



A/19
03.01.2020

"Szpital Miejski w Rabce-Zdroju" sp. z o.o.
WPEŁNYŁO
03. 01. 2020
NR DZ. 99/20 37

Załącznik nr 28
do protokołu kontroli
nr rej. 070275-53-K050-Pt/19

Ustosunkowanie inspektora pracy w przedmiocie złożonych zastrzeżeń
do ustaleń zawartych w protokole kontroli nr rej. 070275-53-K050-Pt/19

Odnosząc się do zastrzeżeń dotyczących ustaleń zawartych w protokole kontroli nr rej. 070275-53-K050-Pt/19 z dnia 16.12.2019, które wpłynęły do Państwowej Inspekcji Pracy - Okręgowego Inspektoratu Pracy w Krakowie, Oddziału w Nowym Sączu w dniu 31.12.2019 (data nadania 20.12.2019), inspektor pracy przedstawia stanowisko w przedmiotowej sprawie i tak w zakresie:

- punktu 1, dotyczącego uzupełnienia treści protokołu w zakresie dodatku zadaniowo-motywacyjnego wyjaśniam, że jego treść nie stanowi zastrzeżeń do ustaleń zawartych w protokole kontroli, a wniosek o jego uzupełnienie.

Kopia regulaminu wynagradzania, zawierającego w pełnym brzmieniu postanowienia § 18 pkt. 1-9, o których uzupełnienie wnosi kontrolowany stanowi załącznik numer 8 do protokołu kontroli, będący jego integralną częścią.

W protokole kontroli opisane zostały zasady przyznawania i wypłacania dodatku zadaniowo-motywacyjnego. Niemniej jednak na wniosek Pracodawcy na stronie 12: po stwierdzeniu:

„W czasie kontroli ustalono, że dodatek zadaniowo-motywacyjny przyznawano pracownikom na ustalony przez pracodawcę okres lub jednorazowo.”

kropkę zastępuje się pauzą i dodaje zapis:

„jako stały dodatek przyznany decyzją Prezesa Zarządu lub jako jednorazowe dodatki przyznawane decyzją Prezesa Zarządu”

po stwierdzeniu:

„W nielicznych przypadkach miał on charakter stałego składnika wynagrodzenia wynikającego z umowy o pracę.”

kropkę zastępuje się pauzą i dodaje zapis:

„stały element wynagrodzenia wpisany do umowy o pracę.”

Spełnienie w poszczególnych przypadkach kryteriów przyznania dodatków zadaniowo-motywacyjnych określonych w § 18 pkt. 6 regulaminu wynagradzania, brak uzasadnienia decyzji Pracodawcy o ich przyznaniu, czy weryfikacja wysokości przedmiotowych świadczeń nie podlegały ocenie inspektora pracy w toku prowadzonych czynności kontrolnych, w odróżnieniu od okoliczności i ustalenia stanu faktycznego w zakresie sposobu obniżenia przez Pracodawcę wynagrodzenia części pracowników o kwoty przyznanych im na okres jednego roku dodatków zadaniowo-motywacyjnych (specjalnych), które to stanowiło przedmiot kontroli.

- punktu 2 - jego treść nie stanowi zastrzeżeń do ustaleń zawartych w protokole kontroli.

Pracodawca wyjaśnia w nim okoliczności poprzedzające rozwiązanie stosunku pracy z [REDAKTOWANE] przy czym powołanie na „ustne życzenie” pracownicy przesłania jej oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę pozostaje bez wpływu na faktyczny tryb ustania zatrudnienia – umowę rozwiązano za wypowiedzeniem dokonany przez pracodawcę z przyczyn nie dotyczących pracownicy, w ramach zwolnień indywidualnych.

- punktu nr 3, dotyczącego przeprowadzenia instruktażu stanowiskowego [REDAKTOWANE] - nie uwzględniam zastrzeżeń.

Jednocześnie wyjaśniam:

Ksiądz [REDAKTOWANE] zatrudniony jest w Szpitalu w ramach stosunku pracy, posiada tym samym status pracownika.

W myśl art. 237³ § 1 i 2 ustawy z dnia 26 czerwca 1974r. - Kodeks pracy (Dz.U. z 2019r. poz. 1040 ze zmianami z 2019r. poz. 1043), nie wolno dopuścić pracownika do pracy, do której wykonywania nie posiada on wymaganych kwalifikacji lub potrzebnych umiejętności, a także dostatecznej znajomości przepisów oraz zasad bezpieczeństwa i higieny pracy. Pracodawca jest obowiązany zapewnić przeszkolenie pracownika w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy przed dopuszczeniem go do pracy oraz prowadzenie okresowych szkoleń w tym zakresie.

Zgodnie z treścią § 8, 9 i 11 rozporządzenia Ministra Gospodarki i Pracy z dnia 27 lipca 2004r. w sprawie szkolenia w dziedzinie bezpieczeństwa i higieny pracy (Dz.U. Nr 180, poz. 1860 ze zmianami oraz z 2019r. poz. 1099), szkolenie wstępne jest przeprowadzane w formie instruktażu według programów opracowanych dla poszczególnych grup stanowisk i obejmuje:

- 1) szkolenie wstępne ogólne, zwane dalej "instruktażem ogólnym";
- 2) szkolenie wstępne na stanowisku pracy, zwane dalej "instruktażem stanowiskowym".

Instruktaż stanowiskowy powinien zapewnić uczestnikom szkolenia zapoznanie się z czynnikami środowiska pracy występującymi na ich stanowiskach pracy i ryzykiem zawodowym związanym z wykonywaną pracą, sposobami ochrony przed zagrożeniami, jakie mogą powodować te czynniki, oraz metodami bezpiecznego wykonywania pracy na tych stanowiskach.

Instruktaż stanowiskowy przeprowadza się przed dopuszczeniem do wykonywania pracy na określonym stanowisku pracownika zatrudnianego na stanowisku robotniczym oraz innym, na którym występuje narażenie na działanie czynników szkodliwych dla zdrowia, uciążliwych lub niebezpiecznych.

Prowadzi go wyznaczona przez pracodawcę osoba kierująca pracownikami lub pracodawca, jeżeli osoby te posiadają odpowiednie kwalifikacje i doświadczenie zawodowe oraz są przeszkolone w zakresie metod prowadzenia instruktażu stanowiskowego.

Szczegółową tematykę, formy realizacji i czas trwania szkolenia, dla poszczególnych grup stanowisk określają programy szkolenia wstępnego oraz szkolenia okresowego, które opracowuje się na podstawie ramowych programów szkolenia, określonych w załączniku nr 1 do ww. rozporządzenia. Programy szkolenia powinny być dostosowane do rodzajów i

warunków prac wykonywanych przez uczestników szkolenia, a ich realizacja powinna zapewnić uczestnikom:

1) zaznajomienie się z czynnikami środowiska pracy mogącymi powodować zagrożenia dla bezpieczeństwa i zdrowia pracowników podczas pracy oraz z odpowiednimi środkami i działaniami zapobiegawczymi;

2) poznanie przepisów oraz zasad bezpieczeństwa i higieny pracy w zakresie niezbędnym do wykonywania pracy w zakładzie pracy i na określonym stanowisku pracy, a także związanych z pracą obowiązków i odpowiedzialności w dziedzinie bezpieczeństwa i higieny pracy;

3) nabycie umiejętności wykonywania pracy w sposób bezpieczny dla siebie i innych osób, postępowania w sytuacjach awaryjnych oraz udzielenia pomocy osobie, która uległa wypadkowi.

- punktu nr 4, dotyczącego - nie uwzględniam zastrzeżeń.

Szczegóły taryfikatora kwalifikacyjnego i zapisy tabeli zaszeregowania nie stanowiły przedmiotu kontroli, toteż nie odnoszono się do uregulowań wewnętrzzakładowych w tym zakresie. Załącznik nr 8 do protokołu kontroli stanowi kopia regulaminu wynagradzania obowiązującego do sierpnia 2019. Do pisma Pracodawcy z dnia 20.12.2019 załącza się natomiast taryfikator kwalifikacyjny i tabele miesięcznych stawek zaszeregowania (4 karty).

Starszy Inspektor Pracy

mgr Anna Markowicz-Brymora