

Nr rej. 140165-53-K012-Pt/20

PROTOKÓŁ KONTROLI

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

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

REGON: 33025960400000

NIP: 6710011275

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)

Nadinspektor Pracy - Paweł Danilewicz

(tytuł służbowy oraz imię i nazwisko inspektora pracy)

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

**"MIEJSKA ENERGETYKA CIEPLNA W KOŁOBRZEGU" SPÓŁKA Z OGRANICZONĄ
ODPOWIEDZIALNOŚCIĄ**

(nazwa podmiotu kontrolowanego)

78-100 KOŁOBRZEG, UL. HUGO KOŁŁATAJA 3

(adres podmiotu kontrolowanego)

(nazwa wydzielonej jednostki podmiotu kontrolowanego)^(*)

(adres wydzielonej jednostki podmiotu kontrolowanego)^(*)

Andrzej Olichwiruk

(imię i nazwisko osoby reprezentującej podmiot kontrolowany)

Zarząd

(nazwa organu reprezentującego podmiot kontrolowany)^(*)

Data rozpoczęcia działalności przez podmiot kontrolowany: 22.10.1993;

data objęcia stanowiska przez osobę lub powołania organu reprezentującego podmiot kontrolowany: 1.11.2017

Kontrolę przeprowadzono w dniu(ach):

30.07; 26,28.08.2020 r.

(oznaczenie dni, w których przeprowadzono kontrolę)

Liczba:pracujących: 108, w tym:

- na podstawie umów cywilno-prawnych: 1,
- osób prowadzących jednoosobową działalność gospodarczą: 0,
- cudzoziemców: 0,
- zatrudnionych w ramach stosunku pracy: 107, w tym kobiet: 23,
młodocianych: 0, niepełnosprawnych: 0,

w kontrolowanym podmiocie.

Data poprzedniej kontroli: 29.04.2016

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:
- nie sprawdzano
2. W czasie kontroli stwierdzono, co następuje:

Informacja ogólna.

W zakładzie pracy działają dwie organizacje związkowe:

Krajowy Związek Zawodowy Ciepłowników Oddział w Kołobrzegu i Zakładowa Organizacja Związkowa NSZZ „Solidarność” przy Miejskiej Energetyce Ciepłej w Kołobrzegu Spółka z o.o.

W dniu 30.07.2020 r. inspektor pracy spotkał się z przedstawicielami związków: Ireneuszem Pilarskim, Grzegorzem Ławryniewicz i Eugeniuszem Simińskim, których zapoznano z zakresem kontroli i udzielono porad prawnych.

Zakres kontroli.

Czynności kontrolne przeprowadzono w celu ustalenia stopnia przestrzegania przez pracodawcę obowiązujących przepisów prawa w zakresie czasu pracy oraz wynagrodzeń za pracę i innych świadczeń związanych ze stosunkiem pracy.

Czas pracy i wynagrodzenia za pracę oraz inne świadczenia związane ze stosunkiem pracy.

Dokumentacja dotycząca czasu pracy i wynagrodzeń.

Prowadzone są karty ewidencji czasu pracy oraz karty wynagrodzeń poszczególnych pracowników – dokumentacja prowadzona prawidłowo.

Wewnątrzzakładowe źródła prawa.

Zgodnie z regulaminem pracy w spółce obowiązują następujące systemy czasu pracy: podstawowy system czasu pracy, równoważny system czasu pracy, system czasu pracy polegający na dozorze urządzeń.

W regulaminie pracy zapisano, że równoważny system czasu pracy polega na przedłużeniu dobowego wymiaru czasu pracy do 12 godzin na dobę, w niektóre dni w okresie rozliczeniowym nie przekraczającym 3 miesięcy, równoważonego krótszym wymiarem czasu pracy w niektórych dniach lub dniami wolnym od pracy. Początek okresu rozliczeniowego ustala się na: 1 stycznia, 1 kwietnia, 1 lipca, 1 października. Również dla podstawowego systemu czasu pracy wprowadzono 3 miesięczny okres rozliczeniowy.

Ponadto wprowadzono system czasu pracy polegający na dozorze urządzeń – możliwość przedłużenia dobowego wymiaru czasu pracy do 16 godzin na dobę w 1 miesięcznym okresie rozliczeniowym.

W regulaminie pracy nie wskazano, dla jakich stanowisk pracy wprowadzono równoważny system czasu pracy.

Porę nocną ustalono na godziny od godziny 23.00 do 7.00.

Sporządzane są rozkłady czasu pracy na dany miesiąc.

Kontroli poddano karty ewidencji czasu pracy wybranych losowo pracowników za okres od stycznia 2020 r. do czerwca 2020:

- Mirosław Galek, Krzysztof Potrykus, Ryszard Sadurek, Ryszard Mikołajczyk, Mirosław Majzner – zatrudnieni w podstawowym systemie czasu pracy,
- Arkadiusz Jędrzejewski, Dębiński Marek, Jarosław Zbieralski, Grzegorz Gawroński, Remigiusz Rutkowski, Krzysztof Sidwa – zatrudnieni w równoważnym systemie czasu pracy,
- Mirosław Proć, Krystyna Krzewińska zatrudnieni na stanowisku recepcjonista – dozorca

Ponadto w zakresie przestrzegania obowiązujących limitów godzin nadliczbowych w roku 2019 r. sprawdzono 12 pracowników, którzy w ubiegłym roku świadczyli pracę w godzinach nadliczbowych.

Pracowników zapoznaje się z harmonogramami na 7 dni przed rozpoczęciem danego miesiąca.

Przestrzeganie przepisów o czasie pracy.

Ustalono, że dozorczy – recepcjoniści pracowali w wymiarze czasu pracy po 16 godzin na dobę, pomimo że pracodawca nie wyprowadził odrębnego równoważnego systemu czasu pracy, w którym czas pracy osób zatrudnionych przy pilnowaniu mienia mógłby zostać wydłużony ponad 12 godzin na dobę.

Z dokumentacji dotyczącej czasu pracy wyżej wymienionych pracowników wynika, że:

- zapewnia się wymagane odpoczynki dobowe i tygodniowe,
- nie występują przekroczenia dopuszczalnych limitów godzin nadliczbowych,
- zapewnia się przeciętnie pięciodniowy tydzień pracy, dni wolne za pracę w niedziele i święta,
- zapewnia się raz na 4 tygodnie niedzielę wolną od pracy.
- nie występują przypadki dwukrotnego zatrudniania w tej samej dobie roboczej.

Wynagrodzenia i inne świadczenia ze stosunku pracy.

W zakładzie pracy obowiązuje regulamin wynagradzania z 19.08.2004 r., uzgodniony z organizacjami związkowymi.

Regulamin przewiduje oprócz wynagrodzenia zasadniczego dodatek za wieloletnią pracę, premię regulaminową, nagrodę jubileuszową, nagrodę roczną, nagrody dla pracowników wypłacane z Funduszu Prezesa. Zasady przyznawania nagród określa załącznik nr 8 do regulaminu. Pracownikowi wykonującemu czynności nie wchodzące w zakres normalnych obowiązków wypłaca się premię dodatkową na zasadach określonych w załączniku nr 10 do regulaminu.

Z przedłożonych w trakcie kontroli dokumentów – korespondencji pracodawcy ze związkami zawodowymi, wynika, że strony różnie interpretują zapisy załącznika nr 8 do regulaminu- zasady wynagradzania z Funduszu Prezesa. Spór dotyczy zapisu pkt. 6, iż Fundusz Nagród Prezesa powinien być wykorzystany w danym roku obrotowym. Z pisma z dnia 6.07.2020 r. skierowanego przez prezesa Zarządu Spółki do Rady Pracowników wynikało, że w roku obrotowym 2018/2019 kwota faktycznie wypłaconych nagród z Funduszu Prezesa wyniosła 14.000 zł., natomiast Fundusz Prezesa został naliczony w roku obrotowym 2018/2019 w kwocie 287.728,48 zł., w tym kwota na fundusz nagród prezesa z tytułu wzrostu wynagrodzeń wyniosła 62.689,84 zł.

Z pism Prezesa Zarządu z 6.07.2020 r. oraz 16.07.2020, skierowanych do Rady Pracowników i związków zawodowych (zawierających m.in. interpretację spornych zapisów) wynikało, że zapisy regulaminu mówią, że nie wykorzystana kwota Funduszu w danym roku obrotowym nie zwiększa go w następnym roku. Oznacza to, że gdyby w danym roku nie były wypłacone żadne nagrody, to w roku następnym Fundusz nagród Prezesa nie będzie powiększony o środki niewykorzystane. Natomiast według stanowiska organizacji związkowych środki z Funduszu powinny zostać wykorzystane w całości na nagrody w danym roku obrachunkowym.

Kontroli poddano listy płac niżej wymienionych pracowników za okres od stycznia 2020 r. do lipca 2020 r.: Ryszard Mikołajczyk, Mirosław Majzner, Mirosław Sulecki, Marek Dębiński, Mirosław Proć, Krystyna Krzewińska.

Pracownicy wynagradzani są według stawek miesięcznych ponadto wypłacany jest dodatek za wysługę lat i premia regulaminowa.

Terminowość wypłaty wynagrodzenia.

Zgodnie z regulaminem pracy pracownicy na stanowiskach nierobotniczych otrzymują wynagrodzenie za pracę w wyznaczonym terminie nie później niż 25-go każdego miesiąca,

pracownicy na stanowiskach robotniczych otrzymują wynagrodzenie za pracę wraz ze stałymi dodatkami do 10 następnego miesiąca.

Wynagrodzenie za pracę wypłacane jest terminowo, w wysokości zgodnej z umową o pracę, co najmniej równej wynagrodzeniu minimalnemu, nie stwierdzono niezgodnych z prawem potrąceń z wynagrodzenia za pracę, wypłaca się wynagrodzenie za pracę w porze nocnej.

Wynagrodzenie za urlop wypoczynkowy

Sprawdzono prawidłowość naliczenia wynagrodzenia za urlop wypoczynkowy niżej wymienionych pracowników:

Mirosław Sulecki -urlop wypoczynkowy 32 godziny w marcu 2020 i 64 godziny w kwietniu b.r.

Wynagrodzenie za urlop wypoczynkowy obliczone ze zmiennych składników wynagrodzenia przyjętych z ostatnich 3 miesięcy poprzedzających miesiąc urlopu.

Grudzień 2019 – luty 2020

152,85 zł(wynagrodzenie za godziny nadliczbowe): $488=0,31 \times 32$ godziny urlopu =9,92 zł., wypłacono 8 zł.

Styczeń – marzec 2020

152,85(wynagrodzenie za godziny nadliczbowe): $472=0,32 \times 64$ godziny urlopu =20,48 zł., wypłacono 16 zł.

Z powyższego wynika, że nastąpiło zaniżenie wynagrodzenia za urlop wypoczynkowy w związku z nieuwzględnieniem w podstawie wymiaru w pełnej wysokości wypłaconego wynagrodzenia i dodatków za pracę w godzinach nadliczbowych.

Przykładowo Marek Dębiński – wynagrodzenie za urlop wypoczynkowy za maj 2020 r. – naliczone prawidłowo.

Sprawdzono prawidłowość naliczenia wynagrodzenia za czas choroby Mirosława Majzner za okres od 3.06.do 12.06.2020- bez uwag.

Kontroli poddano prawidłowość ustalenia wymiaru urlopu wypoczynkowego oraz wypłaty ekwiwalentu za niewykorzystany urlop wypoczynkowy Agnieszki Milewskiej - ekwiwalent naliczany prawidłowo.

Podróże służbowe.

Kontroli poddano rozliczenia podróży służbowych z 2020 r., rozliczenia dokonywane są na drukach poleceń wyjazdu służbowego,

Ustalono, że Joanna Mariańska odbywała podróż w dniu 28.02.2020 r. do Koszalina, nie naliczono ½ diety, pomimo że podróż trwała od 7.35 do 16.20., a brak jest jakichkolwiek dokumentów czy oświadczeń, że pracownicy zostało zapewnione wyżywienie w trakcie trwania podróży służbowej.

Zasady rozliczania należności z tytułu podróży służbowych reguluje załącznik nr 11 do regulaminu wynagradzania, w regulaminie nie uregulowano kwestii wypłacania diet i ryczałtów za noclegi, zawarto zapis, że w zakresie nieuregulowanym powyżej zastosowanie mają przepisy rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Społecznej z 19.12.2002 r. w sprawie wysokości oraz warunków ustalania należności przysługujących pracownikowi zatrudnionemu w państwowej lub samorządowej jednostce sfery budżetowej z tytułu podróży służbowej na obszarze kraju sporządzane są rozliczenia podróży służbowych, pracodawca wypłaca diety z tytułu podróży służbowych zagranicznych według powszechnie obowiązujących przepisów dla pracowników zatrudnionych w państwowej lub samorządowej jednostce sfery budżetowej. Ustalono, że w związku ze zmianą w/w rozporządzenia i zastąpieniem go przez rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 29 stycznia 2013r. w sprawie należności przysługujących pracownikowi zatrudnionemu w państwowej lub samorządowej jednostce sfery budżetowej z tytułu podróży

służbowej (Dz. U. poz. 167), pracodawca dokonując rozliczenia kosztów podróży służbowych faktycznie stosuje obecnie obowiązujące rozporządzenie.

Nie rozwiązywano z pracownikami umów o pracę z przyczyn nie dotyczących pracownika i nie wypłacano odpraw z tego tytułu.

Nie wypłacano ekwiwalentów za używanie własnej odzieży i obuwia roboczego - odzież i obuwie są wydawane uprawnionym pracownikom.

Pracodawca wypłaca ekwiwalent za pranie odzieży roboczej.

Rekompensata z tytułu przekroczenia obowiązujących norm czasu pracy.

Sprawdzono przykładowo prawidłowość wypłaty wynagrodzenia i dodatków za pracę w godzinach nadliczbowych wynikających z przekroczenia normy dobowej Mirosława Suleckiego – należności wypłacane prawidłowo.

W przypadkach objętych kontrolą nie stwierdzono pracy w godzinach nadliczbowych wynikających z przekroczenia przeciętnej tygodniowej 40 godzinnej normy czasu pracy bądź w związku z pracą w niedziele lub święta.

Ustalono ponadto, że w dniu 6.08.2020 r. w wyniku przeprowadzonych rokowań zostało zawarte Porozumienie pomiędzy Prezesem MEC Kołobrzeg a organizacjami związkowymi NSZZ „Solidarność” i KZZ „Ciepłowników” kończące spór zbiorowy z pracodawcą. Kopia porozumienia stanowi załącznik do protokołu.

W porozumieniu postanowiono, min., że kwota 500 zł. tytułem wzrostu wynagrodzeń zasadniczych dla każdego pracownika zostanie podzielana na 300 zł. i 200 zł. z zastrzeżeniem, że Pracodawca zobowiązuje się, że każdy pracownik spółki otrzyma wzrost wynagrodzenia zasadniczego o:

300 zł. od nowego roku obrachunkowego tj. od 1 października 2019 r., 200 zł. wzrostu wynagrodzenia zasadniczego wszyscy pracownicy otrzymają od dnia wejścia w życie nowej taryfy, jednak nie później niż do 31.05.2020 r.

W zakładzie pracy rok obrachunkowy obowiązuje od 1 października do 30 września następnego roku. Ustalono, że na dzień kontroli pracodawca nie zrealizował w pełni pkt 1 porozumienia, bowiem do 31.05.2020 r. nie dokonał podwyżek wynagrodzeń w kwocie 200 zł., pomimo spełnienia zapisanych tam warunków tj. uzyskania pozytywnej opinii Rady Nadzorczej oraz zatwierdzenia tego wzrostu przez Zgromadzenie Wspólników Spółki. Pismem z dnia 26.06.2020 r. pracodawca wystąpił do organizacji związkowych z propozycją zawarcia aneksu do porozumienia, zgodnie z którym termin dokonania wzrostu wynagrodzenia zasadniczego przesuwają się do końca września 2020 r. z wyrównaniem od 1.06.2020 r. Jednakże związki zawodowe nie podpisały aneksu, przedstawiły własną propozycję zmiany porozumienia i przesunięcia terminu wypłaty podwyższonego wynagrodzenia zasadniczego do końca sierpnia 2020, a także zmiany zapisu pkt 6 regulaminu wynagradzania i zasad wynagradzania z Funduszu Prezesa. Powyższe zmiany zaproponowane przez organizacje związkowe nie zostały zaakceptowane przez pracodawcę. W związku z powyższym nie doszło do porozumienia odnośnie przesunięcia terminu dokonania podwyżek płac.

3. W czasie kontroli wydano:

a/ decyzji ustnych: ,

b/ poleceń: .

Wykaz(y) wydanych decyzji ustnych i/lub poleceń stanowi(a)^(*) załącznik(i) nr 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: 6, stanowiących składową część protokołu:

Załącznik nr 1. kartotek zarobkowa M. Suleckiego

Załącznik nr 2. kopia porozumienia z 6.08.2019 r. kończącego spór zbiorowy.

Załącznik nr 3. załącznik nr 8 do regulaminu wynagradzania - zasady wynagradzania z Funduszu Prezesa

Załącznik nr 4. kopia pisma z dnia 26.06.2020 skierowanego przez pracodawcę do organizacji związkowych

Załącznik nr 5. kopie pism z 1.07.b.r. organizacji związkowych skierwanego do Prezesa Spółki.

Załącznik nr 6. kopie pism pracodawcy z 6.07. i 16.07.2020 r. skierowanych do Rady Pracowników i związków zawodowych.

(wyszczególnienie załączników)

8. Kontrolę przeprowadzono w obecności:

prezesa Zarządu A. Olichwiruk, inspektora ds. pracowniczych I. Frankiewicz, inspektora ds. płac A. Adamowskiej.

9. Protokół sporządzono w 2 egzemplarzach.

10. Omówienie dokonanych w protokole poprawek, skreśleń i uzupełnień

.....

.....

Na tym protokół zakończono.

Kołobrzeg, dnia 28.08.2020

NADINSPEKTOR PRACY

mgr Paweł Danilowicz

(podpis i pieczęć inspektora pracy)

W dniu 28.08.2020 otrzymałem jeden egzemplarz protokołu.

PREZES
ZARZĄDU SPÓŁKI

Andrzej Olichwiruk

(podpis i pieczęć osoby reprezentującej podmiot kontrolowany)

-330259604-

WIEJSKA ENERGETYKA CIEPLNA
w Kołoברzegu Spółka z o.o.
ul. Kollataja 3, 78-100 Kołoברzeg
tel. 094 35 260 11 do 15, fax 094 35 228 72
NIP 671-00-11-275

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/zostaną wniesione^(**) do dnia

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).^(**)

PREZES
ZARZĄDU SPÓŁKI

Andrzej Olichwiruk

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

-330257357-

MIEJSKA ENERGETYKA CIEPLNA
 w Kołobrzegu Spółka z o.o.
 ul. Kołłątaja 3, 78-100 Kołobrzeg
 tel. 094 35 260 11 do 15, fax 094 35 228 72
 NIP 671-00-11-275

NADINSPEKTOR PRACY

mgr Paweł Dąbrowski

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

SC 056 mg 28.08.2020
 (miejsce i data podpisania protokołu)

(*) – odpowiednią pozycję zaznaczyć

(**) – niepotrzebne skreślić

[PD]