

UZASADNIENIE

Ad.1

Kontrola wykazała, że pracodawca nie opracowywał planu urlopów wypoczynkowych dla pracowników na dany rok kalendarzowy zgodnie z art. 163 ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy (Dz. U. z 1998 r. Nr 21, poz. 94 ze zmianami oraz z 2006 r. Nr 104, poz. 711).

Ad.2

Kontrola wykazała, że pracownicy odbierają czas wolny za pracę ponad wymiar czasu pracy za poprzedni okres rozliczeniowy na podstawie pisemnych wniosków składanych po jego zakończeniu;

- usunięto złożyła wniosek na piśmie o udzielenie czasu wolnego za czas przepracowany ponad normę pismem z dnia 11.01.2008r., który dotyczył pracy w godzinach nadliczbowych w październiku i listopadzie 2007r. Odbiór czasu wolnego nastąpił w dn. 11 i 12.01.2008r.

- usunięto złożyła wniosek na piśmie o udzielenie czasu wolnego za czas przepracowany ponad normę pismem z dnia 31.01.2008r., który dotyczył pracy w godzinach nadliczbowych w grudniu 2007r. Odbiór czasu wolnego nastąpił w dn. 31.01.2008r. Drugi wniosek został złożony w dn. 23.01.2008r. i dotyczył odbioru czasu wolnego za prace w październiku 2007. Odbiór czasu wolnego nastąpił w dn. 23.01.2008r.

- usunięto złożyła wniosek na piśmie o udzielenie czasu wolnego za czas przepracowany ponad normę pismem z dnia 19.01.2008r., który dotyczył pracy w godzinach nadliczbowych w grudniu 2007r. Odbiór czasu wolnego nastąpił w dn. 09.01.2008r.

Narusza to art. 151¹ ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy (Dz. U. z 1998 r. Nr 21, poz. 94 ze zmianami oraz z 2006 r. Nr 104, poz. 711).

Ad.3

Obowiązujący w Miejskiej Bibliotece Publicznej w Lublinie Regulamin wynagradzania przewiduje dla pracowników MBP w Lublinie nagrody;

- § 15; nagrodę roczną. Termin, sposób i wysokość wypłacania nagrody ustalana corocznie po zatwierdzeniu przez organizatora budżetu biblioteki. Zasady i warunki przyznania nagrody rocznej są ustalane samodzielnie przez dyrektora w formie wewnętrznych zarządzeń (dwa razy w roku kalendarzowym).

- § 16 ust. 1 ; nagrodę pieniężną, która jest nagrodą uznaniową, w ramach posiadanych środków na wynagrodzenia tworzy się fundusz nagród w wysokości do 3 % wynagrodzeń osobowych.

Wg przedstawionego zestawienia podczas kontroli w roku 2008 nagrody uznaniowe otrzymało 22 pracowników. Podczas kontroli okazano dwa pisma wnioskujące o nagrody dla 5 pracowników (dyrektora i kierownika działu). Wysokość funduszu nagród na dany rok kalendarzowy nie została zaopiniowana przez działające związki zawodowe. Narusza to § 16 ust. 4 Regulaminu wynagradzania wysokość kwoty przeznaczonej na nagrody i termin wypłacania określa pracodawca na wniosek kierownika, po zasięgnięciu opinii związków zawodowych.

Ad.4

Zgodnie z § 17 Regulaminu premiowania w ramach środków na wynagrodzenia

tworzy się fundusz premiowy do wysokości 20 % planowanych płac zasadniczych. Zasady przyznawania i wypłacania premii ustala załącznik nr 7 Regulaminu wynagradzania. Kontrola wykazała, że na rok 2008 pracodawca nie ustalił wysokości funduszu premiowego stosownie do § 1 ust. 2 Regulaminu premiowania ; „wysokość funduszu premiowego ustala pracodawca po zasięgnięciu opinii związków zawodowych, oddzielnie na każdy rok kalendarzowy, po dokonaniu analizy przyznanych przez organizatora środków finansowych,.. Jak ustaliła kontrola pracodawca przyznawał w 2008r. premie uznaniowe pracownikom Miejskiej Biblioteki Publicznej w Lublinie .

Ad.5

Kontrola wykazała, że w Dziale Opracowania Zbiorów zatrudnionych jest 6 osób, w pomieszczeniu o powierzchni 24,61 m/kw. Nie została zachowana kubatura wolnej przestrzeni na jednego pracownika. (notatka z pomiarów przeprowadzona przez inspektora ds. bhp), co narusza to § 19. ust 2. rozporządzenia MPiPS z dn. 26.09.1997r. w sprawie ogólnych przepisów bhp (Dz.U. nr 129, poz 844 ze zm.). Według oświadczenia P G. Latek Należy podkreślić, że pomieszczenia pracy MBP mieszczą się w budynku należącym do Centrum Kultury.

Ad.6

Kontrola wykazała, że pracodawca nie zamieszcza w skierowaniu na profilaktyczne badania lekarskie pracowników informacji o warunkach pracy w narażeniu na szkodliwe czynniki biologiczne, zgodnie z § 4 ust. 2 pkt 4 rozporządzenia MZiOS z dn.30.05.1996r. w sprawie przeprowadzani badań lekarskich pracowników, zakresu profilaktycznej opieki zdrowotnej nad pracownikami oraz orzeczeń lekarskich wydawanych do celów przewidzianych w Kodeksie pracy (Dz.U. nr 69, poz.332 ze zm.).

Ad.7

Wg uzyskanych informacji w okresie od listopada 2007 do listopada 2008 do pracodawcy wpłynęły 3 wnioski pracowników w zakresie podwyższenia wynagrodzenia za pracę pracownikom mającym zamiar przejść na emeryturę (§ 8 Regulaminu wynagradzania);

- usunięto ; pismem z dn. 11.01.2008r. zwraca się o zmianę warunków umowy o pracę z umowy zawartej na czas nie określony na umowę na czas określony od dn. 01.01.2008r.. Pracodawca pismem z dn. 22.01.2008r. wyraził zgodę na zmianę umowy i podniósł stawkę wynagrodzenia zasadniczego za pracę- 2.500 zł XVI kat. St. Bibliotekarz.
- usunięto pismem z dn. 07.01.2008r. zwraca się o zmianę warunków umowy o pracę z umowy zawartej na czas nie określony na umowę na czas określony od dn. 01.03.2008r.. Pracodawca pismem z dn. 25.02.2008r. wyraził zgodę na zmianę umowy i podniósł stawkę wynagrodzenia zasadniczego 2.500 – kat. XVI ST. Bibliotekarz .
- usunięto pismem z dn. 14.12.2007r. zwraca się o zmianę warunków umowy o pracę z umowy zawartej na czas nie określony na umowę na czas określony od dn. 01.01.2008r.. Pracodawca pismem z dn. 22.01.2008r. wyraził zgodę na zmianę umowy i podniósł stawkę wynagrodzenia zasadniczego za pracę. – 2900 zł XVIII kat, kustosz.

Zgodnie z § 8 ust. 1 Regulaminu premiowania pracodawca na złożony przez pracownika pisemny wniosek o przejście na emeryturę na 15 miesięcy przed deklarowanym przejściem, przyznaje maksymalną stawkę zaszeregowania określoną w załączniku nr 2 (§ 8 Regulaminu wynagradzania).

Ustalona na dzień zmiany warunków umów o pracę maksymalna stawka zasadnicza wynagrodzenie za pracę ww. pracowników nie została zrewaloryzowana obligatoryjnie zgodnie ze zmianą stawek wynagrodzenia zasadniczego wynikającą z przepisów rozporządzenia z dnia 19.06.2008r. zmieniającego rozporządzenie w sprawie zasad

wynagradzania pracowników kultury prowadzących w szczególności działalność w zakresie upowszechniania kultury (Dz.U. nr 122, poz. 785) do najwyższej grupy zaszerogowania. Narusza to postanowienia § 6 ust. 5 Regulaminu wynagradzania Miejskiej Biblioteki Publicznej w Lublinie.

O terminie i sposobie wykonania ujętych w wystąpieniu wniosków należy zawiadomić inspektora pracy kierującego niniejsze wystąpienie w terminie 30 dni od dnia otrzymania wystąpienia.

Pouczenie:

Zgodnie z art. 36 ust. 2 ustawy o Państwowej Inspekcji Pracy adresat, do którego skierowano wystąpienie, jest obowiązany w terminie określonym w wystąpieniu zawiadomić inspektora pracy o terminie i sposobie wykonania realizacji wniosków pokontrolnych.

[AD]

STARSZY INSPEKTOR PRACY



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