



NAJWYŻSZA IZBA KONTROLI
Delegatura w Opolu

LOP.410.010.03.2022

Pan
Jacek Bartosz
Dyrektor
Samodzielnego Publicznego
Zakładu Opieki Zdrowotnej MSWiA w Opolu
ul. Krakowska 44
45-075 Opole

WYSTĄPIENIE POKONTROLNE

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

I. Dane identyfikacyjne

Jednostka kontrolowana	Samodzielny Publiczny Zakład Opieki Zdrowotnej Ministerstwa Spraw Wewnętrznych i Administracji w Opolu ¹ , ul. Krakowska 44, 45-075 Opole
Kierownik jednostki kontrolowanej	Jacek Bartosz, Dyrektor SP ZOZ od 1 września 2015 r. ²
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 sporządzonych przed tym okresem
Podstawa prawna podjęcia kontroli	Art. 2 ust. 1 ustawy z dnia 23 grudnia 1994 r. o Najwyższej Izbie Kontroli ³
Jednostka przeprowadzająca kontrolę	Najwyższa Izba Kontroli Delegatura w Opolu
Kontroler	Zygmunt Świątek, specjalista kontroli państwowej, upoważnienie do kontroli nr LOP/73/2022 z 14 czerwca 2022 r.

(akta kontroli str. 1)

¹ Dalej: SP ZOZ MSWiA w Opolu.

² Dalej: Dyrektor.

³ Dz. U. z 2022 r. poz. 623., dalej: ustawa o NIK.

II. Ocena ogólna⁴ kontrolowanej działalności

OCENA OGÓLNA

Najwyższa Izba Kontroli ocenia pozytywnie działalność SP ZOZ MSWiA w Opolu w objętym kontrolą zakresie.

Uzasadnienie oceny ogólnej

SP ZOZ MSWiA w Opolu dostosowywał swoją strukturę organizacyjną do zakresu udzielanych świadczeń medycznych. Spełniał też wymagania wynikające z zawartych umów z Opolskim Oddziałem Wojewódzkim Narodowego Funduszu Zdrowia⁵, dotyczące zasad organizacji i zatrudnienia personelu udzielającego świadczeń zdrowotnych. Dyrektor SP ZOZ MSWiA w Opolu w sposób ciągły podejmował działania na rzecz zatrudnienia odpowiedniej liczby personelu medycznego (w tym m.in. lekarzy, pielęgniarek, położnych), których jednak skuteczność była ograniczona. W konsekwencji w jednostce występowały niedobory kadrowe personelu medycznego, których wymiar w kolejnych latach wzrastał. Z tego też powodu, związku z wejściem w życie rozporządzenia Ministra Zdrowia z dnia 22 listopada 2013 r. w sprawie świadczeń gwarantowanych z zakresu leczenia szpitalnego⁶, ustalającego normy dotyczące obsady personelu medycznego, w SPZOZ MSWiA wystąpiła konieczność redukcji liczby dostępnych łóżek szpitalnych. Występujące wakaty w obsadzie lekarzy i pielęgniarek nie wpływały jednak na realizację kontraktów zawartych przez SP ZOZ MSWiA w Opolu z NFZ, nie dochodziło też do czasowego zaprzestania działalności jednostki.

Zatrudnionym pracownikom zapewnione zostały odpowiednie warunki dla rozwoju zawodowego i podnoszenia kwalifikacji. System wynagradzania SP ZOZ MSWiA w Opolu był adekwatny do jego sytuacji ekonomicznej i nie prowadził do powstawania zadłużenia.

Przyjęte w SP ZOZ MSWiA w Opolu rozwiązania organizacyjne zapewniały należyłą całodobową opiekę hospitalizowanym pacjentom, pomimo występujących niedoborów zatrudnienia personelu medycznego (lekarze, pielęgniarki). Stwierdzone przypadki przekraczania norm czasu pracy przez personel medyczny nie miały istotnego wpływu na ocenę ogólną działalności SP ZOZ MSWiA w Opolu w kontrolowanym zakresie.

⁴ Najwyższa Izba Kontroli formułuje ocenę ogólną jako ocenę pozytywną, ocenę negatywną albo ocenę w formie opisowej.

⁵ Dalej: NFZ.

⁶ Dz. U. z 2021 r. poz. 290 ze zm.

III. Opis ustalonego stanu faktycznego oraz oceny cząstkowe⁷ kontrolowanej działalności

OBSZAR

1. Zarządzanie personelem medycznym

Opis stanu faktycznego

1. Podmiotem tworzącym SP ZOZ MSWiA w Opolu jest Minister Spraw Wewnętrznych i Administracji. Kontrolowana jednostka jest podmiotem leczniczym niebędącym przedsiębiorcą, funkcjonującym jako samodzielny publiczny zakład opieki zdrowotnej⁸. SP ZOZ MSWiA w Opolu w okresie objętym kontrolą prowadził działalność leczniczą w Szpitalu (stacjonarne i całodobowe świadczenia zdrowotne szpitalne i inne niż szpitalne) oraz Przychodni (ambulatoryjne świadczenia zdrowotne).

W skład Szpitala wchodziło m.in. pięć oddziałów (Anestezjologii i Intensywnej Terapii, Chirurgii Ogólnej, Chirurgii Urazowo-Ortopedycznej, Ginekologii oraz Chorób Wewnętrznych – z Pododdziałem Diabetologicznym). W skład Przychodni wchodziło m.in. 15 poradni (Chirurgii Ogólnej, Chirurgii Urazowo-Ortopedycznej, Kardiologiczna, Dermatologiczna, Diabetologiczna, Gastroenterologiczna, Położniczo-Ginekologiczna i Schorzeń Gruczołu Piersiowego, Otorinolaryngologiczna, Badań Profilaktycznych, Neurologiczna, Okulistyczna, Psychologiczna, Psychologii Leczenia Uzależnień, Reumatologiczna oraz Zdrowia Psychicznego).

SP ZOZ MSWiA w Opolu według stanu na 30 czerwca 2022 r.: 1/ posiadał 76 łóżek szpitalnych (w porównaniu do 2018 r. wzrost o 14 łóżek, tj. o 22,6%)⁹; 2/ zatrudniał na podstawie umów o pracę i cywilnoprawnych ogółem 306 osób (w porównaniu do 2018 r. wzrost o 43 osoby, tj. 16,3%)¹⁰, w tym 60 lekarzy (w porównaniu do 2018 r. spadek o trzech lekarzy, tj. 4,8%)¹¹ oraz 126 pielęgniarek i położnych (w porównaniu do 2018 r. wzrost o 16 pielęgniarek i położnych, tj. 15,6%)¹².

W 2021 r. w Szpitalu było hospitalizowanych ogółem 1 583 pacjentów¹³, a w Przychodni przyjęto ogółem 47 776 pacjentów¹⁴.

Wartość kontraktów zawartych przez SP ZOZ MSWiA w Opolu z NFZ na udzielanie gwarantowanych świadczeń opieki zdrowotnej według stanu na 30 czerwca 2022 r.

⁷ Oceny cząstkowe to oceny działalności w poszczególnych obszarach badań kontrolnych. Ocena cząstkowa może być sformułowana jako ocena pozytywna, ocena negatywna albo ocena w formie opisowej.

⁸ SP ZOZ MSWiA w Opolu wpisany do Rejestru stowarzyszeń (...) oraz samodzielnych publicznych zakładów opieki zdrowotnej pod numerem KRS 0000039436 w dniu 1 października 1998 r. Akta rejestrowe przechowywane są w Sądzie Rejonowym w Opolu, w VIII Wydziale Gospodarczym Krajowego Rejestru Sądowego.

⁹ W 2019 r. liczba łóżek wynosiła 75 (o 13 więcej niż w 2018 r., tj. o 21%), w 2020 r. liczba łóżek wynosiła 79 (o cztery więcej niż 2019 r., tj. o 5,3%), w 2021 r. liczba łóżek wynosiła 76 (o trzy mniej niż w 2020 r., tj. o 3,8%).

¹⁰ W 2019 r. zatrudnionych było ogółem 278 osób (o 15 więcej niż w 2018 r., tj. o 5,7%), w 2020 r. zatrudnionych było ogółem 285 osób (o 7 więcej niż w 2019 r., tj. o 2,5%), w 2021 r. zatrudnionych było ogółem 294 osoby (o dziewięć więcej niż w 2020 r., tj. o 3,2%).

¹¹ W 2019 r. zatrudnionych było ogółem 62 lekarzy (o jednego mniej niż w 2018 r., tj. o -1,6%), w 2020 r. zatrudnionych było 64 lekarzy (o dwóch więcej niż w 2019 r., tj. o 3,2%), w 2021 r. zatrudnionych było 68 lekarzy (o czterech więcej niż w 2020 r., tj. o 6,3%), w 2022 r. zatrudnionych było 60 lekarzy (o ośmiu mniej niż w 2021 r., tj. o 11,8%).

¹² W 2019 r. zatrudnionych było ogółem 118 pielęgniarek i położnych (o dziewięć więcej niż w 2018 r., tj. o 8,3%), w 2020 r. zatrudnionych było 116 pielęgniarek i położnych (o dwie mniej niż w 2019 r., tj. o 1,7%), w 2021 r. zatrudnionych było 121 pielęgniarek i położnych (o pięć więcej niż w 2020 r., tj. o 4,3%), w 2022 r. zatrudnionych było 126 pielęgniarek i położnych (o pięć więcej niż w 2021 r., tj. o 4,1%).

¹³ W 2019 r. hospitalizowano 4 800 pacjentów (o 340 więcej niż w 2018 r., tj. o 7,6%), w 2020 r. hospitalizowano 2 877 pacjentów (o 1 923 mniej niż w 2019 r., tj. o 40,1%), w 2021 r. hospitalizowano 1 583 pacjentów (o 1 294 mniej niż w 2020 r., tj. o 45%). W I półroczu 2022 r. hospitalizowano ogółem 1 300 pacjentów.

¹⁴ W 2019 r. przyjęto ogółem 50 423 pacjentów (o 1 020 pacjentów więcej niż w 2018 r., tj. o 2,1%), w 2020 r. przyjęto ogółem 42 717 pacjentów (o 7 706 mniej niż w 2019 r., tj. o -15,3%), w 2021 r. przyjęto ogółem 47 776 pacjentów (o 5 059 pacjentów więcej niż w 2020 r., tj. o 11,8%). W I półroczu 2022 r. przyjęto ogółem 25 576 pacjentów ambulatoryjnych.

wynosiła 13 966 967,47 zł¹⁵. Uzyskane przez kontrolowaną jednostkę na 30 czerwca 2022 r. przychody ogółem wynosiły 25 401 161,65 zł, koszty ogółem 25 973 998,00 zł, a strata netto 573 412,35 zł¹⁶. W okresie I półrocza 2022 r. na wynagrodzenia wydatkowano ogółem 12 620 091,41 zł, z tego 12 428 000,42 zł (98,5%) na rzecz pracowników zatrudnionych na podstawie umowy o pracę i 192 090,99 zł (1,5%) - zatrudnionych na podstawie umowy zlecenia¹⁷. Koszt usług podwykonawstwa medycznego w ww. okresie wyniósł ogółem 3 723 402,40 zł, w tym 1 600 239,53 zł (43%) wynosił koszt kontraktów lekarskich bez dyżurów, a 279 263,36 zł (7,5%) wynosił koszt dyżurów lekarskich¹⁸.

Udział kosztów pracy w kosztach ogółem za I półrocze 2022 r. wynosił w SP ZOZ MSWiA w Opolu 66,7%¹⁹.

(akta kontroli str. 3-48, 346-595, 1087-1090)

2. W okresie objętym kontrolą Dyrektor, realizując obowiązek określony w art. 69 ust. 1 pkt 3 ustawy z dnia 29 sierpnia 2009 r. o finansach publicznych²⁰, wewnętrznymi zarządzeniami regulował sposób realizacji zadań mających zapewnić funkcjonowanie w SP ZOZ MSWiA w Opolu kontroli zarządczej oraz osiąganie jej celów określonych art. 68 ust. 2 ww. ustawy. Zarządzeniami wewnętrznymi Dyrektor regulował m.in.: 1/ politykę zarządzania ryzykiem²¹, której celem było zapewnienie ciągłości działania, osiąganie celów statutowych i określonych w planach działalności, jak też ochrona zasobów i ich efektywne wykorzystanie. W zarządzeniu zdefiniowano m.in. zasady polityki zarządzania ryzykiem, jego monitorowania oraz wykorzystania dla analizy i oceny ryzyka dla planu działalności SP ZOZ MSWiA w Opolu; 2/ procedury szacowania ryzyka w SP ZOZ MSWiA w Opolu²², w których określono m.in. poziomy szacowania ryzyka (strategiczny, procesu, operacyjny), jak też kolejność realizowanych w tym zakresie czynności; 3/ procedury identyfikacji oraz pomiaru ryzyka²³, w których określono m.in. sposób podejścia do identyfikacji ryzyka, jak też przebieg postępowania przy identyfikowaniu i analizie ryzyka.

(akta kontroli str. 1091-1119, 1126-1157)

¹⁵ Na 31 grudnia 2018 r. wynosiła 23 723 653,04 zł, na 31 grudnia 2019 r. wynosiła 27 682 410,08 zł (o 16,7% więcej niż w 2018 r.), na 31 grudnia 2020 r. wynosiła 25 215 358,80 zł (o 8,9% mniej niż w 2019 r.), na 31 grudnia 2021 r. wynosiła 21 390 436,80 zł (o 15,2% mniej niż w 2020 r.).

¹⁶ Na 31 grudnia 2018 r. odpowiednio: 28 377 818,99 zł, 28 944 421,68 zł i (-)572 916,69 zł; na 31 grudnia 2019 r.: 35 446 941,71 zł, 37 557 406,31 zł i (-)2 111 369,60 zł; na 31 grudnia 2020 r.: 41 956 197,38 zł, 41 292 767,05 zł i 662 277,33 zł; na 31 grudnia 2021 r.: 56 028 885,21 zł, 52 632 568,88 zł i 3 395 963,33 zł.

¹⁷ W 2018 r. odpowiednio: 13 101 155,47 zł, 12 820 385,72 zł (97,9%) i 280 769,75 zł (2,1%); w 2019 r.: 16 098 930,96 zł, 15 805 930,18 zł (98,2%) i 293 000,78 zł (1,8%); w 2020 r.: 18 618 795,89 zł, 18 371 821,69 zł (98,7%) i 246 974,20 zł (1,3%); w 2021 r.: 27 348 906,18 zł, 27 050 244,66 zł (98,9%) i 298 661,52 zł (1,1%).

¹⁸ W 2018 r. odpowiednio: 3 303 190,26 zł, 1 194 438,09 zł (39,4%), 454 237,50 zł (15%); w 2019 r.: 3 214 574,01 zł, 1 259 912,73 zł (39,2%), 74 700,00 zł (2,3%); w 2020 r.: 3 170 337,12 zł, 1 249 707,73 zł (39,4%), 49 470,00 zł (1,6%); w 2021 r.: 3 723 402,40 zł, 1 600 239,53 zł (43%), 279 263,36 zł (7,5%).

¹⁹ W 2018 r. 63,6%; w 2019 r. 58,7%; w 2020 r. 60,5%; w 2021 r. 67,7%.

²⁰ Dz. U. z 2022 r. poz. 1634 ze zm.

²¹ Zarządzenie nr 73/2014 Dyrektora SP ZOZ MSWiA w Opolu z 30 grudnia 2014 r. w sprawie wprowadzenia Polityki zarządzania ryzykiem w SP ZOZ MSWiA w Opolu – obowiązujące od 1 stycznia 2015 r. do 1 grudnia 2021 r.; zarządzenie nr 98/2021 Dyrektora SP ZOZ MSWiA w Opolu z 1 grudnia 2021 r. w sprawie wprowadzenia w SP ZOZ MSWiA w Opolu Polityki zarządzania ryzykiem – obowiązujące od 1 grudnia 2021 r. do nadal.

²² Zarządzenie nr 5/2022 Dyrektora SP ZOZ MSWiA w Opolu z 19 stycznia 2022 r. w sprawie wprowadzenia Procedury szacowania ryzyka w SP ZOZ MSWiA w Opolu, zmienione zarządzeniem nr 42/2022 Dyrektora SP ZOZ MSWiA w Opolu z 11 kwietnia 2022 r. – obowiązujące od 19 stycznia 2022 r. do nadal.

²³ Zarządzenie nr 6/2022 Dyrektora SP ZOZ MSWiA w Opolu z 20 stycznia 2022 r. w sprawie wprowadzenia Procedury identyfikacji i pomiaru ryzyka w SP ZOZ MSWiA w Opolu, zmienione zarządzeniem nr 38/2022 Dyrektora SP ZOZ MSWiA w Opolu z 8 kwietnia 2022 r. – obowiązujące od 20 stycznia 2022 r. do nadal.

Z zapisów przedłożonej na potrzeby kontroli NIK dokumentacji kontroli zarządczej, obejmującej m.in. analizy ryzyk, plany działalności SP ZOZ MSWiA w Opolu, oświadczenia Dyrektora o stanie kontroli zarządczej wynikało m.in., że w latach 2018-2021 w SP ZOZ MSWiA w Opolu nie zidentyfikowano, jak też nie szacowano ryzyk w obszarze zarządzania zasobami ludzkimi. Działania w ww. zakresie zostały przeprowadzone przez Kierownika Działu Spraw Pracowniczych i Organizacyjnych, w trakcie kontroli w czerwcu 2022 r. Wśród sześciu zidentyfikowanych ryzyk wyszczególniono m.in. ryzyko: 1/ dużej rotacji pracowników spowodowanej uzyskiwaniem wynagrodzenia na poziomie niższym niż w innych podmiotach leczniczych lub subiektywnym odczuciem niedocenia ich wysiłku i zaangażowania w pracy; 2/ braku możliwości zapewnienia zatrudnienia na poziomie 100% wymagań wynikających z warunków umowy zawartej z NFZ; 3/ nieterminowego informowania pracowników o jakości ich pracy; 4/ nadmiernego, tj. ponad 20% zatrudniania pracowników, którzy osiągnęli wiek emerytalny (60+). Dla wszystkich zdefiniowanych ryzyk prawidłowo określono prawdopodobieństwa wystąpienia, skutki, mechanizmy kontroli (istniejące i proponowane) oraz oceny ryzyka.

(akta kontroli str. 674-724, 1158-1162)

3. W okresie objętym kontrolą w SP ZOZ MSWiA w Opolu obowiązywały następujące procedury planowania zasobów: ZZ 1 – Planowanie zatrudnienia²⁴; ZZ 4 – Adaptacja społeczno-zawodowa nowo zatrudnionych pracowników²⁵; ZZ 10 – Rekrutacja, zatrudnienie, dokonywanie oceny oraz awansowanie pracowników²⁶.

W oparciu m.in. o ww. uregulowania w SP ZOZ MSWiA w Opolu corocznie opracowywano plany zatrudnienia pracowników, w których określano m.in. niezbędną liczbę pracowników oraz strukturę zatrudnienia w poszczególnych grupach zawodowych. Analizy liczby zatrudnionych pracowników, kosztów funkcjonowania SP ZOZ MSWiA w Opolu (w tym kosztów pracy w powiązaniu z wymogami Ministra Zdrowia²⁷, wysokością kontraktów zawartych z NFZ) były dokonywane przez kierownika kontrolowanej jednostki w corocznych raportach o sytuacji ekonomiczno-finansowej (sporządzanych na podstawie art. 53a ustawy z dnia 15 kwietnia 2011 r. o działalności leczniczej²⁸), programach naprawczych obejmujących lata 2017-2032 i 2019-2021, jak też strategii rozwoju SP ZOZ MSWiA w Opolu na lata 2021-2026. Z zapisów ww. dokumentacji wynikało m.in., że kierownictwo SP ZOZ MSWiA w Opolu dokonując analizy zasobów ludzkich określało dla okresów kolejnych trzech lat plan zatrudniania pracowników wraz z opisami stanowisk, a także wdrażało i realizowało działania w tym zakresie. Wysokość planowanego zatrudnienia gwarantowała spełnienie wymagań NFZ dla zawarcia umów na wykonywanie świadczeń zdrowotnych.

(akta kontroli str. 11-345, 761-802, 1048-1060)

²⁴ Zarządzenie nr 30/2017 Dyrektora SP ZOZ MSWiA w Opolu z 13 lipca 2017 r.

²⁵ Zarządzenie nr 31/2017 Dyrektora SP ZOZ MSWiA w Opolu z 13 lipca 2017 r.

²⁶ Zarządzenie nr 25/2019 Dyrektora SP ZOZ MSWiA w Opolu z 10 kwietnia 2019 r. ze zmianami wprowadzonymi zarządzeniem nr 48/2019 Dyrektora SP ZOZ MSWiA w Opolu z 3 lipca 2019 r. i zarządzeniem nr 10/2022 Dyrektora SP ZOZ MSWiA w Opolu z 3 lutego 2022 r.

²⁷ Wynikającymi z § 5 ust. 1 i 2 rozporządzenia Ministra Zdrowia z dnia 22 listopada 2013 r. w sprawie świadczeń gwarantowanych z zakresu lecznictwa szpitalnego (Dz. U. z 2022 r. poz. 1406).

²⁸ Dz. U. z 2022 r. poz. 633 ze zm.

4. Zatrudnienie w SP ZOZ MSWiA w Opolu w okresie objętym kontrolą wynosiło od 263 osób na koniec 2018 r. do 307 osób na 30 czerwca 2022 r., tj. wzrosło o 44 osoby (16,7%)²⁹. W ww. okresie nastąpił wzrost liczby osób zatrudnionych na stanowisku pielęgniarki – o 13 osób (z 103 do 116, tj. o 12,6%)³⁰, położnej – o cztery osoby (z siedmiu do 11, tj. o 57,1%)³¹, fizjoterapeuty – o dwie osoby (z dwóch do czterech, tj. o 100%)³². Wzrosło także o 25 osób (28,4%) zatrudnienie pozostałych pracowników SP ZOZ MSWiA w Opolu. W okresie tym zmniejszyła się liczba zatrudnionych lekarzy – o trzy osoby (z 63 do 60, tj. o 4,8%)³³.

W okresie objętym kontrolą nastąpił spadek udziału pracowników medycznych w zatrudnieniu ogółem – z 66,5% na koniec 2018 r. do 63,2% na 30 czerwca 2022 r.³⁴ Nastąpił natomiast wzrost udziału pozostałych pracowników – z 33,5% do 36,8%³⁵.

Największą grupę zawodową wśród pracowników medycznych zatrudnionych w SP ZOZ MSWiA w Opolu stanowiły pielęgniarki i położne (których udział na koniec 2018 r. wynosił 41,8%, a na 30 czerwca 2022 r. 41,4%)³⁶ oraz lekarze (których udział na koniec ww. okresów wynosił odpowiednio: 24% i 19,5%).

W ww. okresie nastąpił wzrost liczby osób zatrudnionych na podstawie umowy o pracę – z 228 osób na koniec 2018 r. do 271 osób na 30 czerwca 2022 r., co stanowiło odpowiednio 86,7% i 88,3% ogółu zatrudnionych³⁷. Na podstawie umów cywilnoprawnych było zatrudnionych ogółem od 35 osób – na koniec 2018 r. (13,3%) do 36 osób na 30 czerwca 2022 r. (11,7%)³⁸. Z 35 osób zatrudnionych na koniec 2018 r. na podstawie umów cywilnoprawnych 27 osób (77,1%) było lekarzami, a osiem osób (22,9%) było pozostałymi pracownikami SP ZOZ MSWiA w Opolu. Z 36 osób zatrudnionych na 30 czerwca 2022 r. na umowach cywilnoprawnych 27 osób (75%) było lekarzami, jedna osoba (2,8%) pielęgniarką, jedna osoba (2,8%) ratownikiem medycznym, a siedem osób (19,4%) było pozostałymi pracownikami SP ZOZ MSWiA w Opolu³⁹. Udział osób zatrudnionych na koniec 2018 r. na podstawie umów cywilnoprawnych w danej grupie zawodowej wynosił: 57,1% dla lekarzy i 9,1% dla pozostałych pracowników. Na 30 czerwca 2022 r. udział tak zatrudnionych osób

²⁹ Na 31 grudnia 2019 r. wynosiło 278 osób – wzrost o 15 osób (5,7%); 31 grudnia 2020 r. wynosiło 285 osób – wzrost o siedem osób (2,5%); 31 grudnia 2021 r. wynosiło 294 osoby – wzrost o 9 osób (3,2%).

³⁰ Na 31 grudnia 2019 r. zatrudnionych było 112 pielęgniarek – wzrost o dziewięć osób (8,7%); 31 grudnia 2020 r. zatrudnionych było 107 pielęgniarek – spadek o pięć osób (4,5%); 31 grudnia 2021 r. zatrudnionych było 111 pielęgniarek – wzrost o cztery osoby (3,7%).

³¹ Na 31 grudnia 2018 r. i 2019 r. zatrudnionych było siedem położnych; 31 grudnia 2020 r. i 2021 r. zatrudnionych było dziesięć położnych – wzrost o trzy osoby (42,9%).

³² Na 31 grudnia 2019 r., 2020 r. i 2021 r. zatrudnionych było trzech fizjoterapeutów; 30 czerwca 2022 r. zatrudnionych było czterech fizjoterapeutów – wzrost o jedną osobę (33,3%).

³³ Na 31 grudnia 2019 r. zatrudnionych było 62 lekarzy – spadek o jedną osobę (1,6%); 31 grudnia 2020 r. zatrudnionych było 64 lekarzy – wzrost o dwie osoby (3,2%); 31 grudnia 2021 r. zatrudnionych było 68 lekarzy – wzrost o cztery osoby (6,3%).

³⁴ Na 31 grudnia 2019 r. wynosił 66,2% – spadek o 0,3%; 31 grudnia 2020 r. wynosił 66% – spadek o 0,2%; 31 grudnia 2021 r. wynosił 66,3% – wzrost o 0,3%.

³⁵ Na 31 grudnia 2019 r. wynosił 22,8% – wzrost o 0,3%; 31 grudnia 2020 r. wynosił 34% – wzrost o 0,2%; 31 grudnia 2021 r. wynosił 33,7% – spadek o 0,3%.

³⁶ Na 31 grudnia 2019 r. wynosił 42,8% – wzrost o 1%; 31 grudnia 2020 r. wynosił 41,1% – spadek o 1,7%; 31 grudnia 2021 r. wynosił 41,2% – wzrost o 0,1%.

³⁷ Na 31 grudnia 2019 r. na podstawie umowy o pracę było zatrudnionych 244 osoby (87,8%); 31 grudnia 2020 r. – 249 osób (87,4%); 31 grudnia 2021 r. – 256 osób (87,1%).

³⁸ Na 31 grudnia 2019 r. na podstawie umów cywilnoprawnych zatrudnione były 34 osoby (12,2%); 31 grudnia 2020 r. – 36 osób (12,6%); 31 grudnia 2021 r. – 38 osób (12,9%).

³⁹ Na 31 grudnia 2019 r. na 34 osoby zatrudnione na podstawie umów cywilnoprawnych lekarzami było 26 osób (76,5%), a osiem osób (23,5%) pozostałymi pracownikami; 31 grudnia 2020 r. na 36 osób lekarzami było 26 osób (72,2%), dwie osoby (5,6%) ratownikami medycznymi, a osiem osób (22,2%) pozostałymi pracownikami; 31 grudnia 2021 r. na 38 osób lekarzami było 30 osób (78,9%), jedna osoba (2,6%) ratownikiem medycznym, a siedem osób (19,4%) pozostałymi pracownikami.

w grupie wynosił: 45% dla lekarzy, 0,9% dla pielęgniarek, 33,3% dla ratowników medycznych oraz 6,2% dla pozostałych pracowników⁴⁰.

Analiza struktury wiekowej personelu medycznego na koniec wybranych trzech okresów z okresu objętego kontrolą, tj. lat 2018⁴¹ i 2020⁴² oraz pierwszego półrocza 2022 r.⁴³ wykazała, że średni wiek personelu medycznego na koniec ww. okresów wynosił odpowiednio: 46, 46 i 48 lat. Najwyższy średni wiek dla każdego badanego okresu dotyczył lekarzy i wynosił on 51 lat na koniec 2018 r., 50 lat na koniec 2020 r. i 55 lat na 30 czerwca 2022 r. Średni wiek w grupie pielęgniarek na koniec ww. okresów wynosił 44 lata. Na koniec ww. okresów nastąpił wzrost średniego wieku w grupie: położnych, który wynosił odpowiednio 37, 38 i 41 lat; fizjoterapeutów (35, 41 i 43 lata) oraz ratowników medycznych, który wynosił 40 lat na koniec 2020 r. oraz 43 lata na 30 czerwca 2022 r.

Analiza struktury wiekowej poszczególnych grup zawodowych personelu medycznego przeprowadzona dla pięciu przedziałów wiekowych⁴⁴ wykazała, że w SP ZOZ MSWiA w Opolu występowała stabilność zatrudnienia w przedziałach wiekowych. Na koniec 2018 r. dla: 1/ lekarzy struktura ta przedstawiała się następująco: 12 osób (19%) w wieku do 35 lat, 10 osób (15,9%) w wieku od 36 do 44 lat, 14 osób (22,2%) w wieku od 45 do 54 lat, 15 osób (23,8%) w wieku od 55 do 64 lat, 12 osób (19%) w wieku powyżej 65 lat; 2/ pielęgniarek: 33 osoby (32,4%), 20 osób (19,6%), 20 osób (19,6%), 27 osób (26,5%) i dwie osoby (2%); 3/ położnych: 5 osób (71,4%), 0 osób, jedna osoba (14,3%), jedna osoba (14,3%), 0 osób. Na koniec 2020 r. dla: 1/ lekarzy: 12 osób (18,8%), 13 osób (20,3%), 16 osób (25%), 11 osób (17,2%), 12 osób (18,8%); 2/ pielęgniarek: 36 osób (34%), 15 osób (14,2%); 24 osoby (22,6%), 27 osób (25,5%), cztery osoby (3,8%); 3/ położnych: pięć osób (50%), dwie osoby (20%), 0 osób, trzy osoby (30%), 0 osób. Na koniec czerwca 2022 r. dla: 1/ lekarzy: 13 osób (21,7%), 11 osób (18,3%), 11 osób (18,3%), 12 osób (20%), 13 osób (21,7%); 2/ pielęgniarek: 38 osób (33%), 19 osób (16,5%), 24 osoby (20,9%), 27 osób (23,5%), siedem osób (6,1%); 3/ położnych: pięć osób (45,5%), dwie osoby (18,2%), jedna osoba (9,1%), trzy osoby (27,3%), 0 osób.

(akta kontroli str. 1088-1090, 1498-1500)

W SP ZOZ MSWiA w Opolu, na koniec poszczególnych lat okresu objętego kontrolą, występowały niedobory kadrowe, w tym dotyczące personelu medycznego, a ich wymiar w kolejnych latach wzrastał. Liczba wakatów ogółem wynosiła na koniec: 2018 r. – 3,83 etatu, w tym m.in. dwóch etatów lekarzy (Oddział Anestezjologii i Intensywnej Terapii – jeden etat; Przychodnia – jeden etat); 2019 r. – 4,95 etatu, w tym 3,2 etatu lekarzy (po jednym etacie w Oddziale Anestezjologii i Intensywnej Terapii, Oddziale Ginekologicznym, Przychodni; 0,2 etatu w Oddziale Chirurgii Ogólnej) i 1,75 etatu pielęgniarek (Oddział Chorób Wewnętrznych – 1,5 etatu, Oddział Ginekologiczny – 0,25 etatu); 2020 r. – 9,2 etatu, w tym 1,2 etatu lekarzy (Przychodnia) i 7 etatów pielęgniarek (po 0,5 etatu Oddział Chirurgii Urazowo-Ortopedycznej i Oddział Ginekologiczny, Oddział Anestezjologii i Intensywnej Terapii – 1 etat, Oddział Chirurgii Ogólnej – 2 etaty, Oddział Chorób Wewnętrznych – 3 etaty); 2021 r. – 12,5

⁴⁰ Na 31 grudnia 2019 r. udziały te wynosiły: 41,9% dla lekarzy i 8,5% dla pozostałych pracowników; 31 grudnia 2020 r. 40,6% dla lekarzy, 50% dla ratowników medycznych i 8,2% dla pozostałych pracowników; 31 grudnia 2021 r. 44,1% dla lekarzy, 33,3% dla ratowników medycznych i 7,1% dla pozostałych pracowników.

⁴¹ Obejmująca 174 osoby personelu medycznego, w tym 63 lekarzy, 102 pielęgniarki, siedem położnych i dwóch fizjoterapeutów.

⁴² Obejmująca 187 osób personelu medycznego, w tym 64 lekarzy, 106 pielęgniarek, 10 położnych, trzech fizjoterapeutów i czterech ratowników medycznych.

⁴³ Obejmująca 192 osoby personelu medycznego, w tym 60 lekarzy, 115 pielęgniarek, 11 położnych, trzech fizjoterapeutów i trzech ratowników medycznych.

⁴⁴ Do 35 lat, od 36 do 44 lat, od 45 do 54 lat, od 55 do 64 lat, powyżej 65 lat.

etatu, w tym m.in. 2 etaty lekarzy (po jednym etacie Oddział Anestezjologii i Intensywnej Terapii i Izba Przyjęć) i 6 etatów pielęgniarek (po jednym etacie Oddział Chirurgii Urazowo-Ortopedycznej i Blok Operacyjny, Oddział Chirurgii Ogólnej – 1,5 etatu, Oddział Chorób Wewnętrznych – 2,5 etatu); czerwca 2022 r. – 26,25 etatu, w tym m.in. siedem etatów lekarzy (po jednym etacie Oddział Anestezjologii i Intensywnej Terapii, Oddział Ginekologiczny, Oddział Chirurgii Ogólnej i Izba Przyjęć, Oddział Chorób Wewnętrznych – trzy etaty) i 14,25 etatu pielęgniarek (Izba Przyjęć – 0,5 etatu, po jednym etacie Oddział Chirurgii Urazowo-Ortopedycznej, Blok Operacyjny, Przychodnia i pozostałe komórki działalności leczniczej, po dwa etaty Oddział Chorób Wewnętrznych i Oddział Chirurgii Ogólnej, Oddział Anestezjologii i Intensywnej Terapii – 5,75 etatu).

(akta kontroli str. 1668-1686)

Występujące wakaty w obsadzie lekarzy i pielęgniarek nie wpływały na realizację kontraktów zawartych przez SP ZOZ MSWiA w Opolu z NFZ i nie dochodziło do czasowego zaprzestania działalności SP ZOZ MSWiA w Opolu z powodu braku wyspecjalizowanych kadr medycznych. W okresie objętym kontrolą Dyrektor zmniejszał liczbę łóżek dostępnych dla pacjentów od: 1 stycznia 2019 r.⁴⁵ – w związku z wejściem w życie rozporządzenia Ministra Zdrowia z dnia 11 października 2018 r. zmieniającego rozporządzenie z sprawie świadczeń gwarantowanych z zakresu leczenia szpitalnego⁴⁶ – ze 100 do 75 łóżek, z tego Oddział Anestezjologii i Intensywnej Terapii – 5 łóżek, Oddział Chirurgii Ogólnej – 18 łóżek, Oddział Chirurgii Urazowo-Ortopedycznej – 14 łóżek, Oddział Ginekologiczny – 13 łóżek, Oddział Chorób Wewnętrznych – 25 łóżek; 1 czerwca 2020 r.⁴⁷ – w związku z rozwiązaniem umów o pracę przez dwie pielęgniarki i zmniejszeniem wymiaru czasu pracy przez kolejne dwie pielęgniarki – na Oddziale Chorób Wewnętrznych zmniejszono liczbę łóżek z 25 do 22 łóżek (o fakcie tym poinformowano Dyrektora Opolskiego Oddziału Wojewódzkiego NFZ).

(akta kontroli str. 1071-1078)

W okresie objętym kontrolą w SP ZOZ MSWiA w Opolu podejmowano działania na rzecz uzupełnienia występujących niedoborów kadrowych poprzez zatrudnienie cudzoziemców wykonujących zawody medyczne. Ich rezultatem było zatrudnienie od 4 listopada 2021 r. jednego lekarza anestezjologa (co stanowiło 20% składu osobowego lekarzy anestezjologów zatrudnionych na podstawie umowy o pracę), jak też podpisanie 5 maja 2022 r. z Bugowicz Sp. z o.o. w Warszawie umowy o świadczenie usług w zakresie rekrutacji – ze wskazaniem dwóch lekarzy do pracy na Oddziale Anestezjologii i Intensywnej Terapii. Spółka ta przedstawiła Dyrektorowi kandydata (cudzoziemiec), który po wstępnej rozmowie zgłosił chęć współpracy. Osoba ta do dnia zakończenia kontroli NIK nie została zatrudniona z uwagi na porządkowanie spraw rodzinnych i zawodowych poza granicami Polski. Dyrektor stwierdził, że główną przeszkodą utrudniającą zwiększenie zatrudnienia cudzoziemców i rozwiązania w ten sposób problemów kadrowych SP ZOZ MSWiA w Opolu jest niewydolny system obsługi wydawania zgód na zatrudnianie cudzoziemców przez Ministra Zdrowia, w tym w szczególności obywateli Ukrainy. Podał, że w Oddziale Chorób Wewnętrznych chce zatrudnić lekarza z Ukrainy, który przez trzy miesiące od złożenia wniosku nie miał żadnego kontaktu ze strony Ministerstwa Zdrowia. Poprzez infolinię Ministerstwa Zdrowia odejmował wielokrotnie

⁴⁵ Zarządzenie nr 71/2018 Dyrektora SP ZOZ MSWiA w Opolu z dnia 31 grudnia 2018 r. w sprawie liczby łóżek w SP ZOZ MSWiA w Opolu.

⁴⁶ Dz. U. poz. 2013.

⁴⁷ Zarządzenie nr 42/2020 Dyrektora SP ZOZ MSWiA w Opolu z dnia 28 maja 2020 r. w sprawie liczby łóżek w SP ZOZ MSWiA w Opolu.

próby ustalenia sposobu rozpatrzenia wniosku, ale nikt nie przekazał mu informacji, że we wniosku o wydanie zgody na wykonywanie zawodu na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej popełnione zostały błędy. Dopiero po interwencji Dyrektora okazało się, że wniosek został złożony na niewłaściwym druku i nie został własnoręcznie podpisany przez składającego.

(akta kontroli str. 1074-1075, 1287-1294)

5. Badanie zgodności zatrudnienia na Oddziale Anestezjologii i Intensywnej Terapii oraz Oddziale Chorób Wewnętrznych w czerwcu 2019 r. i czerwcu 2022 r. z wymogami ustalonymi przez Ministra Zdrowia⁴⁸ oraz zapisami umów o udzielanie świadczeń zawartych przez SP ZOZ MSWiA w Opolu z NFZ wykazało m.in., że: 1/ faktyczny stan zatrudnienia odpowiadał liczbie lekarzy i pielęgniarek zgłoszonych do NFZ, a dane personelu medycznego wykazane w załącznikach nr 2 do umów z NFZ były zgodne z danymi osób faktycznie zatrudnionych na tych oddziałach; 2/ wielkość zatrudnienia oraz kwalifikacje zatrudnionych osób odpowiadały wymogom rozporządzenia Ministra Zdrowia w sprawie świadczeń gwarantowanych z zakresu leczenia szpitalnego; 3/ zgodnie z § 5 ust. 1 ww. rozporządzenia SP ZOZ MSWiA w Opolu zapewnił całodobową opiekę lekarską i pielęgniarską we wszystkie dni tygodnia; 4/ zatrudnienie pielęgniarek było zgodne z normami określonymi przez Dyrektora; 5/ czas pracy personelu medycznego określany harmonogramami pracy był zgodny z czasem pracy wykazany w załącznikach do umów z NFZ; 6/ w przypadku zaistnienia zmian w zatrudnieniu personelu medycznego SP ZOZ MSWiA w Opolu informował o tym fakcie NFZ (przez System Zarządzania Obiegiem Informacji), który dokonywał odpowiednich zmian w załącznikach nr 2 do umów.

(akta kontroli str. 346-397, 1501-1509)

6. W okresie objętym kontrolą proces rekrutacji pracowników SP ZOZ MSWiA w Opolu uregulowany był przez Dyrektora Procedurą Akredytacyjną nr ZZ-10 – Rekrutacja, zatrudnianie, dokonywanie ocen oraz awansowanie personelu⁴⁹. W dokumencie tym określono sposób realizacji zagadnień związanych z planowaniem zatrudnienia, przeprowadzania naboru, doborem kandydatów do pracy w oparciu o zdefiniowane kryteria, przyjmowaniem kandydatów do pracy oraz ich adaptacją społeczno-zawodową, jak też wskazano osoby odpowiedzialne za ich realizację (przykładowo: za planowanie zatrudnienia odpowiedzialność ponosiły m.in. osoby funkcyjne, lekarze kierujący oddziałami, pielęgniarki oddziałowe i kierownicy komórek organizacyjnych, którzy byli zobowiązani do stałego monitorowania potrzeb kadrowych w podległych im komórkach organizacyjnych i zgłaszania Dyktorowi wniosków o zatrudnienie pracowników w czasie pozwalającym na uniknięcie złóceń w funkcjonowaniu podległej komórki).

W uregulowaniach dotyczących rekrutacji pracowników wskazano m.in. sposób jej przeprowadzania, jak też określono wzory stosowanych w tym zakresie dokumentów. Określono m.in., że nabór rozpoczyna się od zamieszczenia ogłoszenia na stronie internetowej SP ZOZ MSWiA w Opolu (po decyzji Dyrektora również poprzez ogłoszenie w lokalnej prasie). Następnie od kandydata przyjmowane są dokumenty aplikacyjne (druki udostępniane na stronie internetowej www.gov.pl/web/spzoz-mswia-opole oraz w Dziale Spraw Pracowniczych i Organizacyjnych), które stanowiły podstawę do wstępnej selekcji kandydatów (przez Dyrektora, Zastępcę Dyrektora ds. Lecznictwa lub Naczelną Pielęgniarkę w obecności kierownika komórki

⁴⁸ Rozporządzenie Ministra Zdrowia z dnia 28 grudnia 2012 r. w sprawie sposobu ustalania minimalnych norm zatrudnienia pielęgniarek i położnych w podmiotach leczniczych niebędących przedsiębiorcami (Dz.U. poz. 1545).

⁴⁹ Zarządzenie nr 25/2019 Dyrektora SP ZOZ MSWiA w Opolu z dnia 10 kwietnia 2019 r. ze zmianami wprowadzonymi zarządzeniami nr 48/2019 Dyrektora SP ZOZ MSWiA w Opolu z dnia 3 lipca 2019 r. i nr 10/2022 Dyrektora SP ZOZ MSWiA w Opolu z dnia 3 lutego 2022 r.

organizacyjnej lub innych osób wskazanych przez Dyrektora), tj. stwierdzenia czy kandydat spełnia wymagania formalne określone w ogłoszeniu o naborze. Spełnienie wymagań stanowiło podstawę do zakwalifikowania kandydata do selekcji końcowej, tj. rozmowy kwalifikacyjnej (przeprowadzanej przez osoby uczestniczące we wstępnej selekcji), w której odpowiedzi kandydata na pytania miano oceniać w skali punktowej (od 0 punktu za brak odpowiedzi do 5 punktów za odpowiedź bardzo dobrą). Ponadto w procedurze wskazano możliwość przeprowadzenia selekcji dodatkowej, tj. testu kwalifikacyjnego (na podstawie decyzji Dyrektora, w przypadku naboru kandydatów na stanowiska szczególnie odpowiedzialne oraz wrażliwe). Za każdą prawidłową odpowiedź na pytania testowe kandydat mógł otrzymać 1 punkt. W przypadku sformułowania dodatkowych wymagań ich spełnianie także miało być oceniane w skali punktowej (3 punkty – powyżej oczekiwań, 2 punkty – na poziomie oczekiwań, 1 punkt – poniżej oczekiwań). Ocenę końcową kandydata miała stanowić suma wszystkich punktów. Z rekrutacji należało sporządzić protokół, w którym należało wskazać do trzech kandydatów rekomendowanych do zatrudnienia lub zamieścić zapis o zakończeniu rekrutacji bez wyboru kandydata (np. z powodu braku ofert lub niespełnienia określonych w ogłoszeniu o naborze wymagań).

(akta kontroli str. 761-802)

W celu pozyskania pracowników, zgodnie z procedurą określoną zarządzeniami Dyrektora, w okresie objętym kontrolą wszczęto ogółem 95 postępowań rekrutacyjnych⁵⁰, z których 68 dotyczyło naboru na stanowiska medyczne⁵¹, a 27 na stanowiska w administracji SP ZOZ MSWiA w Opolu⁵².

Ogłoszenia o przeprowadzanych naborach były publikowane na stronach Biuletynu Informacji Publicznej SP ZOZ MSWiA w Opolu (ogółem w okresie tym zamieszczono 185 ogłoszeń, w tym 42 w 2019 r., 48 w 2020 r., 67 w 2021 r., oraz 28 w I półroczu 2022 r.), jak też w regionalnej prasie, tj. Nowej Trybunie Opolskiej (ogółem 13 ogłoszeń, w tym po jednym w latach 2018-2019, po dwa w 2020 r. oraz I półroczu 2022 r., siedem w 2021 r.).

Do końca I półrocza 2022 r. zostało zakończonych ogółem 78 postępowań rekrutacyjnych⁵³, w tym 52 postępowania dotyczące naboru na stanowiska medyczne⁵⁴ oraz 26 postępowań dotyczących naboru na stanowiska w administracji⁵⁵. W ww. okresie unieważnionych zostało ogółem cztery postępowania – po dwa w zakresie naboru na stanowiska medyczne⁵⁶ i w administracji SP ZOZ MSWiA w Opolu⁵⁷, a 13 naborów na stanowiska medyczne nie zostało zakończonych z powodu ciągłego zapotrzebowania na pracowników⁵⁸.

⁵⁰ W tym: jedno w 2018 r., 24 w 2019 r., 32 w 2020 r., 25 w 2021 r. i 13 w I półroczu 2022 r.

⁵¹ W tym: 15 w 2019 r., 27 w 2020 r., 13 w 2021 r. i 11 w I półroczu 2022 r.

⁵² W tym: jedno w 2018 r., dziewięć w 2019 r., pięć w 2020 r., 12 w 2021 r. i dwa w I półroczu 2022 r.

⁵³ W tym: jedno w 2018 r., 22 w 2019 r., 28 w 2020 r., 20 w 2021 r. i siedem w I półroczu 2022 r.

⁵⁴ W tym: 13 w 2019 r., 24 w 2020 r., 10 w 2021 r. i pięć w I półroczu 2022 r.

⁵⁵ W tym: jedno w 2018 r., dziewięć w 2019 r., cztery w 2020 r., 10 w 2021 r. i dwa w I półroczu 2022 r.

⁵⁶ W tym: jedno w 2019 r. – z powodu przejęcia zadań przez lekarza zatrudnionego w SP ZOZ MSWiA w Opolu, jedno w 2020 r. – z powodu rezygnacji z odejścia z pracy pielęgniarki, która wcześniej wypowiedziała umowę o pracę.

⁵⁷ W tym: jedno w 2020 r. – z powodu nieotrzymania środków finansowych na pokrycie wynagrodzenia, jedno w 2021 r. – z powodu braku kandydatów do zatrudnienia.

⁵⁸ W tym: jedno z 2019 r. – asystent Oddziału Anestezjologii i Intensywnej Terapii; dwa z 2020 r. – lekarz Izby Przyjęć, pielęgniarka (zastępstwo) Oddziału Chorób Wewnętrznych; cztery z 2021 r. – lekarz Oddział Ginekologiczny, asystent Oddziału Chirurgii Ogólnej, pielęgniarka Oddziału Chorób Wewnętrznych, pielęgniarka (zastępstwo) Oddziału Anestezjologii i Intensywnej Terapii; sześć z 2022 r. – pielęgniarka (zastępstwo) Oddziału Chirurgii Urazowo-Ortopedycznej, pielęgniarka operacyjna (zastępstwo) Blok Operacyjny, pielęgniarka Oddziału Anestezjologii i Intensywnej Terapii, położna (zastępstwo) Oddział Ginekologiczny, asystent Oddziału Chorób Wewnętrznych, zastępca kierownika Oddziału Chorób Wewnętrznych.

W poszczególnych naborach oferty złożyło ogółem 109 osób, z tego 61 osób było jedynymi kandydatami do zatrudnienia⁵⁹, 22 osoby kandydowały do zatrudnienia na 11 stanowisk⁶⁰, sześć osób na dwa stanowiska⁶¹, cztery osoby były kandydatami na jedno stanowisko w 2019 r., dziesięć osób było kandydatami na dwa stanowiska (po pięć osób w 2019 r. i 2021 r.), a sześć osób było kandydatami na jedno stanowisko (2021 r.).

W wyniku 52 postępowań dotyczących stanowisk medycznych zatrudniono ogółem 72 pracowników, w tym 34 pielęgniarki, siedmiu lekarzy, trzy położne, dwóch ratowników medycznych, jednego fizjoterapeutę oraz 25 osób na pozostałych stanowiskach⁶². Wysokość wynagrodzeń zatrudnianych osób była tożsama do wysokości osób zatrudnionych na analogicznych stanowiskach.

(akta kontroli str. 1287-1298)

7. Dyrektor, zgodnie ze standardem kontroli zarządczej: A Środowisko wewnętrzne, pkt 2 Kompetencje zawodowe⁶³, corocznie opracowywał plan szkoleń dla rozwoju zawodowego pracowników SP ZOZ MSWiA w Opolu (w tym lekarzy, pielęgniarek i położnych). W planach określano tematy szkoleń (w podziale dla wyższego personelu medycznego, średniego personelu medycznego i administracji), jak też wysokość wydatków przewidzianych na ich realizację (20 tys. zł w 2018 r.⁶⁴, 24,1 tys. zł w 2019 r.⁶⁵, 38,4 tys. zł w 2020 r.⁶⁶, 18 tys. zł w 2021 r.⁶⁷, 128,5 tys. zł w 2022 r.⁶⁸). Wysokość zrealizowanych wydatków na szkolenia pracowników wynosiła: 23,5 tys. zł w 2018 r. (co stanowiło 0,1% kosztów pracy poniesionych przez SP ZOZ MSWiA w Opolu), 30 tys. zł w 2019 r. (0,1%), 16,8 tys. zł w 2020 r. (0,1%), 8,7 tys. zł w 2021 r. (0,02%) i 4,2 tys. w I półroczu 2022 r. (0,02%).

Ponadto corocznie były opracowywane plany szkoleń ogólnozakładowych oraz wewnątrzoddziałowych, obejmujące szkolenia specjalistyczne związane ze specyfiką udzielanych świadczeń medycznych (np. z zakresu kardiologii, diabetologii, leczenia bólu, leczenia i pielęgnacji ran, dezynfekcji rąk i pomieszczeń, prowadzenia dokumentacji medycznej). Ogółem na lata 2018-2022 zaplanowano 38 szkoleń ogólnozakładowych (sześć w 2018 r., dziewięć w 2019 r., osiem w 2020 r., osiem w 2021 r., siedem w 2022 r.) oraz 228 szkoleń wewnątrzoddziałowych (10, 71, 66, 50, 31).

(akta kontroli str. 1061-1070, 1087, 1362-1399)

⁵⁹ Po jednej osobie na jedno postępowanie, z tego: jedna w 2018 r., 19 w 2019 r., 21 w 2020 r., 14 w 2021 r., sześć w 2022 r.

⁶⁰ Po dwie osoby na jedno postępowanie, z tego: dwie w 2019 r. i 2022 r., 10 w 2020 r., osiem w 2021 r.

⁶¹ Po trzy osoby na jedno postępowanie w 2020 r. i 2021 r.

⁶² W tym: 16 w 2019 r. – zatrudnionych 19 pracowników, w tym trzech lekarzy, dziewięć pielęgniarek i siedmiu na pozostałych stanowiskach; 20 w 2020 r. – 20 pracowników, w tym dwóch lekarzy, 14 pielęgniarek, dwie położne, dwóch ratowników medycznych, dziewięciu na pozostałych stanowiskach; 10 w 2021 r. – dwóch lekarzy, 10 pielęgniarek, sześciu na pozostałych stanowiskach; sześć w 2022 r. – po jednej pielęgniarence, położnej i fizjoterapeucie, trzech na pozostałych stanowiskach.

⁶³ Komunikat Nr 23 Ministra Finansów z dnia 16 grudnia 2009 r. w sprawie standardów kontroli zarządczej dla sektora finansów publicznych.

⁶⁴ Z tego: 6,5 tys. zł na cztery personelu wyższego; 5,7 tys. zł na 12 szkoleń personelu średniego i 7,8 tys. zł na tzw. celowane szkolenia pracowników administracji.

⁶⁵ Z tego: 0,2 tys. zł na jedno szkolenie personelu wyższego; 5,7 tys. zł na dziesięć szkoleń personelu średniego; 18,2 tys. zł na szkolenia pracowników administracji, w tym tzw. celowane.

⁶⁶ Z tego: 17,4 tys., zł na osiem szkoleń personelu wyższego; 5 tys. zł na 12 szkoleń personelu średniego i 16 tys. zł na szkolenia pracowników administracji, w tym tzw. celowane.

⁶⁷ Z tego: 2 tys. zł na dwa szkolenia personelu wyższego; 1,5 tys. zł na dwa szkolenia personelu średniego i 14,5 tys. zł na 11 szkoleń pracowników administracji.

⁶⁸ Z tego: 42,7 tys. zł na sześć szkoleń personelu wyższego; 72,6 tys. zł na dziesięć szkoleń personelu średniego i 13,2 tys. zł na 12 szkoleń pracowników administracji.

W okresie objętym kontrolą proces adaptacji nowozatrudnionych pracowników SP ZOZ MSWiA w Opolu regulowany był przez Dyrektora Procedurą Akredytacyjną nr ZZ-4 Adaptacja społeczno-zawodowa nowozatrudnionych pracowników⁶⁹. W dokumencie tym czas (trzy miesiące) i sposób realizacji zagadnień związanych z adaptacją pracowników (rozpoczynających pracę po raz pierwszy, nowozatrudnionych, zmieniających stanowisko pracy), wskazano osoby odpowiedzialne za realizację procedury (pracownicy Sekcji Spraw Pracowniczych i Organizacyjno-Prawnych, oraz bezpośredni przełożeni), jak też określono wzory stosowanych w tym zakresie dokumentów⁷⁰. W okresie objętym kontrolą była przestrzegana procedura adaptacji nowozatrudnionych pracowników, a sporządzoną w tym zakresie dokumentację przechowywano w aktach osobowych.

(akta kontroli str. 765-769)

W kontrolowanym okresie dla personelu medycznego zatrudnionego w SP ZOZ MSWiA w Opolu, nie tworzono ścieżek rozwoju zawodowego.

Dyrektor wyjaśniając ten brak stwierdził, że *SP ZOZ MSWiA w Opolu nie jest zobligowany powszechnie obowiązującymi przepisami prawa do tworzenia ścieżek rozwoju zawodowego dla pracowników zatrudnionych m.in. na stanowiskach medycznych. W szczególności w odniesieniu do lekarzy należy wskazać, iż dla spełnienia wymogów NFZ oraz wysokiego poziomu bezpieczeństwa opieki nad pacjentami w tutejszej jednostce są zatrudniani lekarze ze specjalizacjami kierunkowymi na poszczególnych oddziałach. Dlatego też, o ile tworzenie ścieżek rozwoju zawodowego w firmach korporacyjnych znajduje swoje uzasadnienie, o tyle w tym przypadku dotychczas nie było potrzeby ich określania. W warunkach bardzo dużego niedoboru zarówno lekarzy specjalistów, jak i pielęgniarek, mogłoby to nosić znamiona pozorności.*

(akta kontroli str. 1497)

8. Dyrektor wprowadził regulamin wynagradzania pracowników SP ZOZ MSWiA w Opolu⁷¹ zatrudnionych na umowę o pracę. W regulaminie określone zostały zasady wynagradzania, w tym m.in. wskazano składniki wynagrodzenia, jak też przysługujące dodatki do wynagrodzenia (za pracę wykonywaną w: godzinach nocnych, w niedziele i święta, pomocy doraźnej, godzinach nadliczbowych; za posiadanie tytułów i stopni naukowych; za wykonywanie czynności niewchodzących w podstawowy zakres obowiązków – dla kierowców samochodów dostawczych i uprzywilejowanych; za pozostawanie w gotowości do wykonywania pracy). W regulaminie nie zawarto zapisów o stosowaniu zachęt finansowych za wykonywanie określonych czynności (np. dla chirurga wykonującego asystę w zabiegu przeprowadzanym przez rezydenta; dla osób biorących udział w szkoleniu specjalizacyjnym lekarzy i pielęgniarek), jak też nagradzaniu pracowników SP ZOZ MSWiA w Opolu za zobowiązania lojalnościowe, tj. za złożenie zobowiązań do nieudzielania odpłatnych świadczeń zdrowotnych u innego świadczeniodawcy realizującego umowę z NFZ.

⁶⁹ Zarządzenie nr 31/2017 Dyrektora SP ZOZ MSWiA w Opolu z dnia 13 lipca 2017 r.

⁷⁰ Indywidualny plan adaptacji społeczno-zawodowej nowo zatrudnionego pracownika, w którym wyszczególniano m.in. elementy planu adaptacji, warunki ich realizacji, sposób weryfikacji ich wykonania; Karta oceny procesu adaptacji społeczno-zawodowej, w której wyszczególniono osiem zagadnień ocenianych w skali od 1 punkt – ocena bardzo niska do 5 punktów – ocena bardzo dobra. Średnia uzyskanych pkt. stanowiła podstawę do wnioskowania o kontynuowanie zatrudnienia (od 3 do 5 punktów) lub zaniechanie zatrudniania (poniżej 3 punktów).

⁷¹ Zarządzenia Dyrektora SP ZOZ MSWiA w Opolu: nr 58/2017 z dnia 7 grudnia 2017 r. ze zmianami wprowadzonymi zarządzeniami nr: 3/2019 z 14 stycznia 2019 r., 67/2019 z 3 października 2019 r., 89/2019 z 19 grudnia 2019 r., 30/2020 z 16 kwietnia 2020 r.; 33/2020 z dnia 23 kwietnia 2020 r. ze zmianami wprowadzonymi zarządzeniami nr: 52/2020 z 23 czerwca 2020 r., 6/2021 z 2 lutego 2021 r., 42/2021 z 11 czerwca 2021 r.; nr 54/2021 z 12 lipca 2021 r. ze zmianami wprowadzonymi zarządzeniami nr: 97/2021 z 30 listopada 2021 r., 49/2022 z 12 maja 2022 r. i nr 55/2022 z 31 maja 2022 r.

Dyrektor stwierdził, że w SP ZOZ MSWiA w Opolu nie stosowano rozwiązań lojalnościowych, gdyż przekazywane mu przez pracowników medycznych sygnały o podejmowaniu pracy (np. w formie dyżurów) w innych placówkach medycznych nie zawierały konkretnych informacji.

(akta kontroli str. 850-900, 1700)

Przeprowadzona wśród pracowników medycznych ankieta oceny systemu motywacyjnego funkcjonującego w SP ZOZ MSWiA w Opolu⁷² wykazała, że 50% ankietowanych oceniło, że skuteczność jego oddziaływania jest słaba, a 33,3% że jest średnia. Jedynie 14,6% oceniło, że skuteczność jego oddziaływania jest odpowiednia lub wysoka (nie udzielono odpowiedzi, że skuteczność ta jest bardzo wysoka). Z ankietowanej grupy 85,5% nie było zadowolonych z aktualnie otrzymywanego wynagrodzenia (31,3% zdecydowanie i 54,2% raczej nie), a 10,4% było zadowolonych (0% zdecydowanie i 10,4% raczej tak). Pozostałe 4,2% nie miało zdania co do wysokości otrzymywanego wynagrodzenia. Podobnie 85,5% ankietowanych uważało, że aktualne wynagrodzenie zdecydowanie nie jest (41,7%) lub raczej nie jest (43,8%) odpowiednie do zajmowanego stanowiska i kwalifikacji. Tylko 6,3% ankietowanych wskazało, że wysokość wynagrodzenia raczej odpowiada zajmowanemu stanowisku. Żaden z ankietowanych pracowników nie udzielił odpowiedzi, że wysokość wynagrodzenia zdecydowanie odpowiada zajmowanemu stanowisku, a pozostałe 6,3% ankietowanych nie miało zdania w tym zakresie. W odpowiedzi na pytania wielokrotnego wyboru ankietowani wskazywali, że: 1/ wysokość wynagrodzenia dla ich grupy zawodowej powinna zależeć od: zakresu obowiązków – 32 odpowiedzi (24,2%), stażu pracy – 30 (22,7%), rzetelności i dokładności wykonywania pracy – 25 (18,9%), dużej odpowiedzialności – 20 (15,2%), wykształcenia – 17 (12,9%) i liczby godzin pracy – 8 (6,1%); 2/ na podwyższenie motywacji do pracy największy wpływ ma: wysokość wynagrodzenia – 33 (24,8%), atmosfera w miejscu pracy – 24 (18%), premia lub nagroda – 20 (15%), możliwość rozwoju i awansu – 13 (9,8%), system socjalny – 10 (7,5%), udział w szkoleniach i kursach – 10 (7,5%), sprawiedliwe traktowanie wszystkich pracowników – 10 (7,5%), opinia przełożonego o jakości pracy – 6 (4,5%), możliwość wykorzystania własnych uzdolnień – 5 (3,8%), samodzielność w pracy – 2 (1,5%); 3/ na zadowolenie z wykonywanej pracy największy wpływ ma: satysfakcja z wykonywanego zawodu – 36 (29,5%), wdzięczność pacjentów – 33 (27%), dobre relacje z przełożonymi i współpracownikami – 18 (14,8%), poczucie samorealizacji i rozwoju – 8 (6,6%), poczucie przynależności – 7 (5,7%), możliwość samodzielnego podejmowania decyzji – 7 (5,7%), odpowiedzialność – 5 (4,1%); 4/ najbardziej w pracy demotyduje: duża odpowiedzialność i codzienny stres – 23 (21,5%), niski poziom wynagrodzenia – 20 (18,7%), zła komunikacja między osobami, komórkami organizacyjnymi – 19 (17,8%), niezorganizowanie – 15 (14%), brak podwyżki – 12 (11,2%), brak zainteresowania przełożonych – 6 (5,6%), zła atmosfera – 5 (4,7%), brak perspektyw awansu i rozwoju – 5 (4,7%), monotonia – 2 (1,9%); 5/ na wybór wykonywanego zawodu wpływ miały czynniki takie jak: zamiłowanie do wykonywania danej profesji – 31 (43,1%), posiadanie predyspozycji – 14 (19,4%), los/przypadek – 8 (11,1%), wystąpienie innych przyczyn – 8 (11,1%), popularność zawodu – 4 (5,6%),

⁷² Ankieta przeprowadzona w formie anonimowej wśród pracowników medycznych Oddziału Chorób Wewnętrznych, Oddziału Chirurgii Ogólnej i Poradni Ginekologicznej w lipcu 2022 r. (przed regulacją płac), uzyskując 48 ankiet z tego z poszczególnych komórek odpowiednio: 26; 17 i 5 ankiet. Ankiety złożyło: 12 lekarzy (25% ankietowanych); 27 pielęgniarek (56,3%); czterech opiekunów medycznych (8,3%); trzech innych pracowników medycznych (6,3%); jedna położna (2,1%) oraz jeden fizjoterapeuta (2,1%). Struktura wiekowa ankietowanych przedstawiała się następująco: do 29 lat – 18,8%; od 30 do 39 lat – 29,2%; od 40 do 49 lat – 14,6%, od 50 do 59 la – 20,8% od 60 do 69 lat – 14,6%, powyżej 70 lat – 2,1%. Staż pracy ankietowanych wynosił: do 1 roku – 20,8%; od roku do 3 lat – 8,3%; od 4 do 10 lat – 25% i pow. 10 lat – 45,8%.

wysokie zarobki – 4 (5,6%), tradycje rodzinne – 3 (4,2%).

(akta kontroli str. 1191-1286)

Stwierdzone
nieprawidłowości

W działalności kontrolowanej jednostki w przedstawionym wyżej zakresie nie stwierdzono nieprawidłowości.

OCENA CZĄSTKOWA

Najwyższa Izba Kontroli pozytywnie ocenia działania SP ZOZ MSWiA w Opolu w zbadanym obszarze.

OBSZAR

2. Organizacja i warunki pracy personelu medycznego

Opis stanu
faktycznego

1. Na podstawie wykazu pracowników SP ZOZ MSWiA w Opolu zatrudnionych w czerwcu 2019 r. i 2022 r. na podstawie umowy o pracę, oraz wykazu pracowników zatrudnionych na podstawie umów cywilnoprawnych, zawartych z indywidualną lub grupową praktyką zarejestrowaną jako pozarolniczą działalność i świadczących usługi w ww. miesiącach, nie stwierdzono przypadków udzielania świadczeń zdrowotnych w tym samym miejscu i tego samego rodzaju przez ww. grupy pracowników.

Porównanie ww. danych wykazało ogółem pięć przypadków (trzy w czerwcu 2019 r., dwa w czerwcu 2022 r.) udzielania świadczeń zdrowotnych przez trzech pracowników SP ZOZ MSWiA w Opolu zatrudnionych na umowach o pracę, z którymi Dyrektor zawarł także umowy cywilnoprawne na udzielanie świadczeń zdrowotnych innego rodzaju niż określone umową o pracę i w innych komórkach organizacyjnych SP ZOZ MSWiA w Opolu. Wyżej opisane przypadki dotyczyły: 1/ Zastępcy Dyrektora ds. Lecznictwa (umowa o pracę), który w czerwcu 2019 r. i 2022 r. na podstawie umowy kontraktowej⁷³ (w której występował jako reprezentant indywidualnej specjalistycznej praktyki lekarskiej) udzielał świadczeń zdrowotnych w Oddziale Chirurgii Ogólnej (dyżury lekarskie w dniach uzgodnionych z ordynatorem Oddziału Chirurgii Ogólnej oraz dyżury lekarskie na tzw. wezwanie); 2/ fizjoterapeuty w Gabinetzie Zabiegów Fizjoterapeutycznych (umowa o pracę), który w czerwcu 2019 r. na podstawie umowy zlecenia⁷⁴ wykonywał świadczenia zdrowotne z zakresu diagnostyki medycznej związanej z badaniem polisomnograficznym⁷⁵; 3/ lekarki rezydentki Oddziału Chorób Wewnętrznych (umowa o pracę), która w czerwcu 2019 r. i 2022 r. na podstawie umów kontraktowych⁷⁶ (w których występowała jako reprezentant indywidualnej praktyki lekarskiej) udzielała świadczeń zdrowotnych w Gabinetzie Lekarza Podstawowej Opieki Zdrowotnej (świadczenia ambulatoryjne), co opisano w sekcji *Stwierdzone nieprawidłowości*.

Z dokumentacji rozliczeń finansowych realizacji zawartych przez SP ZOZ MSWiA w Opolu umów cywilnoprawnych z ww. pracownikami wynikało, że tylko w przypadku fizjoterapeuty stosowano przepis art. 8 ust. 2a oraz art. 18 ust. 1a ustawy z dnia

⁷³ Umowa – Kontrakt nr ŚZ/20/2015 o udzielenie zamówienia na świadczenia zdrowotne w zakresie pełnienia dyżurów w Oddziale Chirurgii Ogólnej SP ZOZ MSWiA w Opolu z 1 października 2015 r. – obowiązująca od 1 października 2015 r. do 31 grudnia 2019 r. Umowa nr ŚZ/20/2022 z 29 grudnia 2021 r. – obowiązująca od 1 stycznia 2022 r. do 31 grudnia 2022 r.

⁷⁴ Umowa nr ŚZ/10/2017 z 4 kwietnia 2017 r. – obowiązująca od 4 kwietnia 2017 r. do 31 grudnia 2021 r.

⁷⁵ Polisomnografia to technika badania i rejestrowania najistotniejszych procesów, jakie zachodzą w ludzkim organizmie w czasie snu.

⁷⁶ Umowa – Kontrakt nr ŚZ/3/2018 o udzielenie zamówienia na świadczenia opieki zdrowotnej – Świadczenia Zdrowotne w Gabinetzie Lekarza Podstawowej Opieki Zdrowotnej SP ZOZ MSWiA w Opolu z 13 czerwca 2018 r. – obowiązująca od 14 czerwca 2018 r. do 30 czerwca 2019 r. Umowa – Kontrakt nr 11/ŚZ/2019 o udzielenie zamówienia na świadczenia opieki zdrowotnej – Świadczenia Zdrowotne w Podstawowej Opiece Zdrowotnej SP ZOZ MSWiA w Opolu – obowiązująca od 1 lipca 2019 r. do 31 grudnia 2023 r.

13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych⁷⁷, tj. przychody z tytułu wykonywania zawartej umowy pracodawca doliczał do podstawy wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne i zdrowotne ubezpieczonych. W przypadku dwóch lekarzy obowiązek wynikający z ww. przepisu nie był stosowany.

(akta kontroli str. 943-1047, 1400-1439)

Dyrektor odnosząc się do naliczania składek na ubezpieczenia społeczne i zdrowotne od umów cywilnoprawnych lekarzy wskazał m.in., że umowa o udzielanie świadczeń zdrowotnych zawarta w oparciu o art. 27 ust. 1 ustawy o działalności leczniczej jest nazwaną umową cywilnoprawną i w związku z tym nie jest to ani umowa zlecenia, ani inna umowa o świadczenie usług, do której stosuje się odpowiednio przepisy dotyczące zlecenia (wyrok Sądu Apelacyjnego w Gdańsku z 7 października 2020 r., V ACa 266/20). Ponadto wskazał, że w art. 6 ustawy usus, jak też w art. 66 ustawy z dnia 27 sierpnia 2004 r. o świadczeniach opieki zdrowotnej finansowanych ze środków publicznych⁷⁸ wykonywanie pracy na podstawie umowy o udzielanie świadczeń zdrowotnych nie zostało wskazane jako tytuł do obowiązkowych ubezpieczeń społecznych oraz obowiązkowego ubezpieczenia zdrowotnego.

(akta kontroli str. 1716-1717)

2. Badanie czasu pracy za miesiąc czerwiec 2019 r. i 2022 r. personelu medycznego Oddziału Chorób Wewnętrznych⁷⁹ oraz Oddziału Anestezjologii i Intensywnej Terapii⁸⁰ wykazało, że zgodę na przekroczenie maksymalnego tygodniowego czasu pracy (art. 96 ustawy o działalności leczniczej) podpisało ogółem sześciu lekarzy (trzech Oddziału Chorób Wewnętrznych – 2019 r.; trzech Oddziału Anestezjologii i Intensywnej Terapii – 2019 r. i 2022 r.).

Analiza dokumentacji czasu pracy personelu medycznego ww. komórek organizacyjnych wykazała przypadki wystąpienia naruszeń prawa, co opisano w sekcji *Stwierdzone nieprawidłowości*.

(akta kontroli str. 1611-1639)

3. W wewnętrznych regulacjach SP ZOZ MSWiA w Opolu nie określono optymalnej obsady pielęgniarskiej w godzinach ordynacji oddziałów oraz na dyżurach nocnych.

Badanie wysokości obsady pielęgniarskiej w czerwcu 2019 r. i 2022 r. Oddziału Chorób Wewnętrznych oraz Oddziału Anestezjologii i Intensywnej Terapii (w godzinach pracy dziennej, jak też dyżurów nocnych) wykazało, że: 1/ w całym okresie objętym badaniem na oddziałach zapewniono minimum dwuosobową obsadę pielęgniarek w ciągu całej doby; 2/ na Oddziale Chorób Wewnętrznych minimalna obsada dzienna oraz nocna wynosiła dwie pielęgniarki, a maksymalna dzienna sześć oraz nocna trzy pielęgniarki⁸¹; 3/ na Oddziale Anestezjologii i Intensywnej Terapii minimalna obsada dzienna wynosiła trzy pielęgniarki, a nocna dwie pielęgniarki w 2019 r. i trzy pielęgniarki w 2022 r., zaś maksymalna dzienna 12 pielęgniarek, a nocna trzy pielęgniarki w 2019 r. i trzy w 2022 r.⁸²; 4/ SP ZOZ MSWiA w Opolu we wszystkich

⁷⁷ Dz. U. z 2022 r. poz. 1009 ze zm., dalej: usus.

⁷⁸ Dz.U. z 2021 r. poz. 1285 ze zm., dalej: ustawa o świadczeniach opieki zdrowotnej.

⁷⁹ Zatrudnionych w 2019 r. ogółem 26 osób, w tym 10 lekarzy, 16 pielęgniarek; a w 2022 r. ogółem 30 osób, w tym siedmiu lekarzy, 19 pielęgniarek, czterech opiekunów medycznych.

⁸⁰ Zatrudnionych w 2019 r. ogółem 34 osoby, w tym czterech lekarzy, 30 pielęgniarek; a w 2022 r. ogółem 35 osób, w tym pięciu lekarzy, 30 pielęgniarek.

⁸¹ W czerwcu 2019 r. Oddział posiadał 25 łóżek, a minimalna liczba pielęgniarek na dyżurze dziennym wynosiła dwie pielęgniarki, a maksymalna sześć. Na dyżurze nocnym odpowiednio: dwie i dwie pielęgniarki. W czerwcu 2022 r. Oddział posiadał 25 łóżek, a minimalna liczba pielęgniarek na dyżurze dziennym wynosiła dwie pielęgniarki, a maksymalna sześć. Na dyżurze nocnym odpowiednio: dwie i trzy pielęgniarki.

⁸² W czerwcu 2019 r. Oddział posiadał pięć łóżek, a minimalna liczba pielęgniarek na dyżurze dziennym wynosiła trzy pielęgniarki, a maksymalna 12 pielęgniarek. Na dyżurze nocnym odpowiednio: dwie i trzy pielęgniarki.

dniach okresów wybranych do kontroli spełniał przyjęte przez NIK na potrzeby niniejszej kontroli kryterium obsady minimum dwóch pielęgniarek na dyżurze nocnym, tj. zapewnił stan optymalnej opieki pielęgniarskiej i bezpieczeństwo pacjenta.

(akta kontroli str. 1640-1647)

4. Badanie wysokości wynagrodzeń brutto (minimalnych, maksymalnych, przeciętnych) pracowników medycznych wykazało, że ich wysokość dla danej grupy zawodowej (lekarze, pielęgniarki, położne, fizjoterapeuci, ratownicy medyczni, pozostali pracownicy) zależała od wysokości wynagrodzenia zasadniczego, jak też otrzymywanych dodatków (m.in. dyżury, praca na oddziałach covidowych). W grupie lekarzy na koniec czerwca 2022 r. wynagrodzenie minimalne wynosiło 4 761⁸³ zł (przy zasadniczym w wysokości 4 186 zł), maksymalne 46 981 zł⁸⁴ (8 500 zł) i przeciętne 15 906 zł (7 140 zł). W latach 2018-2021 wysokość wynagrodzenia minimalnego, maksymalnego i przeciętnego dla lekarzy SP ZOZ MSWiA w Opolu wynosiła odpowiednio: 2 886 zł (2 369 zł)⁸⁵, 33 457 zł (6 750 zł)⁸⁶ i 13 067 zł (6 569 zł); 3 552 zł (2 509)⁸⁷, 33 835 zł (6 750 zł)⁸⁸ i 15 105 zł (6 545 zł); 3 592 zł (2 900 zł)⁸⁹, 47 922 zł (6 750 zł)⁹⁰ i 23 498 zł (6 572 zł); 5 492 zł (4 186 zł)⁹¹, 56 676 zł (8 500 zł)⁹² i 25 216 zł (7 268 zł).

W grupie pielęgniarek na koniec czerwca 2022 r. wynagrodzenie minimalne wynosiło 4 730 zł (4 186 zł)⁹³, maksymalne 11 427 zł (5 478 zł) i przeciętnie 6 719 zł (4 518 zł). W latach 2018-2021 wysokość wynagrodzenia minimalnego, maksymalnego i przeciętnego dla pielęgniarek SP ZOZ MSWiA w Opolu wynosiła odpowiednio: 4 539 zł (3 458 zł)⁹⁴, 7 929 zł (4 240 zł)⁹⁵ i 5 281 zł (3 674 zł); 3 749 zł (3 558 zł)⁹², 8 100 zł (4 340 zł)⁹⁴ i 5 474 zł (3 801 zł); 4 100 zł (3 558 zł)⁹², 24 529 zł (3 562 zł)⁹⁶ i 10 521 zł (3 790); 6 071 zł (4 152 zł)⁹², 38 312 zł (3 820 zł)⁹⁷ i 12 326 zł (4 478 zł).

W grupie położnych na koniec czerwca 2022 r. wynagrodzenie minimalne wynosiło 4 688 zł (4 186 zł)⁹⁸, maksymalne 6 578 zł (4 355 zł)⁹⁹ i przeciętnie 6 912 zł (4 226 zł). W latach 2018-2021 wysokość wynagrodzenia minimalnego, maksymalnego i przeciętnego dla położnej SP ZOZ MSWiA w Opolu wynosiła odpowiednio: 4 033 zł (3 552 zł)¹⁰⁰, 5 909 zł (3 755 zł)¹⁰¹ i 4 810 zł (3 573 zł); 4 029 zł (3 652 zł)¹⁰², 5 970 zł

W czerwcu 2022 r. Oddział posiadał sześć łóżek, a minimalna liczba pielęgniarek na dyżurze dziennym wynosiła trzy, a maksymalna 12 pielęgniarek. Na dyżurze nocnym odpowiednio: trzy i cztery pielęgniarki.

⁸³ Dotyczy lekarza pozostałych komórek działalności leczniczej SP ZOZ MSWiA w Opolu.

⁸⁴ Dotyczy lekarza Oddziału Anestezjologii i Intensywnej Terapii.

⁸⁵ Dotyczy lekarza pozostałych komórek działalności leczniczej.

⁸⁶ Dotyczy lekarza Oddziału Anestezjologii i Intensywnej Terapii.

⁸⁷ Dotyczy lekarza pozostałych komórek działalności leczniczej.

⁸⁸ Dotyczy lekarza Oddziału Anestezjologii i Intensywnej Terapii.

⁸⁹ Dotyczy lekarza pozostałych komórek działalności leczniczej.

⁹⁰ Dotyczy lekarza Oddziału Anestezjologii i Intensywnej Terapii.

⁹¹ Dotyczy lekarza pozostałych komórek działalności leczniczej.

⁹² Dotyczy lekarza Oddziału Anestezjologii i Intensywnej Terapii.

⁹³ Dotyczy pielęgniarki Oddziału Anestezjologii i Intensywnej Terapii.

⁹⁴ Dotyczy pielęgniarki Oddziału Chorób Wewnętrznych.

⁹⁵ Dotyczy pielęgniarki Bloku Operacyjnego.

⁹⁶ Pielęgniarka Izby Przyjęć.

⁹⁷ Pielęgniarka Przychodni SP ZOZ MSWiA w Opolu.

⁹⁸ Położna Przychodni SP ZOZ MSWiA w Opolu.

⁹⁹ Położna Bloku Operacyjnego.

¹⁰⁰ Położna Przychodni SP ZOZ MSWiA w Opolu.

¹⁰¹ Położna Bloku Operacyjnego.

¹⁰² Położna Przychodni SP ZOZ MSWiA w Opolu.

(3 855 zł)¹⁰³ i 4 951 zł (3 716 zł); 4 064 zł (3 652 zł)¹⁰⁴, 20 638 zł (3 652 zł)¹⁰⁵ i 8 880 zł (3 678 zł); 4 668 zł (4 186 zł)¹⁰⁶, 19 955 zł (4 152 zł)¹⁰⁷ i 10 441 zł (4 231 zł).

W pozostałych zawodach medycznych różnice pomiędzy wynagrodzeniem minimalnym, a wynagrodzeniem średnim wynosiły maksymalnie kilkaset zł. Różnice te wynikały ze stażu pracy oraz liczby przepracowanych nadgodzin.

(akta kontroli str. 1687-1697)

Analiza wysokości najwyższych wynagrodzeń miesięcznych otrzymanych przez lekarzy SP ZOZ MSWiA w Opolu w okresie objętym kontrolą wykazała, że: 1/ najwyższe wynagrodzenia otrzymywał lekarz Oddziału Anestezjologii i Intensywnej Terapii (33 457 zł w 2018 r., 33 835 zł w 2019 r., 47 922 zł w 2020 r., 56 676 zł w 2021 r., 46 981 zł w 2022 r.), lekarz Oddziału Ginekologicznego (22 713 zł w 2018 r., 25 302 zł w 2019 r., 40 650 zł w 2021 r.), lekarze Oddziału Chorób Wewnętrznych (47 894 zł w 2020 r. i 25 649 zł w 2022 r.); 2/ w skład wynagrodzeń wypłacanych lekarzom wchodziły: wynagrodzenia zasadnicze, dodatki funkcyjne, dodatki stażowe, wynagrodzenia za dyżury, dodatki covidowe (lata 2020-2021), wypłaty za niewykorzystany urlop, dodatek dla kierowników specjalizacji; 3/ wszyscy lekarze z najwyższymi wynagrodzeniami miesięcznymi wypracowywali nadgodziny (w ilości od 74 godz. 50 min. do 184 godz. 20 min.). Udział poszczególnych składników w strukturze wynagrodzenia lekarza Oddziału Anestezjologii i Intensywnej Terapii w czerwcu 2022 r. przedstawiał się następująco: 18,1% płaca zasadnicza; 6,3% dodatek funkcyjny; 3,6% dodatek stażowy; 70,2% dyżury (nadgodziny: 184 godz. 20 min.)¹⁰⁸; a lekarza Oddziału Chorób Wewnętrznych: 29% płaca zasadnicza; 10,2% dodatek funkcyjny; 4,1% dodatek stażowy; 51,1% dyżury (nadgodziny: 92 godz. 10 min.)¹⁰⁹. Dla lekarza Oddziału Ginekologicznego wysokość poszczególnych składników w wynagrodzeniu w 2021 r. wynosiła: 17,8% płaca zasadnicza; 6,2% dodatek funkcyjny; 3,6% dodatek stażowy; 34,7% dyżury (nadgodziny: 95 godz. 20 min.); 36,9% dodatek covidowy; 0,8% wynagrodzenie urlopowe¹¹⁰.

(akta kontroli str. 1687-1697)

5. Badanie wysokości minimalnego wynagrodzenia personelu medycznego SP ZOZ MSWiA w Opolu¹¹¹ wykazało, że w okresie objętym kontrolą:

1/ wysokość minimalnych stawek wynagrodzenia zasadniczego była ustalana zgodnie z zasadami określonymi art. 3 ustawy z dnia 8 czerwca 2017 r. o sposobie ustalania najniższego wynagrodzenia zasadniczego niektórych pracowników zatrudnionych w podmiotach leczniczych¹¹²;

2/ nie dochodziło do przypadków stosowania kwot niższych niż wynikające z przepisów ustawy o sposobie ustalania najniższego wynagrodzenia zasadniczego;

¹⁰³ Położna Bloku Operacyjnego.

¹⁰⁴ Położna Przychodni SP ZOZ MSWiA w Opolu.

¹⁰⁵ Położna Oddziału Ginekologicznego.

¹⁰⁶ Położna Przychodni SP ZOZ MSWiA w Opolu.

¹⁰⁷ Położna Oddziału Ginekologicznego.

¹⁰⁸ W 2018 r.: 20,2% płaca zasadnicza; 7,1% dodatek funkcyjny; 4% dodatek stażowy; 68,7% dyżury (nadgodziny: 164 godz. 10 min.); w 2019 r.: 19,9%; 10,4%; 5,9%; 53,9% (nadgodziny: 165 godz. 25 min.); w 2020 r.: 14,1%; 4,9%; 2,8%; 46,9% (nadgodziny: 151 godz. 30 min.); 31,3% dodatek covidowy; w 2021 r.: 15%; 5,2%; 3%; 50,3% (nadgodziny: 175 godz. 30 min.); 26,5% dodatek covidowy.

¹⁰⁹ W 2020 r.: 14,1%; 0%; 2,7%; 20,9% (nadgodziny: 75 godz.- 45 min.); 0,8% wynagrodzenie urlopowe; 30,2% nagrodą jubileuszowa.

¹¹⁰ W 2019 r.: 26,7%; 9,3%; 5,3%; 58,7% (nadgodziny: 81 godz. 40 min.).

¹¹¹ Badaniem objęto wynagrodzenia z lipca lat 2018-2022 pracowników zatrudnionych na stanowiskach wymienionych w załączniku do ustawy z dnia 8 czerwca 2017 r. o sposobie ustalania najniższego wynagrodzenia (Dz.U. z 2021 r. poz. 1801 ze zm.) pod liczbą porządkową nr: 1, 2, 3, 7, 8 i 9.

¹¹² Dz.U. z 2022 r. poz. 2139.

3/ wysokość wynagrodzeń pielęgniarek była ustalana w zależności od posiadanych kwalifikacji, zgodnie z załącznikiem do ww. ustawy.

(akta kontroli str. 1648-1667)

Dyrektor w okresie objętym kontrolą zawarł ze związkami zawodowymi działającymi w SP ZOZ MSWiA w Opolu ogółem 14 porozumień regulujących zasady podwyższania wynagrodzeń pracowników medycznych¹¹³. W treści porozumień określano m.in. zasady zwiększania wynagrodzeń pracowników medycznych. Nie zawarto w nich zapisów świadczących o wywieraniu presji na kierownictwo SP ZOZ MSWiA w Opolu (np. w formie protestów) dla uzyskania podwyżek wynagrodzeń.

Dyrektor wyjaśnił, że poszczególne grupy zawodowe pracowników medycznych wywierały presję na kierownictwo kontrolowanej jednostki w celu uzyskania podwyżki wynagrodzeń. Presja ta miała formę informacji przekazywanych przez związki zawodowe o zamiarach składania przez pracowników wypowiedzeń umów o pracę, trudnej sytuacji finansowej pracowników, ich niezadowoleniu. Efektem działań związków zawodowych były rozmowy i negocjacje zakończone podpisaniem porozumień, zawierających ustalenia częściowo zaspokajające żądania podwyższenia wynagrodzeń. Dyrektor wskazał, że dotyczyło to porozumień z 9 maja 2018 r. (żądanie podwyższenia wynagrodzeń o 200 zł brutto), 16 sierpnia 2018 r. (żądanie podwyższenia wynagrodzeń o 200 zł brutto od 1 września 2018 r.), 8 czerwca 2020 r. (włączenie kwot premii z porozumienia z 27 kwietnia 2020 r. do stałych składników wynagrodzenia, tj. od 150 zł do 500 zł).

(akta kontroli str. 1703-1704)

W planie finansowym SP ZOZ MSWiA w Opolu na 2022 r. zaplanowano zwiększenie wysokości środków finansowych na wynagrodzenia o 2,8%. Środki te miały zapewnić zwiększenie wynagrodzeń od lipca 2022 r. zgodnie z postanowieniami ustawy o sposobie ustalania najniższego wynagrodzenia zasadniczego. Jak wyjaśnił Dyrektor nie zapewniono zwiększenia wysokości środków finansowych na wynagrodzenia po nowelizacji ustawy o sposobie ustalania najniższego wynagrodzenia zasadniczego¹¹⁴. Wprowadzenie podwyżek wynagrodzeń pracowników zatrudnionych na podstawie umowy o pracę od lipca 2022 r. wywołało dla SP ZOZ MSWiA w Opolu skutki finansowe w wysokości 447 292 zł miesięcznie, w tym: stanowiły 404 846 zł wynagrodzenia pracowników działalności podstawowej (z tego: 355 066 zł wynagrodzenia pracowników na stanowiskach medycznych i 49 780 zł wynagrodzenia pozostałych pracowników) oraz 42 446 zł wynagrodzenia pracowników administracyjnych i obsługi. Środki finansowe NFZ pozwalały na pokrycie około 83% wzrostu wynagrodzeń. Z wyliczeń SP ZOZ MSWiA w Opolu wynikało, że na pokrycie wzrostu wynagrodzeń miesięcznie brakuje około 76 189 zł (457 136 zł w ujęciu półrocznym i 914 273 zł w ujęciu rocznym).

¹¹³ Z Ogólnopolskim Związkiem Zawodowym Pielęgniarek i Położnych przy SP ZOZ MSWiA w Opolu: 10 września 2018 r., 15 października 2018 r., 22 listopada 2018 r., 28 czerwca 2019 r., 10 września 2019 r., 23 kwietnia 2020 r., 28 maja 2020 r., 23 grudnia 2020 r., 14 stycznia 2021 r., 28 maja 2021 r., 1 grudnia 2021 r.; z Zarządem Zakładowym Związku Zawodowego MSWiA przy SP ZOZ MSWiA w Opolu: 15 października 2018 r., 22 listopada 2018 r., 19 sierpnia 2019 r., 27 stycznia 2020 r., 27 kwietnia 2020 r., 28 maja 2020 r., 8 czerwca 2020 r., 27 listopada 2020 r., 23 grudnia 2020 r., 28 maja 2021 r., 1 grudnia 2021 r.

¹¹⁴ Ustawa z dnia 26 maja 2022 r. o zmianie ustawy o sposobie ustalania najniższego wynagrodzenia zasadniczego niektórych pracowników zatrudnionych w podmiotach leczniczych oraz niektórych innych ustaw (Dz. U. z 2022 r. poz. 1352).

Dyrektor podjął działania dla pozyskania dodatkowych środków z NFZ¹¹⁵, jak też poinformował organ założycielski o fakcie braku środków finansowych na pokrycie wzrostu wynagrodzeń¹¹⁶.

(akta kontroli str. 1512-1519)

6. Badanie zakresu spełniania wymogów określonych w art. 27 ustawy o działalności leczniczej w umowach cywilnoprawnych na udzielanie usług zdrowotnych zawartych przez SP ZOZ MSWiA w Opolu w okresie objętym kontrolą¹¹⁷ wykazało, że: 1/ SP ZOZ MSWiA w Opolu zawierając umowy cywilnoprawne na udzielanie usług zdrowotnych dochował wymogów określonych w art. 27 ust. 4 punkty 1-2, 4-9 ustawy działalności leczniczej; 2/ umowy zawierano na czas określony (rok, powyżej roku); 3/ w umowach zawarto postanowienia o odpowiedzialności podwykonawcy za szkodę wyrządzoną przy udzielaniu świadczeń, jednak uregulowania te nie przewidywały solidarnej odpowiedzialności określonej w art. 27 ust. 7 ustawy o działalności leczniczej; 4/ weryfikacja zakresu zrealizowanych świadczeń zdrowotnych dokonywana była przez ordynatora oddziału szpitalnego, na którym zatrudniony był świadczeniobiorca oraz przez Dyrektora lub jego zastępcę ds. medycznych; 5/ wystawione przez świadczenioborcę faktury za wykonane usługi były kontrolowane pod względem rachunkowym i zatwierdzane do wypłaty przez Dyrektora; 6/ stawka za godzinę świadczonych usług zdrowotnych wynosiła od 50 zł do 100 zł; 7/ w latach 2021-2022 w zawieranych umowach wskazywano, że jednostką rozliczeniową dla usług określonych umowami są punkty dla badań współfinansowanych przez NFZ, określano miesięczną i roczną liczbą punktów do wykonania w ramach umowy oraz określano wartość miesięcznego wynagrodzenia za wykonanie przedmiotu umowy.

(akta kontroli str. 1311-1361)

Dyrektor wyjaśniając przyczyny braku w zawieranych umowach cywilnoprawnych zapisów o solidarnej odpowiedzialności SP ZOZ MSWiA w Opolu i wykonawców umów za szkodę wyrządzoną przy udzielaniu świadczeń zdrowotnych stwierdził, że: *postanowienia umów zawartych pomiędzy SP ZOZ MSWiA w Opolu a personelem medycznym dotyczą wyłącznie wewnętrznych relacji i rozdziału odpowiedzialności między stronami. Powyższe, nie wpływa na odpowiedzialność tychże wobec Pacjentów w świetle obowiązujących przepisów prawa. Umowy zawarte z personelem medycznym określają zasady odpowiedzialności w stosunku wewnętrznym z SP ZOZ MSWiA w Opolu (art. 471 i następne Kodeksu Cywilnego). Natomiast współodpowiedzialność podmiotów wobec Pacjenta wynika m.in. z art. 366 i następne Kodeksu Cywilnego i jest niezbywalna. W związku z powyższym, norma przepisu art. 27 ust 7 ustawy o działalności leczniczej ma charakter normy bezwzględnie obowiązującej, której nie zmieniają zapisy umów cywilnoprawnych. Z tego też powodu nie występuje potrzeba powtarzania powszechnie obowiązujących przepisów prawa. SP ZOZ MSWiA w Opolu oraz personel medyczny ponosi pełną odpowiedzialność wobec swoich Pacjentów. Odpowiedzialność podmiotu leczniczego oraz personelu*

¹¹⁵ Pismo z 4 sierpnia 2022 r. znak: ZOZ-STAT-1991/20/2022 do NFZ o zwiększenie wartości umów, na które NFZ odpowiedział negatywnie – pismo z 12 sierpnia 2022 r. znak: WSOZ-SLS-PSZ.425.3.26.2022 OOW.18.JaR

¹¹⁶ Informacja Dyrektora SP ZOZ MSWiA w Opolu przekazana w odpowiedzi na pismo Departamentu Zdrowia MSWiA z 21 lipca 2022 r. znak: DZ-WN-0764-48-1/2019.

¹¹⁷ Badaniem objęto dziesięć umów o największej wartości (po dwie z każdego roku objętego kontrolą), tj. umowę – kontrakt nr: SZ/1/2016 z 1 marca 2016 r. z aneksami nr 1 – 7 (216,6 tys. zł); SZ/6/2015 z 1 stycznia 2015 r. z aneksami nr 1 – 4 (111 tys. zł); 4/SZ/2019 z 22 stycznia 2019 r. z aneksem nr 1 (195,4 tys. zł); SZ/1/2016 z 1 sierpnia 2016 r. z aneksami nr 1 – 6 (117,3 tys. zł); 9/SZ/2019 z 24 czerwca 2019 r. (128,4 tys. zł); 22/SZ/2019 z 31 grudnia 2019 r. (119,4 tys. zł); 36/SZ/2020 z 14 grudnia 2020 r. (135,8 tys. zł); 21/SZ/2019 z 31 grudnia 2019 r. (187 tys. zł); SZ/21/2022 z 29 grudnia 2021 r. z aneksem nr 1 (73,2 tys. zł); SZ/8/2022 z 31 grudnia 2021 r. (138,5 tys. zł).

medycznego nie jest niczym ograniczona, natomiast wobec Pacjenta jest ona ponoszona solidarnie.

(akta kontroli str. 1723)

Stwierdzone
nieprawidłowości

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

1. Lekarka rezydentka zatrudniona na umowę o pracę w Oddziale Chorób Wewnętrznych na podstawie dodatkowych umów kontraktowych z czerwca 2019 r. i 2022 r. (w których występowała jako reprezentant indywidualnej praktyki lekarskiej) udzielała świadczeń zdrowotnych w Gabinetzie Lekarza Podstawowej Opieki Zdrowotnej (świadczenia ambulatoryjne). W kontrolowanym okresie SP ZOZ MSWiA w Opolu zawierał z NFZ umowy na udzielanie świadczeń zdrowotnych.

Zgodnie z art. 132 ust. 3 ustawy o świadczeniach opieki zdrowotnej nie można zawrzeć umowy o udzielanie świadczeń opieki zdrowotnej z lekarzem, pielęgniarką, położną, inną osobą wykonującą zawód medyczny lub psychologiem, jeżeli udzielają oni świadczeń opieki zdrowotnej u świadczeniodawcy, który zawarł umowę o udzielanie świadczeń opieki zdrowotnej z NFZ.

(akta kontroli str. 943-1047, 1400-1439)

Dyrektor wyjaśniając powyższą nieprawidłowość stwierdził, że *charakter i rodzaj czynności wynikających z zawartych umów cywilnoprawnych nie pokrywały się z zakresem i rodzajem czynności służbowych wykonywanych w ramach umów o pracę, w związku z czym przytoczony przepis ustawy o świadczeniach opieki zdrowotnej nie znajduje zastosowania.*

(akta kontroli str. 1715-1716)

NIK zauważa, że zgodnie z treścią art. 132 ust. 3 ustawy o świadczeniach opieki zdrowotnej nie ma znaczenia rodzaj udzielanych świadczeń przez osoby zatrudnione na podstawie umowy o pracę w SP ZOZ MSWiA w Opolu (lekarza, pielęgniarkę, położną, inną osobą wykonującą zawód medyczny lub psychologiem), a wyłącznie fakt udzielania przez te osoby świadczeń w SP ZOZ MSWiA w Opolu, tj. świadczeniodawcy, który zawarł umowę na udzielanie świadczeń opieki zdrowotnej z NFZ.

2. Badanie czasu pracy za miesiąc czerwiec 2019 r. i 2022 r. personelu medycznego Oddziału Chorób Wewnętrznych oraz Oddziału Anestezjologii i Intensywnej Terapii wykazało, że:

1/ spośród 41 osób wchodzących w skład personelu medycznego, realizujących zadania wg rozkładu czasu pracy, w którym dopuszczono przedłużenie wymiaru czasu pracy do 12 godzin na dobę, w przypadku dwóch lekarzy Oddziału Chorób Wewnętrznych w 2022 r. przekroczony został 48 godzinny tygodniowy wymiar czasu pracy określony art. 131 § 1 ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy¹¹⁸; ww. osoby nie wyraziły pisemnej zgody na ww. przekroczenie, o której mowa w art. 96 ust. 1 ustawy o działalności leczniczej;

2/ wystąpiły przypadki braku zapewnienia pracownikom medycznym, którzy na podstawie art. 95 ustawy o działalności leczniczej byli zobowiązani do pełnienia dyżurów medycznych, prawa do 11 godzinnego nieprzerwanego odpoczynku w każdej dobie, wynikającego z art. 97 ust. 1 ustawy o działalności leczniczej; i tak w 2019 r. stwierdzono 110 takich przypadków (które dotyczyły 12 lekarzy), a w 2022 r. 102 przypadki (dotyczące siedmiu lekarzy i jednej pielęgniarki).

(akta kontroli str. 1611-1639)

¹¹⁸ Dz. U. z 2022 r. poz. 1510 ze zm., dalej: KP.

Dyrektor wyjaśniając przyczyny przekroczenia w czerwcu 2022 r. łącznego tygodniowego czasu pracy, stwierdził, że zaistniała sytuacja spowodowana była potrzebą zapewnienia bezpieczeństwa pacjentom w czasie niepełnej obsady lekarskiej w tym Oddziale (dwóch lekarzy na urlopiach, dwóch lekarzy rezydentów na stażach zewnętrznych). Ponadto wskazał, że Oddział Chorób Wewnętrznych nie może posilkować się lekarzami oddziałów zabiegowych przy pełnieniu dyżurów medycznych z uwagi na charakter ich specjalizacji. Podjęte działania dla zwiększenia zatrudnienia internistów pozwoliły na pozyskanie w sierpniu 2022 r. jednego lekarza z Ukrainy, który jednak nie uzyskał jeszcze uprawnień do samodzielnej pracy.

Wyjaśniając przyczyny braku zapewnienia prawa do 11 godzinnego nieprzerwanego odpoczynku w każdej dobie w czerwcu 2019 r. i 2022 r. 19 lekarzom (Oddziału Chorób Wewnętrznych oraz Oddziału Anestezjologii i Intensywnej Terapii) Dyrektor stwierdził, że fakt ten wynikał ze zobowiązania lekarzy do pełnienia dyżurów medycznych, a przyjęty sposób planowania dyżurów w Oddziałach jest najbardziej optymalny przy obecnych zasobach kadrowych.

Do wyjaśnień Dyrektor załączył zestawienie danych o łącznej liczbie nadgodzin wypracowanych przez personel medyczny SP ZOZ MSWiA w Opolu oraz godzin dyżurów lekarskich w okresie objętym kontrolą. Z ww. danych wynikało, że do 30 czerwca 2022 r. w SP ZOZ MSWiA w Opolu personel medyczny wypracował ogółem 4 983 nadgodzin otrzymując wynagrodzenie w wysokości 310 873,42 zł (lekarze: 33 godz. 25 min – 3 768,85 zł; pielęgniarki: 4 590 godz. 37 min. – 283 055,50 zł; położne 299 godz. 5 min. – 20 673,89 zł; ratownicy medyczni: 60 godz. – 3 375,18 zł)¹¹⁹. W okresie tym lekarze przepracowali na dyżurach 8 273 godz. 16 min., za co otrzymali wynagrodzenie w wysokości 944 149,43 zł.¹²⁰

(akta kontroli str. 1720-1723)

NIK zauważa, że art. 132 § 1 KP określa minimalny wymiar odpoczynku pracownika (11 godzin odpoczynku w ciągu 24 godzinnej doby pracowniczej). Wyjątkiem od wskazanej zasady jest zarządzanie przez pracownika w imieniu pracodawcy zakładem pracy bądź prowadzenie akcji ratowniczej w celu ochrony życia i zdrowia ludzkiego, ochrony mienia lub środowiska albo usunięcia awarii. Nieudzielenie przez pracodawcę przewidzianych prawem okresów odpoczynku stanowi naruszenie jego obowiązków ze stosunku pracy, nawet w sytuacji, gdy ma miejsce za zgodą pracownika zainteresowanego uzyskaniem wyższego wynagrodzenia. NIK zauważa, że pracodawca zapewniając pracownikom prawidłowy wymiar czasu przeznaczanego na odpoczynek ogranicza ryzyko wystąpienia zagrożeń dla zdrowia zarówno pacjentów, jak też pracowników SP ZOZ MSWiA w Opolu.

OCENA CZĄSTKOWA

Przyjęte w SP ZOZ MSWiA w Opolu rozwiązania organizacyjne zapewniały należyłą całodobową opiekę hospitalizowanym pacjentom, pomimo występujących niedoborów zatrudnienia personelu medycznego (lekarze, pielęgniarki). Podejmowane działania na rzecz zatrudnienia nowych pracowników, z uwagi na brak chętnych do pracy, nie pozwoliły na zwiększenie zatrudnienia w grupie personelu medycznego. Stwierdzono

¹¹⁹ W 2018 r. ogółem 3 194 godz. 30 min. – 126 938,17 zł (lekarze: 49 godz. 35 min. – 4 748,70 zł; pielęgniarki: 3 130 godz. 40 min. – 121 743,01 zł; położne: 14 godz. 15 min. – 446,46 zł); w 2019 r. ogółem 2 828 godz. 54 min. – 140 962,21 zł (lekarze: 163 godz. 10 min. – 15 953,07 zł; pielęgniarki: 2 538 godz. 9 min. – 119 626,34 zł; położne: 127 godz. 35 min. – 5 382,80 zł); w 2020 r. ogółem 8 248 godz. 54 min. – 416 108,32 zł (lekarze: 108 godz. 30 min. – 10 792,60 zł; pielęgniarki: 7 365 godz. 59 min. – 369 095,66 zł; położne: 566 godz. 5 min. – 26 212,26 zł; ratownicy medyczni: 208 godz. 20 min. – 10 007,80 zł; w 2021 r. ogółem 11 242 godz. 54 min. – 668 547,67 zł (lekarze: 132 godz. 40 min. – 13 932,30 zł; pielęgniarki: 10 368 godz. 4 min. – 614 954,45 zł; położne: 667 godz. 30 min. – 36 753,87 zł; ratownicy medyczni: 56 godz. 40 min. – 2 907,05 zł).

¹²⁰ W 2018 r.: 9 814 godz. 19 min. – 751 015,32 zł; w 2019 r.: 14 236 godz. 48 min. – 1 420 825,54 zł; w 2020 r.: 15 954 godz. 39 min. – 1 582 027,27 zł; w 2021 r.: 17 127 godz. 52 min. – 1 845 883,31 zł.

jednak jednostkowe przypadki przekraczania norm czasu pracy przez personel medyczny.

IV. Uwagi i wnioski

W związku ze stwierdzonymi nieprawidłowościami, Najwyższa Izba Kontroli, na podstawie art. 53 ust. 1 pkt 5 ustawy o NIK, przedstawia następujące uwagi i wnioski:

Uwagi Najwyższa Izba Kontroli nie formułuje uwag.

- Wnioski
1. Wyeliminowanie przypadków naruszenia art. 132 ust. 3 ustawy o świadczeniach opieki zdrowotnej, przy zawieraniu umów o udzielanie świadczeń opieki zdrowotnej.
 2. Wyeliminowanie przypadków przekraczania przez pracowników medycznych 48 godzinowego tygodniowego czasu pracy, określonego art. 131 § 1 KP.
 3. Podjęcie działań organizacyjnych umożliwiających zapewnienie personelowi pełniącemu dyżury medyczne nieprzerwanego odpoczynku w wymiarze wynikającym z art. 132 § 1 KP.

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 Opolu. 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
wykorzystania uwag
i wykonania wniosków

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

W przypadku wniesienia zastrzeżeń do wystąpienia pokontrolnego, termin przedstawienia informacji liczy się od dnia otrzymania uchwały o oddaleniu zastrzeżeń w całości lub zmienionego wystąpienia pokontrolnego.

Opole, 7 listopada 2022 r.

Najwyższa Izba Kontroli
Delegatura w Opolu
Dyrektor

Kontroler
Zygmunt Świątek
Specjalista k.p.



.....
podpis



.....
podpis
Iwona Zyman

