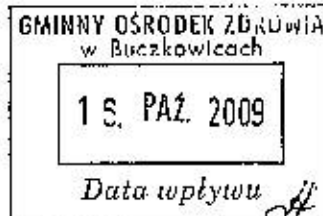


Buczkowice, dnia 16.10.2009r.



Pan

Tomasz Jędraszewski
Kierownik - lekarz
Gminnego Ośrodka Zdrowia
w Buczkowicach

Wystąpienie pokontrolne

W dniach 21 września 2009r. do 12 października 2009r. w prowadzonej przez Pana jednostce przeprowadzona została kontrola problemowa gospodarki finansowej obejmująca okres od dnia 01 maja 2009r. do dnia 31 lipca 2009r.

Ustalenia kontroli zawarte zostały w protokole załączonym do wystąpienia pokontrolnego. Kontrola wykazała następujące nieprawidłowości:

I. W obowiązującym Regulaminie wynagradzania stwierdzono:

- 1) Zapis zawarty w § 1 ust.4 stanowiący, iż" *wynagrodzenie za pracę, wypłacane jest raz w miesiącu z dołu, do 7 dnia każdego miesiąca w formie bezgotówkowej, przelewem na osobiste konto pracownika*" wskazuje wyłącznie na okres wypłaty wynagrodzenia za pracę. Zgodnie z art. 85 § 1 Kodeksu Pracy (ustawa z dnia 26 czerwca 1974r. – Kodeks Pracy; t.j.Dz.U. 1998r. Nr 21, poz.94 ze zm.) wypłatę wynagrodzenia za pracę dokonuje się co najmniej raz w miesiącu, w stałym i ustalonym z góry terminie. Data wypłaty wynagrodzenia powinna być, więc wskazana konkretną datą dzienną tak, aby pracownik był poinformowany, w którym dniu miesiąca pracodawca jest zobowiązany do wypłaty należnego mu wynagrodzenia za pracę. Ponadto, jeżeli ustalony dzień wypłaty jest dniem wolnym od pracy, wówczas wynagrodzenie to musi zostać pracownikowi wypłacone we wcześniejszym dniu. Kodeks pracy zezwala, co prawda na wypłacenie wynagrodzenia do 10 dnia miesiąca, ale pracodawca zobowiązany jest wyraźnie określić termin jego wypłaty.
- 2) Określenie w § 6 ust. 1-6 zasad przyznawania premii uznaniowej wskazując na konkretne i sprawdzalne warunki jej przyznawania. Określenie dodatkowo w § 10 ust.6, iż" *za wynagrodzenie miesięczne uważa się: wynagrodzenie zasadnicze + wynagrodzenie za staż pracy + premia uznaniowa* budzi wątpliwości, czy premia jest premią uznaniową, tzw. nagrodą, której przyznanie zależy tylko i wyłącznie od woli pracodawcy, czy poprzez zawarte w Regulaminie uregulowania mamy do czynienia z

premią regulaminową. Charakter premii uznaniowej stanowi pewną formę nagrody dla pracownika, a jej istota polega na tym, iż zależy tylko i wyłącznie od woli pracodawcy i nie stanowi stałego składnika wynagrodzenia.

- 3) Nieprawidłowe wprowadzenie Zarządzeniem wewnętrznym nr 01/2008 Kierownika Gminnego Ośrodka Zdrowia w Buczkowicach z dnia 16 czerwca 2008r. zmian w obowiązującym Regulaminie Wynagradzania, dotyczących zasad wypłat pracownikom nagród jubileuszowych. Kontrolowany błędnie zastosował zapis ustalający inne okresy uprawniające do otrzymania nagrody jubileuszowej niż zostało to określone w art. 62a oraz 62b ustawy z dnia 30 sierpnia 1991r. o zakładach opieki zdrowotnej. Przepis art. 62a ustawy określa wysokość nagrody jubileuszowej oraz okres zatrudnienia warunkujący nabycie prawa do tej nagrody. W art.62a wyżej powołanej ustawy ustawodawca upoważnił pracodawców SP ZOZ do ustalenia w obowiązujących regulaminach wynagradzania okresów uprawniających do nagrody jubileuszowej oraz jednorazowej odprawy przysługującej pracownikowi przechodzącemu na emeryturę lub rentę z tytułu niezdolności do pracy, a także szczegółowe zasady ich obliczania i wypłacania. Sformułowanie „okresów uprawniających” może stwarzać błędne przekonania, iż pracodawca może ustalić krótsze okresy uprawniające do nagrody jubileuszowej. Gdyby ustawodawca chciał przyznać prawo do odmiennego uregulowania samych okresów uprawniających do nabycia prawa do nagrody i do określenia jej wysokości, to napisałby, iż mają oni prawo do ustalenia innych niż określone w art.62a okresów uprawniających do nagrody jubileuszowej oraz wysokości tej nagrody. W istocie chodzi, zatem jedynie o prawo pracodawcy do określenia okresów pracy, które wlicza się do okresów pracy, od którego zależą uprawnienia, o których mowa w art.62a ustawy. Tym samym należy uznać, że przepis ten nie przyznaje pracodawcom prawa do korzystniejszego uregulowania w regulaminie pracy samej wysokości nagrody, jak również okresu uprawniającego do jej nabycia.

II. Nieprawidłowe ustalanie wysokości dodatku funkcyjnego.

Pismem z dnia 20.05.2009r. (moc obowiązująca od 01.05.2009r.) zwiększono pracownikowi wysokość wynagrodzenia zasadniczego. Dokonana zmiana zgodnie z obowiązującym Regulaminem wynagradzania winna spowodować równocześnie wzrost wysokości dodatku funkcyjnego pracownika. Wzrost ten winien być uzależniony od procentowej wysokości dodatku funkcyjnego przyznanego pracownikowi. Powyższe wynika z zapisu zawartego w

tabeli stanowiącej załącznik Nr 3 do Regulaminu wynagradzania, który mówi, iż: dodatek funkcyjny określa się jako *procent od wynagrodzenia zasadniczego*”, co dla analizowanego stanowiska daje możliwość przyznania dodatku w wysokości do 45% wynagrodzenia zasadniczego. W przedłożonej do kontroli dokumentacji wynika, iż pracodawca zwiększając wynagrodzenie zasadnicze nie dokonał zarówno procentowego ustalenia wysokości dodatku jak i nie dokonał ponownego przeliczenia jego wysokości, co nie jest zgodne z postanowieniami Regulaminu.

III. Pominięcie przy ustalaniu poszczególnych składników wynagradzania dodatku funkcyjnego dla pracownika zatrudnionego na stanowisku – Główny księgowy, który zgodnie z zapisem zawartym w Załączniku Nr 3 do Regulaminu Wynagradzania ma prawo do jego otrzymywania.

IV. Pominięcie, przy udzielaniu premii uznaniowych obowiązku pisemnego wcześniejszego informowania pracownika o jej przyznaniu oraz wysokości.

Jak wynika z dokumentacji przedstawionej podczas kontroli w okresie objętym kontrolą pracodawca wypłacił pracownikom premie uznaniowe. Premie przyznane zostały na podstawie zbiorczego miesięcznego zestawienia zatwierdzonego podpisem pracodawcy. Przyznanie premii winno zostać poprzedzone pisemnym dokumentem skierowanym do danego pracownika, zawierającym informację o przyznanej w danym okresie premii uznaniowej oraz jej wysokości.

V. Wskazuje się na konieczność określania wszystkich składników wynagrodzenia miesięcznego przyznanego pracownikowi w jednym piśmie (angażu) tak, aby pracownik na bieżąco mógł zweryfikować swoje wynagrodzenia miesięczne.

Jednocześnie proszę o przekazanie w terminie 30 dni od dnia otrzymania niniejszego wystąpienia informacji o sposobie i terminie wykonania zaleceń pokontrolnych.

z up. Wójta
mgr Agnieszka Bartemska
ZASTĘPCA WÓJTA

ORG.0913/13/09

Buczkowice, 9.11.2009r.

Pan Tomasz Jędraszewski
Kierownik Gminnego Ośrodka Zdrowia
w Buczkowicach

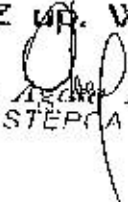
W nawiązaniu do złożonej w dniu 29 października 2009r. odpowiedzi informującej o sposobie wykonania zaleceń pokontrolnych z dnia 16 października 2009r. informuję, iż:

- 1) w wystąpieniu pokontrolnym nie wskazano na **konieczność wprowadzenia zarówno premii regulaminowej jak i premii uznaniowej**, wskazano jedynie nieprawidłowość polegającą na określeniu w regulaminie składnika wynagrodzenia w postaci premii uznaniowej faktycznie będącą premią regulaminową,
- 2) zalecenia pokontrolne nie są „sugestią” kontrolującego, ale są wynikiem eliminacji nieprawidłowości stwierdzonych podczas kontroli jaka miała w kierowanej przez Pana jednostce, biorąc pod uwagę fakt, iż premia uznaniowa jest świadczeniem przyznawanym na zasadzie uznania pracodawcy, traktowana jest zarówno w opinii doktryny, jak i orzecznictwa sądowego za rodzaj nagrody. Dokumentem stanowiącym podstawę do wykazania jej w liście płac jest pismo skierowane do konkretnego pracownika zawierające informację o przyznaniu premii uznaniowej i jej wysokości w danym okresie. Choć premia uznaniowa nie ma charakteru roszczeniowego, to pracownik ma prawo egzekwować od pracodawcy wypłatę premii uznaniowej w przypadku, gdy została mu ona przyznana, ale nie została wypłacona. Nie informowanie pracownika o przyznanej premii narusza art. 105 [11] Kodeksu pracy, wskazujący na konieczność składania odpisu zawiadomienia o przyznaniu nagrody lub wyróżnienia do akt osobowych pracownika.
- 3) w związku z niewykonaniem zalecenia pokontrolnego dotyczącego nieprawidłowego wprowadzenia Zarządzeniem nr 01/2008 Kierownika GOZ z dnia 16.06.2008r. zmian odnośnie zasad wypłat pracownikom nagród jubileuszowych, informuję, iż zgodnie z

poučeniem zawartym w podpisanym przez Pana w dniu 12.10.2009r. protokołem miał Pan prawo skorzystać z zastrzeżeń do ustaleń zawartych w protokole w terminie siedmiu dni od daty jego podpisania. Nieskorzystanie z przysługującego prawa jednoznacznie wskazuje, że z jego ustaleniami się Pan zgadza. Posiadane przez kontrolującego opinie prawne w przedmiocie uregulowania wysokości nagród jubileuszowych i okresów uprawniających do ich nabycia w sposób odmienny niż wynika to z art.62a i 62b ustawy z dnia 30 sierpnia 1991r. o zakładach opieki zdrowotnej jednoznacznie wskazują na ich niedopuszczalność. Potwierdza to również załączona przez Pana opinia prawna mówiąca, iż cyt. "...akty niższego rzędu mają pierwszeństwo zastosowania przed aktami wyższego rzędu, jeżeli korzystnicj regulują sytuację pracownika i nie są sprzeczne z przepisami bezwzględnie obowiązującymi." Ponownie proszę więc o przedstawienie informacji o sposobie i terminie wykonania wszystkich zaleceń pokontrolnych w terminie 30 dni od otrzymania niniejszego pisma.

Z poważaniem

Z up. Wójta


mgr Agnieszka Artemska
ZASTĘPCA WÓJTY