

Nr rej. 130108-53-K017-Pt/22

PROTOKÓŁ KONTROLI

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

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

REGON: 00113965100000

NIP: 8133008482

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)

St. insp. pracy - specjalista - JOLANTA GRZYWA

(tytuł służbowy oraz imię i nazwisko inspektora pracy)

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

ZESPÓŁ SZKOLNO-PRZEDSZKOLNY NR 10

(nazwa podmiotu kontrolowanego)

35-213 RZESZÓW, UL. DĘBICKA 288

(adres podmiotu kontrolowanego)

(nazwa wydzielonej jednostki podmiotu kontrolowanego)(*)

(adres wydzielonej jednostki podmiotu kontrolowanego)(*)

Pani Jolanta Lotz

(imię i nazwisko osoby reprezentującej podmiot kontrolowany)

Dyrektor

(nazwa organu reprezentującego podmiot kontrolowany)(*)

Data rozpoczęcia działalności przez podmiot kontrolowany: 1999;

data objęcia stanowiska przez osobę lub powołania organu reprezentującego podmiot kontrolowany: 1999

Kontrolę przeprowadzono w dniu(ach):

7,8,9,10.06.2022 r.

(oznaczenie dni, w których przeprowadzono kontrolę)

Liczba:pracujących: 60, w tym:

- na podstawie umów cywilno-prawnych: 0,
 - osób prowadzących jednoosobową działalność gospodarczą: 0,
 - cudzoziemców: 0,
 - zatrudnionych w ramach stosunku pracy: 60, w tym kobiet: 51, młodzińskich: 0, niepełnosprawnych: 1,
- w kontrolowanym podmiocie.

Data poprzedniej kontroli: 18,19.09.2014

2

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:

Zespół Szkolno – Przedszkolny nr 10 w Rzeszowie powstał z dniem 1.09.2017 r. z przekształcenia Zespołu Szkół Nr 4 w Rzeszowie (działającego od 1999 r.). W związku z ostatnią kontrolą (przeprowadzoną w Zespole Szkół nr 4 w Rzeszowie) inspektor pracy wydał wystąpienie 13108-5310-K052-Ws01/14 z dnia 19.09.2014 r. zawierające 7 wniosków, które przyjęto do realizacji (pracodawca poinformował PIP o realizacji ww. wystąpienia, na piśmie).

2. W czasie kontroli stwierdzono, co następuje:

2.1. Informacje ogólne;

- 1) Według wyjaśnień pracodawcy w Zespole nie zatrudnia się aktualnie nikogo na podstawie umów cywilnoprawnych, jak również cudzoziemców.
- 2) Według wyjaśnień Dyrektora Zespołu u pracodawcy działa jedna organizacja związków zawodowych. Inspektor pracy zwróciła się do Dyrektora Zespołu o powiadomienie przedstawiciela ww. związku o trwającej kontroli oraz możliwości spotkania się w trakcie trwania kontroli. W trakcie trwania kontroli inspektor pracy uzyskała informację od przedstawiciela ZNP, że bezpośrednio w Zespole nie działa Ognisko ZNP. W trakcie trwania kontroli inspektor pracy skontaktowała się telefonicznie z przedstawicielem Zarządu Oddziału ZNP w Rzeszowie celem nawiązania ustawowej współpracy.

2.2. Kontrolą objęto wybrane zagadnienia z zakresu czasu pracy i wynagrodzeń losowo wybranych pracowników z grupy obsługi i administracji.

Wybrane zagadnienia dot. przepisów wewnętrznych

Do kontroli przedłożono, jako obowiązujący, Regulamin Pracy Zespołu Szkół nr 4 w Rzeszowie. W dokumencie tego regulaminu brak daty jego sporządzenia, natomiast wg wyjaśnień pracodawcy ww. regulamin obowiązuje od 2009 roku.

W trakcie trwania kontroli okazano Zarządzenie nr 9/2008/2009 Dyrektora Zespołu Szkół nr 4 w Rzeszowie z dnia 02.03.2009 r. w sprawie wprowadzenia regulaminu wynagradzania i regulaminu pracy. Jak oświadczyła p. Bożena Sitarz – Sekretarz szkoły ww. zarządzenie wprowadziło w życie okazywane do kontroli ww. regulamin pracy. W ww. zarządzeniu stwierdza się, że wchodzi ono w życie „po upływie dwu tygodni od podania go do wiadomości pracownikom tj. dnia 16.03.2009 r.” Z dokumentu ww. regulaminu wynika, że został on uzgodniony ze związkami zawodowymi.

Analiza zapisów ww. regulaminu oraz wprowadzonych do niego zmian w zakresie dot. czasu pracy pracowników niebędących nauczycielami wykazała;

W art. 9 ust.1 ww. regulaminu stwierdza się, że czas pracy nie może wynosić więcej niż 40 godzin tygodniowo w okresie rozliczeniowym nie przekraczającym 4 miesięcy. Czas pracy nie może przekraczać 8 godzin na dobę. W ww. przepisie stwierdza się również „Wymiar czasu pracy dla okresów 4 miesięcznych i liczbę dni pracy i dni wolnych określa załącznik nr 1”.

Pracodawca opracowywał na dany rok kalendarzowy nowy załącznik nr 1 do ww. regulaminu i tak kolejnym załącznikiem nr 1 (opracowanym do ww. regulaminu) dla 2022 roku ustalono wymiar czasu pracy dla okresów 4 – miesięcznych;

- okres I – IV ; 656 godzin, 82 dni,
- okres V – VIII ; 680 godzin, 85 dni,
- okres IX – XII, 672 godziny, 84 dni.

Sposób wprowadzania zmian w powyższym zakresie nie odpowiada obowiązującej procedurze w zakresie wprowadzania zmian do treści regulaminu pracy (dot. uzgodnień ze związkami oraz wskazania daty wejścia w życie zmian po upływie 2 tygodni od podania do wiadomości pracowników).

Zapisy regulaminowe w zakresie rozkładów czasu pracy pracowników niebędących nauczycielami nie wskazują na obowiązujący ich przeciętnie 5 dniowy tydzień czasu.

Porę nocną wskazano od 22.00 do 6.00.

Termin wypłaty dla pracowników niepedagogicznych wskazano na 28 dzień miesiąca.

Z okazanych dokumentów wynika, że do ww. regulaminu wprowadzono aneks nr 1 wprowadzony Zarządzeniem nr 5/2020/2011 Dyrektora Zespołu Szkół Nr 4 w Rzeszowie z dnia 24.11.2010 r. (dot. zakazu używania tytoniu i wyrobów tytoniowych). W aneksie tym wskazano datę jego obowiązywania od 26.11.2010 r.

Z okazanych dokumentów wynika, że do ww. regulaminu wprowadzono aneks nr 2. W aneksie tym wskazano datę jego obowiązywania od 2.01.2016 r. (dot. zwolnienia, o którym mowa w art. 188 kp).

Zobowiązano pracodawcę do okazania aktualnie obowiązującego regulaminu wynagradzania dla pracowników obsługi i administracji.

Pracodawca przedłożył Zarządzenie nr 7/2008/2009 Dyrektora Zespołu Szkół Nr 4 w Rzeszowie z dnia 20.11.2008 r. w sprawie wprowadzenia regulaminu wynagradzania i regulaminu pracy. W ww. zarządzeniu wskazano datę wejścia w życie zarządzenia po upływie 2 tygodni od podania do wiadomości tj. 5.12.2008 r. Na dokumencie regulaminu załączonego do ww. zarządzenia znajdują się zapisy wskazujące na uzgodnienie treści regulaminu ze związkami zawodowymi. W art. 3 ww. regulaminu stwierdza się „Ustala się wynagrodzenie wg tabeli miesięcznych stawek wynagrodzenia zasadniczego sporządzonej według zasad określonych w rozporządzeniu płacowym Rady Ministrów z 2 sierpnia 2005 r. w sprawie zasad wynagradzania i wymagań kwalifikacyjnych pracowników samorządowych zatrudnionych w jednostkach organizacyjnych jednostek samorządu terytorialnego – w § 3 ust. 3 – 5 (zał. nr 1) oraz tabelę dodatków funkcyjnych według zasad określonych w rozporządzeniu płacowym (zał. nr 2)”. W art. 5 ust. 2 ww. regulaminu stwierdza się „Wykaz stanowisk oraz tabele dodatków funkcyjnych określa załącznik nr 2 do regulaminu”. Z analizy ww. regulaminu wynika, że załącznik nr 1 do ww. regulaminu stanowił wydruk komputerowy rozporządzenia, które obowiązywało wówczas w zakresie wynagradzania pracowników samorządowych tj. z dnia 2.08.2005 r. (wysokość wynagrodzenia zasadniczego ustalano wg tego rozp. jako sumę najniższego wynagrodzenia zasadniczego oraz iloczynu liczby punktów ustalonych dla poszczególnych kategorii zaszeregowania i wartości 1 punktu w złotych), zaś załącznik nr 2 do ww. regulaminu stanowiła tabela określająca kategorie zaszeregowania dla wskazanych w niej stanowisk oraz dodatków funkcyjnych, a także widełki stawek wynagrodzenia zasadniczego dla poszczególnych kategorii zaszeregowania. Załącznik nr 3 stanowił regulamin przyznawania nagród dla pracowników obsługi i administracji, do czego odsyłał art. 11 ust. 2 ww. regulaminu, przy czym kryteria wskazane w zał. nr 3 nie są spójne z kryteriami wskazanymi w art. 11 ww. regulaminu.

W art. 15 ust. 2 ww. regulaminu wskazuje się termin wypłaty na 25 dzień każdego miesiąca.

Do ww. regulaminu wynagradzania pracodawca wprowadzał zmiany. W tym zakresie pracodawca okazał nw. dokumenty;

Zarządzenie nr 14/2008/2009 Dyrektora Zespołu Szkół nr 4 w Rzeszowie z dnia 19.06.2009 r. w sprawie wprowadzenia zmian w regulaminie wynagradzania pracowników niepedagogicznych. Z zarządzenia tego wynika, że zmianie ulega załącznik 2. Do zarządzenia załączono zał. nr 2/1 „Tabela wynagrodzenia zasadniczego”, załącznik nr 2/2 tabela dodatku funkcyjnego, oraz zał. nr 2/3 „Wykaz stanowisk pracowników administracji i obsługi”. W zarządzeniu wskazano, że wchodzi ono w życie „po upływie dwóch tygodni od podania go do wiadomości pracownikom tj. od 1 lipca 2009 r.”

Okazano Zarządzenie nr 11/2017/2018 Dyrektora Zespołu Szkolno – Przedszkolnego nr 10 z dnia 18 grudnia 2017 r., którym wprowadzono zmiany do regulaminu wynagradzania, ze wskazaniem daty wejścia w życie „po upływie dwóch tygodni od dnia podania go do wiadomości pracownikom tj. od 1 stycznia 2018 r.”. W § 1 ust. 1 ww. zarządzenia stwierdza się, że zmianie ulega załącznik nr 2/1 i załącznik nr 2/2. Załącznikiem nr 2/1 wprowadzono nową tabelę miesięcznego minimalnego poziomu wynagrodzenia zasadniczego dla pracowników samorządowych zatrudnionych na podstawie umowy o pracę. Załącznikiem nr 2/2 wprowadzono tabelę stawek dodatku funkcyjnego dla pracowników samorządowych zatrudnionych na podstawie wyboru i powołania. Na załączniku nr 2/1 znajduje się potwierdzenie uzgodnienia jego treści z 2 działającymi wówczas organizacjami zawodowymi, na zał. nr 2/2 fakt dokonania uzgodnień potwierdził jedynie ZNP.

Okazano Zarządzenie nr 9/2019/2020 Dyrektora Zespołu Szkolno – Przedszkolnego nr 10 z dnia 02 stycznia 2020 r. W § 2 ww. zarządzenia wskazano datę jego wejścia w życie od 1.01.2020 r.

W § 1 ww. zarządzenia stwierdza się „zmianie ulega załącznik nr 2/1”. Załącznikiem nr 2/1 wprowadzono nową tabelę minimalnego miesięcznego poziomu wynagrodzenia zasadniczego dla pracowników samorządowych zatrudnionych na podstawie umowy o pracę (uzgodniona z 2 działającymi wówczas związkami zawodowymi).

Okazano Zarządzenie nr 5/2021/2022 Dyrektora Zespołu Szkolno – Przedszkolnego nr 10 z dnia 01 grudnia 2021 r. w sprawie wprowadzenia zmian w regulaminie wynagradzania pracowników niepedagogicznych (...). Zgodnie z § 1 tego zarządzenia „Zmianie ulega załącznik nr 2/1 (2/1a, 2/1b)”. Wprowadzono nim tabelę minimalnego wynagrodzenia zasadniczego ustalonego w kategoriach zaszeregowania dla pracowników samorządowych zatrudnionych na podstawie umowy o pracę – obowiązującą w okresie od 1.12.2021 r. do 31.12.2021 r. (jako załącznik nr 2/1a) oraz tabelę minimalnego wynagrodzenia zasadniczego ustalonego w kategoriach zaszeregowania dla pracowników samorządowych zatrudnionych na podstawie umowy o pracę obowiązującą od 01.01.2022 r. (jako zał. nr 2/1b). Wskazano, że zarządzenie wprowadzające ww. tabele wchodzi w życie z dniem 1.12.2021 r. Na dokumentach ww. tabel znajdują się adnotacje wskazujące na ich uzgodnienie ze związkami zawodowymi.

Wybrane zagadnienia dotyczące czasu pracy pracowników niebędących nauczycielami

Według wyjaśnień p. Bożeny Sitarz w odniesieniu do pracowników niebędących nauczycielami nie stosuje się przerywanego systemu czasu pracy, jak również rozkładu czasu pracy, o którym mowa w art. 140¹ kodeksu pracy.

Analizą objęto ewidencję czasu pracy zaprowadzona dla pracownic zatrudnionych na stanowisku sprzątaczkii tj. p. p. y, p. p. za ostatni zakończony okres rozliczeniowy czasu pracy przyjęty przez pracodawcę tj. styczeń do kwiecień 2022 roku. Wg wyjaśnień pracodawcy każda z ww. pracownic zatrudniona jest w pełnym wymiarze czasu pracy.

Pracodawca prowadzi dla ww. pracownic godzinową ewidencję czasu pracy – w systemie komputerowym – z uwzględnieniem godzin rozpoczęcia i zakończenia pracy w danej dobie pracowniczej oraz przyczyn ewentualnych absencji.

Norma czasu pracy za okres od 1 stycznia do 30 kwietnia 2022 r. wynosiła 82 dni (656 godzin).

a)

Z okazanej ewidencji czasu pracy za ww. okres wynika, że;

- nie wykonywała ewentualnej pracy w porze nocnej oraz w godzinach nadliczbowych,
- wykonywała pracę w stałych godzinach tj. od 7 – 15, tym samym zapewniono wymagane odpoczynki dobowe,
- nie wykonywała pracy drugi raz w tej samej dobie pracowniczej,
- zapewniono przeciętnie 5 dniowy tydzień czasu pracy (soboty, niedziele oraz święta przypadające w ww. okresie wykazano, jako wolne od pracy),
- zapewniono wymagane odpoczynki tygodniowe,
- nie wystąpiły przypadki podróży służbowych.

b)

Z okazanej ewidencji czasu pracy za ww. okres wynika, że;

- nie wykonywała ewentualnej pracy w porze nocnej oraz w godzinach nadliczbowych,
- wykonywała pracę w stałych godzinach tj. od 7 – 15, tym samym zapewniono wymagane odpoczynki dobowe,
- nie wykonywała pracy drugi raz w tej samej dobie pracowniczej,
- zapewniono przeciętnie 5 dniowy tydzień czasu pracy (soboty, niedziele oraz święta przypadające w ww. okresie wykazano, jako wolne od pracy),
- zapewniono wymagane odpoczynki tygodniowe,
- nie wystąpiły przypadki podróży służbowych.

c)

Z okazanej ewidencji czasu pracy za ww. okres wynika, że;

- nie wykonywała ewentualnej pracy w porze nocnej oraz w godzinach nadliczbowych,
- wykonywała pracę w stałych godzinach tj. od 7 – 15, tym samym zapewniono wymagane odpoczynki dobowe,

78

- nie wykonywała pracy drugi raz w tej samej dobie pracowniczej,
- zapewniono przeciętnie 5 dniowy tydzień czasu pracy (soboty, niedziele oraz święta przypadające w ww. okresie wykazano, jako wolne od pracy),
- zapewniono wymagane odpoczynki tygodniowe,
- nie wystąpiły przypadki podróży służbowych.

d)

Z okazanej ewidencji czasu pracy za ww. okres wynika, że;

- nie wykonywała ewentualnej pracy w porze nocnej oraz w godzinach nadliczbowych,
- wykonywała pracę w stałych godzinach tj. od 7 – 15, tym samym zapewniono wymagane odpoczynki dobowe,
- nie wykonywała pracy drugi raz w tej samej dobie pracowniczej,
- zapewniono przeciętnie 5 dniowy tydzień czasu pracy (soboty, niedziele oraz święta przypadające w ww. okresie wykazano, jako wolne od pracy),
- zapewniono wymagane odpoczynki tygodniowe,
- nie wystąpiły przypadki podróży służbowych.

e)

W godzinowej ewidencji czasu pracy - zaprowadzonej dla ww. pracownicy w systemie komputerowym - wystąpiły nieścisłości tj. w styczniu i lutym 2022 r. w poszczególnych dniach wykazanych, jako dni pracy odnotowano godziny rozpoczęcia pracy tj. 7.00 oraz zakończenia pracy tj. 15.00, natomiast w podsumowaniu liczby godzin przepracowanych w danym dniu odnotowano 15 godzin. Ponadto w dn. 1.02.22 r. zanotowano godzinę rozpoczęcia pracy „7:00”, godzinę zakończenia pracy „0:00” oraz wskazano liczbę godzin przepracowanych w tym dniu „15,00”. Analogiczne zapisy wystąpiły w dniu 8.02.22 r., w dn. 15.02.22 r., w dn. 22.02.22 r. Według oświadczenia p. Bożeny Sitarz powyższe zapisy są wynikiem pomyłki, zaś pracownica w poszczególnych dniach pracy pracowała w godzinach od 7.00 do 15.00.

Z zapisów ww. ewidencji oraz list obecności za ww. miesiące wynika, że;

- zapewniono przeciętnie 5 dniowy tydzień pracy, soboty, niedziele i święta wykazano, jako wolne od pracy,
- zapewniono wymagane odpoczynki tygodniowe,
- nie wystąpiły podróże służbowe.

Do protokołu kontroli załącza się wydruk komputerowy ewidencji czasu pracy dot. p. Bożeny Skwirut za okres styczeń do maj 2022 r. Stanowi on **zał. nr 1** do protokołu kontroli.

Z zapisów ww. ewidencji czasu pracy wynika, że w okresie I – IV 2022 r. ww. pracownice pracowały w stałych godzinach od 7.00 do 15.00. Okazany do kontroli regulamin pracy – w części dot. rozkładów czasu pracy - nie wyszczególnia stanowiska pracy sprzątaczką. Według wyjaśnień p. Bożeny Sitarz - Sekretarz szkoły stanowisko sprzątaczką mieści się w grupie określonej w regulaminie pracy, jako „pracownik obsługi”. W art. 9 ust. 3 regulaminu pracy wskazuje się, że do pracowników obsługi stosuje się „ruch dwuzmianowy” od 6.30 do 14.30 oraz od 13.00 do 21.00.

Wybrane zagadnienia z zakresu wynagradzania pracowników niebędących nauczycielami

Zobowiązano pracodawcę do okazania ostatnich obowiązujących „angaży” określających składniki wynagrodzenia za pracę ustalonego dla ww. 5 pracownic oraz ich wysokość. Okazano;

- pismo z dnia 03.01.2022 r. sporządzone dla p. [imię], z którego wynika, że od 1.01.2022 r. ustalono następujące składniki wynagrodzenia; wynagrodzenie zasadnicze wg VII kategorii zaszeregowania w wysokości 3010,00 zł oraz dodatek za wysługę lat 14 % wynagrodzenia zasadniczego tj. w kwocie 421,40 zł.

- pismo z dnia 03.01.2022 r. sporządzone dla p. [imię], z którego wynika, że od 1.01.2022 r. ustalono następujące składniki wynagrodzenia; wynagrodzenie zasadnicze wg VII kategorii zaszeregowania w wysokości 3010,00 zł oraz dodatek za wysługę lat 20 % wynagrodzenia zasadniczego tj. w kwocie 602,00 zł.

- pismo z dnia 03.01.2022 r. sporządzone dla p. [imię], z którego wynika, że od 1.01.2022 r. ustalono następujące składniki wynagrodzenia; wynagrodzenie zasadnicze wg VII kategorii zaszeregowania w wysokości 3010,00 zł oraz dodatek za wysługę lat 20 % wynagrodzenia zasadniczego tj. w kwocie 602,00 zł.

2

- pismo z dnia 03.01.2022 r. sporządzone dla p. _____ z którego wynika, że od 1.01.2022 r. ustalono następujące składniki wynagrodzenia; wynagrodzenie zasadnicze wg VII kategorii zaszeregowania w wysokości 3010,00 zł oraz dodatek za wysługę lat 20 % wynagrodzenia zasadniczego tj. w kwocie 602,00 zł.
- pismo z dnia 03.01.2022 r. sporządzone dla p. _____, z którego wynika, że od 1.01.2022 r. ustalono następujące składniki wynagrodzenia; wynagrodzenie zasadnicze wg VII kategorii zaszeregowania w wysokości 3010,00 zł oraz dodatek za wysługę lat 20 % wynagrodzenia zasadniczego tj. w kwocie 602,00 zł.

Z tabeli wprowadzonej Zarządzeniem nr 5/2021/2022 Dyrektora Zespołu Szkolno – Przedszkolnego nr 10 z dnia 01 grudnia 2021 r. w sprawie wprowadzenia zmian w regulaminie wynagradzania pracowników niepedagogicznych (..) – obowiązującej od 1.01.2022 r. – wynika, że dla VII kategorii zaszeregowania ustalono stawkę wynagrodzenia zasadniczego w widełkach od 2450 zł do 3300 zł.

Zgodnie z aktualnie obowiązującym rozporządzeniem RM z dnia 25.10.2021 r. w sprawie wynagradzania pracowników samorządowych minimalna stawka wynagrodzenia zasadniczego dla VII kategorii zaszeregowania wynosi 2450 zł.

Zgodnie z ww. rozporządzeniem dla stanowisk sprzątaczk minimalna kategoria zaszeregowania wynosi III.

Pierwotna wersja okazanego ww. regulaminu wynagradzania dla pracowników niepedagogicznych zatrudnionych w Zespole Szkół nr 4 w Rzeszowie tj. wprowadzonego Zarządzeniem nr 7/2008/2009 Dyrektora Zespołu Szkół nr 4 w Rzeszowie z dnia 20.11.2008 r. – w załączniku nr 2 do ww. regulaminu - wskazywała, że dla stanowiska sprzątaczk przypisane są kategorie zaszeregowania od I – V.

Zarządzeniem nr 14/2008/2009 Dyrektora Zespołu Szkół nr 4 w Rzeszowie z dnia 19.06.2009 r. w sprawie wprowadzenia zmian w regulaminie wynagradzania pracowników niepedagogicznych wprowadzono zmianę do załącznika nr 2 i przykładowo dla stanowiska sprzątaczk ustalono kategorie zaszeregowania od III do VII.

Zarządzeniem nr 11/2017/2018 Dyrektora Zespołu Szkolno – Przedszkolnego nr 10 z dnia 18 grudnia 2017 r., wprowadzono zmiany do „załącznika nr 2/1” i „załącznika nr 2/2” tj. wprowadzono nową tabelę miesięcznego minimalnego poziomu wynagrodzenia zasadniczego dla pracowników samorządowych zatrudnionych na podstawie umowy o pracę (jako zał. nr 2/1, uzgodnioną ze związkami zawodowymi) oraz tabelę stawek dodatku funkcyjnego dla pracowników zatrudnionych na podstawie wyboru i powołania (jako załącznik nr 2/2).

Kolejnym Zarządzeniem nr 9/2019/2020 Dyrektora Zespołu Szkolno – Przedszkolnego nr 10 z dnia 02 stycznia 2020 r. wprowadzono nową tabelę minimalnego miesięcznego poziomu wynagrodzenia zasadniczego dla pracowników samorządowych zatrudnionych na podstawie umowy o pracę.

Kolejnym Zarządzeniem nr 5/2021/2022 Dyrektora Zespołu Szkolno – Przedszkolnego nr 10 z dnia 01 grudnia 2021 r. w sprawie wprowadzenia zmian w regulaminie wynagradzania pracowników niepedagogicznych wprowadzono tabelę minimalnego wynagrodzenia zasadniczego ustalonego w kategoriach zaszeregowania dla pracowników samorządowych zatrudnionych na podstawie umowy o pracę – obowiązującą w okresie od 1.12.2021 r. do 31.12.2021 r. (jako załącznik nr 2/1a) oraz tabelę minimalnego wynagrodzenia zasadniczego ustalonego w kategoriach zaszeregowania dla pracowników samorządowych zatrudnionych na podstawie umowy o pracę obowiązującą od 01.01.2022 r. (jako zał. nr 2/1b). Z tabeli obowiązującej od 1.01.2022 r. – wynika, że dla VII kategorii zaszeregowania ustalono stawkę wynagrodzenia zasadniczego w widełkach od 2450 zł do 3300 zł.

Na przykładzie listy płac sporządzonej dla pracowników niebędących nauczycielami za ostatni miesiąc tj. maj 2022 r. w odniesieniu do 3 losowo wybranych pracowników tj. p.

p. _____ p. _____, stwierdzono, że wynagrodzenie za pracę za ww. miesiąc naliczono w kwotach wynikających z ww. angaży, w wysokości nie niższej niż minimalne wynagrodzenie określone ustawowo. Żadna z ww. pracownic w maju 2022 r. nie korzystała z urlopu wypoczynkowego oraz nie przebywała na zwolnieniu lekarskim z tytułu niezdolności do pracy. Z okazanego wyciągu bankowego nr 68/2022 wynika, że wynagrodzenie należne za maj 2022 r. przekazano na konta ww. pracowników w dniu 25.05.2022 r.

Na przykładzie 2 nw. pracownic stwierdzono, że w maju 2022 r. wystąpiły nw. potrącenia z wynagrodzenia za pracę;

a) p. ... - potrącono kwoty: 30,00zł tytułem składki KZP, 46,40 zł tytułem składki PZU, 36,00 zł tytułem składki „na ratę”.
Pracodawca przedłożył „wniosek o dokonywanie potrąceń” podpisany przez ww. pracownika (z zamieszczeniem daty 1.06.2016 r.). Wnioskiem tym pracownik wniósł o dokonywanie comiesięcznych potrąceń z tytułu przystąpienia do grupowego ubezpieczenia w wysokości 46,40 zł na rzecz PZU.
Pracodawca przedłożył „wniosek o dokonywanie potrąceń” podpisany przez ww. pracownika (z zamieszczeniem daty 27.11.2019 r.). Wnioskiem tym pracownik wniósł o dokonywanie comiesięcznych potrąceń z tytułu przystąpienia do grupowego ubezpieczenia w wysokości 36 zł na rzecz Nauczycielskiej Agencji Ubezpieczeniowej.
Pracodawca przedłożył oświadczenie ww. pracownika (datowane na 1.12.2008 r.) w brzmieniu „Wyrażam zgodę na dokonywanie przez pracodawcę z mojego comiesięcznego wynagrodzenia za pracę należności składki na poczet KZP i spłaty pożyczki, jeżeli taką otrzymam”. Oświadczenie nie wskazuje jakiej wysokości potrącenia z danego tytułu obejmuje zgoda pracownika.

b) p. ... potrącono kwoty: 30,00 zł tytułem składki KZP, 46,40 zł tytułem składki PZU.
Pracodawca przedłożył „wniosek o dokonywanie potrąceń” podpisany przez ww. pracownika (z zamieszczeniem daty 1.06.2016 r.). Wnioskiem tym pracownik wniósł o dokonywanie comiesięcznych potrąceń z tytułu przystąpienia do grupowego ubezpieczenia w wysokości 46,40 zł na rzecz PZU.
Pracodawca przedłożył oświadczenie ww. pracownika (datowane na 17.04.2013 r.) w brzmieniu „Wyrażam zgodę na dokonywanie przez pracodawcę z mojego comiesięcznego wynagrodzenia za pracę należności składki na poczet KZP i spłaty pożyczki, jeżeli taką otrzymałem”. Oświadczenie nie wskazuje jakiej wysokości potrącenia z danego tytułu obejmuje zgoda pracownika.

Do protokołu kontroli załącza się kserokopię przykładowego oświadczenia dot. zgody na dokonywanie potrąceń na rzecz KZP tj. oświadczenia z dnia 2.11.2012 r. złożonego przez p. ... t - zał. nr 2 do protokołu kontroli.

2.3. Inne ustalenia;

1)

Według wyjaśnień p. Bożeny Sitarz – Sekretarz szkoły w 2022 roku nie było przypadków rozwiązania stosunku pracy.
Według wyjaśnień p. Bożeny Sitarz w 2021 roku zaistniał 1 przypadek rozwiązania stosunku pracy z pracownikiem niebędącym nauczycielem tj. z p. ...
Do kontroli okazano pismo ww. pracownika z dnia 23.04.2021 r., którym wnosi o rozwiązanie umowy o pracę na mocy porozumienia stron, ze wskazaniem daty 16.05.2021 r. Na ww. piśmie znajduje się adnotacja pracodawcy o wyrażeniu zgody na powyższe.
Do kontroli okazano świadectwo pracy z dnia 17.05.2021 r. potwierdzające okres zatrudnienia ww. pracownicy od 12.10.2009 r. do 16.05.2021 r. Z treści świadectwa pracy wynika, że stosunek pracy rozwiązał się na mocy porozumienia stron (art. 30 § 1 pkt 1 kp). Z treści ww. świadectwa wynika, że wypłacono ekwiwalent pieniężny za niewykorzystany urlop wypoczynkowy ze wskazaniem, iż ww. ekwiwalent obejmował 15 dni niewykorzystanego urlopu wypoczynkowego tj. za 11 dni urlopu wypoczynkowego należnego za 2022 r. oraz za 4 dni urlopu zaległego za 2021 rok.
Sprawdzono termin wypłaty ww. ekwiwalentu. Do kontroli okazano listę płac „ZP10/24/21/P – nienauczyciele”, z której wynika, naliczono ww. pracownicy tytułem wynagrodzenia zasadniczego kwotę 1642,84 zł, tytułem dodatku za wysługę lat kwotę 295,71 zł oraz tytułem ekwiwalentu za niewykorzystany urlop wypoczynkowy kwotę 3051,60 zł. Razem 4990,15 zł. brutto, do wypłaty; 2910,06 zł. Okazano wyciąg bankowy nr 52/2021 z dnia 14.05.2021 r., z którego wynika, że kwotę 2910,06 zł przekazano na rzecz p. ... j w dniu 14.05.2021 r.

72

2) Wg oświadczenia p. Bożeny Sitarz – Sekretarz szkoły pranie odzieży roboczej zapewnia pracodawca udostępniając pracownikom pralkę oraz środki piorące.

3) W art. 16 ust. 4 – okazanego, jako aktualnie obowiązujący - ww. regulaminu pracy stwierdza się „(...) Zasady przydzielania środków ochrony indywidualnej, odzieży i obuwia roboczego, wyposażenia w narzędzia i materiały wg stanowiska pracy lub wykonywanej czynności są określone w załączniku – Zasady i normy przydzielania nauczycielom i pracownikom Zespołu Szkół Nr 4 w Rzeszowie środków ochrony indywidualnej, odzieży i obuwia roboczego, wyposażenia w narzędzia i materiały”. W tym zakresie okazano;

- dokument „Zasady i normy przydzielania nauczycielom i pracownikom Zespołu Szkół nr 4 w Rzeszowie środków ochrony indywidualnej, odzieży i obuwia roboczego, wyposażenia w narzędzia i materiały” datowany na 03.12.2009 r. Z dokumentu nie wynika, aby został uzgodniony ze związkami zawodowymi, nie można również jednoznacznie ustalić czy jest to pierwotny załącznik do regulaminu pracy.
- Zarządzenie nr 13/2011/2012 Dyrektora Zespołu Szkół nr 4 w Rzeszowie z dnia 2.03.2012 r. w sprawie zasad i norm przydzielania nauczycielom i pracownikom Zespołu Szkół nr 4 w Rzeszowie środków ochrony indywidualnej, odzieży i obuwia roboczego, wyposażenia w narzędzia i materiały. W § 1 zarządzenia stwierdza się, że wprowadza ono zmiany do załącznika do regulaminu pracy „Zasady i normy przydzielania nauczycielom i pracownikom Zespołu Szkół nr 4 w Rzeszowie środków ochrony indywidualnej, odzieży i obuwia roboczego oraz wyposażenia w narzędzia i materiały”. Z załączonej tabeli wynika, że zasady te opracowano w uzgodnieniu z działającymi wówczas związkami zawodowymi.
- Zarządzenie nr 11/2012/2013 Dyrektora Zespołu Szkół nr 4 w Rzeszowie z dnia 6.02.2013 r. w sprawie zasad i norm przydzielania nauczycielom i pracownikom Zespołu Szkół nr 4 w Rzeszowie środków ochrony indywidualnej, odzieży i obuwia roboczego, wyposażenia w narzędzia i materiały. W § 1 zarządzenia stwierdza się, że wprowadza się zmiany do załącznika do regulaminu pracy „Zasady i normy przydzielania nauczycielom i pracownikom Zespołu Szkół nr 4 w Rzeszowie środków ochrony indywidualnej, odzieży i obuwia roboczego oraz wyposażenia w narzędzia i materiały”. Z załączonej tabeli wynika, że zasady te weszły w życie w dacie zarządzenia, z dokumentu nie wynika, aby został uzgodniony ze związkami zawodowymi.
- Zarządzenie nr 05/2014/2015 Dyrektora Zespołu Szkół nr 4 w Rzeszowie z dnia 16.02.2015 r. w sprawie zasad i norm przydzielania nauczycielom i pracownikom Zespołu Szkół nr 4 w Rzeszowie środków ochrony indywidualnej, odzieży i obuwia roboczego, wyposażenia w narzędzia i materiały. W § 1 zarządzenia stwierdza się, że wprowadza się zmiany do załącznika do regulaminu pracy „Zasady i normy przydzielania nauczycielom i pracownikom Zespołu Szkół nr 4 w Rzeszowie środków ochrony indywidualnej, odzieży i obuwia roboczego oraz wyposażenia w narzędzia i materiały. Wskazano, że zarządzenie wchodzi w życie 16.02.2015 r. Z załączonej do ww. tabeli wynika, że zasady te weszły w życie w dacie podpisania zarządzenia, z dokumentu nie wynika, aby został uzgodniony ze związkami zawodowymi,
- tabelę norm przydziału datowaną na 28.12.2019 r. (z dokumentu nie wynika, aby został uzgodniony ze związkami zawodowymi),
- tabelę norm przydziału datowaną na 1.09.2020 r. (z dokumentu nie wynika, aby został uzgodniony ze związkami zawodowymi, dokument podpisał jedynie specjalista ds. bhp),,
- tabelę norm przydziału datowaną na 01.01.2022 r. (z dokumentu nie wynika, aby został uzgodniony ze związkami zawodowymi),

Ww. 3 ostatnie tabele określają zasady przydziału odzieży i obuwia roboczego oraz środków ochrony indywidualnej na wskazanym stanowisku. Zostały one wprowadzone bez zachowania trybu właściwego dla dokonywania zmian w treści regulaminu pracy (data wejścia w życie, uzgodnienia ze związkami zawodowymi).

W trakcie trwania kontroli pracodawca przedłożył Zarządzenie nr 25/2019/2020 Dyrektora Zespołu Szkolno – Przedszkolnego nr 10 w Rzeszowie z dnia 28 sierpnia 2020 r. w sprawie określenia maksymalnych kwot na zakup odzieży i obuwia ochronnego oraz środków ochrony indywidualnej dla pracowników zatrudnionych w Zespole Szkolno – Przedszkolnym w Rzeszowie.

ys

W § 1 zarządzenia stwierdza się „Ustalam maksymalną kwotę na zakup odzieży i obuwia roboczego oraz środków ochrony indywidualnej przez pracowników zatrudnionych w Zespole Szkolno – Przedszkolnym nr 10 w Rzeszowie zawartą w załączniku nr 1 do niniejszego zarządzenia. W § 2 wskazano, że wchodzi ono w życie z dniem 1.09.2020 r. Zasady te zostały wprowadzone bez zachowania trybu właściwego dla dokonywania zmian w treści regulaminu pracy (data wejścia w życie, uzgodnienia ze związkami zawodowymi).

W dniu 09.06.2022 r. Dyrektor kontrolowanego Zespołu wyjaśniła, że zmiany wprowadzone m.in. 3 ww. tabelami norm przydziału odzieży i obuwia roboczego oraz środków ochrony indywidualnej tj. z dnia 28.12.2019 r., 1.09.2020 r., 1.01.2022 r., a także Zarządzeniem nr 25/2019/2020 Dyrektora Zespołu Szkolno – Przedszkolnego nr 10 w Rzeszowie z dnia 28 sierpnia 2020 r. nie były poddane procedurze uzgodnień ze związkami zawodowymi, gdyż pracodawca był pewien iż zmian takich może dokonać ograniczając się do konsultacji z osobą wykonującą zadania służby bhp.

4)

Regulamin pracy, okazany przez pracodawcę jako obowiązujący, wymaga dostosowania do aktualnie obowiązujących przepisów. Przykładowo;

- w art. 9 ww. regulaminu stwierdza się, że „czas pracy nauczyciela i pracownika niepedagogicznego nie może wynosić więcej niż 40 godzin tygodniowo w okresie rozliczeniowym nieprzekraczającym 4 miesięcy. Czas pracy nie może przekraczać 8 godzin na dobę” (ujednolicono ww. zapisy w stosunku do pracowników niebędących nauczycielami oraz nauczycieli),
- w art. 18 pozostał zapis wskazujący na 7 dniowy termin dla wniesienia żądania sprostowania świadectwa pracy,
- w art. 57 ust. 2 stwierdza się, że wynagrodzenie za godziny nadwymiarowe płatne jest z dołu i wypłacane razem z wynagrodzeniem za miesiąc kolejny (dot. nauczycieli),
- brak zapisów określających cele, zakres oraz sposób zastosowania monitoringu w zakładzie.

Na tym ustalenia kontrolne zakończono. Innych zagadnień nie badano.

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:

nie dot.

(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 dot.

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: 2, stanowiących składową część protokołu:

Załącznik nr 1. wydruk komputerowy ewidencji czasu pracy dot. p. za okres styczeń do maj 2022 r.

Załącznik nr 2. kserokopia oświadczenia p. z dnia 2.11.2012 r. dot. zgody na potrącenia na rzecz KZP

(wyszczególnienie załączników)

78

8. Kontrolę przeprowadzono w obecności:
Dyrektora, Wicedyrektora, Sekretarza

9. Protokół sporządzono w 2 egzemplarzach.

10. Omówienie dokonanych w protokole poprawek, skreśleń i uzupełnień

.....

.....

Na tym protokół zakończono.

Rzeszów, dnia 10.06.2022

Starszy Inspektor Pracy
Specjalista

mgr Jolanta Grzywa

(podpis i pieczęć inspektora pracy)

W dniu 10.06.2022 otrzymałem jeden egzemplarz protokołu.

DYREKTOR
Zespołu Szkolno-Przedszkolnego nr 10

mgr inż. Jolanta Lotz

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

Ustosunkowanie się inspektora pracy do wniesionych zastrzeżeń do protokołu:

.....

.....

.....

.....

mg

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

DYREKTOR
Zespołu Szkolno-Przedszkolnego nr 10

mgr inż. Jolanta Lotz

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

Zespół Szkolno-Przedszkolny nr 10
35-213 Rzeszów, ul. Debicka 288
tel. 17 748 36 12
NIP 813-30-08-482, REGON 001139651

.....

Q12

.....

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

Rzeszów 10.06.2022 r
(miejsce i data podpisania protokołu)

(*) – odpowiednią pozycję zaznaczyć

(**) – niepotrzebne skreślić

[JG]