

Nr rej. 010180-53-K007-Pl/20

2020 -07- 13

WPLYNEŁO WYSTAWIŁO
Nr rej. 12.13.2020
Złącznik
Podpis

PROTOKÓŁ KONTROLI

pracodawcy^(*)

przedsiębiorcy niebędącego
pracodawcą^(*)

innego podmiotu^(*)

wydzielonej jednostki organizacyjnej: pracodawcy^(*)

przedsiębiorcy niebędącego
pracodawcą^(*)

REGON: 38154261600000

NIP: 5423332278

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)

Inspektor pracy - Krzysztof Grabowski

(tytuł służbowy oraz imię i nazwisko inspektora pracy)

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

OKRĘGOWY URZĄD MIAR W BIAŁYMSTOKU

(nazwa podmiotu kontrolowanego)

15-396 BIAŁYSTOK, UL. MIKOŁAJA KOPERNIKA 89

(adres podmiotu kontrolowanego)

(nazwa wydzielonej jednostki podmiotu kontrolowanego)^(*)

(adres wydzielonej jednostki podmiotu kontrolowanego)^(*)

MIROŚLAW WNOROWSKI

(imię i nazwisko osoby reprezentującej podmiot kontrolowany)

P.O. DYREKTORA URZĘDU

(nazwa organu reprezentującego podmiot kontrolowany)^(*)

Data rozpoczęcia działalności przez podmiot kontrolowany: 01.01.2019;

data objęcia stanowiska przez osobę lub powołania organu reprezentującego podmiot kontrolowany: 02.09.2019 r. *K6 prof*

Kontrolę przeprowadzono w dniu(ach):

4,20,26,28.02; 3.03; 2,3,8,9,13.07.2020 r.

(oznaczenie dni, w których przeprowadzono kontrolę)

Liczba:pracujących: 48, w tym:

- na podstawie umów cywilno-prawnych: 0,
 - osób prowadzących jednoosobową działalność gospodarczą: 0,
 - cudzoziemców: 0,
 - zatrudnionych w ramach stosunku pracy: 48, w tym kobiet: 18, młodocianych: 0, niepełnosprawnych: 1,
- w kontrolowanym podmiocie.

Data poprzedniej kontroli: niekontrolowany wcześniej.

[Signature]

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; podmiot nie był wcześniej kontrolowany.

2. W czasie kontroli stwierdzono, co następuje:

INFORMACJE OGÓLNE

Kontrolowany podmiot jest terenowym organem administracji rządowej właściwym w sprawach miar. Do dnia 31.12.2018 roku był Wydziałem Zamiejscowym w Białymstoku Okręgowego Urzędu Miar w Warszawie. Od 01.01.2019 roku, w związku ze zmianą struktury organizacyjnej Urzędu, stał się jednym z 10 okręgowych urzędów miar. W ramach nowopowstałego Okręgowego Urzędu Miar w Białymstoku działają 3 Wydziały Zamiejscowe, tj. w: Ełku, Ostrołęce i Suwałkach. Inspektorowi pracy okazano książkę kontroli przedsiębiorcy, w której dokonano wpisu.

W dniu 20.02.2020 roku inspektor pracy spotkał się z przedstawicielem organizacji związkowej Zdzisławem Wąsowiczem – Organizacja Międzyzakładowa NSZZ „Solidarność” przy Okręgowym Urzędzie Miar w Białymstoku. Na spotkaniu przedstawiono zakres przedmiotowy kontroli.

ZAKRES PRZEDMIOTOWY KONTROLI

Kontrola dotyczy wybranych zagadnień z zakresu prawnej ochrony pracy, w tym bhp, a w szczególności:

- stosunku pracy (zawierania i rozwiązywania umów o pracę),
- czasu pracy,
- wypłaty wynagrodzenia za pracę oraz innych świadczeń należnych ze stosunku pracy,
- urlopów pracowniczych,
- zakładowego funduszu świadczeń socjalnych,
- poddawania pracowników badaniom lekarskim i szkoleniom w dziedzinie bhp,
- danych zawartych w druku ZUS P IWA.

STOSUNEK PRACY

Pracodawca na dzień kontroli zatrudnia 48 pracowników na podstawie umowy o pracę. Pracodawca założył i prowadzi pracownikom akta osobowe. Znajdujące się w nich dokumenty zostały podzielone na części A, B, C i D, chronologicznie ułożone, ponumerowane oraz posiadają aktualne wykazy dokumentów. Kontrolą objęto losowo wybrane akta osobowe aktualnie zatrudnionych pracowników, w następującym podziale:

1. Okręgowy Urząd Miar w Białymstoku:
2. Wydział Zamiejscowy w Ełku:
3. Wydział Zamiejscowy w Ostrołęce:
4. Wydział Zamiejscowy w Suwałkach:

Ponadto poddano analizie akta osobowe pracowników, z którymi rozwiązano stosunek pracy:

Dnia 29 maja 2020 roku pracodawca wypowiedział pracownikowi z zachowaniem okresu wypowiedzenia wynoszącego jeden miesiąc umowę o pracę z dnia 28.08.2019 roku zawartą na czas określony od 01.09.2019 do 31.08.2020 roku. W piśmie wypowiedzającym umowę o pracę pracodawca zawarł pouczenie o możliwości wniesienia odwołania do Sądu Rejonowego - Sądu Pracy w Białymstoku w terminie 21 od dnia doręczenia wypowiedzenia. Pracownik potwierdził odręcznym podpisem odbiór egzemplarza wypowiedzenia dnia 29.05.2020 roku. Pracodawca dnia 30.06.2020 roku sporządził pracownikowi

świadczenie pracy, które pracownik odebrał dnia 30.06.2020 roku potwierdzając odbiór odręcznym podpisem. Do świadectwa pracy pracodawca dołączył pisemną informację o okresie przechowywania dokumentacji pracowniczej z dnia 30.06.2020 roku, której odbiór pracownik potwierdził odręcznym podpisem.

W ramach przeprowadzonych czynności kontrolnych poddano analizie również akta osobowe pracownika . Ustalono, że jego akta osobowe były przechowywane w Głównym Urzędzie Miar w Warszawie. – Naczelnik Wydziału Kadr i Doskonalenia Zawodowego Głównego Urzędu Miar przekazał kopię akt osobowych do OUM w Białymstoku na podstawie pisemnego wniosku – Głównego Specjalisty Referatu Kadr, Płac i Szkolenia Wydziału Obsługi Okręgowego Urzędu Miar w Białymstoku, sporządzonego i wysłanego dnia 14.02.2020 roku. Ze świadectw pracy zgromadzonych w aktach osobowych wynika, iż

1. w okresie od 19.05.2016 do 31.05.2017 był zatrudniony na stanowisku Stosunek pracy ustał w wyniku odwołania ze stanowiska na podstawie art. 53a ust. 1 ustawy z dnia 21 listopada 2008 roku o służbie cywilnej (Dz. U. 2016 r., poz. 1345 z późn. zm.) oraz art. 70 Kodeksu pracy,
2. w okresie od 18.07.2017 roku do 09.07.2018 roku był zatrudniony na stanowisku Stosunek pracy ustał w wyniku odwołania ze stanowiska na podstawie art. 68 § 1 Kodeksu pracy,
3. w okresie od 19.07.2018 roku do 31.12.2018 roku był zatrudniony na stanowisku Stosunek pracy ustał w wyniku rozwiązania z upływem czasu, na który była zawarta umowa o pracę – art. 30 § 1 pkt 4 Kodeksu pracy.

Następnie, Prezes Głównego Urzędu Miar pismem z dnia 4 grudnia 2018 roku (nr BDG-WKR-1122.10.2018.BI), na podstawie art. 68 § 1 Kodeksu pracy w związku z art. 12 ust. 4 ustawy z dnia 11 maja 2001 roku – Prawo o miarach (Dz. U. 2018 r., poz. 376 z późn. zm.) powołał

z dniem 01.01.2019 roku na stanowisko Dyrektora Okręgowego Urzędu Miar w Białymstoku. W dodatkowym piśmie z dnia 4 grudnia 2018 roku o tym samym numerze jak wyżej, Prezes Głównego Urzędu Miar ustalił od 01.01.2019 roku składniki wynagrodzenia miesięcznego w postaci wynagrodzenia zasadniczego, dodatku funkcyjnego oraz dodatku za wieloletnią pracę na podstawie rozporządzenia Rady Ministrów z dnia 10 kwietnia 2009 roku w sprawie zasad wynagradzania pracowników niebędących członkami korpusu służby cywilnej zatrudnionych w urzędach administracji rządowej i pracowników innych jednostek (Dz. U. z 2010 nr 27, poz. 134). W trakcie zatrudnienia jako Dyrektor Okręgowego Urzędu Miar w Białymstoku otrzymał nagrodę w kwocie 10000,00 zł (pismo z dnia 27 marca 2019 roku, nr BDG-WKR.1122.1.2019.BI) oraz w kwocie 8000,00 zł (pismo z dnia 18 lipca 2019 roku, nr BDG-WKR.1141.1.2019.BI) przyznana przez p.o. Prezesa Głównego Urzędu Miar w Warszawie. Dnia 30 sierpnia 2019 roku sporządzone zostało pismo nr BDG-WKR.1122.3.2019.BI, z którego wynika, iż Prezes Głównego Urzędu Miar w Warszawie na podstawie art. 12 ust. 4 ustawy z dnia 11 maja 2001 roku – Prawo o miarach (Dz. U. 2019 r., poz. 541 z późn. zm.) odwołał

ze stanowiska Dyrektora Okręgowego Urzędu Miar w Białymstoku. Na kserokopii ww. pisma znajduje się odręczna adnotacja – Zastępującej Dyrektora Biura Dyrektora Generalnego o tym, iż przekazała informację w dniu 30.08.2019 roku o godzinie 11.35 oraz że przyjął odwołanie. Powyższe odwołanie zostało potwierdzone również w piśmie z dnia 13 stycznia 2020 roku (nr pisma BDG-WKR.100.1.2020) podpisanym przez Zastępcę Dyrektora Biura Dyrektora Generalnego radcę prawną, przy czym w piśmie tym dodano, iż odwołanie

nastąpiło drogą telefoniczną, a pismo odwołujące ze stanowiska Dyrektora OUM w Białymstoku zostało skutecznie dostarczone w dniu 6 września 2019 roku.

W związku z długotrwałą nieobecnością z powodu choroby w dniu 27.02.2020 roku zostało sporządzone i wysłane za pośrednictwem operatora pocztowego pismo rozwiązujące stosunek pracy bez wypowiedzenia (nr RKPS.120.4.2020), z którego wynika, iż p.o. Dyrektora Okręgowego Urzędu Miar w Białymstoku Mirosław Wnorowski na podstawie upoważnienia Prezesa Głównego Urzędu Miar (znak: BDG-WKZ.012.145.2019 z dnia 24 grudnia 2019 roku) oraz na podstawie art. 72 § 1 w związku z art. 53 § 1 pkt 1b oraz art. 53 § 1 pkt 2 Kodeksu pracy rozwiązał bez zachowania okresu wypowiedzenia stosunek pracy zawarty na podstawie powołania z dnia 4 grudnia 2018 roku. Jako przyczynę uzasadniającą rozwiązanie stosunku pracy bez wypowiedzenia wskazano niezdolność do pracy

z powodu choroby trwającą dłużej niż 182 dni (według pisma okres ten upłynął w dniu 26 lutego 2020 roku). Załącznik do ww. pisma stanowi upoważnienie Prezesa GUM z dnia 24.12.2019 roku, odebrał pismo w dniu 04.03.2020 roku, potwierdzając jego odbiór na zwrotnym potwierdzeniu odbioru. W związku z ustaniem stosunku pracy, w dniu 04.03.2020 roku zostało sporządzone świadectwo pracy (wysłane za pośrednictwem operatora pocztowego dnia 10.03.2020 roku), z którego wynika, iż był zatrudniony w okresie od 01.01.2019 roku do 04.03.2020 roku na stanowisku: Dyrektora Okręgowego Urzędu Miar w Białymstoku, w Okręgowym Urzędzie Miar w Białymstoku. W świadectwie pracy wskazano, iż stosunek pracy ustał w wyniku rozwiązania umowy o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia na podstawie przepisu art. 72 § 1 w związku z przepisem art. 53 § 1 pkt 1b oraz art. 53 § 1 pkt 2 Kodeksu pracy. Świadectwo pracy zostało podpisane przez p.o. Dyrektora Okręgowego Urzędu Miar w Białymstoku Mirosława Wnorowskiego z upoważnienia Prezesa Głównego Urzędu Miar z dnia 24.12.2019 roku. Okręgowy Urząd Miar w Białymstoku w związku z rozwiązaniem stosunku pracy naliczył i wypłacił wyżej wymienionemu odprawę emerytalną w wysokości 76 480,02 zł brutto oraz ekwiwalent pieniężny za niewykorzystany w naturze w trakcie zatrudnienia urlop wypoczynkowy w wysokości 15 301,12 zł brutto.

Zgodnie z art. 68 § 1 Kodeksu pracy stosunek pracy nawiązuje się na podstawie powołania w przypadkach określonych w odrębnych przepisach, tj. na podstawie art. 12 ust. 4 ustawy z dnia 11 maja 2001 roku – Prawo o miarach, który stanowi, iż Prezes powołuje i odwołuje dyrektorów oraz wykonuje w stosunku do nich inne czynności z zakresu prawa pracy. W analizowanej sprawie Prezes GUM dokonywał w imieniu pracodawcy czynności w sprawach zakresu prawa pracy, tj. nawiązał stosunek pracy na podstawie powołania, ustalił warunki wynagrodzenia oraz innych świadczeń pieniężnych związanych z pracą. W dalszej kolejności Prezes GUM, działając w imieniu pracodawcy odwołał pracownika, następnie dokonał czynności prawnej, polegającej na rozwiązaniu stosunku pracy bez wypowiedzenia, później sporządzenia i wydania świadectwa pracy. W stosunku do byłego dyrektora OUM powstały zobowiązania pieniężne w postaci odprawy emerytalnej oraz ekwiwalentu pieniężnego za niewykorzystany w naturze, w trakcie zatrudnienia urlop wypoczynkowy, przysługujący za 2019 i 2020 rok.

Zgodnie z pismem z dnia 16.04.2020 roku (nr BF-WPB.311.2.2020) Prezes Głównego Urzędu Miar ustalił dla Okręgowego Urzędu Miar w Białymstoku budżet, w tym na wynagrodzenia pracowników, w tym na wynagrodzenia osobowe pracowników niebędących członkami korpusu służby cywilnej (pozycja 4010) w wysokości 264 000 zł na 4,5 etatu.. Zgodnie z ustalonym i zatwierdzonym przez p.o. dyrektora OUM w Białymstoku planem wydatków na 2020 rok przewidziano na wynagrodzenia osobowe pracowników (pozycja 401) kwotę 264 000 zł, w tym 7524 zł na nagrody uznaniowe pracowników (co stanowi 3% budżetu z pozycji 410). Natomiast z wyjaśnień – Głównego Księgowego OUM w Białymstoku wynika, że z kwoty 264 000 zł przeznacza się 5% na pochodne od wynagrodzeń, czyli między innymi na nagrody jubileuszowe, odprawy emerytalne, oraz nagrody uznaniowe, przy czym w 5% zawarte jest 3% na nagrody uznaniowe. W związku z powyższym na świadczenia pieniężne inne niż nagrody uznaniowe przeznaczono 5676,00 zł ($264\ 000 \times 5\% = 13\ 200,00$; $264\ 000 - 13\ 200,00 = 250\ 800$; $250\ 800 \times 3\% = 7524$; $13\ 200 - 7524 = 5676,00$ zł). Kwota 264 000 zł na wynagrodzenia pracowników niebędących członkami korpusu służby cywilnej wynika także z rocznego planu działania Głównego Urzędu Miar na 2020 rok z dnia 30 marca 2020 roku, pozytywnie zaopiniowanego przez Uchwałę Rady Metrologii nr 3/2020 z dnia 28 lutego 2020 roku. Prezes GUM jako dysponent środków budżetowych, zapewnia między innymi środki na pokrycie wynagrodzeń pracowników zarówno tzw. mnożnikowych jak i niemnożnikowych. Na Okręgowy Urząd Miar w Białymstoku w 2020 roku w części dotyczącej pracowników niemnożnikowych (tj. między innymi Dyrektora OUM) uwzględniono środki na pokrycie wynagrodzenia za pracę, dodatkowego wynagrodzenia rocznego oraz pochodnych od wynagrodzenia za pracę. Jak wskazano powyżej, w budżecie OUM w Białymstoku zarezerwowano kwotę 5676,00 zł na między innymi nagrody jubileuszowe, odprawy emerytalne. Natomiast byłemu dyrektorowi przysługiwała odprawa emerytalna w wysokości 76 408,02 zł brutto i ekwiwalent pieniężny za urlop w wysokości 15 301,12 zł brutto.

Z dokumentacji okazanej podczas kontroli wynika, że Okręgowy Urząd Miar w Białymstoku powiadomił Prezesa Głównego Urzędu Miar o ustaniu stosunku pracy ze , a także konsultował się w zakresie wysokości odprawy emerytalnej jeszcze przed ustaleniem budżetu dla OUM w Białymstoku. W stosunku do byłego pracownika pracodawcą był Okręgowy Urząd Miar w Białymstoku reprezentowany poprzez

Prezesa GUM, jak stanowi art. 12 ust. 4 ustawy Prawo o miarach. Z dokumentacji okazanej podczas kontroli wynika, iż Okręgowy Urząd Miar w Białymstoku zwracał się do Prezesa Głównego Urzędu Miar w Warszawie z wnioskiem o zapewnienie środków na wypłatę zobowiązań pieniężnych względem byłego Dyrektora, ponieważ Okręgowy Urząd Miar nie dysponuje własnymi środkami finansowymi na pokrycie zobowiązań przekraczających ustalony budżet.

W związku brakiem zapewnienia odpowiednich środków finansowych przez Prezesa GUM, stwierdzono przypadek nieterminowego wypłacenia pracownikowi
 - ekwiwalentu pieniężnego za niewypłacony w naturze w trakcie zatrudnienia urlop wypoczynkowy, tj. data ustania stosunku pracy 04.03.2020, data wykonania przelewu 11.03.2020,
 - odpłaty pieniężnej w związku z przejściem na emeryturę, tj. data ustania stosunku pracy 04.03.2020, data wykonania przelewów: 20 i 22 maja 2020 roku.

/Kserokopie: pism powołującego i odwołującego, rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia, świadectwa pracy, pisma dotyczącego budżetu OUM przesłanego przez Prezesa GUM, planu wydatków na 2020 rok OUM Białystok, pism dotyczących wypłaty odpłaty emerytalnej, list płać oraz wydruki potwierdzenia przelewów stanowią załącznik nr 1 do protokołu kontroli./

W wyniku kontroli akt osobowych ustalono, że:

- w aktach osobowych niektórych pracowników (np.) znajdują się oświadczenia w sprawie korzystania z uprawnień związanych z rodzicielstwem, w treści których zawarto oświadczenie małżonka pracownika o korzystaniu lub nie z uprawnień wynikających z art. 188 Kodeksu pracy – w obecnym stanie prawnym na podstawie art. 188 w związku z art. 189¹ Kodeksu pracy prawo do korzystania lub nie dotyczy rodzica lub opiekuna prawnego, nie natomiast małżonka,
- w porozumieniu zmieniającym z dnia 02.01.2019 roku do umowy o pracę pracownika, w części dotyczącej wynagrodzenia za pracę wskazano, że pracownikowi przysługuje wynagrodzenie zasadnicze w kwocie 3196,77 zł, wynikające z mnożnika 1,706 oraz dodatek służby cywilnej I stopnia z mnożnika 0,47 – w ww. dokumencie nie wskazano jednakże w jakiej wysokości przysługuje dodatek służby cywilnej I stopnia. Zgodnie bowiem z art. 29 § 3 Kodeksu pracy w umowie o pracę wskazuje się wynagrodzenie za pracę odpowiadające rodzajowi pracy, ze wskazaniem składników wynagrodzenia. Wysokość zarówno wynagrodzenia za pracę, jak i dodatku służby cywilnej uzależniona jest od mnożnika i stawki bazowej, zatem jeśli w umowie wskazuje się przeliczoną wysokość wynagrodzenia zasadniczego, winno się również wskazać przeliczoną wysokość dodatku służby cywilnej I stopnia,
- w piśmie pracodawcy z dnia 29.05.2020 roku do Przewodniczącego KZOM NSZZ „Solidarność” przy OUM w Białymstoku zawarto zapis, zgodnie z którym organizacja związkowa ma prawo zająć stanowisko w sprawie rozwiązania z pracownikiem umowy o pracę na czas nieokreślony w terminie 3 dni od dnia otrzymania pisma – powyższe stoi w sprzeczności z art. 38 § 2 Kodeksu pracy, który stanowi iż organizacji związkowej przysługuje 5 dniowy termin na zgłoszenie umotywowanych zastrzeżeń.

Analiza obowiązującego u pracodawcy regulaminu pracy wprowadzonego Zarządzeniem nr 43 Dyrektora Okręgowego Urzędu Miar w Białymstoku z dnia 17.04.2019 (regulamin stanowi załącznik do zarządzenia) wykazała, że:

- w § 14 ust. 2 wskazano, że pracownik jest obowiązany niezwłocznie, w szczególnych przypadkach najpóźniej do następnego dnia roboczego zawiadomić telefonicznie, listownie lub przez osobę trzecią, bezpośredniego przełożonego o przyczynie nieobecności w pracy – zgodnie z § 2 ust. 2 rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 15 maja 1996 r. w sprawie sposobu usprawiedliwiania nieobecności w pracy oraz udzielania pracownikom zwolnień od pracy (Dz. U. z 2014 r. poz. 1632) pracownik obowiązany jest zawiadomić pracodawcę o przyczynie swojej nieobecności i przewidywanym okresie jej trwania, nie później jednak niż w drugim dniu nieobecności w pracy,
- w § 21 ust. 11 wskazano, że pracownik może przepracować z powodu szczególnych potrzeb pracodawcy maksymalnie 150 godzin nadliczbowych w roku kalendarzowym, w wyjątkowych przypadkach ilość godzin nadliczbowych może zostać zwiększona do 350 godzin – zgodnie z art. 151 § 4 Kodeksu pracy dopuszczalne jest ustalenie innej niż 150 liczby godzin nadliczbowych

nr 20/2020/2020

nr 20/2020/2020

nr 20/2020/2020

nr 20/2020/2020

w roku kalendarzowym. W związku z powyższym, pracodawca może ustalić inną liczbę tych godzin, jednakże nie może wyznaczyć dwóch limitów.

- w § 22 ust. 8 wskazano, iż wypłata wynagrodzenia i zasiłków może nastąpić między innymi poprzez złożenie pisemnego wniosku przez pracownika o wypłatę wynagrodzenia na wskazany przez niego rachunek bankowy – zgodnie z art. 86 § 3 Kodeksu pracy wypłata wynagrodzenia dokonywana jest na wskazany przez pracownika rachunek płatniczy, zatem wypłatę na rachunek płatniczy należy traktować jako domyślną formę wypłaty wynagrodzenia za pracę. W przypadku gdyby pracownik chciał otrzymać wynagrodzenie do rąk własnych, winien złożyć w postaci elektronicznej lub papierowej wniosek o wypłatę wynagrodzenia w powyższej formie.

CZAS PRACY

Kontrolą przestrzegania przepisów dotyczących czasu pracy poddano listy obecności, harmonogramy czasu pracy, karty ewidencji czasu pracy (ewidencje czasu pracy) za okres od stycznia 2019 do czerwca 2020 roku pracowników wymienionych przede wszystkim w niniejszej części protokołu.

Stosownie do regulacji § 20 regulaminu pracy, w Urzędzie określono systemy czasu pracy, rozkłady czasu pracy oraz długość przyjętego okresu rozliczeniowego, według poniższego wyszczególnienia:

1. Okręgowy Urząd Miar w Białymstoku:

a. system czasu pracy:

- podstawowy jednozmianowy – wszyscy pracownicy, z wyłączeniem pracowników na stanowisku sprzątaczkii,
- podstawowy zmianowy – pracownicy zatrudnieni na stanowisku sprzątaczkii,

b. rozkład czasu pracy:

- od 7.30 do 15.30 od poniedziałku do piątku – wszyscy pracownicy, z wyłączeniem pracowników na stanowisku sprzątaczkii,
- od 6.00 do 14.00 – I zmiana, od 10.00 do 18.00 – II zmiana - pracownicy zatrudnieni na stanowisku sprzątaczkii;

2. Wydział Zamiejskowy OUM w Ełku:

a. system czasu pracy:

- podstawowy jednozmianowy – wszyscy pracownicy,

b. rozkład czasu pracy:

- od 7.15 do 15.15 od poniedziałku do piątku – wszyscy pracownicy, z wyłączeniem pracownika na stanowisku robotnik gospodarczy,
- od 11.00 do 17.00 od poniedziałku do piątku – pracownik zatrudniony na stanowisku robotnik gospodarczy;

3. Wydział Zamiejskowy OUM w Ostrołęce:

a. system czasu pracy:

- podstawowy jednozmianowy – wszyscy pracownicy, z wyłączeniem pracowników na stanowisku sprzątaczkii,

b. rozkład czasu pracy:

- od 7.00 do 15.00 od poniedziałku do piątku – wszyscy pracownicy, z wyłączeniem pracownika na stanowisku sprzątaczkii,
- od 13.45 do 19.45 od poniedziałku do piątku – pracownik zatrudniony na stanowisku sprzątaczkii;

4. Wydział Zamiejskowy OUM w Suwałkach:

a. system czasu pracy:

- podstawowy jednozmianowy – wszyscy pracownicy,

b. rozkład czasu pracy:

- od 7.30 do 15.30 od poniedziałku do piątku – wszyscy pracownicy.

Zgodnie z postanowieniem § 20 ust. 6 regulaminu pracy w stosunku do wszystkich pracowników Urzędu obowiązuje jednomiesięczny okres rozliczeniowy czasu pracy. Z 26 akt osobowych pracowników poddanych kontroli wynika, iż zostali oni poinformowani o obowiązującym ich rozkładzie czasu pracy.

Pora nocna obowiązuje w Urzędzie między godziną 22 a 6 dnia następnego. Za pracę w niedzielę i święto uważa się pracę wykonywaną między godziną 6⁰⁰ w tym dniu a godziną 6⁰⁰ w następnym dniu - u pracodawcy nie została ustalona inna godzina. Dniem wolnym z tytułu

przeciętnie pięciodniowego tygodnia pracy jest sobota. W § 20 ust. 8 oraz ust. 24 regulaminu pracy zawarto zapisy dotyczące możliwości wprowadzenia tzw. indywidualnego lub ruchomego rozkładu czasu pracy, o których mowa w art. 140¹ § 1, 2 Kodeksu pracy.

Na podstawie analizy ewidencji czasu pracy 26 pracowników prowadzonej w okresie od 01.01.2019 roku do 31.01.2020 roku stwierdzono, że:

- nie ewidencjonowano rodzaju i wymiaru usprawiedliwionych nieobecności w pracy w postaci choroby i urlopu (wskazuje się jedynie ilość dni choroby i urlopu, bez wskazania ilości godzin pracy, które zgodnie z przyjętym rozkładem czasu pracy przypadają do przepracowania w okresie zwolnienia lekarskiego lub urlopu),
- nie wskazywano dni wolnych z tytułu przeciętnie pięciodniowego tygodnia pracy oraz dni wolnych z tytułu niedzieli i świąt.

Przeprowadzone czynności kontrolne nie wykazały przypadków przekroczenia dopuszczalnej liczby godzin nadliczbowych przeciętnie w tygodniu oraz w roku kalendarzowym (w 2019). Analiza ewidencji czasu pracy z badanego okresu nie wykazała także przypadków niezapewnienia pracownikom odpoczynku dobowego i tygodniowego, a także niezapewnienia przynajmniej raz na cztery tygodnie niedzieli wolnej od pracy. W badanym okresie nie wystąpiły także przypadki świadczenia pracy w święto.

Stwierdzono natomiast przypadek nieudzielenia pracownikowi dnia wolnego za pracę w niedzielę w najbliższym tygodniu, tj. pracownik dnia 18.06.2020 otrzymał polecenie pracy w dniu 21.06.2020 roku celem legalizacji wagi w jednym z zakładów produkcyjnych. W dniu 01.07.2020 roku na pisemny wniosek pracownika pracodawca wyraził zgodę na udzielenie dnia wolnego w dniu 13.07.2020 roku. Wskazany przez pracownika termin dnia wolnego nie przypada bezpośrednio przed okresem urlopu wypoczynkowego lub po jego zakończeniu.

Stwierdzono także przypadki świadczenia pracy przez pracowników Urzędu w godzinach nadliczbowych z przekroczenia dobowej normy czasu pracy w związku z wykonywaniem przez nich obowiązków kierowcy podczas delegacji służbowych. Ustalono przy tym, iż w ewidencji czasu pracy pracowników z roku 2019 nie ewidencjonowano ilości przepracowanych godzin nadliczbowych. Ponadto, w odniesieniu do 2019 roku, pracownicy nie składali pracodawcy wniosków o udzielenie im czasu wolnego za pracę w godzinach nadliczbowych. Pracodawca do dnia kontroli, nie udzielił pracownikom czasu wolnego za pracę w godzinach nadliczbowych z przekroczenia dobowej normy czasu pracy. W związku z powyższym, przykładowo:

- pracownik zatrudniony w podstawowym systemie czasu pracy w rozkładzie od 7.30 do 15.30, na podstawie pisemnego polecenia wyjazdu służbowego (nr OUM 010.1503.255.2019) świadczył pracę w dniu 12.03.2019 roku od godziny 6.45 do godziny 9.15 wykonując obowiązki kierowcy. Następnie po odbyciu szkolenia w ww. dniu ponownie wykonywał obowiązki kierowcy od godziny 14.30 do godziny 17.00. Pracownik w tym dniu pracował łącznie 10 godzin 30 minut;

- pracownik zatrudniony w podstawowym systemie czasu pracy w rozkładzie od 7.15 do 15.15, na podstawie pisemnego polecenia wyjazdu służbowego (nr 90/2019) świadczył pracę w dniu 14.06.2019 roku od godziny 5.30 do godziny 7.10 wykonując obowiązki kierowcy. Następnie w ww. dniu ponownie wykonywał obowiązki kierowcy od godziny 17.00 do godziny 18.40. Pracownik w tym dniu pracował łącznie 11 godzin 25 minut.

Wykazane wyżej nieprawidłowości dotyczą pracowników – członków korpusu służby cywilnej.

Wydruk tabeli dot. czasu pracy pracowników w ramach podróży służbowych, sporządzonej przez – Naczelnik Wydziału Obsługi OUM w Białymstoku, stanowi załącznik nr 2 do protokołu kontroli./

WYNAGRODZENIA ZA PRACĘ I INNE ŚWIADCZENIA PIENIĘŻNE ZE STOSUNKU PRACY

Zasady naliczania i wypłacania pracownikom wynagrodzenia za pracę i innych świadczeń pieniężnych związanych z pracą ustala rozporządzenie Prezesa Rady Ministrów z dnia 29 stycznia

2016r. w sprawie określenia stanowisk urzędniczych, wymaganych kwalifikacji zawodowych, stopni służbowych urzędników służby cywilnej, mnożników do ustalania wynagrodzenia oraz szczegółowych zasad ustalania i wypłacania innych świadczeń przysługujących członkom korpusu służby cywilnej (Dz. U. z 2018 r. poz. 807 z późn. zm.). Ponadto, w Urzędzie obowiązują następujące akty wewnętrzne:

- regulamin przyznawania nagród pieniężnych pracownikom Okręgowego Urzędu Miar w Białymstoku – wprowadzony Zarządzeniem nr 40 Dyrektora OUM w Białymstoku z dnia 17.04.2019 roku,
- regulamin funduszu premiowego dla pracowników w Okręgowym Urzędzie Miar w Białymstoku niebędących członkami korpusu służby cywilnej zatrudnionych na stanowiskach pomocniczych, robotniczych i obsługi – wprowadzony Zarządzeniem nr 41 Dyrektora OUM w Białymstoku z dnia 17.04.2019 roku.

Zgodnie z regulacją § 22 ust. 4 obowiązującego w OUM w Białymstoku regulaminu pracy wynagrodzenie za pracę oraz zasiłki z ubezpieczenia społecznego wypłaca się raz w miesiącu z dołu 28 dnia każdego miesiąca, a w przypadku grudnia w dniu 23 grudnia.

Kontrolą przestrzegania przepisów dotyczących wynagrodzenia za pracę i innych świadczeń pieniężnych związanych z pracą objęto pracowników okres od stycznia 2019 do czerwca 2020 roku.

Czynności kontrolne wykazały przypadki zaniżenia uprawnionym pracownikom Urzędu wynagrodzenia za czas choroby w związku z nieuwzględnieniem w podstawie wymiaru tego wynagrodzenia dodatkowego wynagrodzenia rocznego dla pracowników jednostek sfery budżetowej. W związku z powyższym:

- pracownicy nieobecnej z powodu choroby w okresie 21-24.01.2020 wypłacono wynagrodzenie w kwocie 294,40 zł brutto zamiast w kwocie 311,16 zł brutto (zaniżenie o 16,76 zł brutto);
- pracownicy nieobecnej z powodu choroby w okresie 23-24.01.2020 wypłacono wynagrodzenie w kwocie 146,68 zł brutto zamiast w kwocie 158,06 zł brutto (zaniżenie o 11,38 zł brutto);
- pracownicy nieobecnej z powodu choroby w okresie 16-25.03.2020 wypłacono wynagrodzenie w kwocie 733,40 zł brutto zamiast w kwocie 790,30 zł brutto (zaniżenie o 56,90 zł brutto);
- pracownikowi nieobecnemu z powodu choroby w okresie 28-31.01.2020 wypłacono wynagrodzenie w kwocie 449,60 zł brutto zamiast w kwocie 492,80 zł brutto (zaniżenie o 43,20 zł brutto);
- pracownikowi nieobecnemu z powodu choroby w okresie 27-31.01.2020 wypłacono wynagrodzenie w kwocie 356,20 zł brutto zamiast w kwocie 388,45 zł brutto (zaniżenie o 32,35 zł brutto).

/Kserokopie list płac oraz wydruki potwierdzenia wykonania przelewu stanowią załącznik nr 3 do protokołu kontroli./

URLOPY PRACOWNICZE

Pracownikom ustala się prawo i wymiar przysługującego urlopu wypoczynkowego. Urlopy udzielane są na podstawie pisemnego wniosku pracownika za zgodą pracodawcy lub osoby przez niego upoważnionej.

Stwierdzono, że w kontrolowanym podmiocie w dniu 01.01.2020 r. występowały „zaległości” w wykorzystywaniu przysługującego pracownikom urlopu wypoczynkowego, do którego nabyli oni prawo w 2019 roku: łącznie 36 pracowników miało łącznie 415 dni niewykorzystanego urlopu wypoczynkowego przysługującego im za 2019 r. (poza urlopem „na żądanie”).

W trakcie kontroli ustalono, że nie zapewniono, aby przynajmniej jedna część urlopu wypoczynkowego pracowników Urzędu w roku kalendarzowym obejmowała co najmniej kolejne 14 dni kalendarzowych. W 2019 r. dotyczyło to 3 pracowników.

ZAKŁADOWY FUNDUSZ ŚWIADCZEŃ SOCJALNYCH

Pracodawca założył i prowadzi Zakładowy Fundusz Świadczeń Socjalnych. Zasady prowadzenia działalności socjalnej określa Regulamin Zakładowego Funduszu Świadczeń Socjalnych.

Analiza obowiązującego u pracodawcy regulaminu zakładowego funduszu świadczeń socjalnych wprowadzonego zarządzeniem nr 42 Dyrektora Okręgowego Urzędu Miar w Białymstoku z dnia 17.04.2019 roku (regulamin stanowi załącznik do zarządzenia) wykazała, że:

- w § 6 wskazano, iż ze środków Funduszu mogą korzystać między innymi członkowie rodzin pracownika oraz członkowie rodzin byłego pracownika (emeryta i rencisty). Jako członków rodzin wskazano: a.) współmałżonka – w zakresie jednorazowej zapomogi bezzwrotnej z tytułu śmierci pracownika; b.) dzieci własne, przysposobione oraz przyjęte na wychowanie w ramach rodziny zastępczej, dzieci współmałżonka, pozostające na utrzymaniu osoby uprawnionej, do ukończenia 18 roku życia, a jeżeli pobierają naukę w formach szkolnych – w zakresie nauki, nie dłużej jednak niż do ukończenia 25 lat – ww. zapis ogranicza możliwość korzystania przez uprawnionych z określonej w § 5 regulaminu działalności socjalnej pracodawcy, w szczególności dotyczy to współmałżonków pracowników lub byłych pracowników w zakresie dofinansowania różnych form wypoczynku krajowego i zagranicznego oraz innej działalności socjalnej (np. sportowo-rekreacyjnej, kulturalno-oświatowej),

- w § 8 ust. 8 wskazano, że do emerytów i rencistów objętych opieką socjalną Urzędu mają odpowiednio zastosowanie przepisy § 8 ust. 7, w którym wskazano, że gdy uprawniony pracownik nie wykorzysta urlopu wypoczynkowego w wymiarze co najmniej 14 dni kalendarzowych lub nie rozpoczął urlopu w grudniu z zakończeniem tego urlopu w roku następnym, nie ma możliwości przesunięcia świadczenia na następny rok – odniesienie regulacji § 8 ust. 7 do emerytów i rencistów należy uznać za bezprzedmiotowe, ponieważ sytuacja pracowników i emerytów w odniesieniu do prawa do wypoczynku różni się znacząco – emeryt nie jest uprawniony do urlopu wypoczynkowego, w związku z powyższym nie jest w stanie spełnić warunku określonego w § 8 ust. 7.

Pracodawca naliczył odpis podstawowy na Zakładowy Fundusz Świadczeń Socjalnych w 2020r. w kwocie 80 000, 00 zł. Do 31.05.2020 roku pracodawca przekazał na wyodrębniony rachunek bankowy Funduszu kwotę 60 000,00 zł, tj. 75% wartości odpisu podstawowego (przelewy bankowe z dnia 20.04, 30.04, 18.05, 29.05.2020 roku).

Pracodawca naliczył odpis podstawowy na Zakładowy Fundusz Świadczeń Socjalnych w 2019r. w kwocie 58 392,00 zł. Do 31.05.2019 roku pracodawca przekazał na wyodrębniony rachunek bankowy Funduszu kwotę 43 794, 00 zł, tj. 75% wartości odpisu podstawowego (przelewy bankowe z dnia 17 i 31 maja 2019 r.). Do dnia 31.10.2019 roku pracodawca przekazał na wyodrębniony rachunek bankowy Funduszu kwotę 14 598,00 zł, tj. 25% wartości odpisu podstawowego.

Z dniem 1 sierpnia 2019 r. uległa zwiększeniu podstawa naliczenia odpisu na zakładowy fundusz świadczeń socjalnych. Po jego ponownym naliczeniu wg nowych zasad plan wydatków na ZFŚS został zwiększony o 829 zł (decyzja nr RFK/6/2019 Dyrektora OUM w Białymstoku z dnia 21 października 2019 r.). W związku z powyższym pracodawca przekazał na wyodrębniony rachunek bankowy Funduszu przelewem z dnia 23.10.2019 roku kwotę 829 zł.

BADANIA LEKARSKIE

Czynności kontrolne wykazały, że wszyscy pracownicy posiadają aktualne orzeczenia lekarskie z badań wstępnych/okresowych/kontrolnych stwierdzające brak przeciwwskazań zdrowotnych do wykonywania pracy na określonym stanowisku pracy.

SZKOLENIA BHP

Kontrola nie wykazała przypadków dopuszczania pracowników do pracy bez przeprowadzenia szkolenia wstępnego bhp i/lub aktualnego zaświadczenia o ukończeniu szkolenia okresowego w dziedzinie BHP.

ZUS P IWA

W trakcie kontroli sprawdzono dane zamieszczone w druku ZUS-IWA za 2019 r. Pracodawca w informacji tej podał: 46 ubezpieczonych, 1 poszkodowany w wypadkach przy pracy ogółem, 0 zatrudnionych w warunkach zagrożenia.

3. W czasie kontroli wydano:

a/ decyzji ustnych: ,

b/ poleceń: 2.

Wykaz(y) wydanych decyzji ustnych i/lub poleceń stanowi(a)(a^{***}) załącznik(i) nr 4 do protokołu.4. W czasie kontroli sprawdzono/nie sprawdzano^(**) tożsamość:

nie sprawdzano.

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

- z zakresu bezpieczeństwa i higieny pracy: 3,

- z zakresu prawnej ochrony pracy: 15,

w tym z zakresu legalności zatrudnienia: 1.

7. Do protokołu załącza się/nie załącza się^(**) załączników: 4, stanowiących składową część protokołu:

Załącznik nr 1. Kserokopie: pism powołującego i odwołującego rozwiązania umowy

o pracę bez wypowiedzenia, świadectwa pracy, pisma dotyczącego budżetu OUM przestanego przez Prezesa GUM, planu wydatków na 2020 rok OUM Białystok, pism dotyczących wypłaty odprawy emerytalnej, list płac oraz wydruki potwierdzenia przelewów,

Załącznik nr 2. Wydruk tabeli dot. czasu pracy pracowników w ramach podróży służbowych, sporządzonej przez – Naczelnika Wydziału Obsługi OUM w Białymstoku,

Załącznik nr 3. Kserokopie list płac oraz wydruki potwierdzenia wykonania przelewu.

Załącznik nr 4. Wykaz poleceń.

(wyszczególnienie załączników)

8. Kontrolę przeprowadzono w obecności:

Miroslawa Wnorowskiego - p.o. Dyrektora Urzędu,

- Głównego Specjalisty Referatu Kadr, Płac i Szkolenia Wydziału Obsługi,

- Inspektora Referatu Kadr, Płac i Szkolenia Wydziału Obsługi,

- Naczelnika Wydziału Obsługi,

- Głównego Księgowego.

9. Protokół sporządzono w 2 egzemplarzach.

10. Omówienie dokonanych w protokole poprawek, skreśleń i uzupełnień

Na tym protokół zakończono.

Białystok, dnia 13.07.2020

.....mgr. Krzysztof Grabowski.....
(podpis i pieczęć inspektora pracy)

W dniu 13.07.2020 otrzymałem jeden egzemplarz protokołu.

P.O. DYREKTOR
Okręgowego Urzędu Miar
w Białymstoku

Mirosław Wnorowski

.....Mirosław Wnorowski
(podpis i pieczęć 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 ~~złożone~~ 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/zostaną wniesione~~ (**)
do dnia

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

Ustosunkowanie się inspektora pracy do wniesionych zastrzeżeń do protokołu:

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

15
12
13
14

15

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.o. DYREKTOR
Okręgowego Urzędu Miar
w Białymstoku

Mirosław Wnorowski
.....
Mirosław Wnorowski
(podpis i pieczęć osoby reprezentującej podmiot kontrolowany)

INSPEKTOR PRACY

mgr Krzysztof Grabowski
.....
mgr Krzysztof Grabowski
(podpis i pieczęć inspektora pracy)

Białystok, 13.07.2020
.....
(miejsce i data podpisania protokołu)

(*) – odpowiednią pozycję zaznaczyć

(**) – niepotrzebne skreślić

[KG.]