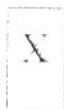


Nr rej. 08131/K044/Pt/2006

PROTOKÓŁ KONTROLI

pracodawcy^(*)

wydzielonej jednostki

organizacyjnej pracodawcy^(*)

REGON PRACODAWCY:

430980913

Działając na podstawie art. 8 ust. 1² ustawy z dnia 6 marca 1981 r. o Państwowej Inspekcji Pracy (Dz. U. z 2001 r. Nr 124, poz. 1362 z późn. zm.)

[REDACTED] - Inspektor Pracy

(imię i nazwisko oraz tytuł służbowy inspektora pracy)

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

Nazwa pracodawcy: Lubelskie Przedsiębiorstwo Energetyki Ciepłej Sp. z o. o.

Adres pracodawcy: 20-822 Lublin, ul. Puławska 28

Nazwisko i imię: **[REDACTED]** – osoba reprezentująca pracodawcę

Nazwa organu reprezentującego pracodawcę - Prezes Zarządu - Dyrektor Naczelny

Data rozpoczęcia działalności przez pracodawcę: wrzesień 1998

Data objęcia stanowiska przez osobę lub powołania organu reprezentującego pracodawcę: lipiec 2005

Kontrolę przeprowadzono w dniach: 4.5.6.10.07.2006

Liczba:

pracujących: 446.

zatrudnionych: 444, w tym kobiet: 85, młodocianych: 0.

w kontrolowanym podmiocie.

Data poprzedniej kontroli: 31.05.2006 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:

Wystąpienie nr rej. 08020/K022/Ws01/2005 z dnia 31.05.2005. - ustalono, iż pracodawca wykonał wszystkie

wnioski zawarte w wystąpieniu poprzez m.in.:

- rzetelne prowadzenie ewidencji czasu pracy, bieżące prowadzenie list obecności, zapewnienie kierowcom w każdym tygodniu co najmniej 35 godzinnego nieprzerwanego odpoczynku, nie zatrudnianie pracowników powyżej przeciętnie 5 dni w tygodniu w przyjętym czteromiesięcznym okresie rozliczeniowym, włączenie do akt osobowych pracowników dokumentów potwierdzających odbycie wymaganych przepisami szkoleń z zakresu bhp – ustaleń dokonano na podstawie akt osobowych, list obecności oraz ewidencji czasu pracy dwóch losowo wybranych pracowników zatrudnionych na stanowiskach kierowców: [REDAKTED] oraz [REDAKTED]
- pracodawca wypłacił pracownikom dodatkowe wynagrodzenie z tytułu pracy w godzinach nadliczbowych oraz przekroczenia normy dobowej lub tygodniowej, a także wypłacił dodatkowe wynagrodzenie pracownikom, którzy w okresie od 1.01.2004 do dnia zakończenia poprzedniej kontroli, tj. 31.05.2006 świadczyli pracę w niedzielę bez udzielenia innego dnia wolnego w innym terminie.

2. W czasie kontroli stwierdzono, co następuje:

Informacje ogólne

Przedmiotem niniejszej kontroli jest ocena przestrzegania przepisów prawa pracy w zakresie:

1. wynagradzania pracowników – zasady premiowania, nagrody jubileuszowe, odprawy,
2. odpowiedzialności porządkowej pracowników – nakładanie kar,
3. udzielania urlopów wypoczynkowych,
4. równego traktowania pracowników w zatrudnieniu oraz przeciwdziałania przejawom mobbingu w pracy,
5. przestrzegania uprawnień pracowników związanych z rodzicielstwem,
6. wykonywanie zaleceń i uwag Społecznego Inspektora Pracy.

W toku kontroli inspektor pracy spotkał się z następującymi przedstawicielami związków zawodowych działających w LPEC Sp. z o. o.:

- Krajowy Związek Zawodowy Ciepłowników – Oddział w Lublinie – [REDAKTED] – Przewodniczący Związku, [REDAKTED] – wiceprzewodniczący związku,
- NSZZ Solidarność LPEC Sp. z o. o. – [REDAKTED] – wiceprzewodniczący związku,
- Związek Zawodowy Pracy Pracowników LPEC Sp. z o. o. – [REDAKTED] – z-ca przewodniczącego, [REDAKTED] – członek związku, [REDAKTED] – członek zarządu związku, [REDAKTED] – sekretarz związku.

Ponadto inspektor pracy spotkał się z zakładowym Społecznym Inspektorem Pracy [REDAKTED]

Przedstawiceli związków zawodowych oraz Społecznego Inspektora Pracy poinformowano o celu i zakresie prowadzonej kontroli oraz o jej wynikach.

Wynagradzanie pracowników – zasady premiowania

W czasie kontroli stwierdzono, że pracodawca opracował regulamin premiowania, obejmujący zasady przyznawania premii regulaminowej oraz premii za zadania specjalne. Ustalono, iż według § 3 pkt 1 regulaminu premiowania premia regulaminowa przysługuje w pełnej wysokości pod warunkiem:

- a) prawidłowego i terminowego wykonywania zadań wynikających z zakresu obowiązków pracownika,
- b) przestrzegania regulaminu pracy,
- c) nie spowodowania szkody na rzecz Spółki LPEC,
- d) przestrzegania obowiązków wynikających z Kodeksu Pracy.

Według § 4 regulaminu premiowania w przypadku niewykonywania lub nienależytego wykonywania przez pracownika obowiązków, o których mowa powyżej, na wniosek bezpośredniego przełożonego może być pracownikowi odebrana premia regulaminowa lub przyznana w niepełnej wysokości.

Wydruk regulaminu premiowania pracowników LPEC stanowi załącznik nr 1 do protokołu z kontroli.

Ustalono, iż w 2006 roku pracodawca obniżył premię regulaminową dwóm pracownikom:

- [REDAKTOWANE] – obniżono premię regulaminową o 5 % w związku z niepełną realizacją harmonogramu zadań sieciowych, dotyczących I transzy dostawy rur preizolowanych. Wniosek o obniżenie premii złożył bezpośredni przełożony pracownika. Pracownik odwołał się od decyzji Prezesa Zarządu wskazując własne stanowisko w sprawie. Po ponownym zbadaniu okoliczności mających wpływ na obniżenie premii Prezes Zarządu utrzymał decyzję w mocy.

- [REDAKTOWANE] - obniżono premię regulaminową o 5 % w związku z niepełną realizacją harmonogramu zadań sieciowych, dotyczących I transzy dostawy rur preizolowanych. Wniosek o obniżenie premii złożył bezpośredni przełożony pracownika. Pracownik odwołał się od decyzji Prezesa Zarządu wskazując własne stanowisko w sprawie. Po ponownym zbadaniu okoliczności mających wpływ na obniżenie premii oraz zasięgnięciu opinii Związku Zawodowego Pracy Pracowników LPEC Sp. z o. o., którego pracownik jest członkiem, Prezes Zarządu utrzymał decyzję w mocy.

Dokumentacja dotycząca obniżenia premii regulaminowej pracownikom [REDAKTOWANE] i [REDAKTOWANE] oraz [REDAKTOWANE] stanowi załącznik nr 2 do protokołu z kontroli.

W toku kontroli stwierdzono, iż w aktach osobowych pracownika [REDAKTOWANE] przechowywany jest oryginał świadectwa pracy z przedsiębiorstwa LEG-MUR, gdzie pracownik świadczył pracę w latach 1990 – 1994.

Wynagradzanie pracowników - nagrody jubileuszowe, odprawy emerytalne i rentowe

W Lubelskim Przedsiębiorstwie Energetyki Ciepłej Sp. z o. o. obowiązuje Zakładowy Układ Zbiorowy Pracy. Częścią układu zbiorowego jest załącznik nr 12 regulujący zasady wypłacania nagród jubileuszowych i odpraw pieniężnych wypłacanych w związku z przejściem pracownika na emeryturę lub rentę. Zgodnie z punktem 2a w/w załącznika „podstawą naliczenia nagrody jubileuszowej jest wynagrodzenie

pracownika ogółem z ostatnich 3 miesięcy, liczone jak za urlop wypoczynkowy, pomniejszone o kwoty składek na ubezpieczenie emerytalne, rentowe i chorobowe potrącane ze środków ubezpieczonego".

Kserokopia załącznika nr 12 do zakładowego układu zbiorowego pracy – „Zasady wypłacania nagród jubileuszowych i odpraw pieniężnych wypłacanych w związku z przejściem pracownika na emeryturę lub rentę” stanowi załącznik nr 3 do protokołu z kontroli.

Kontroli poddano zasady naliczania nagrody jubileuszowej następujących przykładowo wybranych czterech pracowników:

- ██████████ (pracownik umysłowy):

Podstawa wymiaru nagrody: 10,485 zł (stawka z 3 miesięcy) + 2,097 zł (premia z 3 miesięcy) + 297,60 zł (II & III zmiana oraz wyrównanie wynagrodzenia) + 1020 zł (wysługa za 3 miesiące) = 12,879,60 zł.

13,899,60 zł / 3 miesiące = 4,633,20 zł

4,633,20 zł x 18,71 % (składki na ubezpieczenie emerytalne, rentowe i chorobowe) = 3,766,33 zł

3,766,33 zł x 350 % (wysokość nagrody jubileuszowej za 35 lat pracy) = 13,182,15 zł – suma do wypłaty.

Ustalono, iż pracownik otrzymał nagrodę w wysokości 12,214,79 zł, gdyż do podstawy wymiaru nagrody (niezgodnie z § 6 rozporządzenia MPiPS z dnia 8.01.1997 w sprawie szczegółowych zasad (...) ustalania i wypłacania wynagrodzenia za czas urlopu oraz ekwiwalentu pieniężnego za urlop, Dz. U. Nr 2, poz. 14 z 1997 z późn. zm.) nie wliczono tzw. „wysługi”, czyli dodatku stażowego. Stwierdzono, iż pracownik otrzymał nagrodę jubileuszową zaniżoną o kwotę 967,36.

- ██████████ (pracownik fizyczny):

Podstawa wymiaru nagrody: 4,043,20 zł (stawka z 3 miesięcy) + 808,64 zł (premia z 3 miesięcy) + 38,40 zł (II zmiana oraz dyżur świąteczny) + 362,58 zł (wysługa za 3 miesiące) = 5,252,82 zł.

5,252,82 zł x 18,71 % (składki na ubezpieczenie emerytalne, rentowe i chorobowe) = 4269,27 zł

4269,27 zł : 38 (liczba godzin przepracowanych w okresie brany pod uwagę przy ustalaniu podstawy) = 112,34 zł x 21,08 = 2,368,13 zł

2,368,13 zł x 200 % (wysokość nagrody jubileuszowej za 20 lat pracy) = 4,736,26 zł - suma do wypłaty.

Ustalono, iż pracownik otrzymał nagrodę w wysokości 4,410,36 zł, gdyż do podstawy wymiaru nagrody nie wliczono tzw. „wysługi”, czyli dodatku stażowego. Stwierdzono, iż pracownik otrzymał nagrodę jubileuszową zaniżoną o kwotę 325,90 zł.

- ██████████ (pracownik fizyczny):

Podstawa wymiaru nagrody: 8,391,60 zł (stawka z 3 miesięcy) + 1,678,32 zł (premia z 3 miesięcy) + 285 zł (dodatek brygadzystowski) + 280 zł (wysługa za 3 miesiące) = 10,634,92

10,634,92 zł x 18,71 % (składki na ubezpieczenie emerytalne, rentowe i chorobowe) = 8,645,13 zł

8,645,13 zł : 63 (liczba godzin przepracowanych w okresie brany pod uwagę przy ustalaniu podstawy) = 137,22 zł x 21,08 = 2,892,60 zł

2,892,60 zł x 200 % (wysokość nagrody jubileuszowej za 20 lat pracy) = 5,785,20 zł - suma do wypłaty.

Ustalono, iż pracownik otrzymał nagrodę w wysokości 5,633,00 zł, gdyż do podstawy wymiaru nagrody nie wliczono tzw. „wysługi”, czyli dodatku stażowego. Stwierdzono, iż pracownik otrzymał nagrodę jubileuszową zaniżoną o kwotę 152,20 zł.

- [REDAKTOWANE] (pracownik fizyczny):

Podstawa wymiaru nagrody: 6.537,20 zł (stawka z 3 miesięcy) + 1.307,44 zł (premia z 3 miesięcy) + 7,20 zł (II zmiana) + 390 zł (wysługa za 3 miesiące) = 8.280,24 zł

8.280,24 zł x 18,71 % (składki na ubezpieczenie emerytalne, rentowe i chorobowe) = 6.731,01 zł

6.731,01 zł: 59 (liczba godzin przepracowanych w okresie brany pod uwagę przy ustalaniu podstawy) =

114,08 zł x 21,08 = 2.404,80 zł

2.404,80 zł x 100 % (wysokość nagrody jubileuszowej za 15 lat pracy) = 2.404,80 zł - suma do wypłaty.

Ustalono, iż pracownik otrzymał nagrodę w wysokości 2.291,61 zł, gdyż do podstawy wymiaru nagrody nie wliczono tzw. „wysługi”, czyli dodatku stażowego. Stwierdzono, iż pracownik otrzymał nagrodę jubileuszową zaniżoną o kwotę 113,19 zł.

W czasie kontroli stwierdzono, iż przy naliczaniu i wypłacaniu odpraw pieniężnych wypłacanych w związku z przejściem na emeryturę lub rentę winny być stosowane takie same zasady, jak przy naliczaniu nagród jubileuszowych, o czym stanowi punkt 5 załącznika nr 12 do układu zbiorowego, jednakże także w tym przypadku przy ustalaniu podstawy wymiaru odprawy nie jest uwzględniana tzw. „wysługa”, czyli dodatek stażowy.

Ustalono, iż wskazany wyżej błędny sposób naliczania nagrody jubileuszowej oraz odpraw pieniężnych wypłacanych w związku z przejściem na emeryturę lub rentę utrzymuje się co najmniej od dnia 24 marca 1999 roku, tj. od daty zawarcia protokołu dodatkowego nr 8 do zakładowego układu zbiorowego pracy zmieniającego w załączniku nr 12 do układu zbiorowego punkt 2a oraz punkt 5 dotyczące zasad naliczania nagrody jubileuszowej oraz odpraw.

Kserokopia dokumentacji stanowiącej zlecenie wypłaty oraz naliczenie nagrody jubileuszowej dla pracowników [REDAKTOWANE], [REDAKTOWANE], [REDAKTOWANE] oraz [REDAKTOWANE] stanowi załącznik nr 4 do protokołu z kontroli.

Oświadczenie [REDAKTOWANE] – inspektora ds. płac złożone w celu wyjaśnienia niektórych aspektów naliczania nagrody jubileuszowej pracowników LPEC Sp. z o. o. stanowi załącznik nr 5 do protokołu z kontroli.

Zestawienie nagród jubileuszowych oraz odpraw pieniężnych wypłacanych w związku z przejściem na emeryturę lub rentę wypłaconych w 2006 roku stanowi załącznik nr 6 do protokołu z kontroli.

Odpowiedzialność porządkowa pracowników

W czasie kontroli stwierdzono, iż pracodawca, po uprzednim wysłuchaniu pracownika [REDAKTOWANE] nałożył na pracownika w dniu 25.05.2006 karę nagany za wykorzystanie służbowego komputera do celów innych niż służbowych, jak również za naruszenie art. 100 § 1 i § 2 pkt 1 i 4 Kodeksu Pracy mówiących m.in. o przestrzeganiu czasu pracy ustalonego w zakładzie pracy, oraz o zachowaniu w tajemnicy informacji, których ujawnienie mogłoby narazić pracodawcę na szkodę. Kara została nałożona przed upływem 2 tygodni od powzięcia wiadomości o naruszeniu obowiązku pracowniczego. Pracownika poinformowano o prawie wniesienia sprzeciwu oraz terminie jego wniesienia. Pracownik złożył sprzeciw w dniu 1.06.2006.

Pracodawca zwrócił się do Związku Zawodowego Pracy Pracowników LPEC Sp. z o.o. o opinię w sprawie udzielenia pracownikowi nagany. Związek Zawodowy pismem z dnia 8.06.2006 zwrócił się z prośbą do Prezesa Zarządu o wycofanie podjętych decyzji. Pracodawca w dniu 12.06.2006, po rozpatrzeniu stanowiska związku zawodowego reprezentującego pracownika [REDACTED] [REDACTED] przeciw odrzucił, a udzieloną karę nagany utrzymał w mocy. Pracownik potwierdził podpisem odbiór pisma podtrzymującego karę nagany w dniu 4.07.2006.

Kserokopia dokumentacji dotyczącej nałożenia kary nagany na pracownika [REDACTED] [REDACTED] stanowi załącznik nr 7 do protokołu z kontroli.

Kontroli poddano dokumentację dotyczące nałożenia kar na pracowników [REDACTED] [REDACTED] (zwolnienie lekarskie w okresie 30.09 – 14.12.2005), [REDACTED] [REDACTED] [REDACTED] [REDACTED] [REDACTED] [REDACTED] oraz [REDACTED] [REDACTED]. Nie stwierdzono nieprawidłowości w zakresie trybu i terminu nakładania kar na w/w pracowników.

Zestawienie dotyczące nałożonych na pracowników kar porządkowych stanowi załącznik nr 8 do protokołu z kontroli.

Urlopy wypoczynkowe

W toku kontroli ustalono, że pracodawca udzielił do końca pierwszego kwartału 2006 roku wszystkim pracownikom urlopów wypoczynkowych zaległych za 2005 rok. Stwierdzono, iż przestrzegano zasady udzielania pracownikom urlopu w taki sposób, aby przynajmniej jedna część wypoczynku trwała nie mniej niż 14 kolejnych dni kalendarzowych.

Równe traktowanie pracowników w zatrudnieniu oraz przeciwdziałanie przejawom mobbingu

Kontroli poddano przestrzeganie art. 11² Kodeksu Pracy dotyczącego równych praw pracowników z tytułu jednakowego wypełniania takich samych obowiązków, w szczególności równego traktowania kobiet i mężczyzn w zatrudnieniu. Kontroli dokonano poprzez porównanie grup pracowników zatrudnionych na różnych stanowiskach poszczególnych pionów funkcjonujących w zakładzie pracy. Ustalono, iż pracodawca nie naruszał przepisów w w/w zakresie.

Stwierdzono, iż pracodawca wydał zarządzenie wewnętrzne nr 1/2006 z dnia 2.01.2006 w sprawie przeciwdziałania dyskryminacji, mobbingowi i molestowaniu w LPEC Sp. z o.o. w Lublinie, w którym opisano zasady przeciwdziałania w/w zjawiskom. Ustalono, iż pracownicy potwierdzają podpisem fakt zapoznania się z tymże zarządzeniem na dokumencie, którego wzór stanowi załącznik nr 2 do niniejszego zarządzenia.

Kserokopia zarządzenia wewnętrznego nr 1/2006 z dnia 2.01.2006 w sprawie przeciwdziałania dyskryminacji, mobbingowi i molestowaniu w LPEC Sp. z o.o. w Lublinie wraz z załącznikami oraz kserokopia przykładowego potwierdzenia zapoznania się przez pracownika z zarządzeniem stanowią załącznik nr 9 do protokołu z kontroli.

W toku kontroli ustalono, iż pracodawca zarządzeniem wewnętrznym nr 23/2004 wdrożył system wymiany informacji wewnątrz Spółki LPEC, regulujący m.in. w § 7 zasady korzystania z poczty wewnętrznej. Ponadto komunikatem nr 14/2004 ustalono zasady korzystania z usług internetowych w Spółce, który m.in. w pkt 3 stanowi, iż poczta elektroniczna jest własnością Spółki i powinna być wykorzystywana wyłącznie do celów służbowych, natomiast w punkcie 6 poinformowano pracowników, iż „sposób wykorzystania Internetu przez pracowników Spółki będzie monitorowany przez firmę Net Line, a informacje będą przekazywane Zarządowi”. Komunikatem nr 47/2005 w sprawie użytkowania poczty elektronicznej poinformowano pracowników, iż użytkownik systemu jest identyfikowany poprzez nadanie konta abonenckiego chronionego unikalnym hasłem i obowiązany do ochrony dostępu do zasobów informacji w serwisie, w tym celu m.in. odpowiedzialny za ochronę, w tym nie udostępnianie własnego konta oraz hasła innym osobom.

Powyższe komunikaty i zarządzenie zostały przekazane wszystkim komórkom organizacyjnym, czego potwierdzeniem jest zapis tejże treści na każdym z w/w dokumentów.

Wydruk dokumentacji regulującej zasady korzystania z systemu wymiany informacji wewnątrz Spółki oraz zasad korzystania z usług internetowych i poczty elektronicznej stanowi załącznik nr 10 do protokołu z kontroli.

Uprawnienia pracowników związane z rodzicielstwem

Kontroli poddano przestrzeganie przepisów związanych z rodzicielstwem. Ustalono, iż w chwili przeprowadzania kontroli jedna pracownica [imię] - [nazwisko] przebywała na urlopie wychowawczym, natomiast pracownica [imię] - [nazwisko] przedłożyła zaświadczenie lekarskie typu B potwierdzające stan ciąży i aktualnie przebywa na tymże zwolnieniu. W czasie kontroli nie stwierdzono nieprawidłowości w tym zakresie.

Spółeczna Inspekcja Pracy

W czasie kontroli inspektor pracy spotkał się ze Społecznym Inspektorem Pracy panem [imię] - [nazwisko]. Ustalono, iż uwagi (20 w ciągu ostatniego roku) są realizowane na bieżąco, w chwili obecnej część z nich (8 uwag) jest w trakcie realizacji. Nie wydawano zaleceń. Nie stwierdzono nieprawidłowości w badanym zakresie.

3. W czasie kontroli nie wydano decyzji ustnych.

4. W czasie kontroli sprawdzono tożsamość: [imię] - [nazwisko] - inspektora ds. płac, oświadczenie złożone w celu wyjaśnienia niektórych aspektów naliczania nagrody jubileuszowej pracowników LPEC Sp. z o. o., w dniu 6.07.2006, godz. 12 00.

(dane osoby legitymowanej oraz określenie czasu, miejsca i przyczyny legitymowania)

5. W czasie kontroli pobrano próbki surowców i materiałów używanych, wytwarzanych lub powstających w toku produkcji: nie pobrano.

6. W czasie kontroli udzielono porad:

- prawnych: 4.
- z zakresu technicznego bezpieczeństwa pracy: 0.

7. Do protokołu załącza się 10 załączników stanowiących składową część protokołu:

1. Wydruk regulaminu premiowania pracowników LPEC.
2. Dokumentacja dotycząca obniżenia premii regulaminowej pracownikom [REDACTED] oraz [REDACTED].
3. Kserokopia załącznika nr 12 do zakładowego układu zbiorowego pracy – „Zasady wypłacania nagród jubileuszowych i odpraw pieniężnych wypłacanych w związku z przejściem pracownika na emeryturę lub rentę”.
4. Kserokopia dokumentacji stanowiącej zlecenie wypłaty oraz naliczenie nagrody jubileuszowej dla pracowników [REDACTED], [REDACTED], [REDACTED], [REDACTED] oraz [REDACTED].
5. Oświadczenie [REDACTED] – inspektora ds. płac złożone w celu wyjaśnienia niektórych aspektów naliczania nagrody jubileuszowej pracowników LPEC Sp. z o. o.
6. Zestawienie nagród jubileuszowych oraz odpraw pieniężnych wypłacanych w związku z przejściem na emeryturę lub rentę wypłaconych w 2006 roku.
7. Kserokopia dokumentacji dotyczącej nałożenia kary nagany na pracownika [REDACTED].
8. Zestawienie dotyczące nałożonych na pracowników kar porządkowych.
9. Kserokopia zarządzenia wewnętrznego nr 1/2006 z dnia 2.01.2006 w sprawie przeciwdziałania dyskryminacji, mobbingowi i molestowaniu w LPEC Sp. z o.o. w Lublinie wraz z załącznikami oraz kserokopia przykładowego potwierdzenia zapoznania się przez pracownika z zarządzeniem.
10. Wydruk dokumentacji regulującej zasady korzystania z systemu wymiany informacji wewnątrz Spółki oraz zasad korzystania z usług internetowych i poczty elektronicznej.

(wyszczególnienie załączników)

8. Kontrolę przeprowadzono w obecności: mgr [REDACTED] - Prezes Zarządu, [REDACTED] - kierownik działu spraw pracowniczych, [REDACTED] – inspektor ds. płac.

9. Protokół sporządzono w 2 egzemplarzach.

Na tym protokół zakończono.

INSPEKTOR PRACY

mgr [redacted]

(podpis i pieczęć inspektora pracy)

Lublin, 14.07.2006

W dniu 14.07.06 zostałem zapoznany z treścią protokołu i otrzymałem jego jeden egzemplarz.

PREZES ZARZĄDU
Dyrektor: [redacted]LUBELSKIE PRZEDSIĘBIORSTWO
ENERGETYKI CHEMICAL
Spółka z ograniczoną odpowiedzialnością
20-020 Lublin, ul. Puławska 28
43 00 80 00 10
(2)

(podpis i pieczęć pracodawcy / osoby działającej w imieniu pracodawcy
kierownika jednostki organizacyjnej^(*))

POUCZENIE:

Pracodawcy albo osobie lub organowi reprezentującemu pracodawcę 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 (art. 19i ust. 4, 5 i 7 ustawy z dnia 6 marca 1981 r. o Państwowej Inspekcji Pracy, Dz. U. z 2001 r. Nr 124, poz. 1362 ze późn. zm.).

Do ustaleń zawartych w protokole ~~wniesiono~~/nie wniesiono^(**) zastrzeżeń w dniu/do dnia 14.07.06^(**).
Zastrzeżenia stanowią załącznik nr do protokołu^(**).

Ustosunkowanie się inspektora pracy do wniesionych zastrzeżeń do protokołu:

PREZES ZARZĄDU
Dyrektor: [redacted]

INSPEKTOR PRACY

(podpis i pieczęć pracodawcy / osoby działającej w imieniu pracodawcy
kierownika jednostki organizacyjnej^(**))

(podpis i pieczęć inspektora pracy)

LUBELSKIE PRZEDSIĘBIORSTWO
ENERGETYKI CHEMICALSpółka z ograniczoną odpowiedzialnością
20-020 Lublin, ul. Puławska 28
43 00 80 00 10

Lublin, 14.07.2006 r.

(miejsce i data podpisania protokołu)

(*) - niepotrzebne skreślić