

INSPEKTOR PRACY

Państwowej Inspekcji Pracy
Okręgowego Inspektoratu Pracy w Katowicach
ODDZIAŁ w Bielsku-Białej
43-300 Bielsko - Biała, ul. Piastowska 40
tel. (33) 829 13 40 lub 60
040172
(pieczęć nagłówkowa inspektora pracy)

Wodociągi Ziemi Cieszyńskiej
Spółka z o.o.
USTRÓŃ

18 CZE. 2019

Nr rej. 040172-53-K027-Pt/19

Otrzymuje
L. dz.

PROTOKÓŁ KONTROLI

pracodawcy^(*)

przedsiębiorcy niebędącego
pracodawcą^(*)

innego podmiotu^(*)

wydzielonej jednostki organizacyjnej: pracodawcy^(*)

przedsiębiorcy niebędącego
pracodawcą^(*)

REGON: 07047392000000

NIP: 5481004266

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)

Starszy inspektor pracy -specjalista - Alina Kasztelan

(tytuł służbowy oraz imię i nazwisko inspektora pracy)

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

WODOCIĄGI ZIEMI CIESZYŃSKIEJ SPÓŁKA Z OGRANICZONĄ ODPOWIEDZIALNOŚCIĄ

(nazwa podmiotu kontrolowanego)

43-450 USTRÓŃ, UL. MYŚLIWSKA 10

(adres podmiotu kontrolowanego)

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

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

BEATA HALAMA

(imię i nazwisko osoby reprezentującej podmiot kontrolowany)

PREZES ZARZĄDU

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

Data rozpoczęcia działalności przez podmiot kontrolowany: 27.05.1994;

data objęcia stanowiska przez osobę lub powołania organu reprezentującego podmiot kontrolowany: 01.07.2017

Kontrolę przeprowadzono w dniu(ach):

12,17,18.06.2019 r.

(oznaczenie dni, w których przeprowadzono kontrolę)

Liczba:pracujących: 276, w tym:

- na podstawie umów cywilno-prawnych: 4,
 - osób prowadzących jednoosobową działalność gospodarczą: 0,
 - cudzoziemców: 0,
 - zatrudnionych w ramach stosunku pracy: 272, w tym kobiet: 71, młodocianych: 0, niepełnosprawnych: 2,
- w kontrolowanym podmiocie.

Data poprzedniej kontroli: 28.11., 5, 11, 18.12.2018r.

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:

- nakaz z dnia 20.12.2018r. nr rej. 040298-5317-K075-Nk01/18 zawierający 9 decyzji nakazowych, z czego rozliczono dwie pierwsze i stwierdzono ich wykonanie (pozostałe decyzje dotyczą Stacji Uzdatniania Wody w Wiśle-Czarne, gdzie nie przeprowadzono kontroli).
- wystąpienie z dnia 20.12.2018r. nr rej. 040298-5317-K075-Ws01/18 zawierające 5 wniosków, które zostały przyjęte do realizacji, w tym założono księgę zaleceń i uwag SIP.

2. W czasie kontroli stwierdzono, co następuje:

Inspektor pracy nie zawiadomił o zamiarze wszczęcia kontroli – na podstawie art. 12 ust 1a Konwencji Nr 81 Międzynarodowej Organizacji Pracy z dn. 11.07.1947 r. dotyczącej inspekcji pracy w przemyśle i handlu (Dz.U. z 1997 r. Nr 72, poz. 450) w związku z art. 48 ust 11 pkt 1 Ustawy z dnia 6 marca 2018 r. Prawo przedsiębiorców (Dz.U. z 2018 r. poz. 646).

Kontrola została wszczęta po okazaniu legitymacji służbowej nr 65/19 oraz upoważnienia do przeprowadzenia kontroli Nr KT-O-0130-Kk05201-01/19.

Kontrolę przeprowadzono w zakresie dotyczącym przestrzegania przepisów prawa pracy, w tym w szczególności wynagrodzeń.

I. Zagadnienia wstępne.

Przedmiotem działalności pracodawcy jest wg nr PKD 3600Z - POBÓR, UZDATNIANIE I DOSTARCZANIE WODY.

Spółka prowadzi działalność na podstawie wpisu do KRS nr 0000091989. Jak ustalono, Zarząd Spółki jest dwuosobowy: Piotr Kawka – Członek Zarządu – Dyrektor Techniczny, Beata Halama – Prezes Zarządu.

O czynnościach kontrolnych u pracodawcy zostali poinformowani przedstawiciele zakładowych organizacji związkowych, tj.:

- Niezależnego Samorządnego Związku Zawodowego „Solidarność” przy WZC Sp. z o.o. w Ustroniu,
- Wolnego Związku Zawodowego PGWiOŚ O/Ustroń w WZC Sp. z o.o. w Ustroniu.

II. Wynagrodzenia.

Na terenie zakładu obowiązuje Zakładowy Układ Zbiorowy Pracy dla Pracowników Wodociągów Ziemi Cieszyńskiej Sp. z o.o. w Ustroniu, zawarty w dniu 26.03.2019r. z mocą obowiązującą od dnia 01.05.2019r. W wyniku kontroli ustalono, że zawarcie ww. Układu zostało poprzedzone wewnętrznym audytem dotyczącym stanowisk pracy i ich wynagradzania, w szczególności przeprowadzono tzw. wartościowanie stanowisk pracy.

Zgodnie z zapisem § 4 Układu, w ramach Układu Zbiorowego Pracy ustalono:

1. Siatkę płac dla stanowisk nierobotniczych
2. Siatkę płac dla stanowisk robotniczych
3. Taryfikator kwalifikacyjny dla stanowisk nierobotniczych
4. Taryfikator kwalifikacyjny dla stanowisk robotniczych
5. Zasady przyznawania dodatku brygadzistowskiego
6. Zasady nagradzania pracowników z funduszu dyspozycyjnego Prezesa Zarządu
7. Zasady wypłaty dodatków wyrównawczych do płac zasadniczych w oparciu o przeprowadzoną wycenę wartości stanowisk pracy
8. Zasady przyznawania i ustalania wysokości dodatków specjalnych
9. Zasady przyznawania i ustalania wysokości dodatku za zastępowanie kierownika
10. Zasady naliczania i wypłacania nagród jubileuszowych
11. Zasady naliczania i wypłacania odpraw emerytalno – rentowych
12. Wzór wniosku o przeszerokowanie/ awansowanie pracownika

13. Wzór oświadczenia o zapoznaniu się pracownika z Zakładowym Układem Zbiorowym Pracy
14. Zasady przyznawania premii regulaminowej
15. Kryteria wartościowania stanowisk
16. Zasady ustalania wynagrodzenia zadaniowego dla odczytywaczy.

Jak stanowi § 6 Układu, Spółka zatrudnia pracowników na podstawie umów o pracę. Umowy sporządza się na piśmie, z wyraźnym określeniem rodzaju i warunków umowy. Umowa powinna określać rodzaj pracy i miejsce jej wykonywania oraz termin rozpoczęcia pracy. Wynagrodzenie pracownika ustala się według zasad wynagradzania przewidzianych w Układzie. Elementem umowy o pracę jest opis stanowiska, który obejmuje zakres czynności pracownika na zajmowanym stanowisku, szczegółowe obowiązki, uprawnienia, wymagania kwalifikacyjne, stażowe i kompetencyjne względem osoby zatrudnionej na stanowisku oraz zakres odpowiedzialności pracownika.

Zgodnie z § 15 Układu, u pracodawcy obowiązuje miesięczna stawka wynagrodzenia zasadniczego szczegółowo określona dla poszczególnych stanowisk pracy siatkach płac stanowiących Załącznik nr 1 (dla pracowników na stanowiskach nierobotniczych) i Załącznik nr 2 (dla pracowników na stanowiskach robotniczych). § 17

Pracownikowi przysługuje za pracę płaca zasadnicza wynikająca z przyznanej kategorii zaszeregowania, a także inne składniki wynagrodzenia ustalone w niniejszym Układzie lub wynikające z powszechnie obowiązujących przepisów prawa. Wynagrodzenie nalicza się w wysokości brutto, a wypłaca Pracownikowi w wysokości netto – po odliczeniu potrąceń zgodnie z obowiązującymi przepisami prawa. Wynagrodzenie Pracownika składa się z części stałej określonej w umowie o pracę jako miesięczna stawka wynagrodzenia zasadniczego oraz z części zmiennej (tj. dodatkowych składników wynagrodzenia) przyznawanej zgodnie z zasadami określonymi w niniejszym Układzie. Wypłata wynagrodzenia następuje na rachunek płatniczy lub – na wniosek Pracownika złożony pisemnie lub drogą elektroniczną - do rąk własnych Pracownika. Wynagrodzenie wszystkich Pracowników wypłacane jest raz w miesiącu z dołu, niezwłocznie po ustaleniu jego pełnej wysokości, 5 dnia następnego miesiąca kalendarzowego za miesiąc poprzedni w przypadku stanowisk nierobotniczych oraz 10 dnia następnego miesiąca kalendarzowego za miesiąc poprzedni w przypadku stanowisk robotniczych (§ 17 Układu).

Zgodnie z § 19 Układu, w Spółce obowiązują następujące formy wynagradzania:

- 1) czasowa – premiowa forma wynagradzania,
- 2) czasowo - zadaniowa forma wynagradzania.

Jak stanowi § 22 Układu, pracownicy mają prawo do premii regulaminowej stanowiącej 10% miesięcznego wynagrodzenia zasadniczego. Szczegółowe zasady przyznawania i wypłaty premii zawarto w Załączniku Nr 14 do niniejszego Układu. Premia ma charakter stały i przysługuje Pracownikowi pod warunkiem spełnienia przez niego przesłanek określonych w Załączniku nr 14.

W myśl § 26 Układu, pracownikom mogą przysługiwać następujące typy dodatków do wynagrodzenia zasadniczego:

- 1) dodatek zadaniowy, o którym mowa w § 19 oraz Załączniku nr 16,
- 2) dodatek brygadzystowski na zasadach określonych szczegółowo w Załączniku nr 5,
- 3) dodatek za zastępstwo kierownika na zasadach określonych szczegółowo w Załączniku nr 9,
- 4) dodatek za pełnienie dyżuru na zasadach określonych w § 29-31,
- 5) nagroda z dyspozycyjnego funduszu Prezesa Zarządu za szczególne osiągnięcia na zasadach określonych w Załączniku nr 6,
- 6) nagroda roczna, o której mowa w § 21,
- 7) premia regulaminowa, o której mowa w § 22,
- 8) dodatek wyrównawczy wynikający z przeprowadzonej wyceny wartości pracy na zasadach określonych w Załączniku nr 7,
- 9) dodatek specjalny na zasadach określonych w Załączniku nr 8,
- 10) wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych na zasadach określonych w kodeksie pracy,
- 11) wynagrodzenie za pracę w porze nocnej, o którym mowa w § 24,
- 12) nagroda jubileuszowa na zasadach określonych w Załączniku nr 10,
- 13) odprawa rentowa lub emerytalna na zasadach określonych w Załączniku nr 11,
- 14) należności na pokrycie kosztów związanych z podróżą służbową na zasadach określonych w kodeksie pracy.

Zasady przyznawania premii regulaminowej reguluje Załącznik Nr 14 do Układu, który przewiduje:

1. Premia przyznawana jest za okres miesiąca kalendarzowego i wypłacana wraz z przysługującym Pracownikowi wynagrodzeniem za pracę za dany miesiąc.
2. Wysokość premii wynosi 10% miesięcznego wynagrodzenia zasadniczego Pracownika, bez uwzględnienia dodatkowych składników wynagrodzenia.
3. Pełna wysokość premii przysługuje Pracownikowi, który należycie i bez zarzutu wykonywał swoje obowiązki pracownicze, tj.:
 - a) terminowo, starannie i sumiennie wykonywał powierzone mu obowiązki służbowe oraz polecenia przełożonych,
 - b) dbał o dobro Spółki, ochronę jej mienia oraz zachowanie w tajemnicy informacji, których ujawnienie mogłoby narazić Spółkę na szkodę;
 - c) prowadził oszczędną gospodarkę materiałami,
 - d) utrzymywał w należyтым stanie powierzony sprzęt, maszyny i urządzenia,
 - e) utrzymywał powierzony pojazd w stałej gotowości technicznej,
 - f) przestrzegał wewnętrznych aktów normatywnych obowiązujących u Pracodawcy,
 - g) przestrzegał przepisów i zasad bhp i p.poż.,
 - h) przestrzegał tajemnicy służbowej określonej w odrębnych przepisach,
 - i) przestrzegał Regulaminu pracy oraz ustalonego w Spółce porządku i dyscypliny pracy,
 - j) przestrzegał zasad współżycia społecznego,
 - k) zachowywał właściwą postawę zarówno wobec przełożonych jak również współpracowników oraz klientów Spółki.
4. Pracownik może zostać pozbawiony premii bądź też premia może zostać mu przyznana w obniżonej wysokości w przypadku nie spełnienia przez Pracownika warunków określonych w punkcie 3 powyżej.
5. Wniosek o pozbawienie premii albo jej przyznanie w obniżonej wysokości (według wzoru stanowiącego załącznik A do niniejszego Załącznika) składa Kierownik komórki organizacyjnej.
6. Wniosek, o którym mowa w punkcie 5, przekazywany jest Prezesowi Zarządu w celu podjęcia decyzji o pozbawieniu premii albo jej przyznaniu w obniżonej wysokości. Stosowny wniosek do Prezesa Zarządu może także złożyć także bezpośrednio Wiceprezes lub Główny Księgowy na podstawie znanych mu okoliczności dotyczących Pracownika.
7. Decyzję o pozbawieniu premii albo jej przyznanie w obniżonej wysokości może podjąć Prezes Zarządu z własnej inicjatywy w przypadku nie spełnienia przez Pracownika warunków określonych w punkcie 3 powyżej. Obniżenie premii może się wiązać z udzieleniem upomnienia lub nagany.
8. Wnioskujący ma obowiązek poinformowania Pracownika o zamiarze złożenia wniosku o pozbawienie go premii albo przyznanie premii w obniżonej wysokości wraz z wyjaśnieniem przyczyn uzasadniających złożenie takiego wniosku. Nieobecność Pracownika w pracy powodująca brak możliwości przekazania mu powyższej informacji nie wpływa na dalszy bieg postępowania w sprawie premii i nie wyłącza złożenia wniosku, o którym mowa powyżej, przez uprawniony do tego podmiot.
9. Udzielenie Pracownikowi kary upomnienia, kary nagany lub kary pieniężnej stanowi dodatkowe uzasadnienie dla złożenia wniosku, o którym mowa w punkcie 5 powyżej.
10. Ukaranie Pracownika karą nagany lub karą pieniężną, jest niezależne od pozbawienia go premii albo przyznania premii w obniżonej wysokości.
11. Po podjęciu przez Prezesa Zarządu decyzji o pozbawieniu Pracownika premii albo jej przyznaniu w obniżonej wysokości informacja w tej sprawie tj. wniosek wraz z adnotacją Prezesa Zarządu o podjętej decyzji winien być niezwłocznie przekazany do Działu Pracowniczego, nie później jednak niż do drugiego dnia roboczego miesiąca kalendarzowego następującego po miesiącu, za który przyznawana jest premia.
12. Jeśli informacja, o której mowa w punkcie 11 powyżej nie zostanie przekazana do Działu Pracowniczego w terminie umożliwiającym uwzględnienie skutków decyzji Prezesa Zarządu przy wypłacie premii za miesiąc kalendarzowy, którego ona dotyczy wówczas zostanie ona uwzględniona przy wypłacie premii za miesiąc następny. Jeżeli za ten następny miesiąc kalendarzowy Pracownik ponownie zostanie pozbawiony premii albo zostanie mu przyznana premia w obniżonej wysokości a suma obniżeń będzie większa niż pełna wysokość premii to

skutki takich decyzji zostaną uwzględnione przy wypłacie premii za kolejny miesiąc kalendarzowy.

13. Wraz z przekazaniem Pracownikowi informacji o podjęciu przez Prezesa Zarządu decyzji, o której mowa w ust. 11 powyżej, Pracownik zostaje na piśmie pouczony o:
 1. Okolicznościach faktycznych stanowiących podstawę podjęcia wskazanej decyzji;
 2. Treści ust. 14 poniżej wraz z wykazem działających w danym momencie na terenie Spółki organizacjach związkowych;
 3. Braku wpływu oddalenia odwołania Pracownika przez Prezesa Zarządu na możliwość dochodzenia przez Pracownika zapłaty premii przed Sądem Pracy.
14. Pracownikowi przysługuje prawo złożenia odwołania do Prezesa Zarządu bezpośrednio lub za pośrednictwem działającej na terenie Spółki organizacji związkowej:
 - a) w terminie pięciu dni roboczych od dnia otrzymania informacji o zamiarze złożenia wniosku o pozbawienie go premii albo przyznanie premii w obniżonej wysokości,
 - b) w terminie pięciu dni roboczych od dnia powzięcia informacji o podjęciu decyzji o pozbawieniu go premii albo przyznaniu premii w obniżonej wysokości – w wypadku, gdy Pracownik nie został poinformowany o zamiarze złożenia wniosku na skutek nieobecności w pracy,
 - przy czym w wypadku wniesienia odwołania za pośrednictwem organizacji związkowej termin uznaje się za zachowany, gdy odwołanie zostanie złożone w terminie Prezesowi Zarządu.
15. W przypadku, gdy Prezes Zarządu uzna odwołanie Pracownika za uzasadnione wówczas nie podejmie decyzji o pozbawieniu Pracownika premii lub przyznaniu jej w obniżonej wysokości bądź też podejmie decyzję o przyznaniu premii w wysokości obniżonej w mniejszym stopniu niż wynikający z wniosku w tej sprawie. W przypadku, gdy Prezes Zarządu oddali odwołanie Pracownika, wówczas informuje go o tym na piśmie, odnosząc się w uzasadnieniu do argumentów Pracownika złożonych w odwołaniu i pouczając go o prawie do dochodzenia roszczenia o zapłatę premii przed Sądem Pracy.
16. Jeżeli rozpatrzenie odwołania nastąpi już po podjęciu decyzji o pozbawieniu Pracownika premii albo przyznaniu premii w obniżonej wysokości wówczas Prezes Zarządu anuluje taką decyzję lub też zmieni podjętą decyzję i postanowi o przyznaniu premii w wysokości obniżonej w mniejszym stopniu niż wynikający z podjętej uprzednio decyzji, a następnie przekaze stosowną informację do Działu Pracowniczego.

Jeżeli powyższa informacja Prezesa Zarządu zostanie przekazana do Działu Pracowniczego w terminie uniemożliwiającym uwzględnienie wynikających z niej skutków przy wypłacie premii za miesiąc kalendarzowy, którego ona dotyczy wówczas zostanie ona uwzględniona przy wypłacie premii za następny miesiąc kalendarzowy poprzez stosowne wyrównanie.

Z dniem wejścia w życie niniejszego Układu stracił moc zakładowy układ zbiorowy pracy zawarty w dniu 09.11. 2004 r. a obowiązujący od 21.12.2004r.

Jak wykazała kontrola, w związku z wejściem postanowień nowego układu zbiorowego pracy, z wszystkimi pracownikami Wodociągów zawarto porozumienia zmieniające w zakresie wynagradzania, tj. nowych stawek wynagrodzeń zasadniczych oraz nowych kategorii zaszeregowania, a także w niektórych przypadkach – nowych stanowisk pracy. Wobec powyższego nie było konieczności składania wypowiedzeń zmieniających. Postanowienia porozumień weszły w życie z dniem 01.05.2019r.

Jak poinformowano inspektora pracy, w zakładzie, do czasu wejścia nowego Układu, pracownicy byli wynagradzani w zależności od zajmowanego stanowiska - stanowiska pracownika umysłowego albo fizycznego, a zatem stawką miesięczną wynagrodzenia zasadniczego albo stawką godzinową wynagrodzenia zasadniczego. Aktualnie, tj. od dnia 01.05.2019r., wszyscy pracownicy wynagradzani są według miesięcznej stawki wynagrodzenia zasadniczego plus premia regulaminowa.

Zgodnie z informacją udzieloną przez p. ^ – kierownika działu personalnego, na 272 zatrudnionych pracowników, 29 pracownikom w związku z faktycznym obniżeniem wynagrodzenia ustalonego według nowych zasad, został przyznany dodatek wyrównawczy, który ma być wypłacany do czasu uzyskania przez pracownika wynagrodzenia wskazanego w ZUZP.

W celu porównania wysokości wynagrodzenia w stawce godzinowej przysługującego przed 01.05.2019r., a przysługującym po tej dacie, przyjęto średnie wynagrodzenie wypłacone w roku 2018 według stałych składników wynagrodzenia np. dodatek za niedziele, dodatek za monitoring, dodatek funkcyjny (stawka godzinowa była przemnożona przez 168h).

Załącznik nr 1 do niniejszego protokołu kontroli stanowi kserokopia załącznika do porozumień stron wykazującego najważniejsze zmiany w systemie wynagrodzeń od maja 2019r.

Kontrolującemu okazano akta osobowe losowo wybranych na podstawie listy płac za maj 2019r. pracowników, zatrudnionych na stanowiskach robotniczych, jak i nierobotniczych. Ustalono, co następuje.

Zatrudniona od dnia 01.01.2015r., aktualnie na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony na stanowisku laboranta w pełnym wymiarze czasu pracy. Do dnia 30.04.2019r. pracownica była wynagradzana stawką miesięcznego wynagrodzenia zasadniczego w kwocie 2.860,00 zł brutto bez innych składników wynagrodzenia, od dnia 01.05.2019r. - stawką miesięcznego wynagrodzenia zasadniczego w kwocie 2.876,00 zł brutto plus premia regulaminowa 10% wynagrodzenia zasadniczego, łącznie 3.163,60 zł brutto.

W aktach znajduje się porozumienie zmieniające warunki umowy o pracę z dnia 01.05.2019r. w związku z wejściem w życie nowego Z.U.Z.P. zgodnie, z którym pracownicy od dnia 01.05.2019r. przysługuje wynagrodzenie zasadnicze, premia regulaminowa, ewentualny dodatek wynikający z przeprowadzonej wyceny pracy (tzw. dodatek wyrównawczy) oraz zmianie ulegają również zasady dotyczące wypłaty pozostałych składników wynagrodzenia, które szczegółowo zostały opisane w Z.U.Z.P. z dnia 26.03.2019r. (w załączniku do porozumienia wskazano, że comiesięczne wynagrodzenie wzrosło o 303,60 zł brutto). Pracownica podpisała porozumienie w dniu 17.05.2019r.

Ww. posiada orzeczenie lekarskie stwierdzające brak przeciwwskazań do wykonywania pracy na danym stanowisku pracy ważne do 26.09.2019r. oraz zaświadczenie o ukończeniu szkolenia okresowego w dziedzinie bezpieczeństwa i higieny pracy w dn. 18.-19.05.2016 r. (w karcie szkolenia wstępnego bhp zapisano, że instruktaż ogólny odbył się w dniu 22.12.2014r., a instruktaż stanowiskowy w dniu 02.01.2015r.).

2.

Zatrudniony od dnia 01.06.2012r., aktualnie na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony na stanowisku starszego operatora OŚ - elektryka w pełnym wymiarze czasu pracy. Do dnia 30.04.2019r. pracownik był wynagradzany stawką godzinową wynagrodzenia zasadniczego w kwocie 16,05 zł brutto bez innych składników wynagrodzenia, od dnia 01.05.2019r. - stawką miesięcznego wynagrodzenia zasadniczego w kwocie 3.816,00 zł brutto plus premia regulaminowa 10% wynagrodzenia zasadniczego, łącznie 4.197,60 zł brutto.

W aktach znajduje się porozumienia zmieniające warunki umowy o pracę z dnia 01.05.2019r. w związku z wejściem w życie nowego Z.U.Z.P. zgodnie, z którym pracownikowi od dnia 01.05.2019r. przysługuje wynagrodzenie zasadnicze, premia regulaminowa, ewentualny dodatek wynikający z przeprowadzonej wyceny pracy (tzw. dodatek wyrównawczy) oraz zmianie ulegają również zasady dotyczące wypłaty pozostałych składników wynagrodzenia, które szczegółowo zostały opisane w Z.U.Z.P. z dnia 26.03.2019r. (w załączniku do porozumienia wskazano, że comiesięczne wynagrodzenie wzrosło o 987,60 zł brutto). Pracownik podpisał porozumienie w dniu 17.05.2019r.

Ww. posiada orzeczenie lekarskie stwierdzające brak przeciwwskazań do wykonywania pracy na danym stanowisku pracy ważne do 01.08.2020r. oraz zaświadczenie o ukończeniu szkolenia okresowego w dziedzinie bezpieczeństwa i higieny pracy w dn. 20.06.2018 r.

3.

Zatrudniony od dnia 07.07.2008r., aktualnie na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony na stanowisku operatora SUW Wisła-Czarne w pełnym wymiarze czasu pracy. Do dnia 30.04.2019r. pracownik był wynagradzany stawką godzinową wynagrodzenia zasadniczego w kwocie 14,48 zł brutto (VIII kategoria wynagrodzenia) bez innych składników wynagrodzenia, od dnia 01.05.2019r. - stawką miesięcznego wynagrodzenia zasadniczego w kwocie 3.024,00 zł brutto plus premia regulaminowa 10% wynagrodzenia zasadniczego, łącznie 3.326,40 zł brutto.

W aktach znajduje się porozumienia zmieniające warunki umowy o pracę z dnia 01.05.2019r. w związku z wejściem w życie nowego Z.U.Z.P. zgodnie, z którym pracownikowi od dnia 01.05.2019r. przysługuje wynagrodzenie zasadnicze, premia regulaminowa, ewentualny dodatek wynikający z przeprowadzonej wyceny pracy (tzw. dodatek wyrównawczy) oraz zmianie ulegają również zasady dotyczące wypłaty pozostałych składników wynagrodzenia, które szczegółowo zostały opisane w Z.U.Z.P. z dnia 26.03.2019r. (w załączniku do porozumienia wskazano, że comiesięczne wynagrodzenie wzrosło o 488,32 zł brutto). Pracownik podpisał porozumienie w dniu 29.05.2019r.

Ww. posiada orzeczenie lekarskie stwierdzające brak przeciwwskazań do wykonywania pracy na danym stanowisku pracy ważne do 08.11.2020r. oraz zaświadczenie o ukończeniu szkolenia okresowego w dziedzinie bezpieczeństwa i higieny pracy w dn. 12.06.2018 r.

4.

Zatrudniony od dnia 14.05.1997r., aktualnie na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony na stanowisku starszego operatora SUW Wisła-Czarne – elektryk w pełnym wymiarze czasu pracy. Do dnia 30.04.2019r. pracownik był wynagradzany stawką godzinową wynagrodzenia zasadniczego w kwocie 14,94 zł brutto (IX kategoria wynagrodzenia) bez innych składników wynagrodzenia, od dnia 01.05.2019r. - stawką miesięcznego wynagrodzenia zasadniczego w kwocie 3.492,00 zł brutto plus premia regulaminowa 10% wynagrodzenia zasadniczego, łącznie 3.841,20 zł brutto.

W aktach znajduje się porozumienia zmieniające warunki umowy o pracę z dnia 01.05.2019r. w związku z wejściem w życie nowego Z.U.Z.P. zgodnie, z którym pracownikowi od dnia 01.05.2019r. przysługuje wynagrodzenie zasadnicze, premia regulaminowa, ewentualny dodatek wynikający z przeprowadzonej wyceny pracy (tzw. dodatek wyrównawczy) oraz zmianie ulegają również zasady dotyczące wypłaty pozostałych składników wynagrodzenia, które szczegółowo zostały opisane w Z.U.Z.P. z dnia 26.03.2019r. (w załączniku do porozumienia wskazano, że comiesięczne wynagrodzenie wzrosło o 898,02 zł brutto). Pracownik podpisał porozumienie w dniu 29.05.2019r.

Ww. posiada orzeczenie lekarskie stwierdzające brak przeciwwskazań do wykonywania pracy na danym stanowisku pracy ważne do 29.11.2019r. oraz zaświadczenie o ukończeniu szkolenia okresowego w dziedzinie bezpieczeństwa i higieny pracy w dn. 12.06.2018 r.

5.

Zatrudniona od dnia 26.06.2017r., aktualnie na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony na stanowisku laboranta w pełnym wymiarze czasu pracy. Do dnia 30.04.2019r. pracownica była wynagradzana stawką miesięcznego wynagrodzenia zasadniczego w kwocie 3.270,00 zł brutto plus dodatek funkcyjny w kwocie 200,00 zł brutto, od dnia 01.05.2019r. - stawką miesięcznego wynagrodzenia zasadniczego w kwocie 2.804,00 zł brutto plus premia regulaminowa 10% wynagrodzenia zasadniczego plus dodatek specjalny 140,20 zł brutto plus dodatek wyrównawczy 245,40 zł brutto, łącznie 3.470,00 zł brutto.

W aktach znajduje się porozumienie zmieniające warunki umowy o pracę z dnia 01.05.2019r. w związku z wejściem w życie nowego Z.U.Z.P. zgodnie, z którym pracownicy od dnia 01.05.2019r. przysługuje wynagrodzenie zasadnicze, premia regulaminowa, ewentualny dodatek wynikający z przeprowadzonej wyceny pracy (tzw. dodatek wyrównawczy) oraz zmianie ulegają również zasady dotyczące wypłaty pozostałych składników wynagrodzenia, które szczegółowo zostały opisane w Z.U.Z.P. z dnia 26.03.2019r. (w załączniku do porozumienia wskazano, że comiesięczne wynagrodzenie wzrosło o 0 zł brutto). Pracownica podpisała porozumienie w dniu 15.05.2019r.

Ww. posiada orzeczenie lekarskie stwierdzające brak przeciwwskazań do wykonywania pracy na danym stanowisku pracy ważne do 06.06.2022r. oraz zaświadczenie o ukończeniu szkolenia okresowego w dziedzinie bezpieczeństwa i higieny pracy w dn. 17.05.2019r.

6.

Zatrudniona od dnia 14.02.1997r., aktualnie na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony na stanowisku młodszego specjalisty ds. obsługi klienta w pełnym wymiarze czasu pracy. Do dnia 30.04.2019r. pracownica była wynagradzana stawką miesięcznego wynagrodzenia zasadniczego w kwocie 3.475,00 zł brutto bez innych składników wynagrodzenia (XI kategoria wynagrodzenia), od dnia 01.05.2019r. - stawką miesięcznego wynagrodzenia zasadniczego w kwocie 3.164,00 zł brutto plus premia regulaminowa 10% wynagrodzenia zasadniczego, łącznie 3.480,40 zł brutto.

W aktach znajduje się porozumienie zmieniające warunki umowy o pracę z dnia 01.05.2019r. w związku z wejściem w życie nowego Z.U.Z.P. zgodnie, z którym pracownicy od dnia 01.05.2019r. przysługuje wynagrodzenie zasadnicze, premia regulaminowa, ewentualny dodatek wynikający z przeprowadzonej wyceny pracy (tzw. dodatek wyrównawczy) oraz zmianie ulegają również zasady dotyczące wypłaty pozostałych składników wynagrodzenia, które szczegółowo zostały opisane w Z.U.Z.P. z dnia 26.03.2019r. (w załączniku do porozumienia wskazano, że comiesięczne wynagrodzenie wzrosło o 5,40 zł brutto). Pracownica podpisała porozumienie w dniu 20.05.2019r.

Ww. posiada orzeczenie lekarskie stwierdzające brak przeciwwskazań do wykonywania pracy na danym stanowisku pracy ważne do 10.12.2021r. oraz zaświadczenie o ukończeniu szkolenia okresowego w dziedzinie bezpieczeństwa i higieny pracy w dn. 30.-31.05.2016r.

7

Zatrudniona od dnia 01.07.1996r., aktualnie na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony na stanowisku młodszego specjalisty ds. windyacji w pełnym wymiarze czasu pracy. Do dnia 30.04.2019r. pracownica była wynagradzana stawką miesięcznego wynagrodzenia zasadniczego w kwocie 3.635,00 zł brutto bez innych składników wynagrodzenia (XII kategoria wynagrodzenia), od dnia 01.05.2019r. - stawką miesięcznego wynagrodzenia zasadniczego w kwocie 3.164,00 zł brutto plus premia regulaminowa 10% wynagrodzenia zasadniczego plus dodatek wyrównawczy 154,60 zł brutto, łącznie 3.635,00 zł brutto.

W aktach znajduje się porozumienie zmieniające warunki umowy o pracę z dnia 01.05.2019r. w związku z wejściem w życie nowego Z.U.Z.P. zgodnie, z którym pracownicy od dnia 01.05.2019r. przysługuje wynagrodzenie zasadnicze, premia regulaminowa, ewentualny dodatek wynikający z przeprowadzonej wyceny pracy (tzw. dodatek wyrównawczy) oraz zmianie ulegają również zasady dotyczące wypłaty pozostałych składników wynagrodzenia, które szczegółowo zostały opisane w Z.U.Z.P. z dnia 26.03.2019r. (w załączniku do porozumienia wskazano, że comiesięczne wynagrodzenie wzrosło o 0 zł brutto). Pracownica podpisała porozumienie w dniu 20.05.2019r.

Ww. posiada orzeczenie lekarskie stwierdzające brak przeciwwskazań do wykonywania pracy na danym stanowisku pracy ważne do 10.12.2021r. oraz zaświadczenie o ukończeniu szkolenia okresowego w dziedzinie bezpieczeństwa i higieny pracy w dn. 30.-31.05.2016r.

8

Zatrudniona od dnia 01.12.2013r., aktualnie na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony na stanowisku starszego laboranta w pełnym wymiarze czasu pracy. Do dnia 30.04.2019r. pracownica była wynagradzana stawką miesięcznego wynagrodzenia zasadniczego w kwocie 2.910,00 zł brutto bez innych składników wynagrodzenia, od dnia 01.05.2019r. - stawką miesięcznego wynagrodzenia zasadniczego w kwocie 3.200,00 zł brutto plus premia regulaminowa 10% wynagrodzenia zasadniczego, łącznie 3.520,00 zł brutto.

W aktach znajduje się porozumienie zmieniające warunki umowy o pracę z dnia 01.05.2019r. w związku z wejściem w życie nowego Z.U.Z.P. zgodnie, z którym pracownicy od dnia 01.05.2019r. przysługuje wynagrodzenie zasadnicze, premia regulaminowa, ewentualny dodatek wynikający z przeprowadzonej wyceny pracy (tzw. dodatek wyrównawczy) oraz zmianie ulegają również zasady dotyczące wypłaty pozostałych składników wynagrodzenia, które szczegółowo zostały opisane w

Z.U.Z.P. z dnia 26.03.2019r. (w załączniku do porozumienia wskazano, że comiesięczne wynagrodzenie wzrosło o 610,00 zł brutto). Pracownica podpisała porozumienie w dniu 17.05.2019r.

Ww. posiada orzeczenie lekarskie stwierdzające brak przeciwwskazań do wykonywania pracy na danym stanowisku pracy ważne do 21.02.2021r. oraz zaświadczenie o ukończeniu szkolenia okresowego w dziedzinie bezpieczeństwa i higieny pracy w dn. 17.05.2019r.

9.

Zatrudniona od dnia 01.01.1992r., aktualnie na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony na stanowisku inspektora ds. technicznych w pełnym wymiarze czasu pracy. Do dnia 30.04.2019r. pracownica była wynagradzana stawką miesięcznego wynagrodzenia zasadniczego w kwocie 3.110,00 zł brutto bez innych składników wynagrodzenia, od dnia 01.05.2019r. - stawką miesięcznego wynagrodzenia zasadniczego w kwocie 2.696,00 zł brutto plus premia regulaminowa 10% wynagrodzenia zasadniczego plus dodatek wyrównawczy 144,40 zł brutto; łącznie 3.110,00 zł brutto.

W aktach znajduje się porozumienie zmieniające warunki umowy o pracę z dnia 01.05.2019r. w związku z wejściem w życie nowego Z.U.Z.P. zgodnie, z którym pracownicy od dnia 01.05.2019r. przysługuje wynagrodzenie zasadnicze, premia regulaminowa, ewentualny dodatek wynikający z przeprowadzonej wyceny pracy (tzw. dodatek wyrównawczy) oraz zmianie ulegają również zasady dotyczące wypłaty pozostałych składników wynagrodzenia, które szczegółowo zostały opisane w Z.U.Z.P. z dnia 26.03.2019r. (w załączniku do porozumienia wskazano, że comiesięczne wynagrodzenie wzrosło o 0 zł brutto). Pracownica podpisała porozumienie w dniu 16.05.2019r.

Ww. posiada orzeczenie lekarskie stwierdzające brak przeciwwskazań do wykonywania pracy na danym stanowisku pracy ważne do 27.02.2021r. oraz zaświadczenie o ukończeniu szkolenia okresowego w dziedzinie bezpieczeństwa i higieny pracy w dn. 27.-30.05.2016r.

10.

Zatrudniony od dnia 01.09.2016r., aktualnie na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony na stanowisku specjalisty w dziale eksploatacji sieci wod./kan. w pełnym wymiarze czasu pracy. Do dnia 30.04.2019r. pracownik był wynagradzany stawką miesięczną wynagrodzenia zasadniczego w kwocie 5.100,00 zł brutto bez innych składników wynagrodzenia, od dnia 01.05.2019r. - stawką miesięcznego wynagrodzenia zasadniczego w kwocie 4.325,00 zł brutto plus premia regulaminowa 10% wynagrodzenia zasadniczego plus dodatek wyrównawczy w kwocie 342,50 zł brutto, łącznie 5.100,00 zł brutto.

W aktach znajduje się porozumienia zmieniające warunki umowy o pracę z dnia 01.05.2019r. w związku z wejściem w życie nowego Z.U.Z.P. zgodnie, z którym pracownikowi od dnia 01.05.2019r. przysługuje wynagrodzenie zasadnicze, premia regulaminowa, ewentualny dodatek wynikający z przeprowadzonej wyceny pracy (tzw. dodatek wyrównawczy) oraz zmianie ulegają również zasady dotyczące wypłaty pozostałych składników wynagrodzenia, które szczegółowo zostały opisane w Z.U.Z.P. z dnia 26.03.2019r. (w załączniku do porozumienia wskazano, że comiesięczne wynagrodzenie wzrosło o 0 zł brutto). Pracownik podpisał porozumienie w dniu 23.05.2019r.

Ww. posiada orzeczenie lekarskie stwierdzające brak przeciwwskazań do wykonywania pracy na danym stanowisku pracy ważne do 23.08.2019r. (pracownika poddano badaniu kontrolnemu po długotrwałej chorobie) oraz kartę szkolenia wstępnego bhp – zgodnie z kartą ww. pracownik został poddany instruktażowi ogólnemu w dn. 31.08.2016r., instruktażowi stanowiskowemu w dn. 01.09.2016r. – brak zaświadczenia o ukończeniu szkolenia okresowego w dziedzinie bezpieczeństwa i higieny pracy (pracownik z dniem 17.10.2017r. został zatrudniony na stanowisku kierownika rejonu sieci w Ustroniu (ze stanowiska mistrza), jednakże nie poddano go w związku z tym również szkoleniu okresowemu bhp dla pracowników na stanowiskach kierujących pracownikami – aktualnie nie wykonuje pracy na stanowisku kierowniczym).

Kontrola wykazała, że karta szkolenia wstępnego bhp nie jest zgodna ze wzorem karty szkolenia bhp stanowiącym załącznik do rozporządzenia Ministra Gospodarki i Pracy z dnia 27 lipca 2004 r. w sprawie szkolenia w dziedzinie bezpieczeństwa i higieny pracy (Dz. U. Nr 180, poz. 1860 ze zmianami oraz z 2007 r. Nr 196, poz. 1420).

Kontrolującemu okazano listę płac za miesiąc maj 2019r. Ustalono, że pracownikom naliczono wynagrodzenie w nowych stawkach wynagrodzeń. W przypadku pracowników: Adriana Wójcika, Katarzyny Kucharczyk stwierdzono, że zostało im naliczone wynagrodzenia chorobowe, a w szczególności:

wynagrodzenie za pracę – 1.054,54 zł brutto, w tym premia regulaminowa 95,87 zł brutto
wynagrodzenie za czas choroby za 20 dni – 1.475,60 zł brutto (pracownica przebywała na L4 od dnia 25.02.2019r. do dnia 20.05.2019r.; do podstawy wymiaru wynagrodzenia chorobowego przyjęto wynagrodzenie wypłacone w okresie od stycznia 2019r. do lutego 2018r., z tym że pominięto miesiące luty i marzec 2018r., gdyż pracownica od dnia 29.01.2018r. do dnia 25.03.2018r. przebywała na zwolnieniu lekarskim).

Załącznik nr 2 do niniejszego protokołu kontroli stanowi karta indywidualnej podstawy do zasiłku chorobowego p. Katarzyny Kucharczyk.

wynagrodzenie za pracę – 0 zł

wynagrodzenie za czas choroby za 31 dni – 3.753,72 zł brutto (pracownik przebywał na L4 od dnia 02.01.2019r. do dnia 01.02.2019r. oraz od dnia 15.04.2019r. do dnia 01.06.2019r.; od dnia 05.06.2019r. – świadczy pracę; do podstawy wymiaru wynagrodzenia chorobowego przyjęto wynagrodzenie wypłacone w okresie od grudnia 2018r. do stycznia 2018r., gdyż przerwa pomiędzy zwolnieniami chorobowymi była krótsza niż 3 miesiące kalendarzowe; w podstawie pominięto miesiąc sierpień 2018r., gdyż pracownik ten w tym miesiącu nie przepracował z powodu choroby ani jednego dnia).

Od 03.06. w pracy

Załącznik nr 3 do niniejszego protokołu kontroli stanowi karta indywidualnej podstawy do zasiłku chorobowego p. Adriana Wójcika.

Zgodnie z informacją udzieloną przez p. Jadwigę Nogowczyk – starszego specjalisty ds. płac, wynagrodzenia za pracę zostały przelane na rachunki bankowe pracowników w następujących terminach:

- za marzec 2019r. – 01. i 09.04.2019r.
- za kwiecień 2019r. – 02. i 09.05.2019r.
- za maj 2019r. – 03. i 10.06.2019r.

3. W czasie kontroli wydano: 0

a/ decyzji ustnych: ,

b/ poleceń: .

Wykaz(y) wydanych decyzji ustnych i/lub poleceń stanowi(a) złącznik(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: 3, stanowiących składową część protokołu:

Załącznik nr 1. kserokopia załącznika do porozumień stron wykazującego najważniejsze zmiany w systemie wynagrodzeń od maja 2019r.

Załącznik nr 2. karta indywidualnej podstawy do zasiłku chorobowego p. Katarzyny Kucharczyk.

Załącznik nr 3. karta indywidualnej podstawy do zasiłku chorobowego p. Adriana Wójcika.

(wyszczególnienie załączników)

8. Kontrolę przeprowadzono w obecności:

p. Jadwigi Nogowczyk - starszego specjalisty ds. płac, p. Anny Figiel - kierownika działu personalnego

9. Protokół sporządzono w 2 egzemplarzach.

10. Omówienie dokonanych w protokole poprawek, skreśleń i uzupełnień

Na tym protokół zakończono.

Ustroń, dnia 18.06.2019

STARSZY INSPEKTOR PRACY
SPECJALISTA

mgr Alina Kasztelan

(podpis i pieczęć inspektora pracy)

W dniu otrzymałem jeden egzemplarz protokołu.

PREZES ZARZĄDU



mgr inż. Beata Halama

(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 10.06.2019

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).^(**)~~

PREZESZARZĄDU

Beata Halama
mgr inż. Beata Halama

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

STARSZY INSPEKTOR PRACY
SPECJALISTA

Alina Kasztelan
mgr Alina Kasztelan

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

10.06.2019
.....
(miejsce i data podpisania protokołu)

(*) – odpowiednią pozycję zaznaczyć

(**) – niepotrzebne skreślić

[AK]

Wykaz najważniejszych zmian w systemie wynagrodzeń od 1 maja 2019 r.

- Podstawą ustalania wynagrodzenia na stanowisku jest wartość pracy na stanowisku
- Nowe siatki płac:
 - ✓ opracowanie w oparciu o wyniki wartościowania
 - ✓ powiązane z kategoriami zaszeregowania
- Do każdego rodzaju i poziomu stanowiska jest dopasowana jednakowa stawka tzn., że pracownicy zaszeregowani na te stanowiska otrzymują to samo wynagrodzenie zasadnicze (wynagrodzenie całkowite mogą różnicować dodatki do wynagrodzenia zasadniczego).
- Stawki godzinowe na stanowiskach robotniczych zastąpiono stawkami miesięcznymi o stałej wysokości.
- Do podstawy wynagrodzenia włączono dodatki: za monitoring i za pracę w niedzielę
- Nowe składniki wynagrodzenia:
 - ✓ Premia regulaminowa 10% (§ 22): stanowi stały składnik wynagrodzenia, który może być pomniejszony w przypadku nieprzestrzegania zasad, o których mowa w Załączniku nr 14 do ZUZP
 - ✓ dodatek specjalny: przyznawany na wniosek Kierownika lub z inicjatywy własnej Prezesa Zarządu: za pełnienie dodatkowych funkcji za wykonywania dodatkowych zadań (nie leżących w zakresie zadań na stanowisku, istotnych z punktu widzenia funkcjonowania Spółki), za prowadzenie pojazdów
 - ✓ dodatek wyrównawczy: dla stanowisk przeplaconych względem wartości stanowiska; każda podwyżka wynagrodzenia powoduje zmniejszenie się dodatku wyrównawczego; wypłacany do momentu spełnienia przez Pracownika przesłanek wskazanych w ZUZP (załącznik 7, pkt. 5)
 - ✓ dodatek brygadzistowski (Załącznik nr 5): dodatek ma charakter ruchomy (0,6% kat. AA = 13.5 zł/dzień); wypłacany za kierowanie brygadą min. 3 osobową (łącznie z brygadzistą)
 - ✓ dodatek za pełnienie dyżuru (§ 29-31): za czas pełnienia dyżuru przysługuje wynagrodzenie w wysokości 45 zł za rozpoczęty w danym dniu dyżur, w momencie podjęcia pracy na dużej przysługuje dodatkowe wynagrodzenie za nadgodziny
 - ✓ dodatek zadaniowy (Załącznik nr 16): dodatek dla odczytywaczy wypłacany za przekroczenie ustalonej normy odczytów
 - ✓ dodatek za zastępstwo kierownika (Załącznik nr 9)
 - ✓ nagroda z dyspozycyjnego funduszu Prezesa (Załącznik nr 6)
 - ✓ nagroda roczna (§ 21)
- Likwidacja dotychczasowych składników:
 - ✓ dodatków za pracę w niedzielę (wliczone do podstawy)
 - ✓ dodatków za monitoring (wliczone do podstawy)
 - ✓ kwartalnej premii uznaniowej, dodatku zadaniowego z funduszu zadaniowego, dodatku za pracę na 3-ciej zmianie
- Nowe zasady wypłat nagród jubileuszowych (Załącznik nr 10):
 - ✓ do 31 grudnia 2019 r. nagrody będą wypłacane na zasadach starego ZUZP
 - ✓ od 1 stycznia 2020 r. obowiązują nowe zasady – od 50 do 400 % (podstawa: wynagrodzenie minimalne)
 - ✓ do okresu, za który naliczana jest nagroda będą wliczane wyłącznie lata pracy w WZC i jego poprzednikach prawnych
- Nowe zasady wypłat odpraw emerytalnych (Załącznik nr 11):
 - ✓ do 31 grudnia 2019 r. nagrody będą wypłacane na zasadach starego ZUZP
 - ✓ od 1 stycznia 2020 r. obowiązują nowe zasady: pracownikowi, z którym rozwiązuje się stosunek pracy w związku z przejściem na emeryturę lub rentę inwalidzką przysługuje jednorazowa odprawa pieniężna w wysokości 300% przysługującego wynagrodzenia zasadniczego



1327.

Miesiąc obliczeniowy: styczeń 2019

wg stanu na dzień 31-01-2019

Miesiąc i rok obliczeniowy

Dane stałe

Dane zmienne

Składniki wielomiesięczne

Do podstawy

dopełniane niedopełniane

po dopełnieniu

Miesiąc i rok obliczeniowy	Dane stałe	Dane zmienne	Składniki wielomiesięczne	Do podstawy
		dopełniane	niedopełniane	po dopełnieniu
grudzień 2018	010.Pl.miesięczna	5 100,00		
Brutto		5 100,00		
bez składek ZUS		4 400,79		
				0,00
				4 400,79
listopad 2018	010.Pl.miesięczna	5 100,00		
Brutto		5 100,00		
bez składek ZUS		4 400,79		
				0,00
				4 400,79
październik 2018	010.Pl.miesięczna	5 100,00	051.Premia	
Brutto		5 100,00	1 148,00	
bez składek ZUS		4 400,79	1 148,00	
			990,61	
				0,00
				5 391,40
wrzesień 2018	010.Pl.miesięczna	5 100,00		
Brutto		5 100,00		
bez składek ZUS		4 400,79		
				0,00
				4 400,79
sierpień 2018	010.Pl.miesięczna	5 100,00		
Brutto		5 100,00		
bez składek ZUS		4 400,79		
				0,00
				Miesiąc pomijany
				0,00
				0,00
lipiec 2018	010.Pl.miesięczna	5 100,00		
Brutto		5 100,00		
bez składek ZUS		4 400,79		
				0,00
				4 400,79
czerwiec 2018	010.Pl.miesięczna	5 100,00		
Brutto		5 100,00		
bez składek ZUS		4 400,79		
				0,00
				4 400,79
maj 2018	010.Pl.miesięczna	5 100,00		
Brutto		5 100,00		
bez składek ZUS		4 400,79		
				0,00
				4 400,79
kwiecień 2018	010.Pl.miesięczna	5 100,00		
Brutto		5 100,00		
bez składek ZUS		4 400,79		
				0,00
				4 400,79
marzec 2018	010.Pl.miesięczna	5 100,00		
Brutto		5 100,00		
bez składek ZUS		4 400,79		
				0,00
				4 400,79
luty 2018	010.Pl.miesięczna	5 275,86		
Brutto		5 275,86		
bez składek ZUS		4 552,54		
				0,00
				4 552,54
styczeń 2018	010.Pl.miesięczna	5 100,00		
Brutto		5 100,00		
bez składek ZUS		4 400,79		
				0,00
				4 400,79

Stawka dzienna:

Razem dni **330**

Razem suma podstaw **49 551,05**

Wynagrodzenie/zasiłek

120,12 zł

120,12 zł

Podstawa wymiaru **4 504,64**

Zasiłek 60 %

90,09 zł

Świadczenie rehabilitacyjne

112,61 zł

Zasiłek szpitalny

105,11 zł

Zasiłek 100 %

150,15 zł

*** Koniec zestawienia ***



1290

Miesiąc obliczeniowy: luty 2019

wg stanu na dzień 28-02-2019

Miesiąc i rok obliczeniowy

Dane stałe

Dane zmienne

Składniki wielomiesięczne

Do podstawy

dopełniane niedopełniane

po dopełnieniu

		dopełniane		niedopełniane		po dopełnieniu	
styczeń 2019	010.Pł.miesięczna	2 860,00					
Brutto		2 860,00					
bez składek ZUS		2 467,89					
						0,00	2 467,89
grudzień 2018	010.Pł.miesięczna	2 860,00					
Brutto		2 860,00					
bez składek ZUS		2 467,89					
						0,00	2 467,89
listopad 2018	010.Pł.miesięczna	2 860,00					
Brutto		2 860,00					
bez składek ZUS		2 467,89					
						0,00	2 467,89
październik 2018	010.Pł.miesięczna	2 860,00	051.Premia	644,00			
Brutto		2 860,00	303.Fundusz zad.	300,00			
bez składek ZUS		2 467,89		944,00			
				814,58		0,00	3 282,47
wrzesień 2018	010.Pł.miesięczna	2 860,00	303.Fundusz zad.	500,00			
Brutto		2 860,00		500,00			
składek ZUS		2 467,89		431,45		0,00	2 899,34
sierpień 2018	010.Pł.miesięczna	2 860,00	303.Fundusz zad.	700,00			
Brutto		2 860,00		700,00			
bez składek ZUS		2 467,89		604,03		0,00	3 071,92
lipiec 2018	010.Pł.miesięczna	2 860,00	303.Fundusz zad.	300,00			
Brutto		2 860,00		300,00			
bez składek ZUS		2 467,89		258,87		0,00	2 726,76
czerwiec 2018	010.Pł.miesięczna	2 860,00					
Brutto		2 860,00					
bez składek ZUS		2 467,89				0,00	2 467,89
maj 2018	010.Pł.miesięczna	2 860,00					
Brutto		2 860,00					
bez składek ZUS		2 467,89				0,00	2 467,89
kwiecień 2018	010.Pł.miesięczna	2 860,00					
Brutto		2 860,00					
bez składek ZUS		2 467,89				0,00	2 467,89
marzec 2018	010.Pł.miesięczna	2 860,00					Miesiąc pomijany
Brutto		2 860,00					
bez składek ZUS		2 467,89				0,00	0,00
luty 2018	010.Pł.miesięczna	2 860,00					Miesiąc pomijany
Brutto		2 860,00					
bez składek ZUS		2 467,89				0,00	0,00

Stawka dzienna:

Wynagrodzenie/zasiłek 71,43 zł

Zasiłek 60 % 53,57 zł

Świadczenie rehabilitacyjne 66,97 zł

Zasiłek szpitalny 62,50 zł

Zasiłek 100 % 89,29 zł

Razem dni 300

71,43 zł

Razem suma podstaw 26 787,83

Podstawa wymiaru 2 678,78

*** Koniec zestawienia ***

1

