

Nr rej. 080104-53-K020-Pt/2025

PROTOKÓŁ KONTROLI

☒ pracodawcy^(*) ☐ przedsiębiorcy niebędącego
pracodawcą^(*) ☐ innego podmiotu^(*)

wydzielonej jednostki organizacyjnej: ☐ pracodawcy^(*) ☐ przedsiębiorcy niebędącego
pracodawcą^(*)

REGON: 00030339600000

NIP: 9191150748

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 2024 r. poz. 97, z późn. zm.)

Starszy Inspektor Pracy - Artur Brzeziński

(stanowisko służbowe oraz imię i nazwisko inspektora pracy)

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

POWIATOWA STACJA SANITARNO-EPIDEMIOLOGICZNA W HRUBIESZOWIE

(nazwa podmiotu kontrolowanego)

22-500 HRUBIESZÓW, UL. 27 WOŁYŃSKIEJ DYWIZJI PIECHOTY AK 6

(adres podmiotu kontrolowanego)

*(nazwa wydzielonej jednostki podmiotu kontrolowanego)^(**)*

*(adres wydzielonej jednostki podmiotu kontrolowanego)^(**)*

Ewa Karasnopolska

(imię i nazwisko osoby reprezentującej podmiot kontrolowany)

Dyrektor

*(nazwa organu reprezentującego podmiot kontrolowany)^(**)*

Data rozpoczęcia działalności przez podmiot kontrolowany: 31.12.1998;

data objęcia stanowiska przez osobę lub powołania organu reprezentującego podmiot kontrolowany:
10.2020r.

Kontrolę przeprowadzono w dniu(ach):

27.05; 3,25,27,30.06; 7.07.2025 r.

(oznaczenie dni, w których przeprowadzono kontrolę)

Liczba: pracujących: 39, w tym:

- na podstawie umów cywilnoprawnych: 3,
- osób prowadzących jednoosobową działalność gospodarczą: 0,
- cudzoziemców: 0,
- zatrudnionych w ramach stosunku pracy: 36, w tym kobiet: 30,
młodocianych: 0, niepełnosprawnych: 5,

w kontrolowanym podmiocie.

Data poprzedniej kontroli: 28.08.2022 r.

1. W czasie kontroli sprawdzono realizację uprzednich decyzji i wystąpień organów Państwowej Inspekcji Pracy oraz wniosków, zaleceń i decyzji organów kontroli i nadzoru nad warunkami pracy:

Po zakończeniu ostatniej kontroli organów Państwowej inspekcji Pracy wydano:

- **Nakaz z dnia 26.08.2022 r. nr rej. 080104-53-K031-Nk01/22** zobowiązujący pracodawcę do poddania szkoleniu okresowemu z zakresu bhp pracowników [REDAKTED] zatrudnioną na stanowisku kierownik S/HŻŻ oraz [REDAKTED] zatrudnionego na stanowisku kierowca, w terminie do dnia 30.09.2022 r.
- **Wystąpienie z dnia 29.08.2022 r. 080104-53-K031-Ws01/22** z wnioskami o:
 1. Bezwzględne przestrzeganie obowiązku udzielania pracownikom, którzy wykonywali pracę w dniu wolnym od pracy wynikającym z rozkładu czasu pracy w przeciętnie pięciodniowym tygodniu pracy w zamian innego dnia wolnego od pracy do końca okresu rozliczeniowego, w terminie z nimi uzgodnionymi.
 2. Niezatrudnianie pracowników powtórnie w tej samej dobie bez pisemnego wniosku pracownika lub bez zawarcia z zakładową organizacją związkową porozumienia w tym przedmiocie zgodnie z trybem określonym w ustawie Kodeks pracy.
 3. Naliczenie i wypłacenie [REDAKTED] dodatków za pracę w godzinach nadliczbowych pracownikom: [REDAKTED] za pracę w dniu 08.02.2022r. oraz [REDAKTED] za pracę w dniach 01 i 30.03.2022r.
 4. Przeanalizowanie ewidencji czasu pracy pracowników i byłych pracowników za okres od 07.04.2020r. do dnia 26.08.2022r. w celu ustalenia, czy wykonywali oni pracę w godzinach nadliczbowych, za które nie zostały wypłacone im dodatki. W przypadku ustalenia, że pracownicy i byli pracownicy wykonywali pracę w godzinach nadliczbowych wynikających z przekroczeń dobowych i nabyli prawo do dodatków za pracę w godzinach nadliczbowych, o ich niezwłoczne naliczenie i wypłacenie.
 5. Ustalenie podstawy naliczania dodatków za pracę w godzinach nadliczbowych zgodnie z obowiązującymi przepisami kodeksu pracy.
 6. Przeliczenie wypłaconych od 01.02.2020r. do dnia 27.08.2022r. pracownikom i byłym pracownikom dodatków za pracę w godzinach nadliczbowych wynikających z przekroczenia przeciętnej tygodniowej normy czasu pracy, w przypadku ustalenia, że dodatki zostały zaniżone, o naliczenie i wypłacenie pracownikom należnej różnicy.
 7. Przestrzeganie obowiązku zapewnienia pracownikom okresów odpoczynków ustalonych w przepisach kodeksu pracy.
 8. Rejestrowanie w ewidencji czasu pracy pracowników wszystkich wymaganych przepisami prawa pracy informacji.
 9. Umieszczenie w Regulaminu Pracy Powiatowej Stacji Sanitarno-Epidemiologicznej w Hrubieszowie postanowień dotyczących celu, zakresu oraz sposobu zastosowania monitoringu.

Realizacja.

Nakaz:

Ad 1

W dniu 03.06.2025r. do kontroli przedłożono zaświadczenie z dnia 06.09.2022r. o ukończeniu szkolenia bhp dla pracowników zatrudnionych na stanowiskach robotniczych z dnia 06.09.2022r. Pracownica [REDAKTED] w dniu 09.09.2022r. rozwiązała umowę o pracę.

Wystąpienie:

Ad 1,2,7, 8

Kontrolą objęto ewidencję czasu pracy za dwa okresy rozliczeniowe styczeń-luty 2025 r. i marzec-kwiecień 2025 r. wybranych pracowników tj.: [REDAKTED]

[REDAKTED] Analiza ewidencji wykazała, że [REDAKTED] nie udzielono do zakończenia okresu rozliczeniowego, dnia wolnego za pracę w dniu wolnym od pracy, tj. 05.04.2025 r., w którym pracował w wymiarze 3 godz. (dzień ten został udzielony po

Algh

zakończeniu okresu rozliczeniowego w dniu 16.05.2025 r.), Nie stwierdzono przypadków zatrudniania pracowników w jednej dobie pracowniczej. Wszystkim pracownikom zapewniono odpoczniki dobowe. Ewidencja jest prowadzona w sposób przewidziany przepisami prawa, za jednym wyjątkiem [REDAKTOWANO] nie zamieszczono w ewidencji czasu pracy informacji, że wykonywała pracę w 05.04.2025 r. dniu wolnym od pracy, a praca taka była wykonywana. W jej ewidencji zamieszczono, że w dniu 22.04.2025r. udzielono wolnego w zamian za pracę w dniu 05.04.2025 r.

Ad 3

W dniu 29.09. 2022r. wypłacono pracownikowi [REDAKTOWANO] kwotę [REDAKTOWANO]

Ad 4

W dniu 18 .10.2022r. wypłacono na rzecz 11 pracowników kwotę [REDAKTOWANO]

Ad 5 i 6

W dniu 29.09.2022r. wypłacono na rzecz 12 pracowników kwotę [REDAKTOWANO] dodatki zostały naliczone od prawidłowej podstawy.

Ad 9

Kwestie dotyczące monitoringu zostały uregulowane w rozdziale IX Regulaminu Pracy Powiatowej Stacji Sanitarno-Epidemiologicznej w Hrubieszowie.

2. W czasie kontroli stwierdzono, co następuje:

Informacje o pracodawcy.

Zgodnie z postanowieniami statutu Powiatowej Stacji Sanitarno-Epidemiologicznej w Hrubieszowie Powiatowa Stacja Sanitarno-Epidemiologiczna w Hrubieszowie zwanej dalej w protokole kontroli także „PSSE” jest publicznym zakładem opieki zdrowotnej, w stosunku do którego uprawnienia organu założycielskiego posiada Wojewoda Lubelski. Działalność prowadzona jest w formie jednostki budżetowej.

Działalnością Powiatowej Stacji Sanitarno-Epidemiologicznej kieruje Powiatowy Inspektor, który jest jednocześnie Dyrektorem Stacji. W dniach przeprowadzenia kontroli funkcję Dyrektora Powiatowej Stacji Sanitarno-Epidemiologicznej pełniła p. Ewa Krasnopolska. Dokumenty podczas kontroli i informacje udzielała [REDAKTOWANO] specjalista ds. kadr szkoleń i organizacji i [REDAKTOWANO] – Główny księgowy.

Związki Zawodowe i Społeczna inspekcja Pracy.

Według oświadczenia Dyrektora w kontrolowanym podmiocie działa 1 organizacja związkowa, tj. Komisja Międzyzakładowa NSZZ „Solidarność” nr 44 przy WSSE działającą w Powiatowej Stacji Sanitarno-Epidemiologicznej w Hrubieszowie. W dniu 03.06.2025 r. i na zakończenie kontroli inspektor pracy spotykał się z przedstawicielem Komisji Międzyzakładowej [REDAKTOWANO] Załoga nie dokonywała wyboru społecznego inspektora pracy.

Cel i zakres kontroli

Kontrolę przeprowadzono w celu sprawdzenia przestrzegania w kontrolowanym podmiocie wybranych przepisów prawa pracy dotyczących:

1. Nawiązania i ustania stosunku pracy i przebiegu zatrudnienia,
2. Ustawy z dnia 8 czerwca 2017r. o sposobie ustalania najniższego wynagrodzenia zasadniczego niektórych pracowników zatrudnionych w podmiotach medycznych oraz kwestii równego traktowania pracowników w zatrudnieniu przy ustalaniu wynagrodzenia,
3. Terminowości wypłacania wynagrodzenia za pracę i innych świadczeń wynikających ze stosunku pracy.

Ponadto kontrolą objęto sprawdzenie wybranych przepisów dotyczących BHP.

2.1 Stosunek pracy

W powyższym zakresie kontrolą objęto dokumentację pracowników, których stosunki ustały lub były nawiązane w okresie od 01 stycznia 2024 r. do 27 maja 2025 r. Według wyjaśnień [REDAKTOWANO] w tym okresie ustały dwa stosunki pracy oraz nawiązano trzy stosunki pracy.

Byli pracownicy:

1. [REDACTED] zatrudniona w okresie od [REDACTED] do [REDACTED] w pełnym wymiarze czasu pracy, na stanowiskach referent ds. kadr, szkoleń i organizacji ([REDACTED], starszy referent ds. kadr, szkoleń i organizacji od [REDACTED], specjalista ds. kadr, szkoleń i organizacji od [REDACTED] umowa o pracę rozwiązała się za porozumieniem stron z inicjatywy pracownicy. Pracodawca wydał świadectwo pracy opatrzone datą 31.01.2024 r. i informację o okresie przechowywania dokumentacji pracowniczej. W świadectwie pracy zapis o wykorzystaniu urlopu wypoczynkowego w wymiarze „3 dni” nie wskazano godzin urlopu wypoczynkowego
2. [REDACTED] zatrudnioną w okresie od [REDACTED] do [REDACTED] w pełnym wymiarze czasu pracy, na stanowisku instruktor higieny, umowa o pracę rozwiązała się z upływem czasu, na który była zawarta (art.30 §1 pkt 4 k.p.). Pracodawca wydał świadectwo pracy opatrzone datą 03.03.2025r. W świadectwie pracy zapis o wykorzystaniu urlopu wypoczynkowego w wymiarze „3 dni” nie wskazano godzin urlopu wypoczynkowego. Pracownicy nie wydano informacji o okresie przechowywania dokumentacji pracowniczej. W wyniku realizacji polecenia inspektora pracy pracownicy wydano informację w dniu 27.05.2025 r.

W dniu 25.07.2025r. rozwiąże się umowa o pracę z pracownikiem [REDACTED] zatrudnionym na stanowisku starszego referenta, za porozumieniem stron zawartym na piśmie w dniu 18.02.2025 r. z inicjatywy pracownika. W dniu rozpoczęcia kontroli porozumienie było przechowywane w części B akt osobowych pracownika. W wyniku realizacji polecenia inspektora pracy nieprawidłowość została usunięta. Porozumienie wpięto w część C akt osobowych [REDACTED] i opisano w wykazie.

Pracownicy:

1. [REDACTED] zatrudniona od [REDACTED] na podstawie umowy o pracę na czas określony zawartej w dniu [REDACTED] na czas od [REDACTED] , w pełnym wymiarze czasu pracy, na stanowisku sekretarka w sekcji Administracji, za wynagrodzeniem wg. kat. zaszeregowania VIII w kwocie [REDACTED] wynagrodzenie zmienione pismem dyrektora stacji z dnia 23 maja 2024r. K.2112.4.2024r. od [REDACTED] wg VIII kategorii w kwocie [REDACTED] umowy o pracę na czas określony zawartej w dniu [REDACTED] na czas od [REDACTED] do [REDACTED], w pełnym wymiarze czasu pracy na stanowisku Sekretarka w Sekcji Administracji, za wynagrodzeniem wg VIII kategorii zaszeregowania w kwocie [REDACTED] wynagrodzenie zmienione pismem dyrektora stacji z dnia 0 [REDACTED] od [REDACTED] w kwocie [REDACTED] Pracownica odbyła szkolenie wstępne bhp w dniu 29.02.2024r., badania wstępne w dniu 20 lutego 2024r. ważne do dnia 31 stycznia 2026r. W dniu rozpoczęcia kontroli – brak szkoleń okresowych BHP. W dniu 30 maja 2025r. pracownica odbyła szkolenie okresowe BHP.
2. [REDACTED] zatrudniona od dnia [REDACTED] na podstawie umowy o pracę na czas określony zawartej w dniu [REDACTED] na czas od [REDACTED] do [REDACTED], w pełnym wymiarze czasu pracy, na stanowisku Młodszy asystent, za wynagrodzeniem wg XV kat zaszeregowania [REDACTED] zmienioną pismem z dnia [REDACTED] dyrektora stacji K.2112.2.2024 [REDACTED] na wg XV kategorii zaszeregowania [REDACTED] zaliczona do 6 grupy zawodowej określonej w załączniku do ustawy z dnia 8 czerwca 2017r. o sposobie ustalania najniższego wynagrodzenia zasadniczego niektórych pracowników zatrudnionych w podmiotach leczniczych, umowy o pracę na czas określony zawartej w dniu [REDACTED] na czas od [REDACTED] do [REDACTED] w pełnym wymiarze czasu pracy, na stanowisku Młodszy Asystent, za wynagrodzeniem wg XV kat. zaszeregowania w kwocie [REDACTED] na podstawie pisma z dnia 30.07.2024 r. przyznano dodatek z rozporządzenia Ministra Zdrowia z dnia 5 lipca 2002 r. w sprawie trybu przyznawania pracownikom Państwowej Inspekcji Sanitarnej wykonującym czynności kontrolne z dnia 01 2024 r. do 31 grudnia 2024 r. dodatek [REDACTED] wynagrodzenia zasadniczego z dnia 09.01.2025r. oraz dodatek specjalny [REDACTED] instruktaż ogólny w dniu 03.01.2024r. Pracownica odbyła szkolenie wstępne bhp w dniu 03.04.01.2024r. oraz badania lekarskie wstępne w dniu 02 stycznia 2024r. ważne do dnia 31.12.2025r. W dniu rozpoczęcia kontroli – brak szkoleń okresowych BHP. W wyniku

realizacji ustnej decyzji inspektora pracy nieprawidłowość została usunięta. W dniu 30 maja 2025 r. pracownica odbyła szkolenie okresowe BHP.

3. [REDAKTOWANE] zatrudniony od dnia [REDAKTOWANE] na podstawie umowy o pracę na czas określony - na zastępstwo [REDAKTOWANE] zawartej w dniu [REDAKTOWANE], w pełnym wymiarze czasu pracy, na stanowisku Stażysta wg XIII kategorii zaszerogowania [REDAKTOWANE] zł miesięcznie. Pracownik odbył szkolenie wstępne BHP w dniu 01.08.2024 r. i 02.08.2024 r., badania lekarskie wstępne w dniu 30 kwietnia 2024 r. - ważne do dnia 30 kwietnia 2026r.
(Wykaz decyzji ustnych i poleceń stanowią załączniki nr 1 i 2 do protokołu kontroli.)

2.2 Ustalanie najniższego wynagrodzenia zasadniczego niektórych pracowników zatrudnionych w podmiotach medycznych, równe traktowanie w zatrudnieniu.

W powyższym zakresie kontrolą objęto ustalenie minimalnego wynagrodzenia zasadniczego w 2024 r. dla pracowników medycznych zatrudnionych na stanowisku Młodszy Asystenta i Asystenta. W toku kontroli ustalono, że w 2024 r. w dniu 21.05.2024 r. w zakresie ustalenia warunków wynagrodzenia zasadniczego, zgodnie z wymogami ustawy z dnia 8 czerwca 2017 r. o sposobie ustalania najniższego wynagrodzenia zasadniczego niektórych pracowników zatrudnionych w podmiotach leczniczych po konsultacji z zakładową organizacją związkową działającą w PSSE zawarto porozumienie pomiędzy Dyrektorem Powiatowej Stacji Sanitarno-Epidemiologicznej w Hrubieszowie, a przedstawicielem Koła NSZZ „Solidarność” Powiatowej Stacji Sanitarno-Epidemiologicznej w Hrubieszowie przy Międzyzakładowej Komisji Nr 44 Wojewódzkiej Stacji Sanitarno-Epidemiologicznej w Lublinie. Wybrane postanowienia wyżej wymienionego porozumienia :

„1. Podwyżką objęci są pracownicy wykonujący zawód medyczny w rozumieniu art. 2 pkt 3 lit b oraz cytowanej ustawy z uwzględnieniem rodzaju pracy w szczególności zadań polegających na sprawowaniu zapobiegawczego i bieżącego nadzoru sanitarnego i prowadzeniu działalności zapobiegawczej i przeciwepidemicznej w zakresie chorób zakaźnych i innych chorób powodowanych warunkami środowiska oraz na prowadzeniu działalności oświatowo-zdrowotnej, a także pracownicy działalności podstawowej, inni niż pracownicy wykonujący zawód medyczny w rozumieniu art. 2 pkt 4.”

„2. Podwyżka będzie finansowana z rezerwy na rok 2024 przekazanej z Wojewódzkiej Stacji Sanitarno-Epidemiologicznej w Lublinie na wprowadzenie w życie postanowień cytowanej ustawy.”

„3. Od 1 lipca 2024 r. wynagrodzenie zasadnicze pracowników wykonujących zawód medyczny oraz pracowników działalności podstawowej innych niż pracownik wykonujący zawód medyczny, o ile wynagrodzenie to jest niższe od najniższego wynagrodzenia zasadniczego ustalonego jako iloczyn współczynnika pracy określonego w załączniku do cytowanej ustawy i kwoty przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia brutto w gospodarce narodowej w roku poprzedzającym ustalenie, ogłoszonego przez Prezesa Głównego Urzędu Statystycznego w Dzienniku Urzędowym Rzeczypospolitej Polskiej „Monitor Polski” podwyższa się do wysokości nie niższej niż najniższe wynagrodzenie zasadnicze.”

W 2024 r. nie dokonywano waloryzacji wynagrodzeń, wynagrodzenie zasadnicze asystentów i młodszych asystentów było wyższe, niż najniższe wynagrodzenie ustalone na podstawie ustawy z dnia 8 czerwca 2017 r. o sposobie ustalania najniższego wynagrodzenia zasadniczego niektórych pracowników zatrudnionych w podmiotach leczniczych.

Wynagrodzenie zasadnicze przysługujące w lipcu 2024 r. przedstawia poniżej tabela.

Lp	Nazwisko i imię pracownika	Zatrudnienie w PSSE Hrubieszów	Stanowisko	Wynagrodzenie zasadnicze przysługujące pracownikowi	Grupa zawodowa	Najniższe wynagrodzenie zasadnicze z ustawy
1	[REDAKTOWANE]	01.10.2019 r.	Asystent	[REDAKTOWANE]	●	[REDAKTOWANE]
2	[REDAKTOWANE]	24.07.2017 r.	Asystent	[REDAKTOWANE]	②	[REDAKTOWANE]
3	[REDAKTOWANE]	15.12.2015 r.	Asystent	[REDAKTOWANE]	②	[REDAKTOWANE]
4	[REDAKTOWANE]	03.01.2024 r.	Młodszy asystent	[REDAKTOWANE]	●	[REDAKTOWANE]
5	[REDAKTOWANE]	20.10.2020 r.	Młodszy asystent	[REDAKTOWANE]	⑥	[REDAKTOWANE]
6	[REDAKTOWANE]	02.03.1987 r.	Młodszy asystent	[REDAKTOWANE]	●	[REDAKTOWANE]

7		06.05.2019 r.	Młodszy asystent		6	
8		01.06.2023 r.	Młodszy asystent			
9		02.05.1989 r.	Młodszy asystent			
10		24.10.2020 r.	Młodszy asystent			
11		26.02.2021 r.	Młodszy asystent			
12		03.11.2020 r.	Młodszy asystent			
13		01.09.1986 r.	Młodszy asystent			
14		01.09.1985 r.	Młodszy asystent			
15		01.05.2021 r.	Młodszy asystent			
16		15.04.1985 r.	Młodszy asystent			

W dniu 03 marca 2025 r. asystentom i młodszym asystentom przyznano budżetową podwyżkę wynagrodzeń z wyrównaniem od 01 stycznia 2025r.

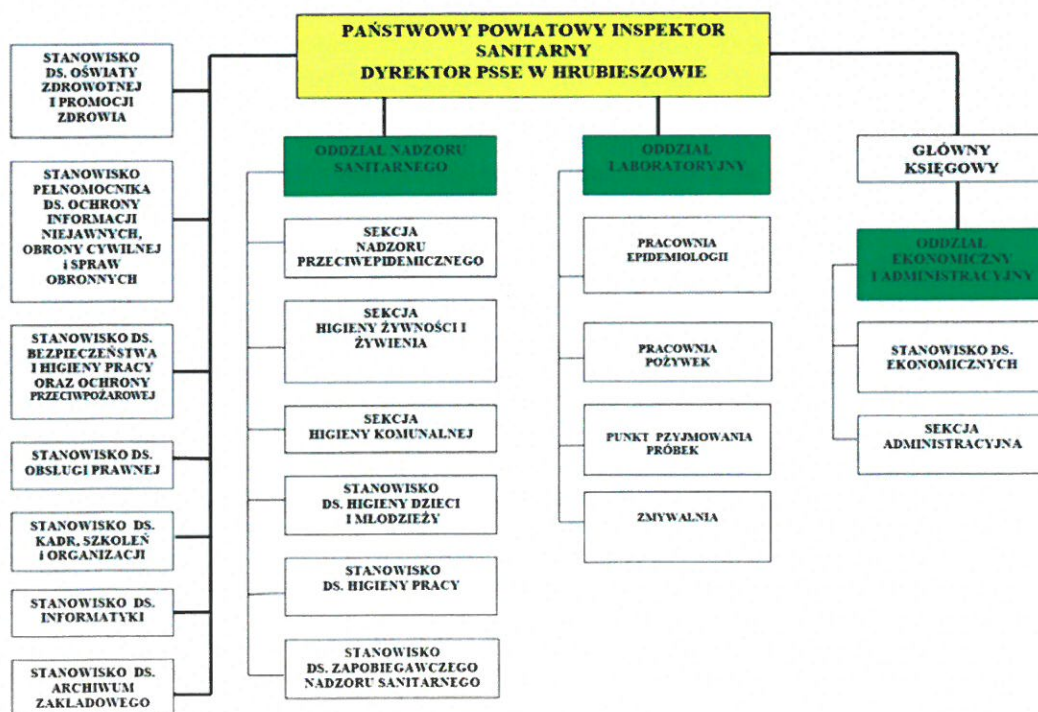
Poniżej tabela przedstawia wysokość wynagrodzeń po podwyżce wraz z innymi składnikami wynagrodzenia.

Lp	Nazwisko i imię pracownika	Zatrudnienie w PSSE Hrubieszów	Stanowisko	Wynagrodzenie składnikami (wynagrodzenie zasadnicze, dodatek funkcyjny, dodatek specjalny, staż pracy) / Wynagrodzenie zasadnicze	Dodatek specjalny	Dodatek stażowy
1		01.10.2019 r.	Asystent			
2		24.07.2017 r.	Asystent			
3		15.12.2015 r.	Asystent			
4		03.01.2024 r.	Młodszy asystent			
5		20.10.2020 r.	Młodszy asystent			- Do urlop rodziciels ki. -Od 13 %
6		02.03.1987 r.	Młodszy asystent			
7		06.05.2019 r.	Młodszy asystent			
8		01.06.2023 r.	Młodszy asystent		5%	
9		02.05.1989 r.	Młodszy asystent			
10		24.10.2020 r.	Młodszy asystent			-
11		26.02.2021 r.	Młodszy asystent			-
12		03.11.2020 r.	Młodszy asystent			
13		01.09.1986 r.	Młodszy asystent			
14		01.09.1985 r.	Młodszy asystent		5%	
15		01.05.2021 r.	Młodszy asystent			
16		15.04.1985 r.	Młodszy asystent			

Na podstawie dokumentów umieszczonych w aktach osobowych stwierdzono, że asystenci i młodsi asystenci nie mają wskazanych grup zawodowych w umowach o pracę. Grupy zawodowe według, których ustalane są wskaźniki wynagrodzenia, przewidzianego w ustawie z dnia 8 czerwca 2017 r. o sposobie ustalania najniższego wynagrodzenia zasadniczego niektórych pracowników

zatrudnionych w podmiotach leczniczych, zostały po raz pierwszy formalnie (na piśmie) wskazane pracownikom w ich angażach z dnia 18 marca 2024 r. Wcześniej przypisanie pracowników do grup zawodowych wynikało jedynie z dokumentacji księgowo-płacowej oraz wysokości ustalonego wynagrodzenia zasadniczego. Dyrektor Ewa Krasnopolska sporządziła zestawienia, do których grup zawodowych byli zaklasyfikowani pracownicy zatrudnieni na stanowisku młodszy asystent w 2021 r., 2022 r., 2023 r. (**Zestawienia za rok 2021 r., 2022 r., 2023 r. stanowią załączniki nr 3, nr 4, nr 5 do protokołu kontroli.**) Z zestawień wynika, że w 2022 r. pracownikom [REDAKTOWANO] obniżono grupę zawodową z [REDAKTOWANO] na [REDAKTOWANO] oraz w 2022r. ustalono [REDAKTOWANO] grupę zawodową 5. Zmiana grup zawodowych była dokonana jednostronnie przez pracodawcę, nie zawierano porozumień zmieniających warunki zatrudnienia lub wypowiedzeń zmieniających (art. 42 § 1 Kodeksu pracy). Od 2022 r. [REDAKTOWANO] jest zaklasyfikowana do [REDAKTOWANO] grupy zawodowej, a pozostali pracownicy zatrudnieni na stanowisku młodszego asystenta są w grupie [REDAKTOWANO]. Wynagrodzenie [REDAKTOWANO] jest najwyższe z pośród pracowników zatrudnionych na stanowisku młodszego asystenta w PSSE. Dyrektor Stacji złożyła pisemne wyjaśnienie z dnia 02 lipca 2025 r. dotyczące ustalenia wynagrodzenia pracownicy [REDAKTOWANO]. (**Wyjaśnienie z dnia 02.07.2025 r. stanowi załącznik nr 6 do protokołu kontroli**) Z wyjaśnienia wynika, że głównym powodem przyznania wyższego wynagrodzenia jednemu z pracowników – zatrudnionemu na stanowisku młodszego asystenta – jest fakt, że wykonuje on zawód pielęgniarki zgodnie z definicją zawartą w art. 4 ust. 2 pkt 6 ustawy o zawodach pielęgniarki i położnej. Dodatkowym czynnikiem, który wpłynął na zakwalifikowanie tej osoby do wyższej grupy wynagrodzeniowej, są ukończone studia podyplomowe z zakresu promocji zdrowia z edukacją zdrowotną. Jednak podstawowym czynnikiem, który uzasadnia zastosowanie wyższego wskaźnika wynagrodzenia, jest formalne uznanie, że pracownik wykonuje równolegle zawód pielęgniarki, co spełnia kryteria umożliwiające zastosowanie wyższego wskaźnika wynagrodzenia, przewidzianego w ustawie z dnia 8 czerwca 2017 r. o sposobie ustalania najniższego wynagrodzenia zasadniczego niektórych pracowników zatrudnionych w podmiotach leczniczych. Wyjaśnienie akcentuje, że w PSSE nie doszło do dyskryminacji płacowej, że wynagrodzenie jest ustalane zgodnie z przepisami, bez naruszenia zasad równego traktowania.

Pomimo powoływania się przez pracodawcę na przepisy ustawy o zawodach pielęgniarki i położnej oraz ustawy o minimalnym wynagrodzeniu pracowników medycznych, okoliczności faktyczne mogą wskazywać na nierówne traktowania pracowników zatrudnionych na tym samym stanowisku — młodszy asystent [REDAKTOWANO] jest zatrudniona w strukturze administracyjnej w Oddziale nadzoru sanitarnego na [REDAKTOWANO].
Poniżej przedstawiono strukturę organizacyjną PSSE w Hrubieszowie



[Handwritten signature]

W informacji zawartych na stronie internetowej PSSE w Hrubieszowie określono, że do zadań na [REDAKTOWANE] należy w szczególności:

- sprawowanie nadzoru nad warunkami higieniczno-sanitarnymi w zakresie przestrzegania przepisów określających wymagania higieniczne i zdrowotne dotyczące higieny pomieszczeń i wymagań w stosunku do sprzętu używanego w placówce oraz utrzymania należytego stanu higienicznego nieruchomości:
 - 1) w obiektach edukacji, opieki, wychowania dzieci i młodzieży, w tym w szkołach, przedszkolach, innych formach wychowania przedszkolnego, placówkach oświatowo-wychowawczych, żłobkach, klubach dziecięcych, a także w szkołach wyższych,
 - 2) w placówkach wypoczynku i rekreacji dzieci i młodzieży,
- sprawowanie nadzoru w zakresie higieny procesów nauczania i wychowania:
 - 1) ocena dostosowania mebli edukacyjnych do zasad ergonomii,
 - 2) higieniczna ocena rozkładu zajęć lekcyjnych,
 - 3) ocena realizacji wymogów w zakresie stosowania niebezpiecznych substancji chemicznych i ich mieszanin,
 - 4) ocena warunków zdrowotnych w pracowniach komputerowych,
 - 5) ocena posiadania certyfikatów wyposażenia i sprzętu w szkołach i placówkach,
- prowadzenie działalności edukacyjno-informatycznej w placówkach nadzorowanych, zgodnie z obowiązującymi regulacjami prawnymi oraz wytycznymi Głównego Inspektora Sanitarnego,
- współpraca z kuratorium oświaty, samorządem terytorialnym oraz organizatorami wypoczynku zimowego i letniego dzieci i młodzieży.

Powyższe wynika, także z zakresu obowiązków [REDAKTOWANE] określonych w Karcie Obowiązków, Uprawnień i Odpowiedzialności Pracownika PSSE w Hrubieszowie podpisanej przez pracownicę w dniu 05.01.2022 r. W zakresie obowiązków pracownicy na stanowisku młodszy asystent określono, że sprawuje ona kontrolę w obszarze przestrzegania aktualnych przepisów określających wymagania higieniczne i zdrowotne w placówkach oświatowo-wychowawczych, opiekuńczych, rekreacji i wypoczynku oraz nadzoru nad higieną procesu nauczania w zakresie m. in.: - oceny stanu sanitarnego żłobka/klubu dziecięcego, - oceny stanu sanitarnego przedszkola, - oceny stanu sanitarnego innej formy wychowania przedszkolnego, oceny stanu sanitarnego szkoły. **(Kopia Karty Obowiązków, Uprawnień i Odpowiedzialności Pracownika PSSE w Hrubieszowie [REDAKTOWANE] stanowi załącznik nr 7 do protokołu kontroli)** Zgodnie z angażami [REDAKTOWANE] jest zaszeregowana do XV kategorii zaszeregowania (angaż z dnia 18 marca 2024 r. i 03 marca 2025 r.), tak jak pozostali pracownicy zatrudnieni na stanowisku młodszego asystenta. Została ona zaszeregowana zgodnie z przepisami rozporządzenia Ministra Zdrowia z dnia 17 lipca 2014 r. w sprawie warunków wynagradzania za pracę pracowników podmiotów leczniczych działających w formie jednostki budżetowej do kategorii przypisanej do stanowiska młodszego asystenta. W załączniku nr 3 do wyżej wymienionego rozporządzenia ujęto odrębne tabele zaszeregowania dla: -pielęgniarki przypisana jest kategoria XII,- starszej pielęgniarki przypisana jest kategoria XI, - młodszego asystenta przypisana jest kategoria XV. Z dokumentów i warunków umowy o pracę wynika, że nie jest ona formalnie zatrudniona na stanowisku pielęgniarki oraz, że wykonuje pracę młodszego asystenta, która polega na kontroli i nadzorze stanu sanitarnego określonego w jej Karcie Obowiązków, Uprawnień i Odpowiedzialności Pracownika PSSE w Hrubieszowie. Dyrektor PSSE w wyjaśnieniu z dnia 02.07.2025 r., powołując się na okoliczność wykonywania przez [REDAKTOWANE] jednocześnie zawodu pielęgniarki nie wskazał zadań z tym związanych, jak również brak jest takiego wyodrębnienia w zakresie szczegółowych obowiązków pracownicy.

Z sporządzonych zestawień (załączniki do protokołu kontroli) jak również z angaży młodszych asystentów z dnia 03 marca 2024 r. wynika, że pracownica [REDAKTOWANE] została zakwalifikowana do [REDAKTOWANE] grupy zawodowej, podczas gdy pozostali młodszy asystenci — pozostają w grupie [REDAKTOWANE]. Wysokość wynagrodzenia zasadniczego pracowników zatrudnionych na stanowisku młodszego asystenta w jednostkach organizacyjnych PSSE, niezależnie od zakresu obowiązków i miejsca wykonywania pracy, została ustalona jednakowo i wynosi obecnie [REDAKTOWANE]. Wyjątek stanowi pracownica [REDAKTOWANE], której wynagrodzenie zasadnicze wynosi [REDAKTOWANE].

Zgodnie z dokumentami umieszczonymi w aktach osobowych, [REDAKTOWANE] posiada następujące kwalifikacje zawodowe:

- średnie wykształcenie medyczne (dyplom Medycznego Studium Zawodowego w zawodzie pielęgniarka),
- tytuł licencjata w specjalności promocja zdrowia z elementami zdrowia publicznego,
- ukończone studia podyplomowe w zakresie promocji zdrowia z edukacją zdrowotną.

Jednocześnie ustalono, że [REDAKTOWANE] nie posiada tytułu specjalisty w dziedzinie pielęgniarstwa ani dziedzinie mającej zastosowanie w ochronie zdrowia, o której mowa w art. 67 ustawy z dnia 15 lipca 2011r. o zawodach pielęgniarki i położnej.

Zgodnie z tabelą współczynników pracy, stanowiącą załącznik do ustawy z dnia 8 czerwca 2017 r. o sposobie ustalania najniższego wynagrodzenia zasadniczego niektórych pracowników zatrudnionych w podmiotach leczniczych, do [REDAKTOWANE] grupy zawodowej kwalifikuje się m.in.:

- pielęgniarki ze średnim wykształceniem i specjalizacją,
- pielęgniarki i położne z wyższym wykształceniem (studia I stopnia) oraz specjalizacją,
- pracownicy wykonujący zawód medyczny z wymaganym wyższym wykształceniem na poziomie magisterskim.

Do [REDAKTOWANE] grupy zawodowej zalicza się m.in.:

- pielęgniarki z wymaganym średnim wykształceniem, które nie posiadają tytułu specjalisty,
- osoby wykonujące zawód medyczny z wymaganym wykształceniem na poziomie studiów I stopnia bez specjalizacji.

Zgodnie z § 2 oraz załącznikiem do rozporządzenia Ministra Zdrowia z dnia 22 marca 2010 r. w sprawie kwalifikacji wymaganych na poszczególne stanowiska pracy w stacjach sanitarno-epidemiologicznych, na stanowisku młodszego asystenta wymagane jest wykształcenie wyższe pierwszego stopnia, kierunkowe — w szczególności w zakresie biologii, chemii, zdrowia publicznego, ochrony środowiska lub innej dziedziny mającej zastosowanie w działalności inspekcji sanitarnej. Wykształcenie pielęgniarskie nie znajduje się w katalogu kwalifikacji wymaganych na wskazanym stanowisku.

Ponadto w toku kontroli ustalono, że pracownicy [REDAKTOWANE]

[REDAKTOWANE] zatrudnieni na stanowisku młodszego asystenta mają wykształcenie magisterskie w dziedzinie mającej zastosowanie w działalności inspekcji sanitarnej.

2.3 Terminowości wypłacania wynagrodzenia za pracę i prawidłowości wypłacania innych świadczeń wynikających ze stosunku pracy.

W zakresie terminowości wypłaty wynagrodzenia kontrolą objęto wybrane miesiące, luty, marzec, maj 2025 r. W toku kontroli ustalono, że pracownikom wynagrodzenie za pracę wypłacono:

- za luty 2025 r. — w dniu 25.02.2025 r.,
- za marzec 2025 r. — w dniu 25.03.2025 r.,
- za maj 2025 r. — w dniu 26.05.2025 r., tj. nieterminowo, z naruszeniem § 4 ust. 3 Regulaminu pracy PSSE. Zgodnie z § 4 ust. 3 Regulaminu pracy, wynagrodzenie powinno być wypłacane raz w miesiącu, z dołu, 25 dnia każdego miesiąca, a jeśli dzień ten przypada na dzień wolny od pracy — w dniu poprzedzającym. Nieterminowość wypłaty za maj 2025 r. wynikała z opóźnienia przekazania środków przez podmiot finansujący. Główna księgowa [REDAKTOWANE] złożyła pisemne oświadczenie z dnia 27.06.2025 r., z którego wynika, że środki na wynagradzanie przekazywane są przez Wojewodę Lubelskiego do Wojewódzkiej Stacji Sanitarno-Epidemiologicznej w Lublinie na podstawie planu finansowego. Wojewódzka Stacja Sanitarno-Epidemiologiczna w Lublinie przykazuje środki w dniu wypłaty wynagrodzeń zgodnie z wcześniej ustalonym i zatwierdzonym planem i w tym samym dniu wynagrodzenia są wypłacane. (**Oświadczenie [REDAKTOWANE] z dnia 27.06.2025 r. stanowi załącznik nr 8 do protokołu kontroli**) Do kontroli przedłożono pismo z dnia 02.04.2025 r. Jolanty Dobrzańskiej zastępcy Lubelskiego Państwowego Wojewódzkiego Inspektora Sanitarnego adresowane do wszystkich Państwowych Powiatowych Inspektorów Sanitarnych województwa lubelskiego „W związku z koniecznością przekazania w systemie TREZOR 3.0 zapotrzebowania na środki finansowe na maj 2025 roku oraz prognozy wydatków, zwracam się z prośbą o sporządzenie wymaganych informacji w terminie do 10 kwietnia 2025 roku. Proszę o zastosowanie się do poniższych terminów oraz o sporządzanie zapotrzebowań w sposób

wykluczający przypadki występowania zwrotów lub konieczności dokonywania zmian na inny dzień.
1. Zapotrzebowanie na wydatki bieżące w kolumnie „Pozostałe wydatki bieżące” 2. Odpis na ZFŚS (75% planu) na dzień 2025 r. 3 Zapotrzebowanie na wynagrodzenie na dzień 26 maja 2025 r.”

W zakresie prawidłowości naliczania i wypłacania świadczeń wynikających ze stosunku pracy kontrolą objęto premie. W PSSE obowiązuje od 01.01.2020 r. Regulamin Premiowania Pracowników Powiatowej Stacji Sanitarno-Epidemiologicznej w Hrubieszowie zwanym dalej „Regulaminem premiowania”. Zgodnie regulaminem premiowania, premia jest przyznawana za prawidłową efektywną i terminową realizację zadań wynikających z zakresów czynności oraz Planu Zasadniczych Przedsięwzięć Powiatowej Stacji Sanitarno-Epidemiologicznej w Hrubieszowie opracowanego na dany rok kalendarzowy. Premia dla pracowników zatrudnionych w poszczególnych komórkach organizacyjnych przyznawana jest po rozpatrzeniu wniosków kierowników tych komórek złożonych do dyrektora do dnia piętnastego każdego miesiąca. Oceny realizacji zadań dokonuje dyrektor Powiatowej Stacji Sanitarno-Epidemiologicznej w Hrubieszowie (§3). Zgodnie z § 5ust 1 regulaminu premiowania premia ma charakter uznaniowy. Premie wypłaca się z dołu w okresach miesięcznych wraz z wynagrodzeniem za miesiąc następujący po miesiącu, za który wypłacana jest premia za wyjątkiem miesiąca grudnia premię za miesiąc grudzień wypłaca się w grudniu.(§6). Kontrolą objęto naliczenie i wypłatę premii za luty 2025 r. pracowników zatrudnionych na stanowisku młodszy asystent. Do kontroli przedłożono protokół zebrania z dnia 24.03.2025 r., na którym ustalono, że dla wszystkich pracowników za luty 2025 r. premia będzie wynosiła [REDAKTOWANE] oraz dla wyróżnionego pracownika [REDAKTOWANE]. W toku kontroli ustalono, że przy ustaleniu wnioski nie są składane na piśmie, za wyjątkiem premii za szczególne osiągnięcia.

Na żądanie inspektora pracy przedłożenia list płac za marzec 2025 r., do kontroli przedłożono wydruk nazwany:

- „[19/03/2025] Wynagrodzenie za m-c marzec”,
- „[17/03/2025] Wynagrodzenie marzec rezerwa 2025”,
- „[18/03/2025] wynagrodzenie pielęgniarki za m-c marzec 2025”.

Tabela poniżej przedstawia porównanie premii naliczonej na wyżej wymienionych dokumentach z premią, która powinna być naliczona.

Ip	Nazwisko pracownika	Imię	Naliczona premia na dokumentacji płacowej za marzec 2025 r.	Wysokość należnego wynagrodzenia zasadniczego	Premia naliczona 5 % od wynagrodzenia zasadniczego
1	[REDAKTOWANE]	[REDAKTOWANE]	[REDAKTOWANE]	[REDAKTOWANE]	[REDAKTOWANE]
2	[REDAKTOWANE]	[REDAKTOWANE]	[REDAKTOWANE]	[REDAKTOWANE]	[REDAKTOWANE]
3	[REDAKTOWANE]	[REDAKTOWANE]	[REDAKTOWANE]	[REDAKTOWANE]	[REDAKTOWANE]
4	[REDAKTOWANE]	[REDAKTOWANE]	[REDAKTOWANE]	[REDAKTOWANE]	[REDAKTOWANE]
5	[REDAKTOWANE]	[REDAKTOWANE]	[REDAKTOWANE]	[REDAKTOWANE]	[REDAKTOWANE]
6	[REDAKTOWANE]	[REDAKTOWANE]	[REDAKTOWANE]	[REDAKTOWANE]	[REDAKTOWANE]
7	[REDAKTOWANE]	[REDAKTOWANE]	[REDAKTOWANE]	[REDAKTOWANE]	[REDAKTOWANE]
8	[REDAKTOWANE]	[REDAKTOWANE]	[REDAKTOWANE]	[REDAKTOWANE]	[REDAKTOWANE]
9	[REDAKTOWANE]	[REDAKTOWANE]	[REDAKTOWANE]	[REDAKTOWANE]	[REDAKTOWANE]
10	[REDAKTOWANE]	[REDAKTOWANE]	[REDAKTOWANE]	[REDAKTOWANE]	[REDAKTOWANE]
11	[REDAKTOWANE]	[REDAKTOWANE]	[REDAKTOWANE]	[REDAKTOWANE]	[REDAKTOWANE]
12	[REDAKTOWANE]	[REDAKTOWANE]	[REDAKTOWANE]	[REDAKTOWANE]	[REDAKTOWANE]

Ponadto stwierdzono, że na liście Wynagrodzenie pielęgniarki za m-c marzec 2025 naliczono [REDAKTOWANE] - Piel Pł zas [REDAKTOWANE] - Piel Stażowe [REDAKTOWANE] - Piel staż Sk [REDAKTOWANE] (Kopia wydruku stanowi załącznik nr 9 do protokołu kontroli)

Stwierdzono, że na liście płac za marzec 2025 r. kwota premii jest w innej wysokości niż [REDAKTOWANE] %. Według oświadczenia księgowej z dnia 07.07. 2025 r. dotyczącej listy płac za marzec 2025 r. pozycja premia na liście płac zawiera także kwoty wynagrodzenie za dyżury i wyrównanie premii za styczeń. W oświadczeniu w tabeli wyszczególniono wysokość premii, wynagrodzenia za dyżur wszystkich pracowników zatrudnionych na stanowisku młodszego asystenta. Wyrównanie premii za styczeń 2025 r. m. in. [REDAKTOWANE]: premia-[REDAKTOWANE], -telefon za dyżur marzec [REDAKTOWANE]- wyrównanie premii za styczeń [REDAKTOWANE]. W zakresie listy płac dla pielęgniarek złożyła odrębne oświadczenie z dnia 07.07.2025 r., z którego wynika, że lista związana jest z na liście płac sa

uwzględniane środki z podwyżek dla pielęgniarek na podstawie decyzji z dnia 14 października 2019 r. MF/FSI/4143.3.145.2019.MF.5190. (Oświadczenie [REDAKTOWANO] z dnia 07.07.2025 r. dotyczące premii stanowi załącznik nr 10 do protokołu kontroli., dotyczące listy płac pielęgniarek stanowi załącznik nr 11)

2.4 BHP

W dniu 30.06.2024 r. przeprowadzono kontrolę w zakresie przydziału odzieży roboczej, obuwia roboczego oraz środków ochrony indywidualnej dla pracowników zatrudnionych na stanowisku sprzątaczk. W PSSE zatrudniono na stanowisku sprzątaczk dwie pracownice, tj. [REDAKTOWANO] i [REDAKTOWANO]. Stwierdzono, co następuje:

1. Obowiązujący Regulamin Pracy nie zawierał zapisów określających zasady wyposażenia w odzież roboczą, obuwie robocze oraz środki ochrony indywidualnej dla pracowników zatrudnionych na stanowisku sprzątaczk, pomimo że stanowisko to zostało ujęte w załączniku nr 2 do Ponadzakładowego Układu Zbiorowego Pracy dla Pracowników Zatrudnionych w Stacjach Sanitarno-Epidemiologicznych zawartego w dniu 27.08.2007r., który objęta jest także PSSE w Hrubieszowie. Zgodnie z treścią wskazanego załącznika, dla stanowiska sprzątaczk przewidziano obowiązkowy przydział fartucha oraz rękawiczek ochronnych, a także przydział obuwia profilaktycznego. Brak ujęcia tego stanowiska w zakładowej tabeli norm przydziału środków ochrony indywidualnej stanowił naruszenie postanowień § 28 ust. 2 wyżej wymienionego Ponadzakładowego Układu Zbiorowego, który zobowiązuje pracodawcę do ustalenia zakładowej tabeli przydziału w uzgodnieniu z zakładowymi organizacjami związkowymi lub przedstawicielami pracowników, w oparciu o zapisy załącznika nr 2 do Układu, z uwzględnieniem potrzeb i specyfiki zakładu pracy.
2. Pracownicom nie założono imiennych kart ewidencji przydziału odzieży i obuwia roboczego oraz środków ochrony indywidualnej, pomimo, że pracodawca wyposażył pracownice w obuwie profilaktyczne, fartuchy (za wyjątkiem [REDAKTOWANO]), rękawice ochronne.
3. [REDAKTOWANO] korzysta z własnego fartucha roboczego. Według wyjaśnień Dyrektora stan ten trwał od maja do lipca 2025r. Pracownicy nie naliczono i nie wypłacano ekwiwalentu za korzystanie z własnej odzieży roboczej.

W wyniku realizacji polecenia inspektora pracy pracodawca wydał Zarządzenie Nr 8/2025 Dyrektora Powiatowej Stacji Sanitarno-Epidemiologicznej w Hrubieszowie z dnia 3 lipca 2025 r. zmieniające załącznik nr 3 do Regulaminu Pracy Powiatowej Stacji Sanitarno-Epidemiologicznej w Hrubieszowie wprowadzonego Zarządzeniem Nr 13/2022 z dnia 18.10.2022 r., w którym uwzględnił stanowisko sprzątaczk w tabeli podstawowych norm przydziału środków ochrony indywidualnej, odzieży i obuwia roboczego oraz założył dla [REDAKTOWANO] imienne karty ewidencji przydziału odzieży i obuwia roboczego oraz środków ochrony indywidualnej.

W dniu 27.05.2025 r. przeprowadzono kontrolę pomieszczeń sanitarnych oraz socjalnych znajdujących się w siedzibie PSSE w Hrubieszowie. Zakres kontroli objął ustęp zlokalizowany na końcu korytarza na parterze oraz pomieszczenie socjalne usytuowane na drugiej kondygnacji budynku. W wyniku przeprowadzonych czynności stwierdzono, że w umywalce znajdującej się w ustępie, pomimo zapewnionego dostępu do bieżącej wody, brak jest dopływu ciepłej wody.

Ustalono, że pomieszczenie socjalne od dłuższego czasu pozostaje wyłączone z użytkowania. Drzwi do tego pomieszczenia były zamknięte na klucz i dodatkowo zastawione sztuczną choinką, co uniemożliwiało pracownikom swobodny dostęp. Po ich otwarciu stwierdzono znaczne zaniedbania w zakresie czystości – na podłodze znajdowały się martwe owady, a zarówno podłoga, jak i wyposażenie pokryte były grubą warstwą kurzu. Stan ten uniemożliwiał bezpieczne i higieniczne korzystanie z pomieszczenia przez pracowników.

W wyniku realizacji decyzji inspektora pracy pracownikom udostępniono pomieszczenie socjalne. W dniu 27.06.2025 r. stwierdzono, że do drzwi jest swobodny dostęp, a pomieszczenie zostało uprzątnięte. W dniu 07.07.2025 r. stwierdzono, że pomieszczeniu ustępu zapewniono ciepłą wodę/

Inne ustalenia

W aktach osobowych pracownicy [REDAKTOWANO] posiadającej [REDAKTOWANO] wydane przez Powiatowy Zespół ds. Orzekania o Niepełnosprawności w Hrubieszowie), znajduje się zaświadczenie lekarskie wystawione przez lekarza medycyny pracy, [REDAKTOWANO]. Dokument ten zawiera jednoznaczne wskazanie dotyczące konieczności stosowania specjalistycznego podłokietnika przeznaczonego do pracy z komputerem. Ponadto, w dokumentacji osobowej znajduje się opinia z zakresu bezpieczeństwa i higieny pracy z dnia 8 lipca 2024 r., sporządzona przez starszego specjalistę ds. BHP [REDAKTOWANO] (wykonującego zadania służby BHP w PSSE w Hrubieszowie), w której potwierdzono zasadność wyposażenia stanowiska pracy pracownicy w podłokietnik przy komputerze.

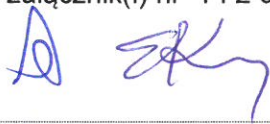
Podczas oględzin stanowiska pracy [REDAKTOWANO] przeprowadzonych w dniu 27.06.2025 r. ustalono, że stanowisko to wyposażone jest w standardowe krzesło biurowe z regulowanymi podłokietnikami, przeznaczone do pracy przy monitorach ekranowych. Stanowiska pracy nie zostało wyposażone w specjalistyczny podłokietnik, o którym mowa w zaleceniach lekarskich. Kontrola wykazała brak realizacji zaleceń wynikających z obowiązujących przepisów w zakresie dostosowania stanowiska pracy [REDAKTOWANO] do potrzeb osoby z niepełnosprawnością.

3. W czasie kontroli wydano:

a/ decyzji ustnych: 3,

b/ poleceń: 4.

Wykaz(y) wydanych decyzji ustnych i/lub poleceń stanowi(a)(**) załącznik(i) nr 1 i 2 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: ,

- z zakresu prawnej ochrony pracy: ,

w tym z zakresu legalności zatrudnienia: .

7. Do protokołu załącza się/nie załącza się(**) załączników: 11, stanowiących składową część protokołu: 

Załącznik nr 1. Wykaz decyzji ustnych.

Załącznik nr 2. Wykaz poleceń.

Załącznik nr 3. Zestawienie za 2021 r.

Załącznik nr 4. Zestawienie za 2022 r.

Załącznik nr 5. Zestawienie za 2023 r.

Załącznik nr 6. Wyjaśnienia z dnia 02.07.2025 r. [REDAKTOWANO]

Załącznik nr 7. Kopia Karty Obowiązków, Upnień i Odpowiedzialności Pracownika PSSE w Hrubieszowie [REDAKTOWANO].

Załącznik nr 8. Oświadczenie [REDAKTOWANO] z dnia 27.06.2025 r.

Załącznik nr 9. Kopia wydruku listy płac.

Załącznik nr 10. Oświadczenie [REDAKTOWANO] z dnia 07.07.2025 r. dotyczące premii.

Załącznik nr 11. Oświadczenie [REDAKTOWANO] z dnia 07.07.2025 r. dotyczące listy płac pielęgniarek.

(wyszczególnienie załączników)

8. Kontrolę przeprowadzono w obecności:



9. Protokół sporządzono w 2 egzemplarzach.

10. Omówienie dokonanych w protokole poprawek, skreśleń i uzupełnień

.....

.....

Na tym protokół zakończono.

Hrubieszów, dnia 07.07.2025

Starszy Inspektor Pracy

Artur Bieziński

(podpis i pieczęć albo podpis elektroniczny inspektora pracy)

W dniu 07.07.2025 otrzymałem jeden egzemplarz protokołu.

Dyrektor
Powiatowej Stacji Sanitarno-
Epidemiologicznej w Hrubieszowie

(podpis i pieczęć albo podpis elektroniczny osoby reprezentującej podmiot kontrolowany)

Pouczenie:

1. O realizacji decyzji ustnych 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 złożono wniosek/nie złożono wniosku. (**)

Wniosek stanowi załącznik nr..... 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~~/zostały wniesione (**)

do dnia __. __. ____ r.

Zastrzeżenia stanowią załącznik nr 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).^(*)

Dyrektor
Powiatowej Stacji Sanitarno-
Epidemiologicznej w Hrubieszowie
mgr Ewa Krasnopolska

.....
(podpis i pieczęć albo podpis elektroniczny
osoby reprezentującej podmiot kontrolowany)

Starszy Inspektor Pracy
Artur Brzeziński

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

Hrubieszów 07.07.2020r
.....
(miejsce i data podpisania protokołu)

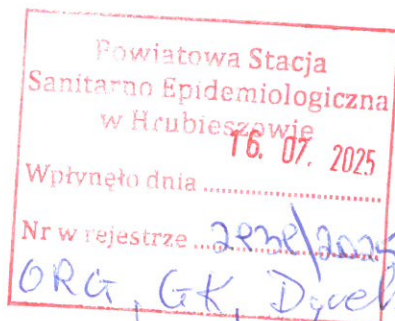
(*) – odpowiednią pozycję zaznaczyć

(**) – niepotrzebne skreślić

[AB]



PAŃSTWOWA INSPEKCJA PRACY
INSPEKTOR PRACY
OKRĘGOWEGO INSPEKTORATU PRACY
W LUBLINIE



Zamość, dnia 11.07.2025 r.

Nr rej. 080104-53-K020-Ws01/2025



POWIATOWA STACJA SANITARNO-
EPIDEMIOLOGICZNA W HRUBIESZOWIE
UL. 27 WOŁYŃSKIEJ DYWIZJI PIECHOTY AK
6
22-500 HRUBIESZÓW

WYSTĄPIENIE

Na podstawie art. 11 pkt 8, w związku z art. 33 ust. 1 pkt 2 ustawy z dnia 13 kwietnia 2007 r. o Państwowej Inspekcji Pracy (Dz. U. z 2024 r. poz. 97, z późn. zm.) po przeprowadzeniu kontroli w dniu(ach): 27.05; 3,25,27,30.06; 7.07.2025 r.

wnoszę o:

1. Bezwzględne przestrzeganie obowiązku udzielania pracownikom, którzy wykonywali pracę w dniu wolnym od pracy, wynikającym z rozkładu czasu pracy w przeciętnie pięciodniowym tygodniu pracy, innego dnia wolnego od pracy – w terminie uzgodnionym z pracownikiem, nie później niż do końca okresu rozliczeniowego.

Podstawa prawna:

- Art. 151³ ustawy z dnia 26 czerwca 1974r. – Kodeks pracy (Dz.U. z 2025r. poz. 277),

Uzasadnienie:

W toku kontroli ustalono, że pracownikowi [REDAKTED] nie udzielono dnia wolnego od pracy, w zamian za pracę wykonaną w dniu wolnym od pracy wynikającym z rozkładu czasu pracy w przeciętnie pięciodniowym tygodniu pracy, tj. w dniu 5 kwietnia 2025 r., do końca okresu rozliczeniowego. Dzień wolny został udzielony dopiero po jego zakończeniu – w dniu 16 maja 2025 r. Takie działanie stanowi naruszenie art. 151³ Kodeksu pracy, zgodnie z którym pracownikowi, który ze względu na okoliczności przewidziane w art. 151 § 1 wykonywał pracę w dniu wolnym od pracy wynikającym z rozkładu czasu pracy w przeciętnie pięciodniowym tygodniu pracy, przysługuje w zamian inny dzień wolny od pracy udzielony pracownikowi do końca okresu rozliczeniowego, w terminie z nim uzgodnionym.

2. Rzetelne prowadzenie ewidencji czasu pracy pracowników.

Podstawa prawna:

- 149§ 1 ustawy z dnia 26 czerwca 1974r. – Kodeks pracy (Dz.U. z 2025r. poz. 277),

Uzasadnienie:

W toku kontroli ustalono, że w ewidencji czasu pracy pracownicy [REDAKTOWANO] z nie odnotowano faktu wykonywania przez nią pracy w dniu 05.04. 2025 r., który był dla niej dniem wolnym od pracy wynikającym z rozkładu czasu pracy w przeciętnie pięciodniowym tygodniu pracy. Jednocześnie w ewidencji wskazano, że w dniu 22.04. 2025 r. udzielono jej dnia wolnego w zamian za pracę w dniu 5 kwietnia 2025 r. Brak odzwierciedlenia rzeczywistego czasu pracy w ewidencji stanowi naruszenie obowiązku prowadzenia dokumentacji w sposób rzetelny i zgodny ze stanem faktycznym. Na mocy art. 149§1 Kodeksu pracy pracodawca prowadzi ewidencję czasu pracy pracownika do celów prawidłowego ustalenia jego wynagrodzenia i innych świadczeń związanych z pracą.

3. Zamieszczanie w treści świadectwa pracy dni i liczby godzin wykorzystanego urlopu wypoczynkowego lub dni i godzin urlopu wypoczynkowego, za które wypłacono ekwiwalent.

Podstawa prawna:

- § 1pkt. 4 rozporządzenia Ministra Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej z dnia 30 grudnia 2016r. w sprawie świadectwa pracy (Dz.U. z 2024r. poz. 1016),
- § 2 ust. 1 rozporządzenia Ministra Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej z dnia 30 grudnia 2016r. w sprawie świadectwa pracy (Dz.U. z 2024r. poz. 1016),

Uzasadnienie:

W wyniku przeprowadzonej kontroli stwierdzono, że w treści świadectw pracy wystawionych:

- w dniu 31 stycznia 2024 r. dla pracownicy: [REDAKTOWANO]
- w dniu 3 marca 2025 r. dla pracownicy [REDAKTOWANO]

nieprawidłowo wskazano informacje dotyczące wykorzystania urlopu wypoczynkowego. W obu dokumentach wpisano jedynie informację o wykorzystaniu urlopu w wymiarze „3 dni”, bez wskazania liczby godzin tego urlopu. Zgodnie z § 2 ust. 1 rozporządzenia Ministra Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej z dnia 30 grudnia 2016 r. w sprawie świadectwa pracy (Dz.U. z 2018 r. poz. 1289), w świadectwie pracy należy zamieścić informacje niezbędne do ustalenia uprawnień ze stosunku pracy oraz z ubezpieczeń społecznych. Do takich informacji należy m.in. szczegółowe wskazanie liczby dni i godzin urlopu wypoczynkowego przysługującego pracownikowi w roku kalendarzowym, w którym ustał stosunek pracy, a który został wykorzystany w naturze lub za który wypłacono ekwiwalent pieniężny. Zgodnie z objaśnieniami zawartymi w ust. 6 pkt 1 pomocniczego wzoru świadectwa pracy, stanowiącego załącznik do ww. rozporządzenia, pracodawca ma obowiązek wskazać zarówno liczbę dni, jak i godzin wykorzystanego urlopu wypoczynkowego. Informacje te mają istotne znaczenie dla ustalenia wymiaru urlopu wypoczynkowego przysługującego pracownikowi u kolejnego pracodawcy.

4. Terminowe wydawanie świadectw pracy.

Podstawa prawna:

- 97§ 1 ustawy z dnia 26 czerwca 1974r. – Kodeks pracy (Dz.U. z 2025r. poz. 277),

Uzasadnienie:

Na mocy art.97§1 k.p. w związku z rozwiązaniem lub wygaśnięciem stosunku pracy pracodawca jest obowiązany wydać pracownikowi świadectwo pracy w dniu, w którym następuje ustanie stosunku pracy, jeżeli nie zamierza nawiązać z nim kolejnego stosunku pracy w ciągu 7 dni od dnia rozwiązania lub wygaśnięcia poprzedniego stosunku pracy. Jeżeli z przyczyn obiektywnych wydanie świadectwa pracy pracownikowi albo osobie przez niego upoważnionej w tym terminie nie jest możliwe, pracodawca w ciągu 7 dni od dnia upływu tego terminu przesyła świadectwo pracy pracownikowi lub tej osobie za pośrednictwem operatora pocztowego w rozumieniu ustawy z dnia 23 listopada 2012 r. - Prawo pocztowe (Dz. U. z 2022 r. poz. 896) albo doręcza je w inny sposób. [REDAKTOWANO] zatrudnionej w okresie od dnia od [REDAKTOWANO]

[REDAKTOWANO] Pracodawca wydał świadectwo pracy w dniu 03 marca 2025 r., zamiast w dniu 28 lutego 2025r.

5. Przeprowadzenie analizy wynagrodzeń zasadniczych pracowników zatrudnionych na stanowisku młodszego asystenta pod kątem zgodności z zasadą równego traktowania.

Podstawa prawna:

- art. 78 § 1 ustawy z dnia 26 czerwca 1974r. – Kodeks pracy (Dz.U. z 2025r. poz. 277),
- art. 18^{3a} § 1i § 3 k. p. ustawy z dnia 26 czerwca 1974r. – Kodeks pracy (Dz.U. z 2025r. poz. 277),

Uzasadnienie:

W toku kontroli stwierdzono, że jednej z pracownic zatrudnionej na stanowisku młodszego asystenta ustalono wyższe wynagrodzenie, niż pozostałym pracownikom na tym stanowisku. Wysokość wynagrodzenia zasadniczego pracowników zatrudnionych na stanowisku młodszego asystenta w jednostkach organizacyjnych Powiatowej Stacji Sanitarno- Epidemiologicznej w Hrubieszowie, niezależnie od zakresu obowiązków i miejsca wykonywania pracy w strukturze organizacyjnej, została ustalona jednakowo i wynosi obecnie [REDAKTOWANO] za wyjątkiem pracownicy [REDAKTOWANO], której wynagrodzenie zasadnicze wynosi [REDAKTOWANO]. Jednakowe wynagrodzenie wskazuje, że pracownicy wykonują pracę o jednakowej wartości. W złożonych inspektorowi pracy wyjaśnieniach dyrektor Powiatowej Stacji Sanitarno-Epidemiologicznej w Hrubieszowie uzasadnia wysokość wynagrodzenia zasadniczego, powołując się na kwalifikacje zawodowe pracownicy w zawodzie pielęgniarki oraz fakt, że wykonuje ona jednocześnie pracę na tym stanowisku. Kwalifikacje pielęgniarki nie stanowią wymogu formalnego w odniesieniu do zajmowanego stanowiska młodszego asystenta oraz wykonywanej rodzajowo pracy na tym stanowisku. Kwalifikacje te nie są także, dodatkowo premiowane na tym stanowisku przez przepisy wynagrodzeniowe. Zgodnie z § 2 oraz załącznikiem nr 3 do rozporządzenia Ministra Zdrowia z dnia 22 marca 2010 r. w sprawie kwalifikacji wymaganych na poszczególne stanowiska pracy w stacjach sanitarno-epidemiologicznych, na stanowisku młodszego asystenta wymagane jest wykształcenie wyższe pierwszego stopnia, kierunkowe — w szczególności w zakresie biologii, chemii, zdrowia publicznego, ochrony środowiska lub innej dziedziny mającej zastosowanie w działalności inspekcji sanitarnej. Pracownica posiada następujące kwalifikacje zawodowe:

- [REDAKTOWANO]
- [REDAKTOWANO]
- [REDAKTOWANO]

Wykształcenie pielęgniarskie nie znajduje się w katalogu kwalifikacji wymaganych na stanowisku młodszy asystent. Wyżej wskazane rozporządzenie określa także zasady zaszeregowania pracowników na poszczególnych stanowiskach dla: -pielęgniarki przypisana jest kategoria XII, - starszej pielęgniarki przypisana jest kategoria XI, - młodszego asystenta przypisana jest kategoria XV. Z dokumentów i warunków umowy o pracę wynika, że nie jest ona formalnie zatrudniona na stanowisku pielęgniarki oraz, że wykonuje pracę młodszego asystenta, która polega na kontroli i nadzorze stanu sanitarnego. Dyrektor ustalił jej zgodnie z rozporządzeniem XV kategorię zaszeregowania- przypisaną dla młodszego asystenta. Dyrektor powołując się na okoliczność wykonywania przez [REDAKTOWANO] jednocześnie zawodu pielęgniarki nie określił zadań z tym związanych, jak również brak jest takiego wyodrębnienia w zakresie szczegółowych obowiązków pracownicy. Dyrektor wskazał na obowiązywanie przepisu art. 4 ust. 2 pkt 6 ustawy o zawodach pielęgniarki i położnej (Dz.U. z 2022 r. poz. 2702), który stanowi, że za wykonywanie zawodu pielęgniarki uważa się również zatrudnienie w organach administracji publicznej, których zakres działania obejmuje nadzór nad ochroną zdrowia. Jednak zdefiniowanie zawodu pielęgniarki w wyżej przytoczonym przepisie, nie oznacza automatycznego przekształcenia rodzaju pracy ani stanowiska, z „młodszego asystenta” na „pielęgniarkę” — jeżeli obowiązki formalnie i faktycznie nie odpowiadają zadaniom pielęgniarki. Zgodnie z tabelą współczynników pracy, stanowiącą załącznik do ustawy z dnia 8 czerwca 2017 r. o sposobie ustalania najniższego wynagrodzenia zasadniczego niektórych pracowników zatrudnionych w podmiotach leczniczych, pracownica została zakwalifikowana do [REDAKTOWANO] grupy zawodowej, a pozostali młodszy asystenci do [REDAKTOWANO]. Pracownica nie posiada tytułu specjalisty w dziedzinie pielęgniarstwa ani dziedzinie mającej zastosowanie w ochronie zdrowia, o której mowa w art. 67 ustawy z dnia 15 lipca 2011r. o zawodach pielęgniarki i położnej. W przypadku [REDAKTOWANO] wyżej wymieniony tytuł specjalisty, jest wymagany do zakwalifikowania w grupie [REDAKTOWANO] przy ustalaniu współczynników

pracy określonych w ustawie z dnia 8 czerwca 2017 r. o sposobie ustalania najniższego wynagrodzenia zasadniczego niektórych pracowników zatrudnionych w podmiotach leczniczych. Ponadto w toku kontroli ustalono, że pracownicy [REDAKTOWANO]

[REDAKTOWANO] z zatrudnieni na stanowisku młodszego asystenta mają wykształcenie magisterskie w dziedzinie mającej zastosowanie w działalności inspekcji sanitarnej. Zgodnie z art. 18^{3c} §1 i §3 k.p. Pracownicy mają prawo do jednakowego wynagrodzenia za jednakową pracę lub za pracę o jednakowej wartości. Pracami o jednakowej wartości są prace, których wykonywanie wymaga od pracowników porównywalnych kwalifikacji zawodowych, potwierdzonych dokumentami przewidzianymi w odrębnych przepisach lub praktyką i doświadczeniem zawodowym, a także porównywalnej odpowiedzialności i wysiłku. Stosownie do zasad ustalania wynagradzania pracowników określonych w art. 78 k.p. i art. 18^{3a} §1, §3 k.p. różnicowanie wynagrodzenia pracowników powinno być oparte na obiektywnych kryteriach, takich, jak: ilość i jakość świadczonej pracy, wyniki w pracy, staż pracy, kwalifikacje, odpowiedzialność i stopień skomplikowania zadań. Biorąc powyższe pod uwagę należy poddać analizie wynagrodzenie pracowników zatrudnionych na stanowisku młodszego asystenta.

6. Bezwzględne przestrzeganie obowiązku terminowego wypłacania wynagrodzenia za pracę i innych świadczeń wynikających ze stosunku pracy.

Podstawa prawna:

- art. 85§ 1,2,i3; art. 94 pkt5 ustawy z dnia 26 czerwca 1974r. – Kodeks pracy (Dz.U. z 2025r. poz. 277),

Uzasadnienie:

W toku kontroli ustalono, że wynagrodzenie za maj 2025 r. – pracownikom zostało wypłacone w dniu 26.05.2025 r., tj. nieterminowo, z naruszeniem § 4 ust. 3 Regulaminu pracy Powiatowej Stacji Sanitarno-Epidemiologicznej. Zgodnie z § 4 ust. 3 Regulaminu pracy, wynagrodzenie powinno być wypłacane raz w miesiącu, z dołu, 25 dnia każdego miesiąca, a jeśli dzień ten przypada na dzień wolny od pracy – w dniu poprzedzającym. Nieterminowość wypłaty za maj 2025 r. wynikała z opóźnienia przekazania środków przez podmiot finansujący. Główna księgową [REDAKTOWANO] [REDAKTOWANO] złożyła pisemne oświadczenie z dnia 27.06.2025 r., z którego wynika, że środki na wynagradzanie przekazywane są przez Wojewodę Lubelskiego do Wojewódzkiej Stacji Sanitarno-Epidemiologicznej w Lublinie na podstawie planu finansowego. Wojewódzka Stacja Sanitarno-Epidemiologiczna w Lublinie przykazuje środki w dniu wypłaty wynagrodzeń zgodnie z wcześniej ustalonym i zatwierdzonym planem i w tym samym dniu wynagrodzenia są wypłacane. Dzień 25 maja 2025 r. przypadał w niedzielę, z tej przyczyny wynagrodzenie zostało wypłacone w poniedziałek 26 maja 2025 r. Zgodnie z art. 86 §1,2 i 3 Kodeksu pracy wypłaty wynagrodzenia za pracę dokonuje się co najmniej raz w miesiącu, w stałym i ustalonym z góry terminie. Wynagrodzenie za pracę płatne raz w miesiącu wypłaca się z dołu, niezwłocznie po ustaleniu jego pełnej wysokości, nie później jednak niż w ciągu pierwszych 10 dni następnego miesiąca kalendarzowego. Jeżeli ustalony dzień wypłaty wynagrodzenia za pracę jest dniem wolnym od pracy, wynagrodzenie wypłaca się w dniu poprzedzającym. Na mocy art 94 pkt 5 Kodeksu pracy pracodawca obowiązany jest terminowo i prawidłowo wypłacać wynagrodzenie. Biorąc pod uwagę postanowienia regulaminu i wyżej wymienionych przepisów Kodeksu pracy pracownikom wynagrodzenie za maj 2025 r. powinno być bezwzględnie wypłacone w dniu 23 maja 2025 r. W konsekwencji koniecznej jest podjęcie działań organizacyjnych w celu wyeliminowania nieterminowej wypłaty wynagrodzenia w przyszłości, poprzez wcześniejsze zabezpieczenie środków finansowych na terminową wypłatę wynagrodzenia lub ustalenie w regulaminie pracy odpowiedniego terminu wypłaty wynagrodzenia.

Pouczenie:

O terminie i sposobie realizacji ujętych w wystąpieniu wniosków należy zawiadomić inspektora pracy kierującego niniejsze wystąpienie w terminie 30 dni od dnia otrzymania wystąpienia (art. 36 ust. 2 ustawy z dnia 13 kwietnia 2007 r. o Państwowej Inspekcji Pracy).

[AB]

Starszy Inspektor Pracy

Artur Byzeziński

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

(*) – niepotrzebne skreślić

