwa informacji

<sup>37</sup> Zarządzenia nr 6/2018 z 29 marca 2018 r., 6/2019 z 23 stycznia 2019 r. oraz 20/2020 z 9 czerwca 2020 r. dotyczyły rozpisania poszczególnych konkursów ofert na udzielanie świadczeń zdrowotnych oraz powołania komisji konkursowych. Standard - Zarządzania Zasobami Ludzkimi został przyjęty 29 lipca 2016 r. i w okresie objętym kontrolą był trzykrotnie aktualizowany.

<sup>38</sup> Postępowania rekrutacyjne nr 5/2018, 2/2020 oraz 4/2020. We wszystkich przypadkach nie złożono żadnej oferty.

<sup>39</sup> Opis stanowisk pracy był przedstawiony w stosownych Wykazach stanowisk i wymaganych kwalifikacjach.

<sup>40</sup> Udzielanie świadczeń zdrowotnych w charakterze lekarza / koordynatora OAIIT i Bloku Operacyjnego oraz udzielanie świadczeń zdrowotnych w charakterze lekarza / koordynatora Oddziału Urazowo Ortopedycznego oraz Poradni Ortopedycznej.

i ochrony danych osobowych. Zapoznawano nowoprzyjętą osobę z obowiązującymi w SP ZOZ w Bielsku Podlaskim procedurami / regulaminami, w tym wynagradzania oraz pracy i przedstawiano mechanizmy postępowania w sytuacjach kryzysowych. Według Dyrektora Szpitala: (...) *na zakończenie procesu adaptacji zawodowej dokonywana była ocena przydatności pracownika do pracy, która pozwala bezpośrednio przełożonemu na określenie ostatecznego kształtu zakresu obowiązków, uwzględniając indywidualne cechy pracownika. Jest to moment pozwalający na ustalenie, czy pracownik znajduje się we właściwym miejscu w organizacji, może też być podstawą do nieprzedłużenia bądź rozwiązania umowy z daną osobą.* (akta kontroli str. 282-339, 408-632)

1.8. W Szpitalu<sup>41</sup> nie stosowano rozwiązań wobec pracowników medycznych przewidujących dodatkową gratyfikację finansową w zamian za stałe związanie się z SP ZOZ w Bielsku Podlaskim, czy też polegających na podwyższeniu wynagrodzeń zasadniczych lekarzy specjalistów w zamian za zobowiązanie się do nieudzielania odpłatnie świadczeń opieki zdrowotnej u innego świadczeniodawcy realizującego umowę z Narodowym Funduszem Zdrowia. Dyrektor nie dysponował wiedzą ile osób z personelu medycznego Szpitala zawarło umowę na świadczenie usług medycznych z innymi podmiotami / placówkami. W 2018 roku czterech lekarzy specjalistów<sup>42</sup> podpisało oświadczenie, o którym mowa w art. 4 ust. 3 pkt. 1 i 2 ustawy z dnia 5 lipca 2018 r. o zmianie ustawy o świadczeniach opieki zdrowotnej finansowanych ze środków publicznych oraz niektórych innych ustaw<sup>43</sup>. Szpital z tego tytułu nie ponosił żadnych dodatkowych wydatków. (akta kontroli str. 66-113, 633-636)

Z przeprowadzonego badania ankietowego wśród pracowników medycznych<sup>44</sup> Szpitala wynika m.in. że 4,9% badanych wysoko i bardzo wysoko oceniło skuteczność systemu motywacyjnego SP ZOZ w Bielsku Podlaskim, 49,2% określiło go jako odpowiedni i średni, a zdaniem 45,9% jest on słaby. Natomiast 49,3% ankietowanych pracowników zdecydowanie nie jest zadowolonych lub raczej nie jest zadowolonych z aktualnie otrzymywanego wynagrodzenia, zaś 40,9% jest raczej i zdecydowanie zadowolonych z jego wysokości, a 9,8% ankietowanych nie wypowiedziało się w tym zakresie. (akta kontroli str. 637-638)

Stwierdzone  
nieprawidłowości

W działalności kontrolowanej jednostki w przedstawionym wyżej zakresie stwierdzono następujące nieprawidłowości:

1. Nierzetelnie przeprowadzono *Analizę Ryzyka w SPZOZ w Bielsku Podlaskim za 2020 rok*, bowiem ograniczono się tylko do powielenia przedmiotowego dokumentu z roku poprzedniego. M.in. w kolumnie *Ocenia skuteczności działań* odniesiono się do założeń i faktów dotyczących lat 2018-2019, zaś przewidywany czas wdrożenia działań zaradczych określano na poszczególne miesiące 2019 roku. Ponadto w analizach ryzyka sporządzonych na lata 2018-2022 nie opisano / nie opracowano mechanizmów ich kontroli poszczególnych ryzyk. Dyrektor Szpitala wyjaśnił, że: *Po odejściu osoby, która opracowywała analizę ryzyka do 2019 roku, pracownik wyznaczony do opracowania Analizy za 2020 rok nie posiadał niezbędnej wiedzy i doświadczenia w tym zakresie, pozwalającym na rzetelne wykonanie tego zadania. W późniejszym okresie odbył on stosowne szkolenie. Dodał, że szablon analizy zostanie zaktualizowany i uzupełniony o pole „Mechanizmów kontroli”. W efekcie powyższego, zdaniem NIK, złożone Oświadczenie o stanie kontroli zarządczej za rok 2020 oparto na nierzetelnych informacjach.* (akta kontroli str. 164-197, 341-342)
2. W załączniku nr 2 „Harmonogram-zasoby” do umowy z POW NFZ na udzielanie świadczeń zdrowotnych wykazano zatrudnianie na pełny etat w Oddziale Wewnętrznym naczelną pielęgniarką Szpitala, mimo iż analiza poszczególnych harmonogramów pracy oraz list obecności wykazała, że faktycznie nie pracowała ona na tym oddziale. Dyrektor wyjaśnił, że: *Naczelną pielęgniarką Szpitala jest wykazywana w załączniku nr 2 (...) za 2019 i 2022 rok z uwagi na to że był to wymóg do uzyskania z NFZ dodatkowych środków*

<sup>41</sup> W regulaminach Pracy oraz Wynagradzania będących załącznikiem nr 1 do Zarządzeń Dyrektora SP ZOZ w Bielsku Podlaskim odpowiednio nr 38/2012 i 39/212 z 24 i 31 grudnia 2012 r. nie przewidziano tego rodzaju zapisów.

<sup>42</sup> Jeden anestezjolog, dwóch pediatrów oraz jeden specjalista chorób zakaźnych. Stanowiło to w latach 2018-2021 odpowiednio: 3,67%, 3,92%, 3,45% oraz 3,1% zatrudnionych lekarzy.

<sup>43</sup> Dz. U. poz. 1532.

<sup>44</sup> Ankiety wypełniło: dziewięciu lekarzy, 32 pielęgniarki i położne, sześciu opiekunów medycznych oraz czterech innych pracowników medycznych.

na wzrost wynagrodzeń pielęgniarek i położnych wynikających z OWU (tzw. dodatki zembalowe). W związku z tym pielęgniarka została wykazana w Oddziale Wewnętrznym. W innym przypadku nie uzyskaliśmy dodatkowych środków. Była to sugestia NFZ.

Zdaniem NIK dodatek<sup>45</sup> powinny otrzymywać pielęgniarki zatrudnione w danym podmiocie leczniczym i udzielające świadczeń opieki zdrowotnej / wykonujące aktywnie zawód medyczny. Czynności administracyjno–nadzorcze nie spełniają tych kryteriów.

(akta kontroli str. 368-375, 965-966)

#### OCENA CZĄSTKOWA

Szpital zatrudniał właściwą liczbę personelu medycznego oraz zapewnił odpowiednie warunki do podnoszenia kwalifikacji dla tej grupy zawodowej. W SP ZOZ w Bielsku Podlaskim nie zawsze rzetelnie przeprowadzono analizy ryzyk, bowiem w dokumencie tym sporządzonym za 2020 rok, ograniczono się jedynie do jego powielenia z poprzedniego okresu, a w pozostałych sporządzonych w latach 2018-2022 nie opisano / nie opracowano mechanizmów kontroli poszczególnych ryzyk. Stan zasobów kadry medycznej przedstawiany w załączniku nr 2 „Harmonogram-zasoby” do umowy na udzielanie świadczeń zdrowotnych nie zawsze rzetelnie odzwierciedlał prawidłowy status i zakres zatrudnionego personelu medycznego w analizowanych oddziałach SP ZOZ w Bielsku Podlaskim. Brak możliwości finansowych do zapewnienia konkurujących stawek wynagrodzeń lekarzom o różnych specjalizacjach, utrudniał Szpitalowi rywalizację o ten personel w obliczu braków kadrowych.

#### OBSZAR

## 2. Organizacja i warunki pracy personelu medycznego

#### Opis stanu faktycznego

2.1. W okresie objętym kontrolą w SP ZOZ w Bielsku Podlaskim nie występowały sytuacje udzielania świadczeń zdrowotnych w tym samym miejscu i tego samego rodzaju, na podstawie kilku stosunków prawnych, w tym umowy cywilnoprawnej zawartej z podmiotem zewnętrznym świadczącym usługi dla Szpitala lub umów cywilnoprawnych zawartych przez Szpital z pracownikami lub jednoosobowymi praktykami lekarskimi bądź pielęgniarskimi prowadzonymi przez tych pracowników, a także jednoosobowymi podmiotami gospodarczymi. Szpital, poza jednym przypadkiem<sup>46</sup>, nie zatrudniał osób na podstawie umowy o pracę i jednocześnie na podstawie umowy cywilnoprawnej z indywidualną lub grupową praktyką zarejestrowaną jako pozarolnicza działalność gospodarcza. W latach 2018-2022 (do końca czerwca) personel medyczny Szpitala zatrudniony na podstawie umowy o pracę nie udzielał świadczeń zdrowotnych w nadgodzinach w przyjętym dwumiesięcznym okresie rozliczeniowym<sup>47</sup>.

Analiza 36 umów zlecenia<sup>48</sup> zawartych przez SP ZOZ w Bielsku Podlaskim w okresie od 1 stycznia 2018 do 31 lipca 2022 r. na udzielanie świadczeń zdrowotnych wykazała, że w żadnej umowie nie określono maksymalnej kwoty wynagrodzenia<sup>49</sup>, co według Dyrektora było przeoczeniem. Natomiast w pięciu przypadkach Szpital realizował wydatki na powyższy cel z pominięciem przepisów ustawy Prawo zamówień publicznych, co szerzej opisano w dalszej części niniejszego wystąpienia w sekcji *Stwierdzone nieprawidłowości*.

(akta kontroli str. 639-681)

2.2. Analiza czasu pracy personelu medycznego zatrudnionego w SP ZOZ w Bielsku Podlaskim na oddziałach Chirurgii z Pododdziałem Chirurgii Naczyniowej oraz Wewnętrznym w marcu 2019 roku oraz odpowiednio w kwietniu i lipcu 2022 roku wykazała, że część lekarzy zatrudnionych na umowach cywilnoprawnych (kontraktach) udzielała świadczeń medycznych w Szpitalu w sposób ciągły, długotrwały i nieprzerwany wynoszący od 28 do 75 godzin<sup>50</sup>. Dyrektor wyjaśnił, że: *W SP ZOZ w Bielsku Podlaskim nieprzerwane świadczenie usług medycznych przez lekarzy zatrudnionych na oddziałach Chirurgii z Pododdziałem Chirurgii Naczyniowej oraz (...) Wewnętrznym dotyczy osób zatrudnionych na kontraktach, których*

<sup>45</sup> W latach 2018-2020 przedmiotowy dodatek naczelnice pielęgniarki wypłacono w wysokości 25,7 tys. zł.

<sup>46</sup> Dotyczy to lekarza rezydenta – rezydentura od 1 stycznia 2018 do 31 grudnia 2023 r. (umowa o pracę) oraz kontrakt od 3 sierpnia 2020 do 31 maja 2023 r.

<sup>47</sup> Nie dotyczy dyżurów.

<sup>48</sup> W większości przypadków były to umowy zawarte z emerytowanym personelem medycznym Szpitala. W latach 2018-2021 na umowy zlecenia wydatkowano ogółem odpowiednio: 976,10 tys. zł, 1.365,00 tys. zł, 1.537,34 tys. zł oraz 2.989,81 tys. zł.

<sup>49</sup> Ujmowano tylko wysokość wynagrodzenia za godzinę.

<sup>50</sup> Udzielali świadczeń medycznych na poszczególnych oddziałach SP ZOZ w Bielsku Podlaskim, Szpitalnym Oddziale Ratunkowym, Bloku Operacyjnym czy poradniach specjalistycznych.

*nie obowiązują przepisy norm czasu pracy. Spowodowane jest to utrudnieniami w pozyskiwaniu lekarzy określonych specjalizacji.*

Zdaniem NIK ten stan rzeczy, choć prawnie dopuszczalny, może powodować że fizyczne i psychiczne zmęczenie lekarzy będzie stwarzało ryzyko błędów, a tym samym naruszone może być bezpieczeństwo pacjentów jak i samych świadczeniodawców.

Czas pracy pozostałego personelu medycznego zatrudnionego na podstawie umów o pracę w przyjętym dwumiesięcznym okresie rozliczeniowym nie przekraczał 7 godzin i 35 minut dobę i 37 godzin 55 minut na tydzień w przeciętnie pięciodobowym tygodniu pracy. Pracownikom zapewniono w każdym tygodniu pracy, prawo do co najmniej 35 godzin (lub 24 godzin w przypadkach uzasadnionych organizacją pracy) nieprzerwanego odpoczynku obejmującego co najmniej 11 godzin nieprzerwanego odpoczynku dobowego.

(akta kontroli str. 406-407, 682-741)

**2.3.** Analiza wielkości zatrudnienia i kwalifikacji personelu medycznego zatrudnionego w SP ZOZ w Bielsku Podlaskim na oddziałach: Chirurgii z Pododdziałem Chirurgii Naczyniowej oraz Wewnętrznym w marcu 2019 roku oraz odpowiednio w kwietniu i lipcu 2022 roku wykazała, że w okresie tym spełniano wymogi określone w § 5 ust. 3 (załączniku nr 3<sup>51</sup>) do rozporządzenia Ministra Zdrowia z dnia 22 lipca 2013 r. w sprawie świadczeń gwarantowanych z zakresu leczenia szpitalnego<sup>52</sup>. W Szpitalu w całym okresie objętym badaniem zapewniono minimum dwuosobową obsadę pielęgniarek w ciągu całej doby. Liczba pielęgniarek w marcu 2019 roku na ww. oddziałach na dyżurach dziennych wynosiła odpowiednio od dwóch do pięciu oraz od czterech do sześciu, a na dyżurach nocnych od dwóch do trzech oraz od czterech do pięciu osób. W kwietniu 2022 roku na Oddziale Chirurgii z Pododdziałem Chirurgii Naczyniowej na dyżurach dziennych świadczeń udzielało od trzech do pięciu pielęgniarek oraz od dwóch do trzech na dyżurze nocnym. W lipcu 2022 roku na Oddziale Wewnętrznym pracowało tymczasem na dyżurach dziennych od czterech do sześciu, zaś na nocnych po cztery pielęgniarki. (akta kontroli str. 372-375, 378-389, 729-745)

**2.4.** Obowiązujące w Szpitalu regulacje dotyczące kształtowania wynagrodzenia<sup>53</sup> nie obejmowały zagadnień w zakresie efektywności wykonywanej pracy i jej powiązań z wynagrodzeniem. Według Dyrektora Szpitala podwyższenia wynagrodzeń domagali się głównie lekarze. W sierpniu 2019 roku *Lekarze udzielający świadczeń w Poradni Neurochirurgicznej rozpoczęli negocjacje z Dyrekcją, które miały na celu podwyższenie ich wynagrodzenia. Negocjacje nie przyniosły oczekiwanych skutków, gdyż wymagania lekarzy dotyczące warunków finansowania były nieadekwatne do możliwości Szpitala. W efekcie braku porozumienia neurochirurgrzy zaprzestali udzielania świadczeń, co skutkowało zawieszeniem działalności Poradni (...) w terminie od 12.08-31.08 2019 r. Od 1 września 2019 r. Poradnia wznowiła działalność, gdyż Szpital pozyskał nowych specjalistów w dziedzinie neurochirurgii. Pod koniec 2021 roku dwie lekarki Oddziału Wewnętrznego rozpoczęły negocjacje z dyrekcją dotyczące podwyższenia wynagrodzeń. W formie protestu zagroziły odejściem z pracy. Negocjacje powiodły się, ich wynagrodzenie zostało podwyższone do oczekiwanego poziomu i kontynuują pracę w SP ZOZ.*

*Istnym problemem jest duża rotacja lekarzy udzielających świadczeń w „Ambulatorium”. Jest to spowodowane warunkami finansowymi niespełniającymi oczekiwań tej grupy zawodowej. Z tego powodu lekarze często rezygnują z dyżurów co wiąże się z koniecznością poszukiwania nowego personelu. Dodatkowo każdy z pracowników bez względu na grupę zawodową, przy przedłużaniu umowy bądź podpisywaniu aneksu negocjuje z Dyrekcją podwyższenie wynagrodzenia<sup>54</sup>.*

(akta kontroli str. 66-114, 746-748)

<sup>51</sup> Część I. Warunki szczególne, jakie powinni spełniać świadczeniodawcy przy udzielaniu świadczeń gwarantowanych w trybie hospitalizacji i hospitalizacji planowej.

<sup>52</sup> Dz. U. 2021 poz. 290.

<sup>53</sup> Regulamin Wynagradzania i Regulamin Pracy.

<sup>54</sup> Szpital w żaden sposób nie regulował przepisami wewnętrznymi zasad ustalania wynagrodzenia za świadczenie usług medycznych (dotyczy to m.in. stawki godzinowej, prowizji od uzyskanej kwoty przez Szpital z NFZ czy inny sposób).

W SP ZOZ w Bielsku Podlaskim w latach 2018 – 2022 (do końca czerwca) wydatki ogółem na wynagrodzenia brutto<sup>55</sup> personelu medycznego<sup>56</sup> (w tym na wynagrodzenie zasadnicze) wynosiły odpowiednio: 10.816,7 tys. zł (6.093,8 tys. zł), 11.871,2 tys. zł (7.785,1 tys. zł), 15.532,5 tys. zł (8.789,5 tys. zł), 21.122,6 tys. zł (10.221,2 tys. zł) oraz 10.518,8 tys. zł (5.783,7 tys. zł). (akta kontroli str. 749-752)

**2.5** Analiza dokumentów księgowych za lipiec z lat 2018-2020 pracowników oddziałów Wewnętrzny i Chirurgiczny z Pododdziałem Chirurgii Naczyniowej wykazała, że Szpital ustalał kwotę wynagrodzenia zasadniczego dla części pielęgniarek i jednego lekarza<sup>57</sup>, zatrudnionych na umowę o pracę, niezgodnie z zasadami określonymi w ustawie z dnia 8 czerwca 2017 r. o sposobie ustalania najniższego wynagrodzenia zasadniczego niektórych pracowników zatrudnionych w podmiotach leczniczych<sup>58</sup>. Zagadnienie to szczegółowo opisano w dalszej części wystąpienia w sekcji *Stwierdzone nieprawidłowości*.

Od lipca 2021 roku wysokość wynagrodzenia zasadniczego lekarzy i pielęgniarek zatrudnionych na ww. oddziałach na podstawie umowy o pracę określano zgodnie z przepisami przewidzianymi w powyższej ustawie. (akta kontroli str. 678, 753-951)

Dyrektor wyjaśnił, że: *SP ZOZ w Bielsku Podlaskim nie posiada wystarczających środków na pokrycie kosztów związanych ze wzrostem wynagrodzeń od lipca 2022 roku. Wzrost środków wynikający z podpisanych przez nas aneksów wynosi 460 716,48 zł miesięcznie (jeśli je w 100% wypracujemy), natomiast zapotrzebowanie miesięczne dla poszczególnych grup wynosi:*

a) personel medyczny zatrudniony na umowę o pracę (...) – 740 526,00 zł,

b) administracja i obsługa (...) – 78 000 zł,

c) pracownicy na umowy cywilno-prawne (...) – 245 000 zł.

*Rzeczywiste miesięczne zapotrzebowanie na środki na wzrost wynagrodzeń wynosi 1 063 526 zł. Niedobór 602 809,52 zł. Dodaje: W planie finansowym SP ZOZ w Bielsku Podlaskim nie uwzględnione zostały środki na wzrost wynagrodzeń od lipca 2022 roku, ponieważ ustawa o zmianie ustawy o sposobie ustalania najniższego wynagrodzenia zasadniczego niektórych pracowników zatrudnionych w podmiotach leczniczych oraz niektórych innych ustaw weszła w życie z dniem 29 czerwca 2022 roku i skala podwyżek była zupełnie nieprzewidywalna.* (akta kontroli str. 198-222)

W porozumieniu zawartym 13 lipca 2022 r. pomiędzy SP ZOZ w Bielsku Podlaskim, a przedstawicielami związków zawodowych działających przy Szpitalu<sup>59</sup> w § 1 stwierdzono m.in., że: *Pracownikom wykonującym zawód medyczny oraz pracownikom działalności podstawowej innym niż wykonujący zawód medyczny zatrudnionym u Pracodawcy w ramach stosunku pracy, z dniem 1 lipca 2022 r. dokonuje się podwyższenia wynagrodzenia zasadniczego do kwoty nie mniejszej niż wynikająca z siatki płac stanowiącej załącznik nr 1 do porozumienia i obliczonej na podstawie ww. ustawy<sup>60</sup>, zgodnie z przyporządkowaniem do grupy zawodowej oraz wymaganymi i posiadanymi kwalifikacjami na zajmowanym stanowisku.* (akta kontroli str. 952-960)

**2.6.** Analiza 10 umów cywilnoprawnych dotyczących udzielania świadczeń opieki zdrowotnej zawartych przez placówkę w latach 2018-2022 (do końca czerwca) wykazała m.in., że: we wszystkich przypadkach precyzyjnie oznaczono obowiązki przyjmujących zamówienie<sup>61</sup>, wprowadzono do umów sankcje za naruszenie ich postanowień oraz spełniały one wymogi określone w art. 27 ustawy o działalności leczniczej. Dyrektor Szpitala wyjaśnił, że: *W kontrolowanym okresie w SP ZOZ w Bielsku Podlaskim stawkę wynagrodzenia*

<sup>55</sup> Dla pracowników zatrudnionych na umowę o pracę z uwzględnieniem wynagrodzenia zasadniczego, dodatków funkcyjnych, wynagrodzenia za pełnienie dyżurów, wynagrodzenia za prace w godzinach nocnych oraz pozostałych składników wynagrodzenia.

<sup>56</sup> Lekarzy, pielęgniarek i położnych, diagnostów laboratoryjnych, fizjoterapeutów, ratowników medycznych i innych pracowników.

<sup>57</sup> Wynagrodzenie zasadnicze pozostałych lekarzy ustalano w prawidłowej wysokości.

<sup>58</sup> Dz. U. z 2021 r. poz. 1801. Zwana dalej: ustawą o sposobie ustalania najniższego wynagrodzenia zasadniczego.

<sup>59</sup> Ogólnopolski Związek Pielęgniarek i Położnych oraz Związek Zawodowy Pracowników Służby Zdrowia.

<sup>60</sup> Obowiązek zawarcia przedmiotowego porozumienia wynikał z art. 3 ust 1 ustawy z dnia 8 czerwca 2017 r. o sposobie ustalania najniższego wynagrodzenia zasadniczego pracowników wykonujących zawody medyczne zatrudnionych w podmiotach leczniczych – Dz. U. z 2021 r. poz. 1801.

<sup>61</sup> Określono m.in. rodzaj i czas udzielania świadczeń, miejsce ich wykonywania a oraz zasady wynagrodzenia.

za świadczenie usług medycznych każdy z pracowników ustalał z Dyrekcją Szpitala indywidualnie. Przepisy wewnętrzne dotyczące tego zagadnienia nie zostały określone. Dodał, że: Kalkulacji wysokości wynagrodzenia (prowizji) dokonano na podstawie kwalifikacji, doświadczenia oraz umiejętności posiadanych przez poszczególnych pracowników, a także podaży specjalistów w danej dziedzinie. Każdy z pracowników indywidualnie negocjuje wysokość prowizji z Dyrekcją. Ze względu na brak wystarczającej liczby specjalistów różnych dziedzin medycyny na rynku pracy, Szpital musi stworzyć wysoko kwalifikowanemu personelowi możliwość wyższych dochodów adekwatnych do swoich możliwości finansowych.  
(akta kontroli str. 746-748, 961-964)

Stwierdzone  
nieprawidłowości

W działalności kontrolowanej jednostki w przedstawionym wyżej zakresie stwierdzono następujące nieprawidłowości:

1. Szpital w pięciu umowach zlecenia (z 36 analizowanych), obowiązujących w latach 2018 – 2022 na udzielanie świadczeń medycznych i zawartych na czas określony, przy ich przedłużaniu na 2022 rok<sup>62</sup> nie szacował wartości zamówienia, co naruszało art. 29 ust. 1 i 2, art. 35 ust. 3 pkt 1 w związku z art. 5b ust. 2 ustawy Prawo zamówień publicznych. Przy realizowaniu wydatków w ramach każdej z nich przekroczono kwotę wymienianą w art. 2 ust. 1 pkt 1 ww. ustawy<sup>63</sup>. Wartość wypłaconych w ramach poszczególnych umów środków wyniosła ogółem 145,45 tys. zł, 197,13 tys. zł, 139,4 tys. zł, 162,77 tys. zł oraz 160,34 tys. zł<sup>64</sup>. Według Dyrektora Szpitala spowodowane to było przeoczeniem ww. przepisów.  
(akta kontroli str. 639-677, 678-680)
2. Analiza dokumentów księgowych za lipiec 2018, 2019 i 2020 roku wykazała, że SP ZOZ w Bielsku Podlaskim dla części pielęgniarek i jednego lekarza zatrudnionych na umowę o pracę na oddziałach: Wewnętrznym oraz Chirurgicznym z Pododdziałem Chirurgii Naczyniowej naliczył kwotę wynagrodzenia zasadniczego niezgodnie z art. 3 ust. 1 i 2 oraz 7 ust. 1 i 2 ustawy o sposobie ustalania najniższego wynagrodzenia zasadniczego, co doprowadziło do zaniżenia kwoty wynagrodzeń zasadniczych za te miesiące ogółem odpowiednio o: 12,4 tys. zł, 16, 4 tys. zł oraz 46,7 tys. zł<sup>65</sup>. Dyrektor Szpitala wyjaśnił, że: *Trudno jest określić dlaczego w latach 2018 – 2020 ówczesny Dyrektor ustalał wynagrodzenie zasadnicze dla części personelu medycznego niezgodnie z zasadami określonymi w ustawie z dnia 8 czerwca 2017 r. o sposobie ustalania najniższego wynagrodzenia zasadniczego niektórych pracowników zatrudnionych w podmiotach leczniczych. W oparciu o przeprowadzoną analizę ówczesnego budżetu Szpitala można wnioskować, iż wynikało to z ograniczonych środków finansowych.*  
(akta kontroli str. 678, 746-748, 753-951)

OCENA CZĄSTKOWA

SP ZOZ w Bielsku Podlaskim był przygotowany organizacyjnie i stworzył odpowiednie warunki pracy dla zatrudnianego personelu medycznego. Nie występowały sytuacje udzielania świadczeń zdrowotnych przez pracowników medycznych w tym samym miejscu i tego samego rodzaju, na podstawie kilku stosunków prawnych. Spełniano wymogi dotyczące wielkości zatrudnienia i kwalifikacji lekarzy i pielęgniarek udzielających świadczeń opieki zdrowotnej na oddziałach objętych badaniem. Przestrzegano też godzin czasu pracy ww. pracowników zatrudnionych w ramach umów o pracę na tych oddziałach. Ze zmiennym skutkiem SP ZOZ w Bielsku Podlaskim radził sobie z presją płacową, wynikającą z niewystarczającej liczby lekarzy specjalistów różnych dziedzin. Nieprawidłowo określono dla części personelu medycznego wysokość wynagrodzenia zasadniczego za lipiec 2018, 2019 i 2020 roku oraz nieprzestrzeganie przepisów ustawy Prawo zamówień publicznych w zakresie zlecenia udzielania świadczeń zdrowotnych osobom fizycznym nieprowadzącym działalności gospodarczej.

<sup>62</sup> Aneks nr 2 z dnia 20 grudnia 2021 r. do umowy zlecenia nr UZ/21/2019 z 31 października 2019 r., aneks nr 4 z dnia 20 grudnia 2021 r. do umowy zlecenia nr UZ/27/2019 z 31 grudnia 2019 r., aneks nr 6 z 20 grudnia 2021 r. do umowy zlecenia nr UZ/48/2018 z 27 lipca 2018 r., aneks nr 7 z 16 grudnia 2021 r. do umowy zlecenia nr UZ/31/2017 z 1 marca 2017 r., aneks nr 7 z 16 grudnia 2021 r. do umowy zlecenia nr UZ/09/2018 z 31 stycznia 2018 r.

<sup>63</sup> 130 tys. zł.

<sup>64</sup> Kwoty podano narastająco.

<sup>65</sup> Dotyczyło to odpowiednio 19, 21 i 58 osób z 175,179 i 183 objętych badaniem.

**IV. Wnioski**

Wnioski pokontrolne

W związku ze stwierdzonymi nieprawidłowościami, Najwyższa Izba Kontroli, na podstawie art. 53 ust. 1 pkt 5 ustawy o NIK, wnosi o:

1. Rzetelne przeprowadzanie Analizy Ryzyka za dany rok oraz opracowanie i stosowanie mechanizmów kontroli dotyczących zidentyfikowanych ryzyk.
2. Dostosowanie załącznika nr 2 „Harmonogram-zasoby” do umowy z POW NFZ na udzielanie świadczeń zdrowotnych do stanu odzwierciedlającego prawidłowy status i zakres zatrudniania personelu medycznego w poszczególnych oddziałach SP ZOZ w Bielsku Podlaskim.
3. Ponoszenie wydatków na udzielanie świadczeń zdrowotnych zgodnie z uregulowaniami ustawy Prawo Zamówień Publicznych.

**V. Pozostałe informacje i pouczenia**

Wystąpienie pokontrolne zostało sporządzone w dwóch egzemplarzach; jeden dla kierownika jednostki kontrolowanej, drugi do akt kontroli.

Prawo zgłoszenia  
zastrzeżeń

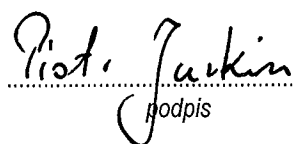
Zgodnie z art. 54 ustawy o NIK, kierownikowi jednostki kontrolowanej przysługuje prawo zgłoszenia na piśmie umotywowanych zastrzeżeń do wystąpienia pokontrolnego, w terminie 21 dni od dnia jego przekazania. Zastrzeżenia zgłasza się do Dyrektora Delegatury NIK w Białymstoku. Prawo zgłaszania zastrzeżeń, zgodnie z art. 61b ust. 2 ustawy o NIK, nie przysługuje do wystąpienia pokontrolnego zmienionego zgodnie z treścią uchwały w sprawie zastrzeżeń.

Obowiązek  
poinformowania  
NIK o sposobie  
wykonania wniosków

Zgodnie z art. 62 ustawy o NIK, należy poinformować Najwyższą Izbę Kontroli, w terminie 21 dni od dnia otrzymania wystąpienia pokontrolnego, o sposobie wykonania wniosku pokontrolnego oraz o podjętych działaniach lub przyczynach niepodjęcia tych działań.

Białystok, dnia 18 listopada 2022 r.

Kontrolerzy:  
Piotr Jurkin  
główny specjalista kontroli państwowej

  
.....  
podpis

p.o. DYREKTORA DELEGATURY  
Najwyższej Izby Kontroli w Białymstoku  
Janusz Pawelczyk

  
.....  
podpis