

(pieczęć nagłówkowa inspektora pracy)

Nr rej. 150421-53-K015-Pt/22

RD. 0810. 1. 2022

wpłynęło

2022 -10- 19

L.dz. 1234 podpis. *[Signature]*

PROTOKÓŁ KONTROLI

pracodawcy^(*)

przedsiębiorcy niebędącego
pracodawcą^(*)

innego podmiotu^(*)

wydzielonej jednostki organizacyjnej: pracodawcy^(*)

przedsiębiorcy niebędącego
pracodawcą^(*)

REGON: 130869208

NIP: 5661805832

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 - Przemysław Grzelak

(tytuł służbowy oraz imię i nazwisko inspektora pracy)

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

PAŃSTWOWA UCZELNIA ZAWODOWA IM. IGNACEGO MOŚCICKIEGO W CIECHANOWIE

(nazwa podmiotu kontrolowanego)

06-400 CIECHANÓW, UL. NARUTOWICZA 9

(adres podmiotu kontrolowanego)

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

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

dr inż. GRZEGORZ KOC

(imię i nazwisko osoby reprezentującej podmiot kontrolowany)

REKTOR

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

Data rozpoczęcia działalności przez podmiot kontrolowany: 01.09.2001;

data objęcia stanowiska przez osobę lub powołania organu reprezentującego podmiot kontrolowany: 01.09.2020

Kontrolę przeprowadzono w dniu(ach):

5.07; 17,18,19.08; 9.09; 5.10.2022 r.

(oznaczenie dni, w których przeprowadzono kontrolę)

Liczba:pracujących: 370, w tym:

- na podstawie umów cywilno-prawnych: 115,
- osób prowadzących jednoosobową działalność gospodarczą: 0,
- cudzoziemców: 1,
- zatrudnionych w ramach stosunku pracy: 255, w tym kobiet: 147, młodocianych: 0, niepełnosprawnych: 2,

w kontrolowanym podmiocie.

Data poprzedniej kontroli: 17.09.2008 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:

Nie sprawdzano.

2. W czasie kontroli stwierdzono, co następuje:

Kontrola miała na celu sprawdzenie przestrzegania przez pracodawcę przepisów prawa pracy w szczególności w zakresie czasu pracy i wypłaty wynagrodzenia za maj i czerwiec 2022 r. byłego pracownika xxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxx.

Kontrolę w Państwowej Uczelni Zawodowej im. Ignacego Mościckiego w Ciechanowie (zwanej w dalszej części protokołu również: **PUZ w Ciechanowie, Uczelnią** albo **podmiotem kontrolowanym**) przeprowadzono bez upoważnienia (podmiot kontrolowany nie jest przedsiębiorcą), po okazaniu legitymacji służbowej. W PUZ w Ciechanowie nie działają organizacje związkowe i Społeczna Inspekcja Pracy.

Państwowa Uczelnia Zawodowa im. Ignacego Mościckiego w Ciechanowie, ul. Narutowicza 9, 06-400 Ciechanów (REGON 130869208, NIP 566-18-05-832) jest publiczną uczelnią zawodową utworzoną na podstawie rozporządzenia Rady Ministrów z dnia 24 lipca 2001 r. w sprawie utworzenia Państwowej Wyższej Szkoły Zawodowej w Ciechanowie. Zgodnie z § 1 ust. 2 Statutu Państwowej Uczelni Zawodowej im. Ignacego Mościckiego w Ciechanowie stanowiącego załącznik do uchwały nr 44/VI/2021 Senatu PUZ im. Ignacego Mościckiego w Ciechanowie z dnia 30.09.2021 r. podmiot kontrolowany działa na podstawie ustawy z dnia 20 lipca 2018 r. – Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce (t.j. Dz. U. z 2021 r., poz. 478 z późn. zm.), przepisów wydanych na jej podstawie oraz niniejszego statutu.

Siedzibą PUZ w Ciechanowie jest miasto Ciechanów. Uczelnia ma osobowość prawną. Nadzór nad Uczelnią sprawuje minister właściwy do spraw szkolnictwa wyższego (§ 1 ust. 3-5 Statutu).

Organami kolegialnymi Uczelni są Rada Uczelni i Senat (§ 29 ust. 1 Statutu). Organem jednoosobowym Uczelni jest Rektor (§ 29 ust. 2 Statutu). Do zadań Rektora należą sprawy dotyczące Uczelni, z wyjątkiem sprawy zastrzeżonych przez ustawę lub statut do kompetencji innych organów Uczelni (§ 37 ust. 1 Statutu). Do zadań Rektora należy w szczególności: reprezentowanie Uczelni, zarządzanie Uczelnią, wykonywanie czynności z zakresu prawa pracy wobec pracowników Uczelni, prowadzenie polityki kadrowej w Uczelni (§ 29 ust. 2 pkt 1-2, 6, 8 Statutu).

Pracownikami uczelni są nauczyciele akademicki oraz pracownicy niebędący nauczycielami akademickimi (§ 64 Statutu). Pracownikami niebędącymi nauczycielami akademickimi są:

1. pracownicy administracyjni i obsługi;
2. pracownicy Akademickiego Centrum Kształcenia i podległych jednostek;
3. pracownicy biblioteki (§ 83 ust. 1 Statutu).

Nawiązanie stosunku pracy z pracownikiem niebędącym nauczycielem akademickim następuje na podstawie umowy o pracę. Umowę o pracę zawiera Rektor lub osoba upoważniona (§ 83 ust. 2 Statutu).

W podmiocie kontrolowanym obowiązuje:

- Regulamin pracy z dnia 01.10.2019 r. stanowiący załącznik do zarządzenia Rektora PUZ w Ciechanowie Nr 27/2019 z dnia 11.09.2019 r. (zmieniony zarządzeniem Nr 19/2020 Rektora PUZ w Ciechanowie z dnia 13.03.2020 r.);
- Regulamin wynagradzania stanowiący załącznik do zarządzenia Rektora PUZ w Ciechanowie Nr z 54/2019 dnia 16.12.2019 r. (zmieniony zarządzeniem Nr 91/2020 Rektora PUZ w Ciechanowie z dnia 16.12.2019 r. oraz zarządzeniem Nr 89/2021 Rektora PUZ w Ciechanowie z dnia 16.12.2021 r.);

- Regulamin organizacyjny ze stycznia 2022 r. stanowiący załącznik do zarządzenia Rektora PUZ w Ciechanowie Nr 3/2022 z dnia 10.01.2022 r. (zmieniony zarządzeniem Nr 31/2022 Rektora PUZ w Ciechanowie z dnia 27.04.2022 r. oraz zarządzeniem Nr 45/2022 Rektora PUZ w Ciechanowie z dnia 22.06.2022 r.).

USTALENIA KONTROLI

W trakcie kontroli inspektor pracy stwierdził, że istnieje spór prawny pomiędzy Uczelnią (pracodawcą) a xxxxxxxxxxxxxxxxxxxx (byłym pracownikiem) dotyczący wypłaty wynagrodzenia za pracę dla xxxxxxxxxxxxxxxxxxxx za okres 05.05.2022 r. – 12.05.2022 r. (05.05.2022 r. – 6 godz., 06.05.2022 r. – 8 godz., 10.05.2022 r. – 6 godz., 12.05.2022 r. - 6 godz. (łącznie 24 godz.) i premii regulaminowej miesięcznej za maj 2022 r.

Na podstawie informacji przekazanych inspektorowi pracy przez: xxxxxxxxxxxxxxxxxxxx - Kierownika Działu Spraw Osobowych, xxxxxxxxxxxxxxxxxxxx – byłego pracownika (informacji udzielono telefonicznie) oraz przedłożonych w toku kontroli dokumentów ustalono, że w związku z nieobecnością do dnia 30.04.2022 r. xxxxxxxxxxxxxxxxxxxx z powodu choroby trwającej dłużej niż 30 dni (od 07.11.2021 r. do 30.04.2022 r.) w dniu 20.04.2022 r. PUZ w Ciechanowie wysłała do pracownika listem poleconym za potwierdzeniem odbioru skierowanie na badanie lekarskie kontrolne (ustalenia niesporne). Przesyłka została odebrana przez pracownika w dniu 04.05.2022 r. (środe) – ustalenia niesporne. W dniu 05.05.2022 r. (czwartek) – dzień roboczy xxxxxxxxxxxxxxxxxxxx w godz. 8-14 (praca zdalna) pracownik nie wykonał badań lekarskich kontrolnych w Centrum Medycznym „ESKULAP” w Ciechanowie. W tym dniu przyjmował lekarz medycyny pracy (ustalenia niesporne). W dniu 06.05.2022 r. (piątek) – dzień roboczy xxxxxxxxxx xxxxxxxxxx w godz. 8-16 pracownik nie został dopuszczony do pracy z powodu braku badań kontrolnych. W tym dniu pracownik nie mógł wykonać badań lekarskich kontrolnych, gdyż w tym dniu lekarz medycyny pracy nie przyjmował (ustalenia niesporne – potwierdzone notatką służbową xxxxxxxxxxxxxxxxxxxx – Kierownika Działu Spraw Osobowych). xxxxxxxxxxxxxxxxxxxx wykonał badania kontrolne stwierdzające brak przeciwwskazań do pracy na zajmowanym stanowisku w dniu 12.05.2022 r. (czwartek) – dzień roboczy pracownika w godz. 8-14 (praca zdalna). Orzeczenie wpłynęło do podmiotu kontrolowanego w dniu 13.05.2022 r. (piątek) – dzień roboczy pracownika w godz. 8-16. Na orzeczeniu lekarskim - lek. medycyny pracy xxxxxxxxxxxxxxxxxxxx zamieścił odręczną adnotację „Zdolny do pracy od 02.05.2022 r.” (ustalenia niesporne).

Ustalono, że istnieje spór między PUZ w Ciechanowie a xxxxxxxxxxxxxxxxxxxx (byłym pracownikiem) dotyczący wypłaty wynagrodzenia za następujące dni: 05.05.2022 r. – 6 godz., 06.05.2022 r. – 8 godz., 10.05.2022 r. – 6 godz., 12.05.2022 r. - 6 godz. (łącznie 24 godz.) – tj. za dni, w których pracownik nie świadczył pracy z powodu braku orzeczenia lekarskiego kontrolnego stwierdzającego brak przeciwwskazań do pracy na zajmowanym stanowisku (pracodawca uznał te dni jako nieobecność nieusprawiedliwioną niepłatną, natomiast xxxxxxxxxxxxxxxxxxxx uznaje, że w związku z uzyskanym orzeczeniem lekarskim dni te powinny być uznane jako dni usprawiedliwione płatne). Konsekwencją uznania przez PUZ w Ciechanowie nieobecności nieusprawiedliwionej niepłatnej xxxxxxxxxxxxxxxxxxxx w dniach: 05.05.2022 r. – 6 godz., 06.05.2022 r. – 8 godz., 10.05.2022 r. – 6 godz., 12.05.2022 r. - 6 godz. (łącznie 24 godz.) było pozbawienie pracownika premii regulaminowej za maj 2022 r. W tym zakresie jak ustalił inspektor pracy również istnieje spór pomiędzy podmiotem kontrolowanym a byłym pracownikiem. Szczegółowych ustaleń w powyższym zakresie dokonano w dalszej części protokołu.

W toku kontroli xxxxxxxxxxxxxxxxxxxx poinformował inspektora pracy, że cały należny mu urlop wypoczynkowy z tytułu zatrudnienia w PUZ w Ciechanowie został mu udzielony do dnia rozwiązania stosunku pracy.

AKTA OSOBOWE

W toku kontroli w dniu 17.08.2022 r. sprawdzeniu poddano akta osobowe xxxxxxxxxxxxxxxxxxxx (pracownika administracyjnego).

Akta osobowe xxxxxxxxxxxxxxxxxxxx z podziałem na części: A,B,C,D. Brak numeracji dokumentów znajdujących się w poszczególnych częściach akt osobowych oraz brak spisu dokumentów znajdujących się w poszczególnych częściach. Oświadczenie o rozwiązaniu stosunku pracy w części B akt osobowych. W aktach osobowych nie stwierdzono świadectw pracy potwierdzających wcześniejsze zatrudnienie pracownika u innych pracodawców.

W części A akt osobowych m.in.:

- kopia orzeczenia lekarskiego okresowego z dnia 04.07.2018 r. stwierdzająca brak przeciwwskazań do pracy do dnia 04.07.2022 r. na stanowisku audytor wewnętrzny (praca przy komputerze w okularach korekcyjnych) – wydanego dla xxxxxxxxxxxxxxxxxxxx zatrudnionego w Starostwie Powiatowym w Kozienicach;
- kopia orzeczenia lekarskiego okresowego z dnia 01.08.2019 r. stwierdzająca brak przeciwwskazań do pracy do dnia 01.08.2023 r. na stanowisku audytor wewnętrzny (praca przy komputerze w okularach korekcyjnych) – wydanego dla xxxxxxxxxxxxxxxxxxxx zatrudnionego w Urzędzie Miejskim w Kozienicach;
- kopia dyplomu Wyższej szkoły Zarządzania i Przedsiębiorczości im. Bogdana Jańskiego w Warszawie z dnia 22.10.2001 r. potwierdzająca odbycie studiów wyższych magisterskich na kierunku Zarządzanie i marketing i uzyskanie w dniu 15.10.2001 r. tytułu magistra;
- kopia świadectwa OLYMPUS Szkoła Wyższa im. Romualda Kudlińskiego w Warszawie z dnia 05.05.2004 r. ukończenia studiów podyplomowych w zakresie audytu i kontroli wewnętrznej;
- kopia zaświadczenia nr 1917/2005 z dnia 03.01.2006 r. Ministra Finansów potwierdzająca złożenie dnia 20 grudnia 2005 r. z wynikiem pozytywnym egzaminu na audytora wewnętrznego, o którym mowa w art. 35k pkt 5 ustawy z dnia 26 listopada 1998 r. o finansach publicznych;

W części B akt osobowych m.in.:

Umowa o pracę z dnia 30.09.2020 r. zawarta pomiędzy podmiotem kontrolowanym (pracodawcą) a mgr xxxxxxxxxxxxxxxxxxxx (pracownikiem) na czas określony od 01.10.2020 r. do 30.09.2022 r. w wymiarze 0,5 etatu na stanowisku – Specjalista ds. kontroli zarządczej i wewnętrznej. Umowa podpisana przez pracownika w dniu 01.10.2020 r. W umowie o pracę (§ 2) określono, że pracownik w czasie trwania zatrudnienia będzie otrzymywał:

- wynagrodzenie zasadnicze według kategorii zaszeręgowania w wysokości 4000,00 zł brutto;
- dodatek za staż pracy płatny zgodnie z postanowieniami art. 138 ust. 1 ustawy Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce oraz regulaminem wynagradzania w PUZ w Ciechanowie;
- premię regulaminową w wysokości do 5% wynagrodzenia zasadniczego – zgodnie z regulaminem premiowania stanowiącym załącznik nr 8 do regulaminu wynagradzania.

Z § 3 ust. 1-3 umowy o pracę wynika, że pracownik obowiązany jest wykonywać powierzoną pracę w PUZ w Ciechanowie od dnia 01.10.2020 r. Strony ustaliły, że nominalny czas pracy wynosi 20 godz./tyg. Przy czym pracownik zobowiązany jest nie mniej niż 8 godz./tyg. tj. w piątki świadczyć pracę w siedzibie pracodawcy w godz. 8.00 do 16.00, zaś w pozostałym zakresie zdalnie w dniach: wtorek i czwartek w godzinach od 8.00 do 14.00. Dni i godziny pracy pracownik będzie wykazywał w formie ewidencji.

Informacja o warunkach zatrudnienia (bez daty) potwierdzająca urlop wypoczynkowy w wymiarze 13 dni roboczych za rok kalendarzowy.

Zakres czynności, obowiązków, uprawnień i odpowiedzialności podpisany przez pracownika w dniu 01.10.2020 r.

Upoważnienie z dnia 19.03.2021 r. nr RR.011.3.2021 wydane przez Rektora dr inż. Grzegorza Koc dla xxxxxxxxxxxxxxxxxxxx do przeprowadzenia kontroli wewnętrznej w zakresie: Funkcjonowania kontroli zarządczej w PUZ w Ciechanowie (ważne do 31.12.2021 r.).

Informacja z Prokuratury Rejonowej w Ciechanowie nr rej. PR Ds. 1333.2021 z dnia 24.09.2021 r. o skierowaniu w sprawie PR Ds. 1333.2021 przeciwko xxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxx

zatrudnionemu jako Audytor Wewnętrzny, oskarżonemu o popełnienie przestępstwa z art. 178a § 1 kk, aktu oskarżenia do Sądu Rejonowego Wydział II Karny w Ciechanowie.

Informacja z dnia 13.04.2022 r. Sądu Rejonowego w Ciechanowie VIII Wydział Wykonywania Orzeczeń w Ciechanowie sygn. akt II K 562/21 VIII Wu 15/22 o prawomocnym zakończeniu i warunkowym umorzeniu postępowania karnego wobec xxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxx na okres 1 roku próby, orzeczono zakaz prowadzenia pojazdów mechanicznych na okres 1 roku i orzeczono świadczenie pieniężne w wysokości 3000 zł.

Harmonogram umawiania i wykonywania badań profilaktycznych pracowników PUZ w Ciechanowie w Centrum Medycznym „ESKULAP” w Ciechanowie. Z treści wynika, że rejestracja badań profilaktycznych pracowników PUZ w Ciechanowie odbywa się w godzinach: poniedziałek 8:30-10:00, wtorek 13:30-15:00, środa 8:30-10:00, czwartek 13:30-15:00, piątek 8:30-10:00. Godziny przyjęć lekarza medycyny pracy: poniedziałek 10:00-12:30, wtorek 15:30-18:00, środa 10:00-12:00, czwartek 15:00-18:00, piątek 10:00-11:30.

Skierowanie na badanie lekarskie (kontrolne) xxxxxxxxxxxxxxxxxxxx z dnia 20.04.2022 r. wysłane pracownikowi na adres zamieszkania przesyłką poleconą Poczty Polskiej za potwierdzeniem nadania (nr nadania 00659007730068033131). Przesyłka odebrana przez pracownika w dniu 04.05.2022 r.

Notatka służbową Kierownika Działu Spraw Osobowych xxxxxxxxxxxxxxxxxxxx z dnia 05.05.2022 r. Z treści notatki wynika, że w wyniku informacji uzyskanych z Poradni Medycyny Pracy „ESKULAP” wynika, że w dniu 05.05.2022 r. (czwartek) lekarz medycyny pracy przyjmuje w godzinach 15:30-18:00, rejestracja od 13:00 do 18:00, natomiast w dniu 06.05.2022 r. (piątek) lekarz medycyny pracy nie przyjmuje.

Notatka służbowa Kierownika Działu Spraw Osobowych xxxxxxxxxxxxxxxxxxxx i Kanclerza PUZ w Ciechanowie Piotra Wójcika z dnia 06.05.2022 r. w sprawie stawienia się do pracy w tym dniu xxxxxxxxxxxxxxxxxxxx i niedopuszczeniem pracownika do pracy w związku z brakiem kontrolnego orzeczenia lekarskiego.

Pismo podmiotu kontrolowanego do pracownika z dnia 06.05.2022 r. nr rej. RO.1133.1.2022 (odebrane przez pracownika w dniu 06.05.2022 r.) w sprawie rozliczenia się z wykonywanych zadań za okres 01.10.2020 r. – 06.11.2021 r.

Wiadomość e-mail z dnia 09.05.2022 r. tytuł „Obowiązek badania kontrolnego” Kierownika Działu Spraw Osobowych xxxxxxxxxxxxxxxxxxxx do xxxxxxxxxxxxxxxxxxxx – w treści poinformowano pracownika o możliwości dopuszczenia do wykonywania pracy dopiero po przedłożeniu aktualnego orzeczenia lekarskiego stwierdzającego brak przeciwwskazań do pracy na określonym stanowisku w warunkach pracy opisanych w skierowaniu na badania lekarskie.

Orzeczenie lekarskie Nr 763/2022 wydane w dniu 12.05.2022 r. przez lek. medycyny pracy xxxxxxxxxxxxxxxxxxxx stwierdzające brak przeciwwskazań do pracy na stanowisku Specjalista do sprawa kontroli zarządczej i wewnętrznej – praca przed monitorem ekranowym (ważne do 12.05.2023 r. Na orzeczeniu odręczna adnotacja lekarza „Zdolny do pracy od 02.05.2022 r.”. Orzeczenie wpłynęło do podmiotu kontrolowanego w dniu 13.05.2022 r.

Oświadczenie podmiotu kontrolowanego nr rej. 1131.6.2022 z dnia 13.05.2022 r. podpisane przez Kanclerza Piotra Wójcika o rozwiązaniu stosunku pracy z dniem 30.06.2022 r. z zachowaniem miesięcznego okresu wypowiedzenia (oświadczenie podpisane przez pracownika w dniu 13.05.2022 r.). W oświadczeniu wskazano, że pracownikowi udziela się urlopu wypoczynkowego w wymiarze 90 godzin:

- w maju 2022 r. w dniu 31.05.2022 r.,

- w czerwcu 2022 r. w dniach świadczenia przez pracownika pracy w formie on-line i stacjonarnej w okresie od 01.06.2022 r. do 31.06.2022 r.

Wiadomość e-mail z dnia 16.05.2022 r. tytuł „Pd: Rozwiązanie umowy o pracę” xxxxxxxxxxxx
xxxxxxxxxxxxxxxxx skierowany do podmiotu kontrolowanego.

Pismo Rektora nr rej. RO.1131.6.2022 z dnia 18.05.2022 r. do pracownika dotyczące udzielenia dni na poszukiwanie pracy oraz informujące o urlopie wypoczynkowym. Pismo wysłane przesyłką poleconą Poczty Polskiej za potwierdzeniem odbioru – odebrane przez pracownika w dniu 23.05.2022 r.

Wiadomość e-mail z dnia 20.05.2022 r. tytuł „Rozwiązanie umowy o pracę” xxxxxxxxxxxxxxxxxxxx skierowana do podmiotu kontrolowanego.

Notatka służbowa z dnia 25.05.2022 r. podpisana przez pracowników podmiotu kontrolowanego:
xxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxx, xxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxx, xxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxx.

Pismo Nr rej. RO.1131.6.2022 z dnia 25.05.2022 r. Kierownika Działu Spraw Osobowych
xxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxx do Kwestury PUZ w Ciechanowie odnośnie pomniejszenia wynagrodzenia
xxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxx w dniach 05,06, 10, 12 maja 2022 r. (łącznie 24 godz.).

Wiadomość e-mail z dnia 25.05.2022 r. tytuł „Odp: Rozwiązanie umowy o pracę” xxxxxxxx
xxxxxxxxx skierowana do podmiotu kontrolowanego wraz z odpowiedzią zwrotną e-mail z dnia
25.05.2022 r. podpisaną z upoważnienia Rektora PUZ w Ciechanowie przez xxxxxxxxxxxxxxxxxxxx z
Rektoratu PUZ w Ciechanowie.

Do protokołu kontroli jako **załącznik nr 1 załączono:**

- notatkę służbową Kierownika Działu Spraw Osobowych xxxxxxxx xxxxxxxxxxxx z dnia 05.05.2022 r.;
- notatkę służbową Kierownika Działu Spraw Osobowych xxxxxxxxxxxxxxxxxxxx i Kanclerza PUZ w Ciechanowie Piotra Wójcik z dnia 06.05.2022 r.;
- wiadomość e-mail z dnia 09.05.2022 r. tytuł „Obowiązek badania kontrolnego” Kierownika Działu Spraw Osobowych xxxxxxxxxxxxxxxxxxxx do xxxxxxxxxxxxxxxxxxxx;
- orzeczenie lekarskie Nr 763/2022 wydane w dniu 12.05.2022 r. przez lek. medycyny pracy xxxxxxxxxxxxxxxxxxxx;
- wiadomość e-mail z dnia 16.05.2022 r. tytuł „Pd: Rozwiązanie umowy o pracę” xxxxxxxx
xxxxxxxxx skierowany do podmiotu kontrolowanego;
- pismo Rektora nr rej. RO.1131.6.2022 z dnia 18.05.2022 r. do pracownika dotyczące udzielenia dni na poszukiwanie pracy oraz informujące o urlopie wypoczynkowym;
- wiadomość e-mail z dnia 20.05.2022 r. tytuł „Rozwiązanie umowy o pracę” xxxxxxxxxxxxxxxxxxxx skierowany do podmiotu kontrolowanego;
- wiadomość e-mail z dnia 25.05.2022 r. tytuł „Odp: Rozwiązanie umowy o pracę” xxxxxxxx
xxxxxxxxx skierowany do podmiotu kontrolowanego wraz z odpowiedzią zwrotną e-mail z dnia 25.05.2022 r. podpisaną z upoważnienia Rektora PUZ w Ciechanowie przez xxxxxxxxxxxxxxxxxxxx z Rektoratu PUZ w Ciechanowie.

W części C akt osobowych:

Świadectwo pracy z dnia 30.06.2022 r. potwierdzające zatrudnienie xxxxxxxxxxxxxxxxxxxx w okresie 01.10.2020 r. – 30.06.2022 r. w wymiarze ½ etatu na stanowisku: Specjalista ds. kontroli zarządczej i wewnętrznej (świadectwo pracy wysłano listem poleconym za potwierdzeniem odbioru – pracownik otrzymał świadectwo pracy w dniu 06.07.2022 r.). W ust. 6 pkt 1 świadectwa pracy wskazano, że pracownik wykorzystał w roku, w którym ustał stosunek pracy urlop wypoczynkowy w wymiarze 7 dni (56 godz.) - ~~wskazane zaniżony wymiar urlopu wypoczynkowego w stosunku do faktycznie wykorzystanego urlopu wypoczynkowego przez pracownika za 2022 r.~~ *G. Gielni*

CZAS PRACY

Z okazanych inspektorowi pracy harmonogramów czasu pracy i miesięcznych kart ewidencji czasu
xxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxx za maj i czerwiec 2022 r. wynika:

G. Gielni

- Maj 2022 r. – zgodnie z harmonogramem czasu pracy ustalono następujące dni pracy:

05 - godz. 8-14 praca zdalna;
 06 - godz. 8-16;
 10 - godz. 8-14 praca zdalna;
 12 – godz. 8-14 praca zdalna;
 13 - godz. 8-16;
 17 - godz. 8-14 praca zdalna;
 19 - godz. 8-14 praca zdalna;
 20 - godz. 8-16;
 24 - godz. 8-14 praca zdalna;
 26 - godz. 8-14 praca zdalna;
 27 - godz. 8-16;
 31 - godz. 8-14 praca zdalna;

Z karty ewidencji czasu xxxxxxxxxxxxxxxxxxxx za maj 2022 r. wynika:

05 - godz. 8-14 nieobecność nieusprawiedliwiona niepłatna – 6 godz.;
 06 - godz. 8-16 nieobecność nieusprawiedliwiona niepłatna – 8 godz.;
 10 - godz. 8-14 nieobecność nieusprawiedliwiona niepłatna – 6 godz.;
 12 – godz. 8-14 nieobecność nieusprawiedliwiona niepłatna – 6 godz.;
 13 - godz. 8-16 czas pracy 8 godz.;
 17 - godz. 8-14 czas pracy 6 godz.;
 19 - godz. 8-14 urlop wypoczynkowy 6 godz.;
 20 - godz. 8-16 dni na poszukiwanie pracy 8 godz.;
 24 - godz. 8-14 czas pracy 6 godz.;
 26 - godz. 8-14 czas pracy 6 godz.;
 27 - godz. 8-16 dni na poszukiwanie pracy 8 godz.;
 31 - godz. 8-14 urlop wypoczynkowy 6 godz.;

- Czerwiec 2022 r. – zgodnie z harmonogramem czasu pracy zaplanowano do przepracowania 80 godz.

Z karty ewidencji czasu xxxxxxxxxxxxxxxxxxxx za czerwiec 2022 r. wynika, że pracownik 80 godz. przebywał na urlopie wypoczynkowym.

WYNAGRODZENIA

W toku kontroli sprawdzeniu poddano wypłatę wynagrodzenia dla xxxxxxxx xxxxxxxx za maj i czerwiec 2022 r.

W toku kontroli okazano inspektorowi pracy listy płac i potwierdzenia przelewów xxxxxxxxxxxxxxxxxxxx za maj i czerwiec 2022 r. Na podstawie okazanych list płac i potwierdzeń przelewów ustalono:

Maj 2022 r. (lista płac „154/22/AD”) – wynagrodzenie zasadnicze 2700,00 zł brutto, premia regulaminowa miesięczna 0,00 zł, ilość godzin roboczych 80 godz., ilość godzin nieobecności niepłatnej 26 godz. (4 dni), ilość godzin przepracowanych 26 godz. (4 dni), ilość godzin urlopu wypoczynkowego 12 godz., ilość godzin nieobecności usprawiedliwionej płatnej 16 godz., wynagrodzenie netto 1947,15 zł, do wypłaty 1947,15 zł. Przelew z dnia 27.05.2022 r. kwoty 1947,15 zł netto.

Czerwiec 2022 r. (lista płac „203/22/AD”) – wynagrodzenie zasadnicze 4000,00 zł brutto, premia regulaminowa miesięczna 200,00 zł płaca brutto 4200,00 zł, ilość godzin roboczych 80 godz., ilość godzin urlopu wypoczynkowego 80 godz., wynagrodzenie netto 3005,00 zł, do wypłaty 3005,00 zł. Przelew z dnia 27.06.2022 r. kwoty 3005,00 zł netto.

Odnosnie premii regulaminowej miesięcznej xxxxxxxxxxxxxxxxxxxx za maj 2022 r. ustalono, że podmiot kontrolowany pozbawił xxxxxxxxxxxxxxxxxxxx premii regulaminowej za maj 2022 r. z powodu opuszczenia bez usprawiedliwienia co najmniej jednego dnia roboczego. Z wyjaśnień ustnych udzielonych inspektorowi pracy przez Kierownika Działu Spraw Osobowych xxxxxxxx xxxxxxxxxxxx wynika, że powiadomienie pracownika o fakcie i przyczynach pozbawienia premii regulaminowej za maj 2022 r. nastąpiło w formie wiadomości elektronicznej (email). Podmiot kontrolowany o pozbawieniu premii i jego przyczynach nie poinformował pracownika w formie pisemnego wniosku/decyzji dot. obniżenia lub pozbawienia premii regulaminowej – co wynika z § 8 ust. 3 Załącznika nr 8 do Regulaminu wynagradzania).

Zgodnie z Regulaminem wynagradzania stanowiącym załącznik do zarządzenia Rektora PUZ w Ciechanowie Nr z 54/2019 dnia 16.12.2019 r. (zmienionym zarządzeniem Nr 91/2020 Rektora PUZ w Ciechanowie z dnia 16.12.2019 r. oraz zarządzeniem Nr 89/2021 Rektora PUZ w Ciechanowie z dnia 16.12.2021 r.) premia regulaminowa wchodzi w skład miesięcznego wynagrodzenia pracownika i jest wypłacana w okresach miesięcznych z dołu, w terminie wypłaty wynagrodzenia (§ 5 ust. 1 Załącznika nr 8 do Regulaminu wynagradzania).

Jeżeli decyzja o obniżeniu lub pozbawieniu premii regulaminowej za dany okres została podjęta w terminie nie pozwalającym na uwzględnienie jej w wyliczeniu wynagrodzenia za ten okres, to odpowiednia korekta wysokości wynagrodzenia, uwzględniająca tę decyzję, dokonywana jest w następnym terminie wypłaty wynagrodzenia (§ 5 ust. 2 Załącznika nr 8 do Regulaminu wynagradzania).

Premia regulaminowa naliczana jest w wysokości procentowej od wynagrodzenia zasadniczego pracownika, według zasad określonych w § 4 bez konieczności comiesięcznego wnioskowania. Premia wliczana jest do podstawy wymiaru wynagrodzenia za czas choroby i wymiaru zasiłków z ubezpieczenia społecznego w 1/12 kwot wypłaconych poprzedzających miesiąc choroby (bez uzupełnienia) - § 5 ust. 3 i 4 Załącznika nr 8 do Regulaminu wynagradzania).

Premia regulaminowa przysługuje pracownikom, którzy:

- 1) nie naruszyli dyscypliny i regulaminu pracy,
- 2) sumiennie i terminowo wykonali obowiązki służbowe i polecenia,
- 3) nie naruszyli przepisów i zasad prawa pracy,
- 4) nie naruszyli przepisów i zasad bezpieczeństwa i higieny pracy oraz przepisów przeciwpożarowych;
- 5) należcie dbali o mienie Uczelni (§ 6 Załącznika nr 8 do Regulaminu wynagradzania).

Premia regulaminowa może zostać obniżona lub pracownik może jej zostać pozbawiony całkowicie w przypadku nie spełnienia przez pracownika warunków, o których mowa w § 6 (§ 7 ust. 1 Załącznika nr 8 do Regulaminu wynagradzania). Pracownik może zostać pozbawiony prawa do premii lub może ona ulec obniżeniu w przypadku opuszczenia bez usprawiedliwienia co najmniej jednego dnia roboczego (§ 7 ust. 2 lit. e Załącznika nr 8 do Regulaminu wynagradzania).

Decyzję o obniżeniu lub pozbawianiu premii regulaminowej podejmuje bezpośredni przełożony (§ 8 ust. 1 Załącznika nr 8 do Regulaminu wynagradzania). Wzór wniosku/decyzji, o którym mowa w ust. 1, stanowi załącznik nr 1 do Regulaminu). Wzór wniosku/decyzji, o którym mowa w ust. 1 stanowi załącznik do Regulaminu (§ 8 ust. 2 Załącznika nr 8 do Regulaminu wynagradzania). O fakcie obniżenia lub pozbawienia premii i jego przyczynach przełożony powiadamia pracownika niezwłocznie, wręczając pracownikowi decyzję, o której mowa w ust. 1 (§ 8 ust. 3 Załącznika nr 8 do Regulaminu wynagradzania). Pracownik ma prawo odwołania od decyzji do Kanclerza w terminie 7 dni od zawiadomienia go (§ 8 ust. 4 Załącznika nr 8 do Regulaminu wynagradzania). Kanclerz uwzględnia lub oddala odwołanie w terminie 7 dni od dnia jego otrzymania (§ 8 ust. 5 Załącznika nr 8 do Regulaminu wynagradzania). W przypadku uwzględnienia odwołania pracownika, wypłaty premii dokonuje się w najbliższym terminie.

Na tym protokół kontroli zakończono. Innych zagadnień nie kontrolowano.

3. W czasie kontroli wydano:
a/ decyzji ustnych: 0,




b/ poleceń: 0.

Wykaz(y)-wydanych-decyzji-ustnych-i/lub-poleceń-standwi(a)(**) załącznik(i)-nr— 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: 0,
- z zakresu prawnej ochrony pracy: 3,
- w tym z zakresu legalności zatrudnienia: 0.

7. Do protokołu załącza się/nie załącza się(**) załączników: 1, stanowiących składową część protokołu:

Załącznik nr 1. Dokumenty wymienione w treści protokołu.

(wyszczególnienie załączników)

8. Kontrolę przeprowadzono w obecności:

dr inż Grzegorza Koc - Rektora, xxxxxxxxxxxxxxxxxxxx - Kierownika Działu Spraw Osobowych, mgr inż Piotra Wójcika - Kanclerza.

9. Protokół sporządzono w 2 egzemplarzach.

10. Omówienie dokonanych w protokole poprawek, skreśleń i uzupełnień ~~nie dokonano~~ Grzelak

Na str. 6 protokołu kontroli w opisie części C akt osobowych stresiono omyłkowy zapis
"wskazano zaniżony wymiar urlopu wypoczynkowego w stosunku do faktycznie
wykorzystanego urlopu wypoczynkowego przez pracownika za 2022 r." - skreślenie parafowano Grzelak
Grzelak

Na tym protokół zakończono.

Ciechanów, dnia 05.10.2022

INSPEKTOR PRACY

Grzelak

mgr Przemysław Grzelak

(podpis i pieczęć inspektora pracy)

W dniu otrzymałem jeden egzemplarz protokołu.

5.10.2022

REKTOR

Grzelak
dr inż Grzegorz Koc

(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 ~~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 12.10.2022r.

Zastrzeżenia stanowią załącznik nr 2.. do protokołu kontroli. (**)

Ustosunkowanie się inspektora pracy do wniesionych zastrzeżeń do protokołu:

Stanowi załącznik nr 3 do protokołu kontroli.

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

PAŃSTWOWA UCZELNIA ZAWODOWA
im. Ignacego Mościckiego w Ciechanowie
ul. Gabriela Narutowicza 9, 06-400 Ciechanów
tel. 23 672 20 50; 23 673 75 78
NIP 566-18-05-832 REG. 130869208

REKTOR

Grzegorz Koc
dr inż. Grzegorz Koc :

(podpis i pieczęć osoby reprezentującej podmiot kontrolowany)

INSPEKTOR PRACY

Przemysław Grzelak
mgr Przemysław Grzelak

(podpis i pieczęć inspektora pracy)

Ciechanów, 13.10.2022r.
(miejsce i data podpisania protokołu)

(*) – odpowiednią pozycję zaznaczyć

(**) – niepotrzebne skreślić



PAŃSTWOWA UCZELNIA ZAWODOWA

im. Ignacego Mościckiego
w Ciechanowie
www.puzim.edu.pl

Załącznik Nr2..... do protokołu z kontroli
Nr Rej: 15.0421.53.K015.Pt/22

RD. 08 10. 1.20 22

Ciechanów 12.10.2022r.

PAŃSTWOWA INSPEKCJA PRACY
INSPEKTOR PRACY
Okręgowego Inspektoratu Pracy
w Warszawie
Oddział w Ciechanowie
06-400 Ciechanów, ul. Ściegiennego 9
INSPEKTOR PRACY

Grzelak
mgr Przemysław Grzelak
otrzymałem 12.10.2022r.
osobiście

Państwowa Inspekcja Pracy
Inspektor Pracy
Okręgowego Inspektoratu Pracy
W Warszawie
Oddział w Ciechanowie
ul. Ściegiennego 9
06-400 Ciechanów

Dot. nr rej 150421-53-K015-Pt/22

ZASTRZEŻENIA DO PROTOKOŁU KONTROLI

Niniejszym Państwowa Uczelnia Zawodowa im. Ignacego Mościckiego w Ciechanowie składa zastrzeżenia do Protokołu kontroli z dnia 05.10.2022r. dotyczącego ustaleń z kontroli przeprowadzonej od lipca do października br. w zakresie czasu pracy i wypłaty wynagrodzenia za maj i czerwiec 2022r. byłego pracownika Uczelni p. xxxxxxxxxxxxxxxxxxxx.

Zastrzeżenia dotyczą ustaleń kontroli, z których można wywnioskować, że niezasadnym było potraktowanie dni 05-12.05.2022r. jako nieobecności niepłatnej w sytuacji gdy pracownik nie przedłożył zaświadczenia o zdolności do pracy. Tymczasem podstawowym obowiązkiem pracodawcy jest dopuszczenie do pracy wyłącznie osoby zdolnej do jej wykonywania. Kontrolujący powinien pozytywnie ocenić dbałość pracodawcy w tym zakresie, a nie oczekiwać dopuszczenia do pracy osoby bez zaświadczenia lub też wynagradzać taką osobę wypłatą wynagrodzenia ze środków publicznych mimo nieświadczenia pracy. Niedopuszczalne byłoby też domniemywanie zdolności do pracy bez okazania wymaganego zaświadczenia od lekarza medycyny pracy. Okoliczność wystawienia dokumentu niejako z datą wsteczną – potwierdzenie w dniu 12.05.2022r., że pracownik był zdolny do pracy z dniem 02.05.2022r. powinno być raczej przedmiotem skierowania kontroli na wystawiającego a nie negatywnej oceny postępowania pracodawcy.

W tej sytuacji, brak jednoznacznego potwierdzenia ze strony kontrolującego, że pracodawca postąpił zgodnie z przepisami prawa tj. art. 229 §2 KP nie dopuszczając do pracy osoby bez potwierdzenia zdolności do pracy jest bezsporną nieprawidłowością, promowaniem niezasadnego wydatkowania środków publicznych.

Drugim zastrzeżeniem ze strony kontrolowanego są stwierdzenia protokołu dotyczące pozbawienia pracownika premii z uwagi na nieusprawiedliwioną nieobecność w pracy. Okoliczność ta była konsekwencją niedopuszczenia do pracy pracownika bez wymaganego zaświadczenia, co było skutkiem jego zawinionego zaniedbania. Pracownik miał bowiem skierowanie na badanie, z którym powinien stawić się na badanie w dniu 05.05.2022r. a nie w sposób nieuzasadniony zwlekać z nim do



PAŃSTWOWA UCZELNIA ZAWODOWA

im. Ignacego Mościckiego
w Ciechanowie
www.puzim.edu.pl

Załącznik Nr2..... do protokołu z kontroli

Nr Rej. 15.0421.53.KO15.Pt/22

dnia 12.05.2022r. Takie postępowanie pracownika było celowym i świadomym wyborem, którego konsekwencje zastosował pracodawca.

Zgodnie z § 7 ust. 2 Regulaminu premiowania obowiązującego w Uczelni pracodawca miał prawo pozbawienia pracownika premii, w przypadku opuszczenia co najmniej jednego dnia bez usprawiedliwienia. Pracownik miał zaś pełną świadomość i korespondował z pracodawcą również o nieusprawiedliwionej nieobecności. Ponadto, kontrolujący nie wziął pod uwagę jeszcze trzech okoliczności mających wpływ na sprawę. Po pierwsze pracownik pracował zdalnie – na swój wniosek – a więc nie było możliwości bezpośredniego poinformowania o pozbawieniu premii. Po drugie sytuacja ta miała miejsce w okresie pandemii, kiedy wszelkie wymogi bezpośrednich kontaktów i takiego przekazywania pism były złagodzone. Po trzecie, zgodnie z utrwalonymi komentarzami do Kodeksu cywilnego w zakresie form składania oświadczeń woli, forma maila jest formą pisemną. Forma taka, to sposób wyrażenia informacji jako utrwalonej, zapisanej, nieulotnej, w przeciwieństwie do formy ustnej, która jest sposobem wyrażenia, przekazania informacji bez jej utrwalenia na jakimkolwiek nośniku trwałym. Tu bezspornym jest, że pracownik w sposób identyfikowalny, nieulotny został poinformowany o istotnej w sprawie okoliczności a zapisy Regulaminu nie wymagają doręczenia informacji na piśmie – zwrot na piśmie nie jest zaś równoznaczny formie pisemnej. W ocenie Uczelni więc sposób wymiany informacji był wystarczający i jednoznaczny.

Mając na uwadze powyższe okoliczności, Uczelnia składa zastrzeżenia do przedmiotowego Protokołu i wnosi o ich uwzględnienie.

REKTOR

Grzegorz Koc
dr inż. Grzegorz Koc

RO 0810 1. 2022

Ciechanów, dnia 19.10.2022 r.

**Państwowa Uczelnia Zawodowa
Im. Ignacego Mościckiego
w Ciechanowie
ul. Narutowicza 9
06-400 Ciechanów**

ODPOWIEDŹ

na zastrzeżenia z dnia 12.10.2022 r. do protokołu kontroli nr rej. 150421-53-K015-Pt/22

W odpowiedzi na Państwa zastrzeżenia z dnia 12.10.2022 r. (doręczone osobiście inspektorowi pracy w dniu 12.10.2022 r.) do protokołu kontroli nr rej. 150421-53-K015-Pt/22 informuję:

W zakresie zastrzeżeń zawartych w protokole kontroli nr rej. 150421-53-K015-Pt/22 dotyczących nieobecności w pracy byłego pracownika xxxxxxxxxxxxxxxxxxxx w dniach: 05.05.2022 r. – 12.05.2022 r. (05.05.2022 r. – 6 godz., 06.05.2022 r. – 8 godz., 10.05.2022 r. – 6 godz., 12.05.2022 r. – 6 godz.) z powodu braku orzeczenia lekarskiego kontrolnego xxxxxxxxxxxxxxxxxxxx stwierdzającego brak przeciwwskazań do pracy na zajmowanym stanowisku, inspektor pracy wyraźnie stwierdził w protokole kontroli, że istnieje spór prawny między PUZ w Ciechanowie a xxxxxxxxxxxxxxxxxxxx (byłym pracownikiem) dotyczący wypłaty wynagrodzenia za wskazane powyżej dni. Informuję, że inspektor pracy nie posiada kompetencji do rozstrzygnięcia sporu o wypłatę wynagrodzenia. We wskazanym zakresie jedynie władny do jego rozstrzygnięcia jest właściwy Sąd Pracy – Sąd Rejonowy w Ciechanowie, IV Wydział Pracy, ul. Mikołajczyka 6, 06-400 Ciechanów. Należy stwierdzić, że zastrzeżenia we wskazanym zakresie są niejako jedynie próbą przekonania inspektora pracy do stanowiska prezentowanego przez PUZ w Ciechanowie i nie wnoszą nowych ustaleń faktycznych we wskazanym zakresie. Z uwagi na powyższe nie zasługują one w całości na uwzględnienie. Jednocześnie inspektor pracy pragnie poinformować, że w aktualnym stanie prawnym Państwowa Inspekcja Pracy nie posiada kompetencji do kontroli podstawowych jednostek służby medycyny pracy. Zgodnie z art. 17 pkt 2 ustawy z dnia 27.06.1997 r. o służbie medycyny pracy (Dz. U. 2022, poz. 437) do zadań wojewódzkiego ośrodka medycyny pracy

należy wykonywanie kontroli podstawowych jednostek medycyny pracy, w zakresie i w sposób określony w ustawie.

W zakresie zastrzeżeń dotyczących pozbawienia premii regulaminowej xxxxxxxx xxxxxxxx za maj 2022 r. W toku kontroli ustalono, że pozbawienie pracownika wskazanej premii regulaminowej nastąpiło w formie wiadomości elektronicznej (email) a powinno nastąpić w formie pisemnego wniosku/decyzji dot. obniżenia lub pozbawienia premii regulaminowej – co wynika z § 8 ust. 3 Załącznika nr 8 do Regulaminu wynagradzania. Z uwagi na powyższe PUZ w Ciechanowie powinna przestrzegać uchwalonych przez siebie przepisów Regulaminu wynagradzania. Fakt wykonywania przez pracownika pracy w formie częściowo zdalnej oraz przyjęcie, że zaistniała sytuacja miała miejsce w okresie pandemii nie może stanowić zmiany ustaleń faktycznych poczynionych przez inspektora pracy w powyższym zakresie. Odnosząc się do Państwa dywagacji odnośnie przekazywania pracownikom oświadczeń woli o obniżeniu lub pozbawieniu premii regulaminowej w formie wiadomości elektronicznych – należy wskazać, że takie oświadczenia mogłyby być dokonywane jeśli taką formę oświadczeń woli przewidywałyby przepisy aktualnie obowiązującego w PUZ w Ciechanowie Regulaminu wynagradzania. Z uwagi na powyższe zastrzeżenia we wskazanym zakresie nie zostały w całości uwzględnione.

INSPEKTOR PRACY
Grzelak
mgr Przemysław Grzelak

(pieczęć nagłówkowa inspektora pracy)

Nr rej. 150421-53-K015-Ws01/22



221019105948775150421

wpłynęło

2022 -10- 19

L.dz. 1239 podpis.....

PAŃSTWOWA UCZELNIA ZAWODOWA IM.
IGNACEGO MOŚCICKIEGO W
CIECHANOWIE
UL. NARUTOWICZA 9
06-400 CIECHANÓW

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 2022 r. poz. 1614) po przeprowadzeniu kontroli w dniu(ach): 5.07; 17,18,19.08; 9.09; 5.10.2022 r.

wnoszę o:

1. Prowadzenie akt osobowych zatrudnianych pracowników zgodnie z obowiązującymi przepisami prawa pracy, w szczególności: numerowanie dokumentów znajdujących się w poszczególnych częściach akt osobowych oraz sporządzanie przy każdej z części akt osobowych wykazu znajdujących się w niej oświadczeń lub dokumentów.

Podstawa prawna:

- art. 94 pkt 9a ustawy z dnia 26 czerwca 1974r. - Kodeks pracy (Dz.U. z 2022r. poz. 1510),
- § 4 ust. 1 rozporządzenia Ministra Rodziny, Pracy i Polityki Socjalnej z dnia z dnia 10 grudnia 2018 r. w sprawie dokumentacji pracowniczej (Dz.U. z 2018 r. poz. 2369),

2. Przechowywanie oświadczeń związanych z rozwiązaniem umów o pracę w części C akt osobowych zatrudnianych pracowników.

Podstawa prawna:

- art. 94 pkt 9a ustawy z dnia 26 czerwca 1974r. - Kodeks pracy (Dz.U. z 2022r. poz. 1510),
- § 3 pkt 3 lit. a rozporządzenia Ministra Rodziny, Pracy i Polityki Socjalnej z dnia z dnia 10 grudnia 2018 r. w sprawie dokumentacji pracowniczej (Dz.U. z 2018 r. poz. 2369),

3. Przestrzeganie obowiązku informowania zatrudnianych pracowników w przypadkach podejmowania decyzji o obniżeniu lub pozbawienia premii regulaminowej za dany okres w formie pisemnego wniosku/decyzji dot. obniżenia lub pozbawienia premii regulaminowej.

Podstawa prawna:

- art. 85 § 1 i 2 ustawy z dnia 26 czerwca 1974r. - Kodeks pracy (Dz.U. z 2022r. poz. 1510),
- art. 77² § 2 i 4 ustawy z dnia 26 czerwca 1974r. - Kodeks pracy (Dz.U. z 2022r. poz. 1510),
- § 8 Załącznika nr 8 do Regulaminu wynagradzania PUZ w Ciechanowie z dnia 16. 12. 2019 r. stanowiącego załącznik do zarządzenia Rektora PUZ w Ciechanowie Nr 27/2019 z dnia 11. 09. 2019 r. (zmienionego zarządzeniem Nr 19/2020 Rektora PUZ w Ciechanowie z dnia 13. 03. 2020 r. ,

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).

[LS]

INSPEKTOR PRACY

Grzelak

mgr Przemysław Grzelak

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

(*) – niepotrzebne skreślić

Państwowa Inspekcja Pracy
 Okręgowy Inspektorat Pracy w Warszawie
 Oddział w Ciechanowie
 Ściegiennego 9
 06-400 Ciechanów

Dotyczy odpowiedzi na wystąpienie:
150421-53-K015-Ws01/22
 z dnia: **19.10.2022 r.**

Nr wniosku	Liczba pracowników	Data wykonania	Wyplacona kwota (w przypadku świadczeń)	Opis sposobu realizacji i uwagi *
1	2	3	4	5

* - Opis sposobu realizacji może zostać dokonany w osobnym dokumencie. W takim przypadku należy załączyć go do niniejszej informacji, zaś w odpowiednim polu kolumny 5 wpisać nr załącznika.

Pouczenie:
 Zgodnie z art. 36 pkt 2 ustawy z dnia 13 kwietnia 2007 r. o Państwowej Inspekcji Pracy (Dz. U. z 2012 r. poz 404 ze zmianami) podmiot kontrolowany lub organ sprawujący nad nim nadzór, do którego skierowano wystąpienie, jest obowiązany w terminie określonym w wystąpieniu, nie dłuższym niż 30 dni, zawiadomić odpowiedni organu PIP o terminie i sposobie realizacji wniosków pokontrolnych.



PAŃSTWOWA UCZELNIA ZAWODOWA

im. Ignacego Mościckiego
w Ciechanowie
www.puzim.edu.pl

Ciechanów 10.11.2022r.

RO. 0910.1.2022

Państwowa Inspekcja Pracy

Inspektor Pracy

Okręgowego Inspektoratu Pracy

w Warszawie

Oddział w Ciechanowie

ODPOWIEDŹ NA WYSTĄPIENIE

Dotyczy: wystąpienia pokontrolnego Nr 150421-53-K015Ws01/22 z dnia 19.10.2022r. Państwowej Inspekcji Pracy Oddział w Ciechanowie

Państwowa Uczelnia Zawodowa im. Ignacego Mościckiego w Ciechanowie informuje, że wnioski pokontrolne zawarte w wystąpieniu pokontrolnym Nr 150421-53-K015-Ws01/22 Państwowej Inspekcji Pracy Oddział w Ciechanowie zostały zrealizowane.

1. Prowadzenie akt osobowych zatrudnianych pracowników odbywa się zgodnie z obowiązującymi przepisami prawa pracy. Dokumenty znajdujące się w kontrolowanej teczce osobowej zostały ponumerowane i przełożone do poszczególnych części i opisane w wykazie. Przypomniano pracownikom Działu Spraw Osobowych o obowiązku bieżącego i prawidłowego prowadzenia dokumentacji kadrowej.
2. Oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę zostały przełożone do części C akt osobowych.
Jak w pkt. 1 przypomniano pracownikom o konieczności prawidłowego prowadzenia dokumentacji.
3. Były pracownik Pan xxxxxxxxxxxxxxxxxxxx pismem nr 1285/2022 z dnia 09.11.2022r. został poinformowany o przyczynie pozbawienia premii za maj 2022r. i podstawach niewypłacenia nienależnego wynagrodzenia.

REKTOR

dr inż. Grzegorz Koc