

Nr rej. 040125-53-K027-Pt/24

MZUK. DO. 092.18.2024

PROTOKÓŁ KONTROLI

☒ pracodawcy(*)
☐ przedsiębiorcy niebędącego
pracodawcą(*)
☐ innego podmiotu(*)
wydzielonej jednostki organizacyjnej: ☐ pracodawcy(*)
☐ przedsiębiorcy niebędącego
pracodawcą(*)

REGON: 27104821200000

NIP: 6310112268

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 2022 r. poz. 1614, z późn. zm.)

Starszy inspektor pracy specjalista - Norbert Kaszek

(stanowisko służbowe oraz imię i nazwisko inspektora pracy)

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

MIEJSKI ZARZĄD USŁUG KOMUNALNYCH

(nazwa podmiotu kontrolowanego)

44-100 GLIWICE, UL. STRZELCÓW BYTOMSKICH 25 C

(adres podmiotu kontrolowanego)

(nazwa wydzielonej jednostki podmiotu kontrolowanego) (")

(adres wydzielonej jednostki podmiotu kontrolowanego) (")

Justyna Małek

(imię i nazwisko osoby reprezentującej podmiot kontrolowany)

Dyrektor

(nazwa organu reprezentującego podmiot kontrolowany) (")

Data rozpoczęcia działalności przez podmiot kontrolowany: 30.03.1945r.;

data objęcia stanowiska przez osobę lub powołania organu reprezentującego podmiot kontrolowany:
01.04.2023r.

Kontrolę przeprowadzono w dniu(ach):

4.07; 6,12,28.08.2024 r.

(oznaczenie dni, w których przeprowadzono kontrolę)

Liczba:pracujących: 381, w tym:

- na podstawie umów cywilnoprawnych: 47,
 - osób prowadzących jednoosobową działalność gospodarczą: 0,
 - cudzoziemców: 0,
 - zatrudnionych w ramach stosunku pracy: 334, w tym kobiet: 146,
młodocianych: 0, niepełnosprawnych: 7,
- w kontrolowanym podmiocie.

Data poprzedniej kontroli: 2,12,16,18,26.04.2024 r.

[Signature]

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:

Opisano w dalszej części protokołu.

2. W czasie kontroli stwierdzono, co następuje:

I. Zakres kontroli:

Czynności kontrolne podjęto w dniu 04.07.2024r., po okazaniu legitymacji służbowej. Kontrolą objęto realizację środków prawnych wydanych po poprzedniej kontroli oraz wybrane zagadnienia z zakresu prawnej ochrony pracy i wybrane zagadnienia z zakresu bhp.

MZUK prowadzi m. in. palmiarnię, boiska sportowe, korty tenisowe oraz 4 pływalnie - Mewa, Olimpijczyk, Delfin oraz Neptun. Czynnościami kontrolnymi objęto losowo wybranych pracowników krytej pływalni Delfin, w której zatrudnionych jest najwięcej pracowników z wszystkich basenów.

W trakcie kontroli ustalono, że w zakładzie działa jedna organizacja związkowa – Samorządny Związek Zawodowy Pracowników Miejskiego Zarządu Usług Komunalnych, który został poinformowany o prowadzonej kontroli oraz o terminie pobytu inspektora pracy w kontrolowanym podmiocie (pismo informujące organizację związkową o kontroli stanowi załącznik nr 1 do protokołu).

II. Wykonanie środków prawnych wydanych po poprzedniej kontroli:

W czasie poprzedniej kontroli w dniu 26.04.2024r. wydano wystąpienie o nr rej. 040525-53-K013-Ws01/24 zawierające 7 wniosków o treści:

1. Wskazywanie w treści świadectw pracy nazwy aktu prawnego będącego podstawą rozwiązania stosunku pracy oraz strony stosunku pracy składającej oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę za wypowiedzeniem.
2. Uwzględnienie w treści Regulaminu wynagradzania terminu wypłaty wynagrodzenia w sposób zgodny z uregulowaniami przyjętego regulaminu pracy.

3. Wypłacanie pracownikom ekwiwalentu pieniężnego za niewykorzystany urlop wypoczynkowy w dniu ustania stosunku pracy.

Kontrola wykazała, że pracownikowi zwolnionemu Zbigniewowi Filip wypłacono ekwiwalent pieniężny za niewykorzystany urlop wypoczynkowy w kwocie 1009,02 zł. Przedstawiono świadectwo pracy z dnia 15.07.2024r. oraz druk KW z datą 15.07.2024r. Pracownik podpisem potwierdził fakt otrzymania ekwiwalentu pieniężnego za niewykorzystany urlop wypoczynkowy, jednak nie wpisał daty jego odbioru.

4. Zaniechanie powierzania pracownikom pracy dwukrotnie w tej samej dobie pracowniczej.

5. Bezwzględne przestrzeganie przepisów prawa pracy oraz przyjętych w zakładzie pracy przepisów wewnętrznych dotyczących: wydawania pracownikom odzieży i obuwia roboczego oraz środków czystości.
6. Bezwzględne przestrzeganie przepisów zgodnie z którymi pracodawca jest obowiązany zapewnić pracownikom odpowiednie urządzenia higieniczno-sanitarne oraz dostarczyć niezbędne środki higieny osobistej.
7. Przeanalizowanie posiadanej oceny ryzyka zawodowego, wydawanych pracownikom skierowań na badania lekarskie oraz programów szkolenia bhp dla stanowiska sprzątaczką pod kątem uwzględnienia pozostałych czynności wykonywanych na tym stanowisku takich jak obsługa recepcji oraz obsługa kasy fiskalnej oraz uwzględnienie w ww. dokumentach tych czynności.

W czasie prowadzenia czynności kontrolnych ustalono, że wnioski ujęte w wystąpieniu zostały wykonane bądź przyjęte do realizacji.

III. Prawna ochrona pracy:

III.1. Nawiązywanie stosunku pracy, wypłata premii:

Kontrola dokumentacji zatrudnionych pracowników wykazała:

- ✓ **Alfred Profus** – pracuje od 01.04.2008r., aktualnie zatrudniony na podstawie umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony od dnia 18.06.2009r., na stanowisku konserwator-elektryk, w pełnym wymiarze czasu pracy. Umowa została podpisana przez obydwie strony stosunku pracy, pracownik wpisał datę zawarcia umowy o pracę. Ostatnie okresowe szkolenie w zakresie bhp zostało przeprowadzone w dniu 05.11.2021r. Przedstawiono orzeczenie lekarskie o zdolności do pracy na stanowisku konserwator-elektryk z dnia 10.01.2024r. - ważne do 10.01.2025r. W/w posiada uprawnienia kwalifikacyjne do wykonywania zawodu elektryka nr G-1/E/033/1453/22 (ważne do 15.12.2027r.). Pracownik otrzymał premię nagrodową za I kwartał 2024r. decyzją z dnia 25.03.2024r. w kwocie 2000 zł oraz za II kwartał decyzją z dnia 19.06.2024r. w kwocie 1800 zł. Premie zostały przyznane m. in. za „zaangażowanie, rzetelną pracę..... konserwację na obiekcie”.
- ✓ **Renata Stebel** – pracuje od 03.11.2008r., aktualnie zatrudniona na podstawie umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony od dnia 01.08.2012r., na stanowisku sprzedawca biletów, w pełnym wymiarze czasu pracy. Umowa została podpisana przez obydwie strony stosunku pracy, pracownica wpisała datę zawarcia umowy o pracę. Ostatnie okresowe szkolenie w zakresie bhp zostało przeprowadzone w dniu 19.10.2021r. Przedstawiono orzeczenie lekarskie o zdolności do pracy na stanowisku sprzedawca biletów z dnia 14.09.2022r. - ważne do 14.09.2025r. Pracownica otrzymała premię nagrodową za I kwartał 2024r. decyzją z dnia 25.03.2024r. w kwocie 3000 zł oraz za II kwartał decyzją z dnia

19.06.2024r. w kwocie 3000 zł. Premie zostały przyznane m. in. za „sumienne wykonywanie obowiązków..... dbanie o wizerunek obiektu”.

- ✓ **Jędrzej Kos²** – pracuje od 05.12.2003r., aktualnie zatrudniony na podstawie umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony od dnia 01.01.2010r., obecnie od 01.11.2013r. na stanowisku kierownik krytej pływalni Delfin, w pełnym wymiarze czasu pracy. Umowa została podpisana przez obydwie strony stosunku pracy. Ostatnie okresowe szkolenie w zakresie bhp dla osób kierujących pracownikami zostało przeprowadzone w dniu 18.04.2023r. Przedstawiono orzeczenie lekarskie o zdolności do pracy na stanowisku kierownik krytej pływalni Delfin z dnia 12.04.2023r. - ważne do 12.04.2026r. Pracownik otrzymał premię nagrodową za I kwartał 2024r. decyzją z dnia 25.03.2024r. w kwocie 3000 zł oraz za II kwartał decyzją z dnia 19.06.2024r. w kwocie 4350 zł. Premie zostały przyznane m. in. za „dobre wywiązywanie się ze swoich obowiązków”.
- ✓ **Barbara Jędryka** – pracuje od 07.12.2023r. „w celu zastępstwa” na stanowisku portier szatniarz, aktualnie zatrudniona od 01.07.2024r. na czas określony (zastępstwo) na stanowisku portier szatniarz. Szkolenie wstępne w zakresie bhp (instruktaż ogólny i instruktaż stanowiskowy) przeprowadzono w dniach 07,08.12.2023r. Przedstawiono orzeczenie lekarskie o zdolności do pracy na stanowisku portier-szatniarka z dnia 04.12.2023r. - ważne do 04.12.2025r. Pracownica otrzymała premię nagrodową za I kwartał 2024r. decyzją z dnia 25.03.2024r. w kwocie 1500 zł oraz za II kwartał decyzją z dnia 19.06.2024r. w kwocie 1300 zł. Premie zostały przyznane m. in. „za wykonywanie obowiązków na stanowisku”.
- ✓ **Urszula Hajduk** – pracuje od 01.02.2008r., aktualnie zatrudniona na podstawie umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony od dnia 01.05.2010r., na stanowisku sprzątaczką, w pełnym wymiarze czasu pracy. Umowa została podpisana przez obydwie strony stosunku pracy. Ostatnie okresowe szkolenie w zakresie bhp zostało przeprowadzone w dniu 23.11.2021r. Przedstawiono orzeczenie lekarskie o zdolności do pracy na stanowisku sprzątaczką (praca na wysokości) z dnia 10.11.2023r. - ważne do 10.11.2025r. Pracownica otrzymała premię nagrodową za I kwartał 2024r. decyzją z dnia 25.03.2024r. w kwocie 1350 zł oraz za II kwartał decyzją z dnia 19.06.2024r. w kwocie 1600 zł. Premie zostały przyznane m. in. za „poprawną pracę..... bieżące czyszczenie obiektu”.
- ✓ **Justyna Damska** – pracuje od 23.01.2017r., aktualnie zatrudniona na podstawie umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony od dnia 01.01.2019r., na stanowisku sprzątaczką, w pełnym wymiarze czasu pracy. Umowa została podpisana przez obydwie strony stosunku pracy. Ostatnie okresowe szkolenie w zakresie bhp zostało przeprowadzone w dniu 08.11.2021r. Przedstawiono orzeczenie lekarskie o zdolności do pracy na stanowisku sprzątaczką z dnia 04.01.2023r. - ważne do 04.01.2026r. Pracownica otrzymała premię nagrodową za I kwartał 2024r. decyzją z dnia 25.03.2024r. w kwocie 1550 zł oraz za II kwartał decyzją z dnia 19.06.2024r. w kwocie 1500 zł. Premie zostały przyznane m. in. za „sumienne wykonywanie obowiązków”.

- ✓ **Zenon Fulp** – pracuje od 01.09.2007r., aktualnie zatrudniony na podstawie umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony od dnia 01.01.2009r., na stanowisku konserwator, w pełnym wymiarze czasu pracy. Umowa została podpisana przez obydwie strony stosunku pracy. Ostatnie okresowe szkolenie w zakresie bhp zostało przeprowadzone w dniu 05.11.2021r. Przedstawiono orzeczenie lekarskie o zdolności do pracy na stanowisku konserwator z dnia 30.08.2023r. - ważne do 30.08.2026r. Pracownik otrzymał premię nagrodową za I kwartał 2024r. decyzją z dnia 25.03.2024r. w kwocie 2000 zł oraz za II kwartał decyzją z dnia 19.06.2024r. w kwocie 1800 zł. Premie zostały przyznane m. in. za „poprawne wykonywanie obowiązków”.

Ponadto kontrola w zakresie wypłaty premii nagrodowej dla pracowników krytej pływalni „Delfin” wykazała, że poza w/w wszystkim pozostałym pracownikom (Danuta Zawada, Bożena Halama, Łucja Kolasa, Urszula Hajduk, Anna Starma, Bogumiła Szpak i Kornelia Kosubek zatrudnione na stanowisku sprzątaczką, Norbert Naskręt, Andrzej Zaranek i Bogusław Pierzak zatrudnieni na stanowisku konserwator – elektryk, Erwin Pietrzyk, Andrzej Sikora i Józef Smorągiewicz zatrudnieni na stanowisku konserwator, Kornelia Barańska, Beata Dąb i Agnieszka Munzger zatrudnione na stanowisku sprzedawca Biletów) premia została wypłacona za pierwsze dwa kwartały z wyjątkiem jednego przypadku dotyczącego pracownicy Bożeny Wrońskiej, która otrzymała premię za I kwartał decyzją z marca br. Pracownicy nie wypłacono premii za II kwartał z powodu długotrwałego zwolnienia lekarskiego trwającego od 07.02.2024r. do nadal.

III.2. Rozwiązywanie stosunku pracy:

W czasie kontroli ustalono, że od 2022r. stosunek pracy został rozwiązany z 5 pracownikami. Nie było przypadków rozwiązania umowy o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia jak również za wypowiedzeniem przez pracownika bądź pracodawcę. Dwie umowy o pracę zostały rozwiązane w związku z przejściem pracowników na emeryturę, jedna po powrocie pracownika do pracy (zastępstwo), jedna z upływem czasu na jaki była zawarta, w jednym przypadku w wyniku zgonu pracownika.

IV. Regulamin pracy i regulamin wynagradzania:

W trakcie prowadzenia czynności kontrolnych ustalono, że w opracowanym regulaminie pracy w rozdziale „9” opisano zasady obowiązującego w zakładzie monitoringu. W § 41 podano, że „uregulowania funkcjonowania monitoringu wizyjnego w MZUK stanowią załącznik nr 3 do niniejszego Regulaminu”. Załącznik nr 2 do regulaminu pracy zawiera informację dotyczącą równego traktowania w zatrudnieniu, o czym mówi § 11 „niniejszego Regulaminu”.

Natomiast w regulaminie wynagradzania w załączniku nr 3 ujęto „Regulamin premiowania”, w którym ustalono następujące rodzaje premii: „premia zadaniowa” przysługująca za pełnienie dyżurów domowych oraz „premia nagrodowa”, którą Dyrektor wypłaca pracownikom MZUK co najmniej 4 razy w roku. Z § 5.3 regulaminu wynagradzania „premie i nagrody” wynika, że za

szczególne osiągnięcia w pracy zawodowej pracownikowi może zostać przyznana nagroda – premia nagrodowa – w wysokości i na zasadach określonych w „Regulaminie premiowania”. Kontrolującemu oświadczono, że Dyrektor przyznaje premię nagrodową na podstawie wniosków składanych przez przełożonych poszczególnych pracowników. W aktach osobowych pracowników znajdują się uzasadnienia dotyczące przyznawanych nagród, co zostało opisane powyżej.

W zakładzie obowiązuje ponadto regulamin organizacyjny oraz kodeks etyki. Pracownicy potwierdzają podpisem fakt zapoznania się w wewnętrzzakładowymi źródłami prawa pracy, potwierdzenie czego znajduje się w aktach osobowych pracowników.

V. Inne ustalenia:

W listopadzie 2023r. Urząd Miejski w Gliwicach – Wydział Audytu Wewnętrznego - przeprowadził ocenę funkcjonowania kontroli zarządczej. Celem audytu wewnętrznego było przyczynianie się do skuteczności i wydajności procesów: ładu organizacyjnego, zarządzania ryzykiem i kontroli. W wyniku audytu stwierdzono m. in., że zarządzenie wprowadzające Kodeks Etyki nie było zmieniane, na podstawie prowadzonej dokumentacji nie można ustalić czy wszyscy pracownicy zatrudnieni przed 2014r. zostali zapoznani z obowiązującym Kodeksem Etyki (KE) np.: brak oświadczeń o zapoznaniu się z KE w aktach osobowych pracowników zatrudnionych w wyniku włączenia w 2012r. do MZUK jednostki TUR- Centrum Sportu i Wypoczynku.

W ustaleniach stanu faktycznego Audyt wykazał, że w KE uregulowano kwestie związane z mobbingiem. Mając jednak powyższe ustalenia na uwadze pracodawca podjął działania mające na celu wdrożenie polityki antymobbingowej w zakładzie i jak ustalono w czasie kontroli aktualnie MZUK jest w trakcie tworzenia (powoływania) stałej komisji antymobbingowej. Oświadczenie Dyrektora ds. ekonomicznych mgr Aleksandry Zgadzaj dotyczące opracowania procedury dot. przeciwdziałania mobbingowi, zgodnie z wydanymi zaleceniami po audycie wewnętrznym oceniającym funkcjonowanie kontroli zarządczej stanowi załącznik nr 2 do protokołu z kontroli. Zgodnie ze złożonym oświadczeniem do 30 listopada br. planowane jest zakończenie prac nad procedurą dot. przeciwdziałaniu mobbingowi i jej wdrożenie w życie.

W czasie kontroli ustalono, że w 2021r. przeprowadzono 1 komisyjne postępowanie o mobbing w wyniku zawiadomienia dokonanego przez pracownika palmiarni. Kontrolującemu oświadczono, że sprawa została skierowana na drogę postępowania sądowego.

Ponadto w trakcie prowadzenia czynności kontrolnych ustalono, że Ratownictwo Wodne RP O/Gliwice, obsługujące pływalnie kontrolowanego podmiotu wystosowało w dniu 29.04.2024r. pismo do MZUK zawierające zastrzeżenia dot. miejsca pracy, nadzoru nad obiektem pływalni Delfin. Pod pismem podpisało się 12 ratowników oraz jeden pracownik MZUK Zenon Folk. Powołana przez Dyrektora komisja wyjaśniała podniesione zarzuty, w tym wysłuchiwała pracownika MZUK, który oświadczył, iż nie przeczytał całej treści pisma i nie utożsamia się z pełną jego treścią. Ponadto wyjaśnił, że nie zgadza się z treścią pisma dotyczącą zwolnienia kierownika pływalni. W jego ocenie Pan Kosz jest dobrym kierownikiem obiektu, ma zastrzeżenia do kierownika dotyczące organizacji pracy. Ratownicy pracujący na basenach nie są pracownikami MZUK.

3. W czasie kontroli wydano:

a/ decyzji ustnych: ,

b/ poleceń: .

Wykaz(y) wydanych decyzji ustnych i/lub poleceń stanowi(a)(**) załącznik(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: 1,
- z zakresu prawnej ochrony pracy: 3,
- w tym z zakresu legalności zatrudnienia: 1.

7. Do protokołu załącza się/nie załącza się(**) załączników: 2, stanowiących składową część protokołu:

Załącznik nr 1. Informacja Organizacji Związkowej o prowadzonej kontroli.

Załącznik nr 2. Oświadczenie Dyrektora dot. procedur antymobbingowych.

(wyszczególnienie załączników)

8. Kontrolę przeprowadzono w obecności:

Kierownika działu ds organizacyjnych i pracowniczych - Pani Marii Wolińskiej-Pogorzelskiej, specjalisty ds pracowniczych - Pani Aleksandry Słomian-Frugacz, kierownika działu ds bhp - Pana Macieja Bułka.

9. Protokół sporządzono w 2 egzemplarzach.

10. Omówienie dokonanych w protokole poprawek, skreśleń i uzupełnień

Na tym protokół zakończono.

Gliwice, dnia 28.08.2024

STARSZY
INSPEKTOR PRACY-SPECJALISTA
(podpis i pieczęć inspektora pracy)
mgr inż. Norbert Kaszek

W dniu 28.08.2024 otrzymałem jeden egzemplarz protokołu.

DYREKTOR

mgr inż. Justyna Małek

MIEJSKI ZARZĄD USŁUG KOMUNALNYCH
44-109 Gliwice, ul. Strzelców Bytomskich 25c
tel (32) 231-00-31, tel./ fax 32 231-00-32
NIP 631-011-22-68, REGON 271048212

(podpis i pieczęć osoby reprezentującej podmiot kontrolowany)

Gliwice, 28.08.2024.

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/~~zostały wniesione~~ (**) do dnia r.

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). (**)

DYREKTOR
 mgr inż. Justyna Małek

MIEJSKI ZARZĄD USŁUG KOMUNALNYCH
 44-109 Gliwice, ul. Strzelców Bytomskich 25c
 tel (32) 231-00-31, tel./ fax 32 231-00-32
 NIP 631-011-22-68, REGON 271048212

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

Gliwice, 28.08.2024r.

STARSZY
 INSPEKTOR PRACY-SPECJALISTA
 (podpis i pieczęć inspektora pracy)
 mgr inż. Norbert Kaszek

Gliwice 28.08.2024r.
 (miejsce i data podpisania protokołu)

(*) – odpowiednią pozycję zaznaczyć

(**) – niepotrzebne skreślić