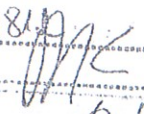


Nr rej. 020032-53-K070-PV19

POWIATOWY SZPITAL
w Aleksandrowie Kujawskim
Spółka z o.o.

Wpł. 2019-11-26

L.dz. 1081/P

Podpis 

PROTOKÓŁ KONTROLI

pracodawcy^(*)

przedsiębiorcy niebędącego
pracodawcą^(*)

innego podmiotu^(*)

wydzielonej jednostki organizacyjnej: pracodawcy^(*)

przedsiębiorcy niebędącego
pracodawcą^(*)

REGON: 91134433200000

NIP: 8911530126

Na podstawie art. 24 ust. 1, w związku z art. 31 ustawy z dnia 13 kwietnia 2007 r. o Państwowej Inspekcji Pracy (Dz. U. z 2018 r. poz. 623)

Starszy Inspektor Pracy - Gł. Specjalista - Małgorzata Matusiak
Starszy Inspektor Pracy - Gł. Specjalista - Marek Nowakowski

(tytuł służbowy oraz imię i nazwisko inspektora pracy)

działający w ramach terytorialnej właściwości Okręgowego Inspektoratu Pracy Bydgoszczy
przeprowadził kontrolę w:

**POWIATOWY SZPITAL W ALEKSANDROWIE KUJAWSKIM SPÓŁKA Z OGRANICZONĄ
ODPOWIEDZIALNOŚCIĄ**

(nazwa podmiotu kontrolowanego)

87-700 ALEKSANDRÓW KUJAWSKI, UL. JULIUSZA SŁOWACKIEGO 18

(adres podmiotu kontrolowanego)

(nazwa wydzielonej jednostki podmiotu kontrolowanego)^(*)

(adres wydzielonej jednostki podmiotu kontrolowanego)^(*)

MARIUSZ TROJANOWSKI

(imię i nazwisko osoby reprezentującej podmiot kontrolowany)

PREZES ZARZĄDU SPÓŁKI

(nazwa organu reprezentującego podmiot kontrolowany)^(*)

Data rozpoczęcia działalności przez podmiot kontrolowany: 01.04.2004;
data objęcia stanowiska przez osobę lub powołania organu reprezentującego podmiot
kontrolowany: 01.07.2011

Kontrolę przeprowadzono w dniu(ach):

12, 15, 19, 20, 22, 25, 26. 11. 2019 r.

(oznaczenie dni, w których przeprowadzono kontrolę)

Liczba: pracujących: 438, w tym:

- na podstawie umów cywilno-prawnych: 78,
- osób prowadzących jednoosobową działalność gospodarczą: 80,
- cudzoziemców: 0,
- zatrudnionych w ramach stosunku pracy: 280, w tym kobiet: 214,
młodocianych: 0, niepełnosprawnych: 32,
w kontrolowanym podmiocie.

Data poprzedniej kontroli: 09.03.2018 r.



I. Przedmiot i zakres kontroli.

Kontrolę przeprowadzono w celu oceny przestrzegania przez pracodawcę przepisów dotyczących stosunku pracy, czasu pracy, wynagrodzenia za pracę i urlopów wypoczynkowych w podmiotach leczniczych. Kontrolą objęto także zagadnienia bezpieczeństwa i higieny pracy.
W toku kontroli dokonano oceny realizacji uprzednio wydanych środków prawnych.

Kontrolę podmiotu przeprowadzono bez zawiadomienia o zamiarze wszczęcia kontroli ponieważ działalność przedsiębiorcy objęta jest zakresem przedmiotowym konwencji nr 81 MOP dotyczącej inspekcji pracy w przemyśle i handlu w związku z art. 77 ustawy z dnia 2 lipca 2004r. o swobodzie działalności gospodarczej (Dz. U. z 2007r., Nr 155, poz. 1095 z późn. zm.).

II. Ustalenia z kontroli.

USTALENIA WSTĘPNE

Powiatowy Szpital spółka z o.o. w Aleksandrowie Kujawskim został utworzony na mocy uchwały nr 5/2004 Zgromadzenia Wspólników Państwowego Szpitala w Aleksandrowie Kujawskim jako spółka z o.o.

Szpital został wpisany do rejestru przedsiębiorców przez Sąd Rejonowy w Toruniu VII Wydziału Gospodarczego Krajowego Rejestru Sądowego pod numerem KRS:0000199929. Zarejestrowany jest w rejestrze podmiotów leczniczych prowadzonym przez Wojewodę Kujawsko – Pomorskiego pod numerem 000000002894.

Szpital świadczy usługi w zakresie stacjonarnych i całodobowych świadczeń szpitalnych oraz usługi medyczne w zakresie leczenia podstawowego i specjalistycznego, profilaktyki, diagnostyki laboratoryjnej i RTG, **opieki paliatywnej** oraz transportu sanitarnego.
Kontrolą objęto, funkcjonujący w Szpitalu, zakład opiekuńczo – leczniczy.

W Szpitalu działa, od stycznia 2019 roku, Komisja Zakładowa Związku Zawodowego Pracowników Ratownictwa Medycznego. Zgodnie z informacją przekazaną 10 lipca 2019 roku Komisja zrzesza 24 członków. Przewodniczącym Komisji jest Pan [imię].
W dniu 19 listopada 2019 roku kontrolujący spotkali się z przewodniczącym Komisji. W toku spotkania Pan przewodniczący przedstawił problemy, które powinny zostać wyjaśnione w toku kontroli, a mianowicie:

- kwestie wydawania odzieży roboczej oraz wypłacania ekwiwalentu pieniężnego za używanie odzieży zakupionej we własnym zakresie,
 - ewentualnego utworzenia w Szpitalu zakładowego funduszu świadczeń socjalnych.
- Problemy, przedstawione przez Pana przewodniczącego zostały wyjaśnione w toku kontroli i opisane w dalszej części protokołu.
Ponadto udzielono wyjaśnień dotyczących nowej wysokości wynagrodzenia minimalnego, obowiązującego od 1 stycznia 2020 roku.

OCENA REALIZACJI UPRZEDNIO WYDANYCH ŚRODKÓW PRAWNYCH

W wyniku kontroli przeprowadzonej w dniach 14, 15, 20, 21 i 22 lutego oraz 6 i 9 marca 2018 roku do pracodawcy skierowano wystąpienie z dnia 8 marca 2018 roku (nr rej. 020032-5310-K006-Ws01/18) zawierające wniosek o treści:

Potwierdzenie na piśmie faktu zawarcie umów o pracę z niżej wskazanymi osobami, świadczącymi pracę w oparciu o umowy zlecenia, na terenie Powiatowego Szpitala w Aleksandrowie Kujawskim:

i.

wystąpienie zostało wykonane w ten sposób, że z wszystkimi zleceniobiorczyniami, oprócz Jolanty Witkowskiej, zostały zawarte umowy o pracę. Jolanta Witkowska rozwiązała umowę zlecenia i przeszła do pracy w innej placówce służby zdrowia.

A. PRAWNA OCHRONA PRACY

Stosunek pracy.

Prawidłowość sporządzonych umów o pracę

W Zakładzie Opiekuńczo – Lecznicznym zatrudnionych jest ogółem 19 pracowników:

Lp.	Imię i nazwisko	Data zatrudnienia	Stanowisko	Rodzaj umowy o pracę/wymiar czasu
1.				czas nieokreślony pełen etat
2.				czas nieokreślony pełen etat
3.				czas nieokreślony pełen etat
4.				czas nieokreślony pełen etat
5.				czas nieokreślony pełen etat
6.				czas nieokreślony pełen etat
7.				czas nieokreślony pełen etat
8.	r			czas nieokreślony pełen etat
9.				czas nieokreślony pełen etat
10.				czas nieokreślony pełen etat
11.				czas nieokreślony pełen etat
12.				czas nieokreślony pełen etat
13.				czas nieokreślony pełen etat
14.				czas określony ½ etatu
15.				czas nieokreślony pełen etat

Handwritten signature and initials in the bottom right corner of the page.

16.		czas określony 2/5 etatu
17.		czas określony pełen etat
18.		czas nieokreślony pełen etat
19.		czas określony 1/2 etatu

Z pracownikami zawarto umowy o pracę na piśmie. Zawierają one wszystkie wymagane elementy.

Dla zatrudnionych pracowników prowadzone są, w sposób prawidłowy, akta osobowe.

Pisemna informacja o warunkach zatrudnienia

Wszystkim pracownikom doręczono informację o dodatkowych warunkach zatrudnienia.

Zgodność charakteru świadczonej pracy z rodzajem umowy

Na rzecz Zakładu, na podstawie zawartych umów zlecenia, pracę świadczą niżej wskazane osoby.

Lp.	Imię i nazwisko	Czasokres zlecenia	Przedmiot umowy zlecenia	Wysokość wynagrodzenia
1.				
2.				
3.				
4.				
5.				
6.				
7.				
8.				
9.				

Dla osób wykonujących pracę w oparciu o umowy zlecenia prowadzona jest ewidencja czasu pracy.

Wynagrodzenie jest wypłacane zleceniobiorczyniom raz w miesiącu. Podstawą jest prowadzona przez pracodawcę ewidencja czasu pracy. Wynagrodzenie wypłacane jest w prawidłowej wysokości.

Rodzaj zawartej umowy cywilnoprawnej jest zgodny z rodzajem i charakterem wykonywanej pracy. Żadna z osób wykonujących pracę na podstawie umowy zlecenia nie jest pracownikiem Szpitala.

Na rzecz ZOL pracę świadczy także 5 lekarzy, zatrudnionych w oparciu o kontrakty cywilnoprawne.

Przestrzeganie przepisów o czasie pracy

W Spółce obowiązują przepisy regulaminu pracy z dnia 1 kwietnia 2004 roku. W § 14 wskazano prawidłowe wymiary czasu pracy – dobowe i tygodniowe – dla poszczególnych grup pracowników, w tym także dla pracowników zatrudnionych w Zakładzie Opiekuńczo - Leczniczym.

Okres rozliczeniowy ustalono na 3 miesiące. Szczegółowy rozkład czasu pracy określono w załączniku nr 1 do regulaminu pracy.

Pora nocna to 8 godzin, między 22.00 a 6.00.

Dla wszystkich pracowników świadczących pracę w ZOL ustalono normę dobową 7 godzin i 35 minut.

W Zakładzie stosowany jest system równoważnego czasu pracy, z przedłużoną normą dobową do 12 godzin, w odniesieniu do pielęgniarek, salowych i opiekunów medycznych.

Norma dobowa

Analizie poddano czas pracy wszystkich zatrudnionych w ZOL pracowników w dwóch okresach rozliczeniowych – kwiecień, maj, czerwiec oraz lipiec, sierpień, wrzesień 2019 roku.

Zatrudnieni w ZOL pracownicy wykonują pracę w systemie jednozmianowym i dwuzmianowym, z przedłużoną normą do 12 godzin.

Harmonogramy pracy sporządzane są na trzymiesięczne okresy rozliczeniowe. Normy czasu pracy dla danego okresu ustalane są prawidłowo. W harmonogramach nie planuje się pracy w godzinach nadliczbowych. W harmonogramach pracy nie stwierdzono przypadku planowania dwukrotnego rozpoczęcia pracy w tej samej dobie roboczej.

W badanym okresie nie stwierdzono przypadku pracy, pracowników ZOL, powyżej ustalonej normy dobowej.

Norma przeciętnie tygodniowa

Analiza ewidencji czasu pracy wykazała, że przy ostatecznym obliczaniu czasu pracy po zakończonym okresie rozliczeniowym, są przypadki przekroczenia przeciętnej normy tygodniowej. Dotyczy to pracowników, które wykonywały pracę, w badanych okresach rozliczeniowych, w godzinach nadliczbowych (6 pracowników).

Kontrola wykazała, że pracownikom zapewnia się wymaganą liczbę dni wolnych z tytułu przeciętnie pięciodniowego tygodnia pracy.

Zapewnienie odpoczynku dobowego i tygodniowego

Analiza harmonogramów pracy oraz kart ewidencji czasu pracy pracowników przyjętych do kontroli nie wykazała naruszania prawa pracownika do nieprzerwanego należytego odpoczynku dobowego, jak i do nieprzerwanego 35 odpoczynku tygodniowego.

Zatrudnianie pracowników w ramach dopuszczalnego limitu godzin nadliczbowych w roku kalendarzowym.

W regulaminie pracy ustalono limit godzin nadliczbowych w roku kalendarzowym na 150.

Stwierdzono, że w godzinach nadliczbowych w okresie od stycznia do września 2019 roku pracę wykonywały:

1 godzin,
- 146 godzin i 30 minut,
70 godzin i 40 minut,
godzin i 25 minut,
godzin i 30 minut,

- 27 godzin i 40 minut,
- 42 godziny i 35 minut,
- 67 godzin i 20 minut,
- 1 - 229 godzin,
- 8 godzin i 25 minut.

Powwzsze oznacza, że limit 150 godzin nadliczbowych w roku kalendarzowym przekroczyły:

Przestrzeganie przepisów o wynagrodzeniu

Regulamin wynagradzania

W Szpitalu, od 1 kwietnia 2004 roku, obowiązują przepisy regulaminu wynagradzania. Aneksiem z dnia 31 grudnia 2007 roku, z dniem 1 stycznia 2008 roku wprowadzono zmiany do regulaminu wynagradzania dotyczące dodatków za pracę w porze nocnej, w niedziele, święta i dni wolne wynikające z przeciętnie pięciodniowego tygodnia pracy, dla pracowników wykonujących zawód medyczny i pracujących w systemie pracy zmianowej. Regulamin zawiera taryfikator kwalifikacyjny oraz tabelę zaszeregowania stanowisk pracy wraz tabelą miesięcznych stawek wynagrodzenia zasadniczego. Zgodnie z przepisami regulaminu, pracownikom ZOL, wypłacane są następujące składniki wynagrodzenia:

- wynagrodzenie zasadnicze w stałej miesięcznej wysokości,
 - dodatek za wysługę lat,
 - dodatek funkcyjny,
 - dodatki za pracę w porze nocnej (z ustawy o działalności leczniczej),
- oraz
- nagrody jubileuszowe,
 - odprawy rentowe i emerytalne.

Wypłata wynagrodzenia za pracę

Zgodnie z przepisem § 20 regulaminu pracy, wynagrodzenie wraz z dodatkami wypłacane jest 10 dnia każdego miesiąca kalendarzowego za miesiąc poprzedni. Wypłata wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych, dodatki za pracę w dni ustawowo wolne od pracy i zasiłki za czas niezdolności do pracy następuje do 10 dnia każdego miesiąca za miesiąc poprzedni.

Wynagrodzenie w okresie od kwietnia do września 2019 roku, wypłacono odpowiednio:

- za kwiecień – 26 kwietnia,
- za maj – 24 maja,
- za czerwiec – 26 czerwca,
- za lipiec – 26 lipca,
- za sierpień - 26 sierpnia,
- za wrzesień – 26 września.

Wynagrodzenie wypłacone zostało w wysokości ustalonej w umowie o pracę i nie było niższe od wynagrodzenia minimalnego.

Dodatkowe wynagrodzenie za pracę w niedziele i święta oraz dni dodatkowe wolne od pracy wynikające z przeciętnie pięciodniowego tygodnia pracy oraz za pracę w porze nocnej.

Wszystkim pracownikom ZOL wykonującym zawód medyczny w badanym okresie wypłacano prawidłowo obliczone wynagrodzenie za pracę w niedziele i święta oraz dni dodatkowe wolne od pracy wynikające z przeciętnie pięciodniowego tygodnia pracy oraz za pracę w porze nocnej. Kontroli prawidłowości naliczenia dodatków dokonano w odniesieniu do wszystkich pracowników ZOL.

Potrącenia z wynagrodzenia za pracę

Z wynagrodzenia za pracę potrąca się składki na ubezpieczenie społeczne, zaliczki na poczet podatku dochodowego, ubezpieczenie grupowe oraz za zgodą pracowników składki na samorząd pielęgniarski. Potrącenia dokonywane są w prawidłowej wysokości. Pracodawca nie dokonuje potrąceń z wynagrodzenia za pracę na mocy tytułów wykonawczych.

Wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych

W badanym okresie pracę w godzinach nadliczbowych świadczyły: Agnieszka Jabłońska, Joanna Szopska, Joanna Ciesielska, Karolina Kryszak, Magdalena Górska i Izabela Napora. Pracodawca wypłacił prawidłowo obliczone wynagrodzenie normalne i dodatkowe. Wszystkie godziny nadliczbowe zostały opłacone wynagrodzeniem normalnym i 100% dodatkiem.

Wynagrodzenie za urlop wypoczynkowy

W badanych okresach rozliczeniowych w mniejszym lub większym stopniu korzystali wszyscy pracownicy zatrudnieni w ZOL. Analiza wypłaconego wynagrodzenia za urlop wypoczynkowy nie wykazała nieprawidłowości.

Ekwiwalent pieniężny za używanie własnej odzieży i obuwia roboczego

W § 5 pkt 3 regulaminu pracy wskazano obowiązek pracodawcy zaopatrywania pracowników w odzież roboczą. Kwestie te konkretyzuje zarządzenie nr 9/2012 w sprawie zasad przydziału środków ochrony indywidualnej oraz odzieży i obuwia roboczego. Załącznikiem do zarządzenia jest Tabela norm przydziału środków ochrony indywidualnej, odzieży i obuwia roboczego. Zarządzenie ustala, że pracownikom używającym własnej odzieży i obuwia roboczego wypłacany jest ekwiwalent pieniężny. W praktyce ekwiwalent za używanie własnej odzieży i obuwia roboczego jest wypłacany. Z dokonanych ustaleń wynika, że pielęgniarka otrzymuje 14 zł ekwiwalentu miesięcznie, a salowa 8,40 zł miesięcznie. Ekwiwalent wypłacany jest w sposób systematyczny.

Przestrzeganie przepisów ustawy z dnia 8 czerwca 2017 roku o sposobie ustalania najniższego wynagrodzenia zasadniczego pracowników wykonujących zawody medyczne zatrudnionych w podmiotach leczniczych.

W związku z wejściem w życie ustawy z dnia 8 czerwca 2017 roku o sposobie ustalania najniższego wynagrodzenia zasadniczego pracowników wykonujących zawody medyczne zatrudnionych w podmiotach leczniczych oraz ustawy z dnia 13 września 2018 roku o zmianie ustawy o sposobie ustalania najniższego wynagrodzenia zasadniczego pracowników wykonujących zawody medyczne zatrudnionych w podmiotach leczniczych oraz ustawy o Państwowym Ratownictwie Medycznym oraz niektórych innych ustaw pracodawca dokonał podwyższenia wynagrodzenia pracownikom zatrudnionym w Zakładzie. Podwyższenia wynagrodzenia dokonano także w związku z wejściem w życie z dniem 4 września 2019 roku, przepisów zmieniających powyższą ustawę, w części dotyczącej podstawy wymiaru wynagrodzenia najniższego.

Przestrzeganie przepisów o urloпах wypoczynkowych

Pracodawca nie sporządza planów urloпów. Pracownicy wykorzystują urlopy zgodnie ze swoimi wnioskami, za zgodą wyrażoną przez pracodawcę.

Ustalenie prawa do urlopu

Na podstawie dokumentów znajdujących się w aktach osobowych pracowników ZOL stwierdzono

prawkłdowe ustalenie prawa i wymiaru przysługującego urlopu wypoczynkowego. Wszyscy pracownicy, poza Izabelą Naporą i Joanną Szopską, mają prawo do urlopu wypoczynkowego w wymiarze 26 dni.

Prawidłowo ustalono także wymiar urlopu proporcjonalnego w przypadku pracownic, które podjęły pracę w 2019 roku.

Udzielanie urlopów wypoczynkowych

Pracodawca prowadzi ewidencję udzielonych urlopów wypoczynkowych w oparciu o wnioski urlopowe pracownic. Urlopy wypoczynkowe nie są wykorzystywane w tym roku kalendarzowym, w którym pracownicy nabyli do nich prawo. Na dzień 1 stycznia 2019 roku urlopy niewykorzystane za 2018 rok posiadało 12 pracownic. Należne urlopy za 2018 rok zostały wykorzystane do 30 września 2019 roku. Szczegółowe ustalenia dotyczące urlopów wypoczynkowych zawiera załącznik nr 8.

Urlopy wypoczynkowe udzielane są pracownikom w częściach, przy czym przynajmniej jedna z części obejmuje 14 kolejnych dni wypoczynku.

Zakładowy fundusz świadczeń socjalnych

Pracodawca nie tworzy zakładowego funduszu świadczeń socjalnych. Nie wypłaca także świadczeń urlopowych. Informacja o nie tworzeniu Funduszu zawarta jest w regulaminie wynagradzania - § 19 regulaminu.

Z inicjatywą utworzenia Funduszu wystąpiła Komisja Zakładowa Związków Zawodowych Pracowników Ratownictwa Medycznego. W tym zakresie prowadzone były rozmowy z pracodawcą. Ostatecznie, w piśmie z dnia 14 listopada 2019 roku prezes Spółki poinformował Komisję, że aktualnie nie ma możliwości utworzenia Funduszu z uwagi na trudną sytuację finansową pracodawcy.

PRZESTRZEGANIE PRZEPISÓW BEZPIECZEŃSTWA I HIGIENY PRACY.

Zakład Opiekuńczo – Leczniczy w Szpitalu w Aleksandrowie Kujawskim prowadzi działalność na II piętrze w obiekcie murowanym dwupiętrowym, podpiwniczonym, w którym funkcjonuje także oddział psychiatryczny (I piętro) i przychodnie specjalistyczne (parter):

- a) chirurgiczna,
- b) reumatologiczna,
- c) neurologiczna,
- d) dermatologiczna,
- e) okulistyczna,
- f) ortopedyczna,
- g) ginekologiczna,
- h) zdrowia psychicznego,
- i) rehabilitacyjna.

W budynku urządzone jest 12 sal dla pensjonariuszy (30 łóżek), pokój socjalny dla pracowników, pomieszczenia higieniczno-sanitarne, gabinet logopedy i psychologa, kuchnia (catering posiłków z firmy zewnętrznej), magazyny bielizny czystej, brudnej i środków higienicznych i medycznych, sala rehabilitacji i fizykoterapii, świetlica, pokój kąpielowy, 2 pokoje zabiegowe.

Z przedstawionej do kontroli książki obiektu budowlanego wynika, że powierzchnia zabudowy budynku wynosi 516,49 m², powierzchnia użytkowa – 1448,07 m² i kubatura – 7010,00 m³.

Kontrola pomieszczeń pracy w obiekcie w Aleksandrowie Kujawskim wykazała, że spełniają one wymagania bezpiecznej pracy pod względem powierzchni, wysokości i wyposażenia. Pomieszczenia są wentylowane i oświetlone światłem dziennym i elektrycznym.

Obecnie w budynku prowadzone są roboty budowlane, polegające na wykonaniu termoizolacji

budynku, zamontowania nowej instalacji grzewczej i modernizacji instalacji wodnej (wykonanie cyrkulacji obiegu wody), wymianie okien i drzwi oraz wymianie konstrukcji poszycia dachu obiektu. Ostatnia roczna kontrola budynku ZOL wykonana była w marcu 2019 r. W protokole kontroli obiektu wykazanych było kilka zaleceń z roku poprzedniego, które nie były wykonane. Ostatecznie jednak wskazano, że budynek nadaje się do dalszego użytkowania. Przeglądu technicznego obiektu dokonali mgr inż. Maciej Norkowski i mgr inż. Bogdan Bartosiński. Ostatnie pomiary skuteczności zastosowanych ochron przeciwporażeniowych instalacji elektrycznych wykonane zostały w dniach 15-30.10.2018 r. Pomiary skuteczności zadziałania samoczynnego, szybkiego wyłączenia zabezpieczenia przeciwporażeniowego w kuchni i w brudowniku wykonano w dniu 03.01.2019 r. Wyniki pomiarów nie wykazały nieprawidłowości. W Zakładzie nie ma urządzeń emitujących pola elektromagnetyczne i inne czynniki. Nie ma także pracowni RTG.

Szkolenia w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy

Podczas kontroli stwierdzono, że pracownicy Zakładu Opiekuńczo-Leczniczego w Aleksandrowie Kujawskim poddani zostali wymaganemu szkoleniu w dziedzinie bhp (wstępne i okresowe), potwierdzonemu kartami i zaświadczeniami znajdującymi się aktach osobowych. Poddani zostali także profilaktycznym badaniom lekarskim i uzyskali orzeczenia lekarskie o braku przeciwwskazań do pracy na powierzonych im stanowiskach pracy. W okresie od stycznia do października 2019 r. tylko jedna pracownica poddana była kontrolnym badaniom lekarskim po nieobecności w pracy trwającej ponad 30 dni spowodowanej chorobą,

pracownicy zatrudniani są na stanowiskach pracy zgodnie ze wskazaniem orzeczenia lekarskiego. Zestawienie danych dotyczących zatrudnienia oraz szkoleń bhp i badań lekarskich pracowników ZOL przedstawiono w tabeli niżej:

Lp.	imię i nazwisko pracownika	stanowisko	data zatrudnienia	szkolenie okresowe bhp (ważne do)	profilaktyczne badania lekarskie
1.					
2.					
3.					
4.					
5.					
6.					
7.					
8.					
9.					
10.					

11.	
12.	
13.	
14.	
15.	
16.	
17.	
18.	
19.	

Zasady dotyczące szkoleń w zakresie bhp pracodawca ustalił w „Zarządzeniu Prezesa Powiatowego Szpitala w Aleksandrowie Kujawskim Sp. z o.o. nr 3/2012 z dnia 02.07.2012 r. w sprawie zasad szkolenia okresowego”.

Ostatniemu szkoleniu okresowemu w zakresie bhp dla pracodawców i osób kierujących pracownikami Prezes Zarządu i jego Zastępca ds. Lecznictwa poddali się w dniach 26-28.01.2016 r.

Na prowadzenie profilaktycznych badań lekarskich pracodawca zawarł umowę z wyspecjalizowaną jednostką organizacyjną świadczącą usługi w zakresie profilaktycznej opieki zdrowotnej, tj. z Gabinetem Lekarskim lek. Anna Niemiałowska – Bazala, obecnie do 31.12.2019 r. Umowa trwa już kilka lat i jest „przedłużana” aneksami na okresy roczne.

Ryzyko zawodowe

Podczas kontroli przedstawiono inspektorowi pracy karty oceny ryzyka zawodowego dla utworzonych w ZOL stanowisk pracy:

- kierownik ZOL,
- pielęgniarka oddziałowa, pielęgniarka,
- fizjoterapeuta,
- opiekun medyczny,
- terapeuta zajęciowy,
- salowa.

Oceny ryzyka zawodowego wykonane zostały według metody RISC-SCORE i okresowo były aktualizowane (ostatnio w marcu 2019 r.). Identyfikują one zagrożenia występujące na ocenianych stanowiskach pracy. Oszacowany został także poziom tego ryzyka oraz środki profilaktyczne.

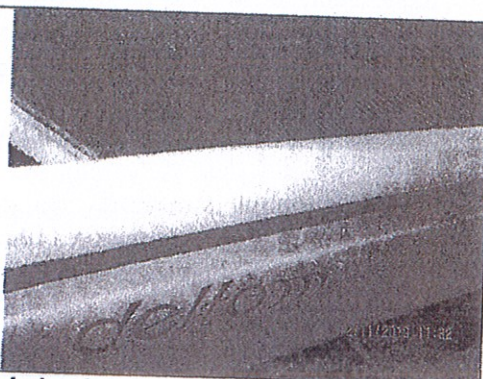
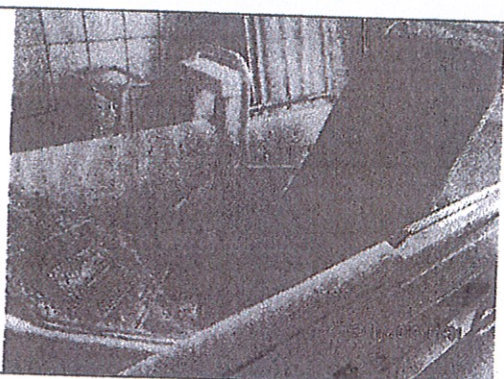
Pracownicy poinformowani byli o ryzyku zawodowym występującym na ich stanowiskach pracy oraz o zasadach ochrony przed zagrożeniami, co potwierdzali pisemnie w oświadczeniach znajdujących się w aktach osobowych.

Podczas kontroli przedstawiono również ocenę ryzyka dla czynności zawodowych w kontakcie z czynnikami biologicznymi.

Pracodawca dokonał oceny ryzyka zawodowego zranienia ostrym narzędziem oraz przeniesienia zakażenia w wyniku ekspozycji na krew lub inny potencjalnie zakaźny materiał biologiczny na stanowiskach pracy. Sporządził również półroczne raporty o bezpieczeństwie i higienie pracy w zakresie zranień ostrymi narzędziami przy udzielaniu świadczeń zdrowotnych (ostatni za półrocze 01.01 – 30.06.2019 r.). Prowadzi także rejestr zranień ostrymi narzędziami przy udzielaniu świadczeń zdrowotnych.

Podczas kontroli ustalono, że przy udzielaniu pomocy niektórym pensjonariuszom występuje potrzeba ręcznego dźwigania, np. przy czynnościach higienicznych pacjentów. Pracodawca przedstawił instrukcję w zakresie podnoszenia i przenoszenia osób. Dokonał także oceny ryzyka zawodowego występującego przy ręcznych pracach transportowych.

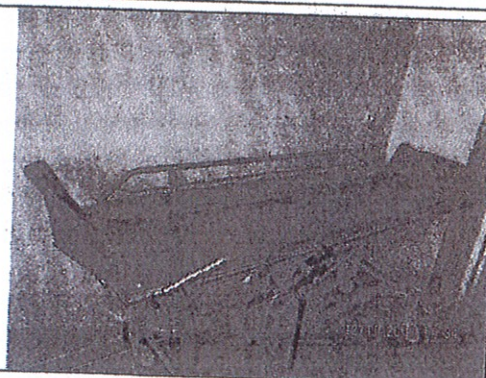
Według oświadczenia kierownika ZOL do pomocy w podnoszeniu lub przenoszeniu pensjonariuszy stosowane są urządzenia pomocnicze: wózki, maty ślizgowe, wykorzystywane podczas czynności kąpielowych łóżko kąpielowe, fotel kąpielowy, łózka elektryczne.



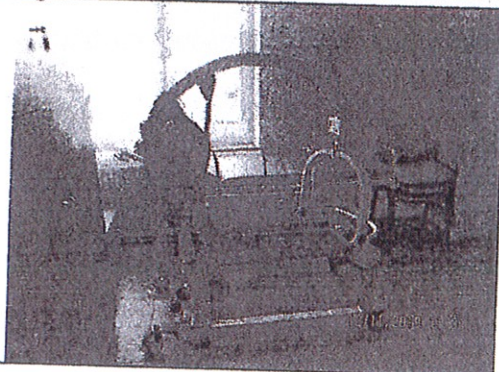
wanna podnoszona do kąpeli



podnośnik wannowy i chodziki



wózek – wanna



podnośnik wannowy



wózki

Wykaz urządzeń stanowiących wyposażenie ZOL w tym urządzenia pomocnicze do prac transportowych pacjentów stanowi załącznik do protokołu kontroli.

[Handwritten signature]

Podczas kontroli pracodawca przedstawił pisemne procedury obowiązujące pracowników ZOL, dotyczące m. in.:

- stosowania środków ochrony indywidualnej,
- postępowania po ekspozycji zawodowej,
- postępowania z odpadami medycznymi.
- postępowania z ostrymi narzędziami przy wykonywaniu prac związanych z narażeniem na zranienie,
- procedura zmiany opatrunków,
- postępowania z brudną bielizną przeznaczoną do prania.

W ZOL obowiązuje również szereg instrukcji bezpiecznej pracy, których pracownicy zobowiązani są do przestrzegania.

Dla użytkowanych w ZOL urządzeń (łóżka, urządzenia pomocnicze przy czynnościach higienicznych i transportowych pacjentów) pracodawca założył i prowadzi na bieżąco paszporty, w których wpisywane są przeglądy tego sprzętu.

Czynniki szkodliwe i uciążliwe, środki ochrony indywidualnej, odzież i obuwie robocze

a) Podczas kontroli ustalono, że pracodawca nie wskazywał w ZOL żadnych czynników szkodliwych dla zdrowia do pomiarów i badań. W dniu 25.05.2015 r. wykonane były tylko pomiary parametrów oświetlenia elektrycznego na stanowiskach pracy na tym oddziale. Wyniki pomiarów nie wykazały nieprawidłowości.

Ostatnia kontrola Wojewódzkiej Stacji Sanitarno-epidemiologicznej w Bydgoszczy przeprowadzona była w szpitalu (w tym w ZOL) w dniu 02.02.2018 r. – bez uwag i zaleceń.

Pracodawca prowadzi rejestr prac narażających pracowników na działanie szkodliwych czynników biologicznych (głównie prace związane z pielęgnacją chorych) oraz rejestr pracowników narażonych na działanie czynników biologicznych a także rejestr pracowników narażonych na działanie substancji i preparatów o działaniu rakotwórczych i mutagennych.

Aktualizowany był również wykaz substancji i preparatów chemicznych stosowanych na stanowiskach pracy przez personel medyczny szpitala.

Na stosowane preparaty pozyskiwane są także karty ich charakterystyki, z którymi zapoznani są pracownicy.

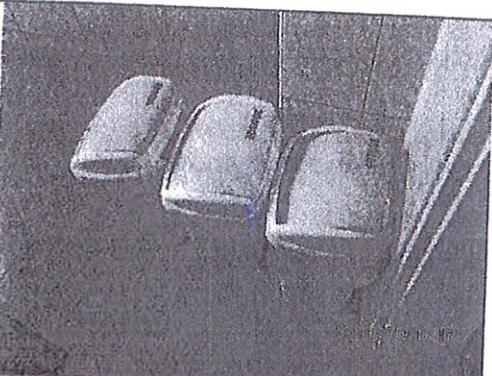
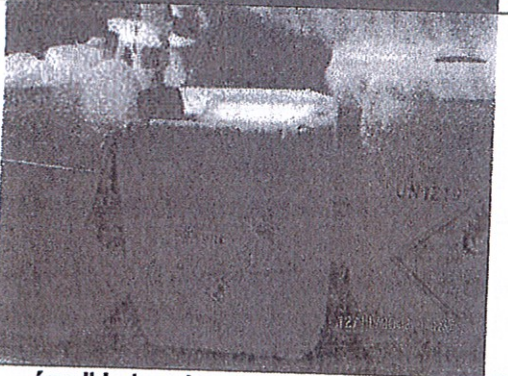
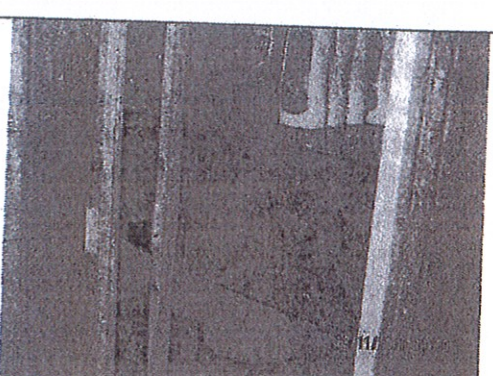
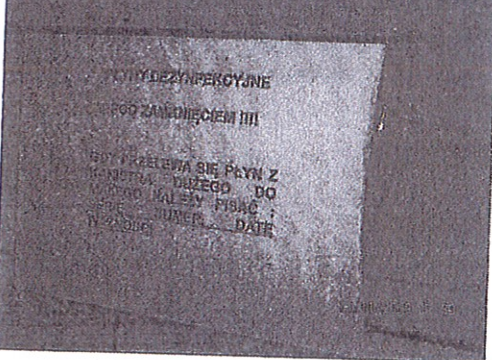
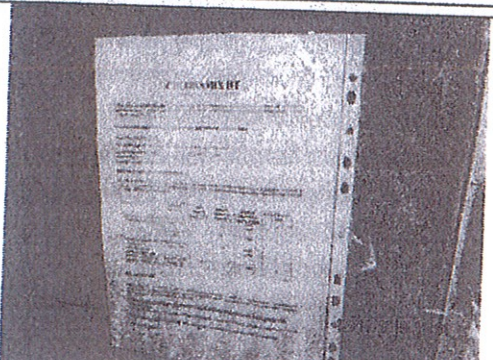
Ponadto założony jest rejestr prac szczególnie niebezpiecznych i opracowane są instrukcje bezpiecznego postępowania przy ich wykonywaniu.

Odbiór i utylizacja odpadów medycznych realizowane są przez Centrum Onkologii im. Prof. F. Łukaszczyka w Bydgoszczy (umowa nr 65/T/18 z 2018 r.).

Pojemniki na odpady (igły, odpady komunalne) oznakowane są w sposób umożliwiający ich identyfikację.

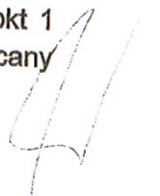
W Zakładzie opracowane zostały instrukcje bezpiecznej pracy z substancjami i mieszaninami chemicznymi stosowanymi w procesach dezynfekcji i sterylizacji.



	<p>pojemniki na odpady</p>
	
<p>środki chemiczne w oryginalnych opakowaniach</p>	<p>środki do utrzymania czystości w szafie</p>
	
<p>informacja o podaniu danych przy przelewaniu</p>	<p>informacja o środku do dezynfekcji powierzchni CHLORAMIX DT</p>

b) Zasady wydawania pracownikom odzieży i obuwia roboczego oraz środków ochrony indywidualnej pracodawca określił w „Zarządzeniu Prezesa Powiatowego Szpitala w Aleksandrowie Kujawskim Sp. z o.o. nr 5/2019 z dnia 04.07.2019 r. w sprawie zasad przydziału środków ochrony indywidualnej oraz odzieży i obuwia roboczego”. Zarządzenie obowiązuje od dnia 04.07.2019 r.

Zarządzenie to zawiera 26 stanowisk i grup stanowisk pracy, dla których ustalone zostały rodzaje wyposażenia oraz przewidywane okresy użytkowania. Pracownicy personelu tzw. „białego” Szpitala, w szczególności pielęgniarki nie otrzymują takiej odzieży i obuwia roboczego w naturze. Zamiast tego otrzymują ekwiwalent pieniężny zgodnie z treścią w/w zarządzenia, z którego wynika, że „dopuszcza się używanie przez pracowników, za ich zgodą, własnej odzieży i obuwia roboczego, spełniających wymagania bezpieczeństwa i higieny pracy”. Zatrudniane pielęgniarki wyrażają zgodę na otrzymywanie takiego ekwiwalentu pieniężnego. Zgodnie z treścią § 8 pkt 1 tego zarządzenia „pracownikowi używającemu własnej odzieży i obuwia roboczego, wypłacany będzie ekwiwalent pieniężny, ustalony na podstawie Tabeli norm przydziału i aktualnych cen”.



Załącznikiem do w/w zarządzenia jest tabela norm przydziału środków ochrony indywidualnej, odzieży i obuwia roboczego.

Wysokość tego ekwiwalentu została w stosunku do ubiegłych 2 lat podniesiona o 25% i wynosi obecnie, przy zatrudnieniu w pełnym wymiarze czasu pracy i braku nieobecności w pracy:

- ratownik medyczny – 200,00 zł na kwartał,
- pielęgniarka, terapeuta zajęciowy, fizjoterapeuta, opiekun medyczny – 14,00 zł miesięcznie,
- salowa – 8,40 zł miesięcznie.

Pranie odzieży używanej przez pracowników realizowane jest w pralni szpitalnej.

Pracodawca opracował w związku z tym „procedurę postępowania z odzieżą ochronną pracowników szpitala”.

Za prawidłowe wdrożenie tej procedury pracownikom poszczególnych oddziałów oraz przeszkolenie personelu odpowiedzialne są pielęgniarki oddziałowe lub położne, które zostały przeszkolone, w tym zakresie i zapoznane z tą procedurą.

„Procedura” ta określa zasady przygotowania i zdawania odzieży ochronnej do pralni oraz zasady pobierania z pralni odzieży czystej.

Podczas spotkania w dniu 19.11.2019 r. inspektorów pracy z przewodniczącym Komisji Zakładowej Związku Zawodowego Pracowników Ratownictwa Medycznego zwrócił on uwagę na problem dotyczący wypłaty ekwiwalentu pieniężnego za używanie odzieży własnej pracowników tej grupy zawodowej w Szpitalu.

Z w/w zarządzenia nr 5/2019 wynika, że zespoły wyjazdowe i transport szpitalny – ratownik medyczny, ratownik medyczny-kierowca i sanitariusz-kierowca stanowią według tabeli zawartej w tym zarządzeniu IV grupę stanowisk pracy, dla których ustalono rodzaje odzieży i obuwia roboczego oraz środków ochrony indywidualnej. Zakres i okres przewidzianej używalności wyposażenia tych pracowników, to:

- koszula lub koszulka z k/rękawem (2 szt.) – 24 miesiące,
- obuwie całosezonowe – 24 miesiące,
- czapka ocieplana – 3 oz,
- kurtka z podpinką – 3 oz,
- spodnie letnie lub zimowe (2 szt.) – 2 lub 3 oz,
- czapka – 3 oz,
- rękawice – 4 oz.

Zgodnie z treścią tego zarządzenia „dopuszcza się używanie przez pracowników, za ich zgodą, własnej odzieży i obuwia roboczego, spełniających wymagania bezpieczeństwa i higieny pracy” (§ 7) oraz pracownikowi używającemu własnej odzieży i obuwia roboczego wypłacany będzie comiesięczny ekwiwalent pieniężny, corocznie waloryzowany o wskaźnik inflacji ogłoszony przez Prezesa GUS (§ 8).

Zarządzenie 5/2019 zastąpiło zarządzenie Prezesa Powiatowego Szpitala w Aleksandrowie Kujawskim Sp. z o.o. nr 9/2012 z dnia 04.10.2012 r. w sprawie zasad przydziału środków ochrony indywidualnej oraz odzieży i obuwia roboczego, gdzie z tabeli wyposażenia o czasookresu używania tego wyposażenia wynika, że w/w grupy pracowniczej ustalono:

- ubranie 2-cz letnie – 16 miesięcy,
- trzewiki skórk-gum – 16 miesięcy,
- czapka ocieplona – 3 oz,
- kurtka ocieplona – 3 oz,
- ubranie 2-cz ocieplone – 3 oz,
- trzewiki sk.gum.ociep – 3 oz,
- rękawice gum – dz,

ponadto sanitariusz-kierowca otrzymuje:

- okulary p/słoneczne wg potrzeb – dz,
 - buty gumowe – dz,
 - fartuch – dz,
 - rękawice ochronne – dz,
- a kierowca otrzymuje:
- buty gumowe – dz,
 - fartuch – dz,
 - rękawice ochronne – dz.

Podczas kontroli główny specjalista ds. bhp przedstawiła listę pracowników ratownictwa medycznego (19 nazwisk), z której wynika, że „po zapoznaniu się z treścią zarządzenia nr 9/2012 Prezesa Powiatowego Szpitala w Aleksandrowie Kujawskim Sp. z o.o. oświadczyli (podpisami), że nie wyrażają zgody na używanie własnej odzieży i obuwia roboczego, spełniających warunki bhp i wypłacanie przez pracodawcę z tego tytułu ekwiwalentu pieniężnego. Obecny, tj. ustalony na spotkaniu pracodawcy ze związkami zawodowymi w dniu 06.02.2019 r. ekwiwalent pieniężny za używanie własnej odzieży i obuwia roboczego dla pracowników ratownictwa medycznego wynosi 200,00 zł na kwartał. Wypłacony był przy wypłacie wynagrodzenia za pracę w marcu, w czerwcu i we wrześniu 2019 r. Wcześniej wypłacany był taki ekwiwalent w kwocie 103,53 zł.

W żadnym z przepisów prawa pracy ogólnie obowiązującego nie ma wprowadzić szczegółowych informacji jak często pracodawca powinien zapewniać odzież, a co za tym idzie i jak często wypłacać ekwiwalent – decydujące znaczenia ma tutaj charakter pracy wykonywanej przez konkretnego pracownika.

Pracodawca, uwzględniając charakter pracy, ustala jak często pracownik powinien otrzymywać odzież roboczą lub odpowiednio ekwiwalent. Decydującym czynnikiem przy ustalaniu wysokości ekwiwalentu są aktualne ceny ubrań lub wręcz kwota, którą pracownik wydatkował na zakup odzieży (do wysokości limitu określonego przez pracodawcę).

Kwota wypłacona pracownikowi powinna odpowiadać tej, jaką pracodawca musiałby wydatkować gdyby zakupił dla tego pracownika odzież roboczą i obuwie robocze.

Nie mniej jednak w myśl przepisu art. 237⁷ Kp pracodawca powinien wydać pracownikowi odzież i obuwie robocze w przypadku jeżeli podczas wykonywania przez pracownika prac może dojść skażenia odzieży materiałem biologicznie zakaźnym. Niewątpliwie taki rodzaj zagrożenia może wystąpić podczas pracy ratowników medycznych. W związku z tym wymagane jest dostarczenie przez pracodawcę tym pracownikom wymaganego umundurowania.

Szczegółowe wymagania dotyczące umundurowania członków zespołów ratownictwa medycznego reguluje rozporządzenie Ministra Zdrowia z dnia 18 października 2010 r. w sprawie oznaczenia systemu Państwowe Ratownictwo Medyczne oraz wymagań w zakresie umundurowania członków zespołów ratownictwa medycznego (Dz.U. Nr 209, poz. 1382).

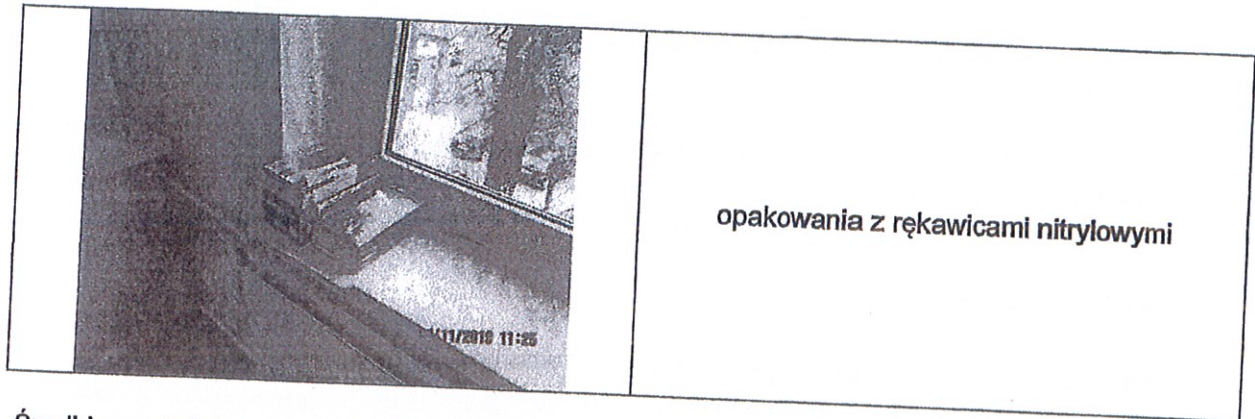
Jednak zgodnie z przepisem § 7 ust. 2 tego rozporządzenia umundurowanie takie spełnia także wymagania określone w rozporządzeniu Ministra Gospodarki z dnia 21 grudnia 2005 r. w sprawie zasadniczych wymagań dla środków ochrony indywidualnej (Dz. U. Nr 259, poz. 2173). Zatem umundurowanie pracowników ratownictwa medycznego jest de facto odzieżą ochronną, czyli jednym z rodzajów środków ochrony indywidualnej. W takim jednak przypadku pracodawca nie ma prawa wypłacać ekwiwalentu pieniężnego za używanie przez pracowników „własnych” środków ochrony indywidualnej.

W dniu 13.11.2019 r. Szpital ogłosił postępowanie przetargowe na dostawę odzieży dla pracowników ratownictwa medycznego. Termin otwarcia ofert został ustalony na dzień 21.11.2019 r. Z informacji z otwarcia ofert wynika, że zgłosiło się 2 dostawców takiego umundurowania. Jedna z nich została już przez pracodawcę wybrana i rozpoczęła się procedura kończenia procesu wyboru i finalizowania zakupu ustalonego umundurowania.

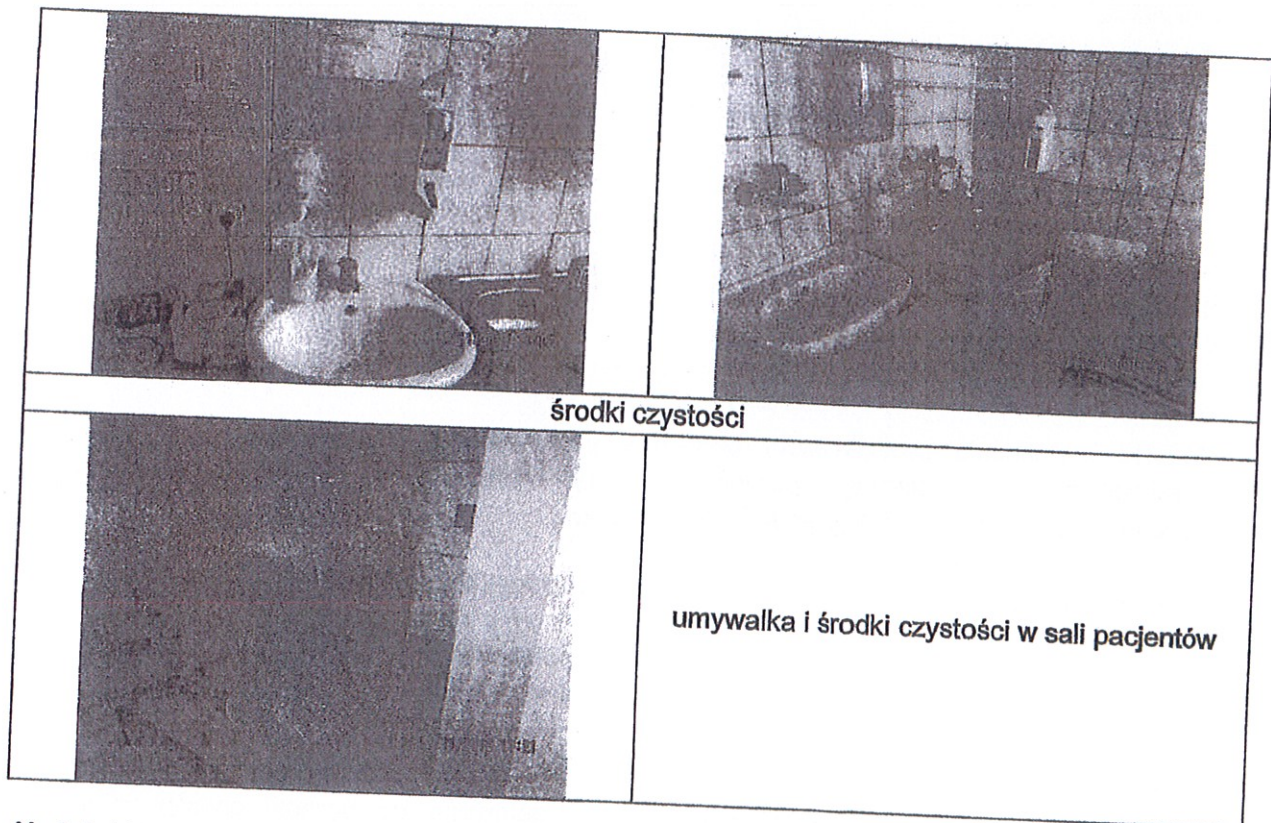
Niżej przedstawiono w formie tabeli wykaz pracowników pomocy doraźnej, którzy uprawnieni są do otrzymania wymaganego umundurowania jak dla członków zespołów ratownictwa medycznego:

Lp	imię i nazwisko	stanowisko
1.		
2.		
3.		
4.		
5.		
6.		
7.		
8.		
9.		
10.		
11.		
12.		
13.		
14.		
15.		
16.		
17.		
18.		
19.		
20.		
21.		
22.		
23.		
24.		
25.		

Podczas kontroli stwierdzono, że pracownicy zatrudnieni w ZOL mieli dostęp do przewidzianych na ich stanowiskach pracy pozostałych środków ochrony indywidualnej, w szczególności rękawic jednorazowych, fartuchów gumowych, okularów ochronnych, odzieży medycznej jednorazowej. Używane przez pracowników środki ochrony indywidualnej spełniały wymagania oceny zgodności. Pracownicy ZOL stosujący środki ochrony indywidualnej zapoznali się zasadami bezpiecznego sposobu używania tych środków.



Środki czystości pracownicy ZOL wystawione mają do użytku w pomieszczeniach higieniczno-sanitarnych oraz w salach pacjentów.



Nadzór i kontrola stanu bhp

Obowiązki służby bezpieczeństwa i higieny pracy w szpitalu wykonuje zatrudniona w pełnym wymiarze czasu pracy I . Posiada ona tytuł głównego specjalisty ds. bhp. Posiada także aktualne zaświadczenie ze szkolenia okresowego w zakresie bhp dla służby bhp. Specjalista ds. bhp przeprowadza kontrole przestrzegania przepisów i zasad bhp na stanowiskach pracy w szpitalu, informując na bieżąco pracodawcę w stwierdzonych nieprawidłowościach oraz przedstawiając propozycje rozwiązań technicznych i organizacyjnych w tym zakresie.

Dokonyuje ona również rocznych analiz stanu bezpieczeństwa i higieny pracy w szpitalu. W szpitalu nie zanotowano dotychczas przypadków zachorowań pracowników na choroby zawodowe.

Konsultacje z pracownikami lub ich przedstawicielami działań związanych z bezpieczeństwem i higieną pracy

Do konsultacji z pracodawcą wszystkich działań związanych z bezpieczeństwem i higieną pracy wyznaczony został pracownik zatrudniony na stanowisku informatyk. Jest on również członkiem zespołów powypadkowych.

Wypadki przy pracy

Kontroli wypadkowości dokonano tylko w Zakładzie Opiekuńczo-Lecznicznym. W przyjętych do kontroli latach 2017 i 2019 w ZOL miały miejsce tylko 2 zdarzenia zakwalifikowane jako wypadki przy pracy, tj. 1 wypadek w 2017 i 1 wypadek w 2018 r. Wypadki te zarejestrowane zostały w rejestrze wypadków przy pracy, zawierającym wymagane informacje.

Okoliczności tych wypadków były następujące:

- wypadek – poszkodowana

i upadła na kolana.

Skutkiem upadku

Wypadek zgłoszony został dopiero w dniu

Poszkodowana nie korzystała ze zwolnienia lekarskiego.

Przyczyną wypadku według zespołu powypadkowego było

Wnioski i zalecenia profilaktyczne określone przez zespół powypadkowy, to: pouczenie poszkodowanej o bezpiecznym poruszaniu się po oddziale i zweryfikowanie oceny ryzyka zawodowego na stanowisku uwzględniając zdarzenie.

- wypadek –

W dniu wypadku

Z informacji zawartej w protokole powypadkowym wynika, że rozpoczęto procedurę postępowania po ekspozycji na krew. Poszkodowana została skierowana do poradni chorób zakaźnych w Toruniu.

Z informacji lekarza specjalisty chorób zakaźnych z dnia

wynika, że „nie stwierdza

się u pacjentki zakażenia po narażeniu w

Poszkodowana nie korzystała ze zwolnienia lekarskiego.

Bezpośrednią przyczyną wypadku według zespołu powypadkowego było „

Wnioski i zalecenia profilaktyczne określone przez zespół powypadkowy, to: przeszkolenie pracownika z procedurami przez pielęgniarkę epidemiologiczną oraz zweryfikowanie oceny ryzyka zawodowego na stanowisku uwzględniając zdarzenie.

Analizując w/w dokumentację powypadkową należy stwierdzić, że zespół powypadkowy wskazywał zdarzenia powodujące uraz jako przyczyny wypadków. Przyczyną wypadku mógł być, np. niewłaściwy sposób lub miejsce poprowadzenia przewodu elektrycznego przedłużacza. Z kolei przyczyną wypadku mógł być brak znajomości procedury postępowania z igłą po pobraniu krwi lub niezastosowanie tej procedury z jakiegoś powodu, lub nawet lekceważenie tej procedury postępowania.

W skład zespołów powypadkowych ocenianych wypadków wchodził: główny specjalista ds. bhp i przedstawiciel pracowników

W żadnym protokole powypadkowym nie uznano winy umyślnej poszkodowanych lub pracodawcy. Protokoły powypadkowe były sporządzane, zatwierdzane przez pracodawcę i doręczane poszkodowanym bez opóźnień.

Poszkodowani nie wnosili uwag i zastrzeżeń do ustaleń zespołów powypadkowych zawartych w treści protokołów powypadkowych.

Sporządzone zostały również statystyczne karty wypadków i przesłane do urzędu statystycznego.

Zestawienie ilości wypadków przy pracy w Zakładzie Opiekuńczo-Lecznicznym i stan zatrudnienia w okresie ostatnich 3 lat zawarte są w poniższej tabeli.

Rok	liczba wypadków przy pracy					liczba wypadków przy pracy związanych z zakłuciem lub skałeczeniem (ekspozycja na czynniki biologiczne)	liczba zdarzeń związanych z zakłuciem lub skałeczeniem (ekspozycja na czynniki biologiczne), dla których nie przeprowadzono postępowania	zatrudnienie na koniec roku w ZOL
	ogółem	w tym						
		śmiertelne	ciężkie	zbiorowe	lekkie			
2017	1	0	0	0	1	0	0	15
2018	1	0	0	0	1	0	0	15
2019	0	0	0	0	0	0	0	19 na dzień kontroli

Informacja ZUS P IWA

Podczas kontroli przedstawiono informację o danych do ustalenia składki na ubezpieczenie wypadkowe ZUS P IWA za 2018 r. Wynika z niej, że w 2018 roku było w Szpitalu 9 poszkodowanych w wypadkach przy pracy. Nie było w ubiegłym roku wypadków ciężkich, zbiorowych i śmiertelnych oraz nikt nie pracował w warunkach zagrożenia.

Dokument ten został przesłany do Zakładu Ubezpieczeń Społecznych w wymaganym terminie. Z deklaracji tej wynika, że w 2018 r. ubezpieczonych było w Szpitalu 274 osoby.

Informacje zawarte w deklaracji dotyczące organizacji i identyfikacji płatnika składek oraz dotyczące liczby ubezpieczonych i danych do ustalenia kategorii ryzyka dla płatnika były zgodne z informacjami i dokumentami przedstawionymi w czasie kontroli.

Informacja ZUS P IWA za 2018 r stanowi załącznik do protokołu kontroli.

3. W czasie kontroli wydano:

- a/ decyzji ustnych: \times ,
- b/ poleceń: \times .

Wykaz(y) wydanych decyzji ustnych i/lub poleceń stanowi(a)^(**) załącznik(i) nr \times do protokołu.

4. W czasie kontroli sprawdzono/nie sprawdzano^(**) tożsamość:

(dane osoby legitymowanej oraz określenie czasu, miejsca i przyczyny legitymowania)

5. W czasie kontroli pobrano/nie pobrano^(**) próbki surowców i materiałów używanych, wytwarzanych lub powstających w toku produkcji:

6. W czasie kontroli udzielono/nie udzielono^(**) porad:

- z zakresu bezpieczeństwa i higieny pracy: 10,
- z zakresu prawnej ochrony pracy: 12,
- w tym z zakresu legalności zatrudnienia: 3.

7. Do protokołu załącza się/nie załącza się^(**) załączników: 8, stanowiących składową część protokołu:
Załącznik nr 1. Rejestr wypadków przy pracy.

Załącznik nr 2. Wykaz sprzętu pomocniczego i urządzeń stanowiących wyposażenie ZOL.

Załącznik nr 3. Zarządzenie Prezesa Powiatowego Szpitala w Aleksandrowie Kujawskim Sp. z o.o. nr 5/2019 z dnia 04.07.2019 r. w sprawie zasad przydziału środków ochrony indywidualnej.

Załącznik nr 4. Zarządzenie Prezesa Powiatowego Szpitala w Aleksandrowie Kujawskim Sp. z o.o. nr 9/2012 z dnia 04.10.20

Załącznik nr 5. Oferta przetargowa Szpitala na odzież dla pracowników ratownictwa medycznego.

Załącznik nr 6. Imienny wykaz pracowników pomocy doraźnej, którzy otrzymują ekwiwalent pieniężny za używanie własnej odzieży.

Załącznik nr 7. Informacja ZUS P IWA za 2018 r.

Załącznik nr 8. Informacja dotycząca wykorzystania urlopów wypoczynkowych przez pracowników ZOL.

(wyszczególnienie załączników)

8. Kontrolę przeprowadzono w obecności:

Bożeny Paprockiej - kierownika sekcji służb pracowniczych, Marioli Kącikowskiej - księgowej i Katarzyny Jabłońskiej - specjalisty ds. bhp.

9. Protokół sporządzono w 3 egzemplarzach.

10. Omówienie dokonanych w protokole poprawek, skreśleń i uzupełnień

Na tym protokół zakończono.

Włocławek, dnia 22.11.2019

Starszy Inspektor Pracy
Główny Specjalista
Marek Nowakowski
inż. Marek Nowakowski

Starszy Inspektor Pracy
GŁÓWNY SPECJALISTA
Malgorzata Matysiak
mgr Malgorzata Matysiak

.....
(podpis i pieczęć inspektora pracy)

W dniu 26.11.2019 otrzymałem jeden egzemplarz protokołu.

P R E Z E S

mgr Mariusz Trojanowski

(podpis i pieczęć osoby reprezentującej podmiot kontrolowany)

Pouczenie:

1. O realizacji decyzji uстных i poleceń należy z upływem określonych w decyzjach i poleceniach terminów powiadomić inspektora pracy (art. 35 ust. 2 ustawy z dnia 13 kwietnia 2007 r. o Państwowej Inspekcji Pracy).
2. Podmiotowi kontrolowanemu przysługuje prawo złożenia wniosku o objęcie tajemnicą przedsiębiorstwa informacji zawartych w protokole kontroli.
Do protokołu ~~złożone~~ wniosek/nie złożono wniosku. (**)
Wniosek stanowi załącznik nr .x. do protokołu kontroli. (**)
3. Podmiotowi kontrolowanemu przysługuje prawo zgłoszenia, przed podpisaniem protokołu kontroli, umotywowanych zastrzeżeń do ustaleń zawartych w protokole. Zastrzeżenia należy zgłosić na piśmie w terminie 7 dni od dnia przedstawienia protokołu. Odmowa podpisania protokołu nie stanowi przeszkody do zastosowania przez inspektora pracy stosownych środków prawnych.

Do ustaleń zawartych w protokole zastrzeżenia ~~wniesiono~~/nie wniesiono/zostaną wniesione(**)
do dnia

Zastrzeżenia stanowią załącznik nr .x. do protokołu kontroli. (**)

Ustosunkowanie się inspektora pracy do wniesionych zastrzeżeń do protokołu:

.....
.....
.....
.....

W wyniku uwzględnienia zażalenia na postanowienie inspektora pracy o zachowaniu w tajemnicy okoliczności umożliwiających ujawnienie tożsamości pracownika lub osoby ~~protokół przesłuchania został zniszczony~~ (art. 23 ust. 5 ustawy z dnia 13 kwietnia 2007 r. o Państwowej Inspekcji Pracy).(**)

P R E Z E S

mgr Mariusz Trojanowski

(podpis i pieczęć osoby reprezentującej podmiot kontrolowany)

Starszy Inspektor Pracy
Główny Specjalista

inż. Marek Nowakowski

Starszy Inspektor Pracy
GŁÓWNY SPECJALISTA

mgr Małgorzata Matysiak

(podpis i pieczęć inspektora pracy)

Aleksandrów Kuj

(miejsce i data podpisania protokołu)

26.11.2019r.

(*) – odpowiednią pozycję zaznaczyć
(**) – niepotrzebne skreślić

