

**FORMULARZ WNIOSKU/INTERPELACJI\*\***Zgłoszony/a na sesji Sejmiku Województwa Lubuskiego w dniu: 16-05-2016przez Radną/Radnego: Hejnowska Kosińskaw sprawie: audytu w Szpitalu Województwa  
w Gorzowie Wielkopolskim

Treść wniosku/interpelacji:

Jakie są efekty audytu  
stworzonego z wysoce niskim poziomem  
wymagano jednej ~~z~~ grupy szpitalowej  
w Szpitalu Województwa w Gorzowie  
Wlkp.?

Diarys

Propozycja załatwienia sprawy:  
(wypełnić w przypadku wniosku)

Kosiał D. cyr

(podpis)

\*zaznaczyć właściwe

\*\*Każdy wniosek składany przez Radnego, zgodnie z § 41 ust. 1 Statutu Województwa Lubuskiego powinien zawierać krótkie przedstawienie stanu faktycznego sprawy oraz (przede wszystkim) **propozycję jej załatwienia**.

Wniosek, który nie będzie zawierał propozycji rozwiązania sprawy, będzie traktowany i rozpatrywany jako interpelacja, czyli kierowany do departamentu merytorycznego a nie do Zarządu Województwa.



Lubuskie

Marszałek Województwa Lubuskiego  
Elżbieta Anna Polak

Zielona Góra, 31 maja 2016 r.

DZ.II.0003.11-2016  
W P Ł Y N Ę Ł O  
URZĄD MARSZAŁKOWSKI  
WOJEWÓDZTWA LUBUSKIEGO  
Biuro Sejmiku  
02-06-2016  
Nr rej. 925 ..... ilość zał. ....  
Podpis JAW .....

Pan  
**Zbigniew Kościk**  
Radny Województwa Lubuskiego

Szanowny Panie Radny,

W odpowiedzi na Pana interpelację zgłoszoną 16 maja 2016 r. podczas XX zwyczajnej sesji Sejmiku Województwa Lubuskiego w sprawie audytu w Wielospecjalistycznym Szpitalu Wojewódzkim w Gorzowie Wlkp Sp. z o.o. uprzejmie informuję, iż wnioski z przeprowadzonego audytu w podmiocie leczniczym zostały przedstawione w piśmie z dnia 11 marca 2016 r. W związku z opracowanymi przez kontrolujących wynikami, Zarząd Spółki został zobligowany do dokonania wewnętrznej analizy zatrudnienia oraz kosztów wynagrodzeń, ze szczególnym uwzględnieniem wyższego personelu medycznego, pracowników administracji oraz osób zatrudnionych na podstawie więcej niż jednej umowy. Ponadto Rada Nadzorcza Spółki została zobowiązana do szczególnej kontroli i nadzoru działań podejmowanych przez Zarząd w tym zakresie.

Jak wyjaśnił wstępnie Zarząd Spółki, realizacja polityki personalnej Szpitala opiera się nie tylko na aspektach ekonomicznych Spółki, ale przede wszystkim na konieczności zabezpieczenia dostępu do świadczeń medycznych oraz zapewnienia wysokospecjalistycznej opieki medycznej mieszkańcom. Uwarunkowania rynku pracy lekarzy i średniego personelu, wymagania wynikające z przepisów prawa oraz zasad kwalifikacyjnych o akredytację lub uzyskanie certyfikatu ISO, a także założenia opracowanych dokumentów strategicznych (np. Mapy Potrzeb Zdrowotnych) powodują konieczność podejmowania stanowczych decyzji w zakresie poprawy dostępności i jakości świadczeń.

Niemniej jednak Prezes Zarządu Spółki został zobowiązany do prowadzenia stałego monitoringu stanu zatrudnienia i kosztów, w szczególności z tytułu wynagrodzeń (umów o pracę, kontraktów i innych umów) oraz comiesięcznego sprawozdawania powyższego Radzie Nadzorczej

Szpitala, a także prowadzenia w sposób transparentny i racjonalny polityki zatrudniania i wynagradzania pracowników.

Mając na uwadze analizowany obszar działalności Spółki oraz przekazane do realizacji zalecenia, efekty przeprowadzonego audytu będą osiągane w sposób systematyczny, jednakże w okresie długofalowym, w oparciu o podejmowane działania Zarządu Spółki po konsultacjach ze związkami zawodowymi funkcjonującymi przy Szpitalu.

Z poważaniem,

A handwritten signature in blue ink, consisting of a stylized cursive 'C' followed by the letters 'f' and 'm'.