

Nr rej. 08124-5301-K013-Pt/12

PROTOKÓŁ KONTROLI

☒ pracodawcy^(*)

☐ przedsiębiorcy nie ☐ innego podmiotu^(*)
będącego pracodawcą^(*)

wydzielonej jednostki organizacyjnej:

☐ pracodawcy^(*) ☐ przedsiębiorcy nie
będącego pracodawcą^(*)

REGON: 43098091300000

NIP: 7120150496

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 2012r. poz. 404)

Starszy inspektor pracy - [REDAKOWANE]

(tytuł służbowy oraz imię i nazwisko inspektora pracy)

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

LUBELSKIE PRZEDSIĘBIORSTWO ENERGETYKI CIEPLNEJ SP. Z O. O.

(nazwa podmiotu kontrolowanego)

20-822 LUBLIN, UL. PUŁAWSKA 28

(adres podmiotu kontrolowanego)

(nazwa wydzielonej jednostki podmiotu kontrolowanego)^(*)

(adres wydzielonej jednostki podmiotu kontrolowanego)^(*)

(imię i nazwisko osoby reprezentującej podmiot kontrolowany)

Prezes Zarządu

(nazwa organu reprezentującego podmiot kontrolowany)^(*)

Data rozpoczęcia działalności przez podmiot kontrolowany: 01.07.1964;

data objęcia stanowiska przez osobę lub powołania organu reprezentującego podmiot kontrolowany: 01.01.2011

Kontrolę przeprowadzono w dniu(ach):

19,20.07.2012 r.

(oznaczenie dni, w których przeprowadzono kontrolę)

Liczba:pracujących: 412, w tym:

pracujących na podstawie umów cywilno-prawnych: 1,

podmiotów samozatrudniających się: 0,

cudzoziemców: 0,

zatrudnionych w ramach stosunku pracy: 412, w tym kobiet: 79, młodocianych: 0,

niepełnosprawnych: 2,

w kontrolowanym podmiocie.

Data poprzedniej kontroli:

1. W czasie kontroli sprawdzono realizację uprzednich decyzji i wystąpień organów Państwowej Inspekcji Pracy oraz wniosków, zaleceń i decyzji organów kontroli i nadzoru nad warunkami pracy:

Nie sprawdzano. Po ostatniej kontroli, zakończonej 26.10.2011r inspektor pracy nie kierował do pracodawcy pisemnych decyzji nakazowych.

2. W czasie kontroli stwierdzono, co następuje:

Zakresem niniejszej kontroli objęto zagadnienia prawnej ochrony pracy w tym dotyczące nawiązania i rozwiązywania stosunku pracy, wypłacania wynagrodzeń za pracę i innych świadczeń wynikających ze stosunku pracy, a także wybranych zagadnień dotyczących czasu pracy i gospodarowania środkami Zakładowego Funduszu Świadczeń Socjalnych.

I. Stosunek pracy

Nawiązanie stosunku pracy

Przestrzeganie przepisów dotyczących nawiązywania umów o pracę dokonano w oparciu o akta osobowe osób przyjętych do pracy w 2012r: ~~Janusz B...~~ i ~~Michał B...~~.

Stwierdzono, iż w informacji o warunkach zatrudnienia określonych w przepisie art. 29 § 3 K.p. znajdującej się w aktach osobowych ~~Michał B...~~, w odniesieniu do długości okresu wypowiedzenia umowy o pracę wskazano przepis art. 36 K.p., określający długość okresów wypowiedzenia umów zawartych na czas nieokreślony, podczas gdy ~~Michał B...~~ pozostawał w zatrudnieniu na podstawie umowy na okres próbny.

Analogiczny zapis (wskazanie, w odniesieniu do długości okresu wypowiedzenia umowy, na art. 36 K.p.) stwierdzono w umowach o pracę innych pracowników zatrudnionych na podstawie umów o pracę na czas określony np. ~~Janusz B...~~, ~~Robert B...~~.

W karcie szkolenie wstępnego w dziedzinie BHP brak było podpisu pracownika potwierdzającego odbycie szkolenia wstępnego w postaci instruktażu stanowiskowego.

W umowie o pracę zawartej w dniu 06.02.2012 z ~~Janusz B...~~, w wymiarze $\frac{3}{4}$ etatu, strony nie określiły dopuszczalnej liczby godzin pracy ponad wymiar ustalony w umowie o pracę, których przekroczenie uprawnia pracownika, oprócz normalnego wynagrodzenia do dodatku do wynagrodzenia, o którym mowa w art. 151¹ § 1 K.p.

Analogicznego zapisu nie stwierdzono w umowie o pracę z 1999r zawartej w wymiarze $\frac{1}{2}$ etatu z ~~Janusz B...~~.

Rozwiązywanie stosunku pracy

Przestrzeganie przepisów dotyczących rozwiązywania umów dokonano w oparciu o akta osobowe pracowników, których umowy rozwiązano w 2012r: ~~Janusz B...~~, ~~Michał B...~~, ~~Robert B...~~, ~~Janusz B...~~, ~~Janusz B...~~, ~~Janusz B...~~, ~~Janusz B...~~.

Pracownikom w terminie wydano świadectwa pracy, których treść odpowiada przepisom prawa pracy.

II. Czas pracy

Zgodnie z postanowieniami Regulaminu Pracy (§ 15) czas pracy w spółce nie może przekraczać 8 godzin na dobę i przeciętnie 40 godzin na tydzień w pięciodniowym przeciętnie tygodniu pracy. Okresem rozliczeniowym stosowanym u pracodawcy jest okres 4 – miesięczny (styczeń – kwiecień, maj – sierpień, wrzesień – grudzień), a dniami wolnymi z tytułu pracy w pięciodniowym tygodniu są soboty.

W regulaminie określono rozkłady czasu pracy:

- w systemie jednozmianowym: 6.45 – 14.45;
- pracownicy pogotowia Ciepłego: I zmiana: 6 – 14; II zmiana 14 – 22; III zmiana 22 – 6;
- w okresie remontowym pracownicy spółki mogą być zatrudnieni na 2 zmiany: I zmian 6 – 14; II zmiana 13 – 21
- pracownicy na stanowiskach sprzątaczek: I zmiana 6.45 – 14.45; II zmiana 13 – 21;

Zgodnie z §16 ust. 6 Regulaminu Pracy (w brzmieniu nadanym aneksem nr 2 z dnia 28 marca 2012) pracodawca może wyznaczyć pracownikom inne godziny i dni pracy niż wskazane w § 15 pkt 2 i § 16 pkt 1-4, co wymaga sporządzenia odrębnych harmonogramów czasu pracy. Harmonogramy tworzone są na okresy co najmniej dwutygodniowe i podawane do wiadomości pracowników na 3 dni przed rozpoczęciem okresu objętego harmonogramem. Zgodnie z wyjaśnieniami udzielonymi przez [redacted] w 2012r, do dnia rozpoczęcia kontroli, nie było przypadków ustalania harmonogramów w opisanym wyżej trybie.

W kartach ewidencji czasu pracy wykazywano dni i godziny pracy, w tym pracę na poszczególnych zmianach, w porze nocnej, godziny pełnienia dyżurów domowych, pracę w godzinach nadliczbowych, w warunkach szkodliwych lub niebezpiecznych.

Analiza kart ewidencji czasu pracy 25 pracowników (wykaz pracowników objętych kontrolą w zakresie czasu pracy stanowi załącznik do protokołu kontroli) : po 5 pracowników losowo wybranych z działów: Pogotowie Ciepłe (TCS): Oddział sieci (TCO), Obwód eksploatacyjny (TR-2), Dział Elektryczny (TE), Dział układów pomiarowych i sterowania (TU) wykazała: W okresie rozliczeniowym styczeń – kwiecień 2012 r pracowników zatrudniano z zachowaniem przeciętnie 5-dniowego tygodnia pracy. W przypadku wyznaczania pracy w soboty lub niedziele pracownicy mieli udzielony inny dzień wolny od pracy.

Zapisy w kartach ewidencji czasu pracy analizowanej grupy nie wykazały przypadku naruszenia przepisów o co najmniej 11 – godzinnym odpoczynku dobowym lub 24-godzinnym tygodniowym. W analizowanej grupie stwierdzono 2 przypadki nie zapewnienia pracownikom odpoczynku dobowego: w dniu 15.02.2012r [redacted] i [redacted] świadczyli pracę w wymiarze odpowiednio 14 i 16 godzin – z dokumentów dotyczących zlecenia i rozliczania pracy w godzinach nadliczbowych wynikało, iż powyższe spowodowane było usuwaniem awarii sieci ciepłowniczej. W/w odpoczynków nie naruszały również dyżury domowe pełnione w wymiarze do 5 godzin w dniach, w których pracownicy świadczyli pracę zgodnie z harmonogramem pracy lub w wymiarze 13 godzin w dniach wolnych od pracy.

W grupie objętej kontrolą pracę w godzinach nadliczbowych wykazano w przypadku:

- [redacted] (4 godziny pracy w niedzielę 12.02.2012r), z tytułu której pracownikowi nie udzielono innego dnia wolnego od pracy – wypłacono wynagrodzenie ze 100%-wym dodatkiem.
- [redacted] - 2 godziny pracy w dniu powszednim 24.05.2012r oraz po 2 godziny w niedzielę 03.06.2012 i sobotę 23.06.2012. Z tytułu pracy w godzinach nadliczbowych naliczono i wypłacono wynagrodzenie ze stosownym dodatkiem.
- [redacted] – 2 godziny w dniu powszednim 16.02.2012r,
- [redacted] – 4 godziny w dniu powszednim 02.02.2012
- [redacted] – 6 godzin w dniu powszednim 15.02.2012r
- [redacted] – 8 godzin w dniu powszednim 15.02.2012r.

III. Wynagrodzenia

Zgodnie z obowiązującymi w spółce przepisami wewnątrzzakładowymi wynagrodzenie wypłacane jest w terminach: do 10 – go każdego miesiąca dla pracowników na stanowiskach produkcyjnych oraz do 28 –go każdego miesiąca dla pracowników na stanowiskach nieprodukcyjnych.

Wynagrodzenie pracowników umysłowych ustalane jest w stałej stawce miesięcznej, zaś pracowników fizycznych w stawce godzinowej.

Zgodnie z postanowieniami ZUZP na wynagrodzenie pracowników składa się:

- płaca zasadnicza: ustalana jako suma kwoty wspólnej (określonej zarządzeniem Prezesa Zarządu/ porozumieniem ze związkami zawodowymi) oraz iloczynu ilości punktów wynikających z kategorii zaszeregowania i wartości punktu (ustalanej zarządzeniem prezesa/ porozumieniem ze związkami zawodowymi). W przypadku pracowników wynagradzanych stawką godzinową ustala się ją jako 1/170 miesięcznego wynagrodzenia zasadniczego.
- Wysokość obowiązujących od 01.02.2012r kwoty wspólnej oraz wartości punktu zostały ustalone w porozumieniu z dnia 2 marca 2012r

Wysokość kwoty bazowej, obowiązującej w 2012r, stanowiącej podstawę do naliczania niektórych składników wynagrodzenia określonych UZP określono w porozumieniu z dnia 03.02.2003r

W okresie objętym kontrolą wynagrodzenie wszystkim pracownikom spółki wypłacone zostało w terminie przyjętym w Regulaminie pracy. Oświadczenie w tym przedmiocie Głównego Księgowego – [REDAKTOWANO] stanowi załącznik do protokołu kontroli.

Szczegółowa kontrola prawidłowości wypłacania wynagrodzenia za pracę oraz innych składników przeprowadzona została w odniesieniu do 25 pracowników objętych kontrolą z zakresu czasu pracy.

Stwierdzono, że pracownikom w umowach o pracę ustalono wynagrodzenie odpowiadające kategorii zaszeregowania i liczbie punktów przysługujących dla odpowiedniej kategorii.

Kontrola wykazała, że w spółce występują stanowiska pracy nie ujęte w ZUZP i w konsekwencji nie posiadające określonej kategorii zaszeregowania oraz liczby przysługujących punktów.

Z wyjaśnień udzielonych w trakcie kontroli przez [REDAKTOWANO] – kierownika ds. personalnych (oświadczenie stanowi załącznik do protokołu kontroli) wynikało, że wysokość wynagrodzenia w takich przypadkach ustalana była w indywidualnych umowach na poziomie grup zaszeregowania na podobnych stanowiskach wymienionych w Zakładowym Taryfikatorze Zaszeregowania Pracowników. (oświadczenie [REDAKTOWANO] stanowi załącznik do protokołu kontroli).

Potrącenia

Pracodawca dokonuje potrąceń z wynagrodzeń pracowników na podstawie tytułów wykonawczych wobec 12 pracowników

Szczegółowo sprawdzono sposób dokonywania potrąceń z wynagrodzeń [REDAKTOWANO] i [REDAKTOWANO]. Potrącenia dokonywane były w wysokościach określonych w tytułach wykonawczych z zachowaniem pracownikom kwot wolnych.

Wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych

Kontrola wykazała, że wysokość wynagrodzenia i dodatków za pracę w godzinach nadliczbowych wypłaconych pracownikom wskazanym w części protokołu dotyczącej czasu pracy ustalona została zgodnie z obowiązującymi przepisami, zarówno w odniesieniu do wysokości dodatku (100% lub 50%) jak i sposobu ustalania wysokości wynagrodzenia normalnego za pracę w nadgodzinach oraz wysokości dodatku.

Wynagrodzenie za czas niewykonywania pracy

Sposób naliczania wynagrodzeń za czas nie wykonywania pracy skontrolowano na przykładzie wynagrodzenia za urlop okolicznościowy [REDAKTOWANO] w czerwcu 2012 oraz 2 dni opieki nad dzieckiem [REDAKTOWANO] w miesiącu kwietniu 2012r – nie stwierdzając w tym zakresie nieprawidłowości.

Wynagrodzenie za czas niezdolności do pracy

Stosownie do informacji udzielonych przez inspektora ds. płac – [REDAKTOWANO] pracodawca nalicza wynagrodzenie za czas choroby: pracownikom którzy nie ukończyli 50 roku życia - za 33 dni w wysokości 100% podstawy wymiaru natomiast pracownikom którzy ukończyli 50 rok życia za 14 dni w wysokości 100% podstawy wymiaru. Od, odpowiednio, 34 lub 15 dnia niezdolności do pracy naliczany i wypłacany jest wyłącznie zasiłek chorobowy w wysokości 80% podstawy naliczenia.

Powyższe potwierdzono w oparciu o kartoteki zasiłkowe [REDAKTOWANO] [REDAKTOWANO] [REDAKTOWANO]

Stosownie do zapisów ZUZP (pkt 8 Załącznika nr 1 Zasady wynagradzania i taryfikacji pracowników LPEC):

„Za czas niezdolności pracownika do pracy w skutek:

a) choroby lub odosobnienia w związku z chorobą zakaźną – trwającą łącznie do 35 dni w ciągu roku kalendarzowego – pracownik zachowuje prawo do:

- 90% wynagrodzenia od 01 stycznia 1999r

- 100% wynagrodzenia od 01.01.2000r

b) wypadku przy pracy, wypadku w drodze do pracy lub z pracy albo choroby zawodowej lub choroby przypadającej w czasie ciąży – w okresie wskazanym w podpunkcie a) pracownik zachowuje prawo do 100% wynagrodzenia."

W trakcie kontroli pracodawca przedłożył opinię prawną kancelarii Radcy Prawnego [REDAKTED] w przedmiocie wysokości świadczeń wypłacanych pracownikom spółki za czas nieobecności w pracy spowodowanej chorobą.

Wynagrodzenie za urlop, ekwiwalent za urlop

Analiza sposobu ustalania podstawy naliczenia ekwiwalentu za urlop należnego [REDAKTED] [REDAKTED], którego umowa wygasła w maju 2012r wykazała, że została ona ustalona z 3 miesięcy: wynagrodzenia za luty 2012 (wypłaconego w marcu 2012), marzec 2012 (wypłaconego w kwietniu 2012), kwiecień 2012 (wypłaconego w maju 2012). Powyższy sposób ustalania podstawy wymiaru naliczenia stosowany jest zarówno do ustalania podstawy naliczenia ekwiwalentu za urlop jak i wynagrodzenia za urlop tak pracowników umysłowych (których wynagrodzenie wypłacane jest w miesiącu, za które ono przysługuje) jak i fizycznych (których wynagrodzenie wypłacane jest do 10go dnia następnego miesiąca kalendarzowego)

Składniki wynagrodzenia przysługujące na podstawie ZUZP

1. Wynagrodzenie i dodatki za pracę w godzinach nadliczbowych

Stosownie do zapisów pkt 1 załącznika nr 2 Dodatki za pracę w godzinach nadliczbowych:

"1. Pracownikowi przysługuje dodatkowe wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych w wysokości 100% stawki godzinowej liczonej od najniższego wynagrodzenia, o ile nie udzielono dnia wolnego.

Kontrola sposobu naliczania wynagrodzenia i dodatków z tytułu pracy w godzinach nadliczbowych wykazała, że są one ustalane w wysokości nie niższej niż określone w przepisach kodeksu pracy.

Stosownie do zapisu pkt 3 i 4 załącznika nr 2 pracownikom na kierowniczych i samodzielnych stanowiskach pracy:

- Dyrektor Przedsiębiorstwa
- Zastępca dyrektora
- Główny Księgowy
- Kierownik i zastępca kierownika zakładu,
- główni specjaliści
- kierownik działu, samodzielnej sekcji
- zastępca kierownika działu
- kierownik laboratorium
- kierownik magazynu
- dyspozytorzy pogotowia
- mistrzowie

Przysługuje wynagrodzenie za godziny nadliczbowe i dodatki, tylko na polecenie zwierzchnika w następujących przypadkach:

- praca jest wykonywana w niedzielę, święto lub dzień dodatkowo wolny od pracy, za który nie udziela się innego dnia wolnego
- praca nie należy do obowiązków pracownika i jest wykonywana poza normalnymi godzinami.

Zgodnie z oświadczeniem Głównego Księgowego powyższy przepis nie jest stosowany w spółce, a wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych pracownikom wymienionym w pkt 3, nie będącym kierownikami wyodrębnionych komórek organizacyjnych jest naliczane i wypłacane.

2. Dodatki za pracę w porze nocnej.

Stosownie do załącznika nr 3 ZUZP za pracę w porze nocnej przysługuje dodatek w wysokości 30% stawki godzinowej liczonej od najniższego wynagrodzenia (którego definicję określono w § 1 pkt 2 ZUZP – jako wynagrodzenie miesięczne / i godzinowe za pełny m-c czasu pracy / ustalone przez Ministra Pracy i Polityki Socjalnej)

Kontrola wykazała, że wynagrodzenie za pracę w porze nocnej ustalane jest i wypłacane zgodnie z art. 151⁸

3. Odprawy emerytalno – rentowe, nagrody jubileuszowe.

W LPEC wypłacane są nagrody jubileuszowe i odprawy emerytalno rentowe. Zgodnie z pkt 5 załącznika nr 12 odprawę emerytalną lub rentową oblicza się według tabeli, gdzie min po przepracowaniu do 10 lat okresów uwzględnianych przy ustalaniu odprawy emerytalnej lub rentowej pracownikowi przysługuje odprawa w wysokości 100% podstawy. Podstawą naliczenia jest wynagrodzenie pracownika ogółem z ostatnich 3 miesięcy, liczone jak za urlop wypoczynkowy, pomniejszone, o kwoty składek na ubezpieczenie emerytalne, rentowe i chorobowe potrącone ze środków ubezpieczonego.

Wg oświadczenia Głównego Księgowego w okresie ostatnich 3 lat nie było przypadku naliczenia odprawy emerytalnej lub rentowej w wysokości 100% podstawy.

4. Premie i nagrody

Zgodnie z regulaminem premiowania (uzgodnionym z zakładowymi organizacjami związkowymi) pracownikom przysługuje premia regulaminowa pod warunkiem:

- a) prawidłowego i terminowego wykonania zadań wynikających z zakresu obowiązków
- b) przestrzegania Regulaminu Pracy
- c) nie spowodowania szkody na rzecz Spółki
- d) przestrzegania obowiązków wynikających z Kodeksu pracy.

Premia może zostać odebrana lub zmniejszona w razie nie spełnienia powyższych przesłanek w trybie przewidzianym w regulaminie. Premia regulaminowa jest uwzględniana przez pracodawcę przy ustalaniu normalnego wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych, wynagrodzeniu urlopowym, ekwiwalencie za nie wykorzystany urlop wypoczynkowy.

W LPEC Sp. z o.o. wypłacane są również:

- premia za zadania specjalne
- Nagrody pozostające w dyspozycji Prezesa
- dodatkowe wypłaty w 2012r. na zasadach określonych w porozumieniu odrębnym zawartym ze związkami zawodowymi z 16 maja 2012r. (zgodnie z pkt 5 porozumienia wysokość dodatkowych wypłat dla poszczególnych pracowników wnioskuje kierownicy poszczególnych komórek organizacyjnych, w ramach kwot przyznanych łącznie na dane komórki, według swobodnego uznania, gratyfikując wkład poszczególnych pracowników w realizację zadań.

5. Inne składniki

W LPEC Sp. z o.o. wypłacane są dodatki za pracę w warunkach szkodliwych i niebezpiecznych, dodatki za pracę na II zmianie, dodatki brygadzystowskie, wynagrodzenie za pełnienie dyżurów domowych, dodatki stażowe, dodatki za prowadzenie pojazdu i czynności za i wyładunkowe,

IV. Zakładowy Fundusz Świadczeń Socjalnych

W trakcie kontroli analizie poddano sposób dokonania odpisu na Zakładowy Fundusz Świadczeń Socjalnych w 2009r.

Dokonując odpisu pracodawca uwzględnił zatrudnionych pracowników, emerytów i rencistów – byłych pracowników spółki. Wysokość odpisu na jednego zatrudnionego w pełnym wymiarze czasu pracy ustalono na 37,5% kwoty przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia w gospodarce narodowej w drugim półroczu roku ubiegłego, w tym również za pracowników zatrudnionych na stanowiskach zaliczanych do prac w szczególnych warunkach lub szczególnym charakterze na podstawie przepisów rozporządzenia Rady Ministrów z 7 lutego 1983r w sprawie wieku emerytalnego pracowników zatrudnionych w szczególnych warunkach lub w szczególnym charakterze wysokość.

Stanowisko pracodawcy w przedmiocie wysokości odpisu na 2009r przedstawione zakładowym organizacjom związkowym stanowi załącznik do protokołu kontroli.

Analiza obowiązującego Regulaminu Zakładowego Funduszu Świadczeń Socjalnych wykazała, że środki funduszu przeznaczone są min na pomoc na cele mieszkaniowe. Stosownie do § 19 Regulaminu ZFŚS pożyczki mieszkaniowe przysługują wyłącznie pracownikom zatrudnionym na czas nieokreślony oraz nie są udzielane pracownikom znajdującym się w okresie wypowiedzenia lub z którymi zawarte zostało porozumienie o rozwiązaniu umowy o pracę.

W trakcie kontroli inspektor pracy spotkał się z przedstawicielami działającymi w LPEC Sp. z o.o. zakładowych organizacji związkowych: [REDACTED] (KZZ Ciepłowników), [REDACTED] i [REDACTED] (ZZP Pracowników LPEC Sp. z o.o.).

3. W czasie kontroli wydano:

a/ decyzji ustnych: ,

b/ poleceń: .

Wykaz(y) decyzji ustnych i/lub poleceń stanowi(a)^(**) załącznik(i) nr do protokołu.

4. W czasie kontroli sprawdzono / nie sprawdzono^(**) tożsamość:

Nie sprawdzano

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

5. W czasie kontroli pobrano / nie pobrano^(**) próbki surowców i materiałów używanych, wytwarzanych lub powstających w toku produkcji: Nie pobrano

6. W czasie kontroli udzielono / nie udzielono^(**) porad:

- z zakresu bezpieczeństwa i higieny pracy: ,
- z zakresu prawnej ochrony pracy: ,
- w tym z zakresu legalności zatrudnienia: .

7. Do protokołu załącza się / nie załącza się^(**) załączników: 4, stanowiących składową część protokołu:

Załącznik nr 1. Oświadczenie Głównego Księgowego [REDACTED]

Załącznik nr 2. Oświadczenie kierownika Działu Personalnego [REDACTED]

Załącznik nr 3. Korespondencja z organizacjami związkowym dot. odpisu na ZFŚS

Załącznik nr 4. Opinia Radcy Prawnego dot. wysokości świadczeń związanych z chorobą pracowników

(wyszczególnienie załączników)

8. Kontrolę przeprowadzono w obecności:

[REDACTED] - kierownika Działu ds kadr, [REDACTED] - inspektora ds płac

9. Protokół sporządzono w 2 egzemplarzach.

10. Omówienie dokonanych w protokole poprawek, skreśleń i uzupełnień

.....

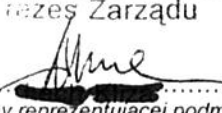
Na tym protokół zakończono.

Lublin, dnia 26.07.2012

Starszy Inspektor Pracy

 (podpis i pieczęć inspektora pracy)

W dniu 26.07.2012 otrzymałem jeden egzemplarz protokołu.
 Prezes Zarządu


 (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 ustawy 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. (**) zob. karte strony 60 dnia 10.08.2012
 Wniosek stanowi załącznik nr do protokołu kontroli. (**)

3. Podmiotowi kontrolowanemu przysługuje prawo zgłoszenia, przed podpisaniem protokołu kontroli, umotywowanych zastrzeżeń do ustaleń zawartych w protokole. Zastrzeżenia należy zgłosić na piśmie w terminie 7 dni od dnia przedstawienia protokołu. Odmowa podpisania protokołu nie stanowi przeszkody do zastosowania przez inspektora pracy stosownych środków prawnych.

Do ustaleń zawartych w protokole zastrzeżenia wniesiono / nie wniesiono / zostaną wniesione(**) do dnia
 Zastrzeżenia stanowią załącznik nr do protokołu kontroli. (**)

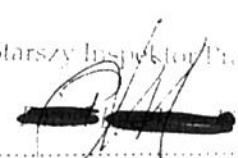
Ustosunkowanie się inspektora pracy do wniesionych zastrzeżeń do protokołu:

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

Prezes Zarządu


 (podpis i pieczęć osoby reprezentującej podmiot kontrolowany)

Starszy Inspektor Pracy


 (podpis i pieczęć inspektora pracy)

Lublin 26.07.2012
 (miejsce i data podpisania protokołu)

(*) – odpowiednią pozycję zaznaczyć

(**) – niepotrzebne skreślić