

DO (kwalifikacji) + DO (kwalifikacji) Karbali

INSPEKTOR PRACY

*[Signature]*

14.11.2019

(pieczęć nagłówkowa inspektora pracy)

Nr rej. 040392-53-K043-Pt/19

## PROTOKÓŁ KONTROLI

pracodawcy<sup>(\*)</sup>

przedsiębiorcy niebędącego  
pracodawcą<sup>(\*)</sup>

innego podmiotu<sup>(\*)</sup>

wydzielonej jednostki organizacyjnej:  pracodawcy<sup>(\*)</sup>

przedsiębiorcy niebędącego  
pracodawcą<sup>(\*)</sup>

REGON: 36930811400000

NIP: 6342922705

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 2018 r. poz. 623)

**Starszy inspektor pracy - Arkadiusz Kusa**

(tytuł służbowy oraz imię i nazwisko inspektora pracy)

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

**ZARZĄD TRANSPORTU METROPOLITALNEGO**

(nazwa podmiotu kontrolowanego)

**40-053 KATOWICE, UL. BARBARY 21A**

(adres podmiotu kontrolowanego)

=====

(nazwa wydzielonej jednostki podmiotu kontrolowanego)<sup>(\*)</sup>

=====, === ===== /=====

(adres wydzielonej jednostki podmiotu kontrolowanego)<sup>(\*)</sup>

**Krzysztof Dzierwa**

(imię i nazwisko osoby reprezentującej podmiot kontrolowany)

**Z-ca Dyrektora ds. Administracyjnych**

(nazwa organu reprezentującego podmiot kontrolowany)<sup>(\*)</sup>

Data rozpoczęcia działalności przez podmiot kontrolowany: 01.01.2019;

data objęcia stanowiska przez osobę lub powołania organu reprezentującego podmiot kontrolowany: 01.01.2019

Kontrolę przeprowadzono w dniu(ach):

9,16,18,24,25,30.10; 6,14.11.2019 r.

(oznaczenie dni, w których przeprowadzono kontrolę)

Liczba:pracujących: 297, w tym:

- na podstawie umów cywilno-prawnych: 0,
  - osób prowadzących jednoosobową działalność gospodarczą: 0,
  - cudzoziemców: 0,
  - zatrudnionych w ramach stosunku pracy: 297, w tym kobiet: 139, młodocianych: 0, niepełnosprawnych: 16,
- w kontrolowanym podmiocie.

Data poprzedniej kontroli: nie kontrolowany

*[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: Podmiot niekontrolowany.

2. W czasie kontroli stwierdzono, co następuje:

#### **Informacje ogólne**

Zarząd Transportu Metropolitalnego w Katowicach (MZT Katowice) powstał w wyniku decyzji o zastąpieniu dotychczasowych organizatorów transportu w regionie – KZK GOP, MZK Tychy i MZKP Tarnowskie Góry – przez jednego organizatora, Zarząd Transportu Metropolitalnego.

Zarząd Transportu Metropolitalnego w Katowicach (MZT Katowice) jest samorządową jednostką organizacyjną. MZT Katowice działa w oparciu o Statut Zarządu Transportu Metropolitalnego w Katowicach. ZTM jest jednostką organizacyjną Górnośląsko-Zagłębiowskiej Metropolii prowadzącą gospodarkę finansową w formie samorządowej jednostki budżetowej.

Pracownicy zostali zatrudnieni w ZTM na podstawie art. 23<sup>1</sup> Kodeksu pracy w wyniku połączenia KZK GOP, MZK Tychy i MZKP Tarnowskie Góry – przez jednego organizatora, Zarząd Transportu Metropolitalnego.

O przejściu zakładu pracy na innego pracodawcę została poinformowana zakładowa organizacja związkowa.

ZTM jest jednostką organizacyjną Górnośląsko - Zagłębiowskiej Metropolii, powołaną w celu organizowania, zarządzania i nadzorowania lokalnego transportu zbiorowego na terenie miast należących do związku metropolitalnego.

W dniu 16.09.2019 r. inspektor pracy spotkał się z przedstawicielami Zakładowej Organizacji Związkowej przy ZTM w Katowicach. Podczas spotkania omówiono zakres kontroli.

#### Cel kontroli

Kontrolą objęto zagadnienia z zakresu prawnej ochrony pracy, tj. czasu pracy, wypłaty wynagrodzenia za pracę, udzielania urlopu wypoczynkowego, przygotowania do pracy oraz przestrzegania przepisów dotyczących zatrudniania osób niepełnosprawnych tj. kontrola warunków pracy osób niepełnosprawnych zatrudnionych u pracodawcy nie będącego zakładem pracy chronionej na tzw. otwartym rynku pracy.

#### **Stosunek pracy, przygotowanie do pracy**

Kontrolą objęto akta osobowe pracowników, w tym również pracowników niepełnosprawnych zatrudnionych w Zarządzie Transportu Metropolitalnego w Katowicach ul. Barbary 21 A. Z okazanej listy wybrano losowo następujące osoby.

1. umiarkowany stopień niepełnosprawności) zatrudniony od 27.11.2017 r. na podstawie umowy na czas określony do dnia 25.05.2018 r. zgodnie z okazaną umową pracownik został zatrudniony na stanowisku:

- pomocy administracyjnej w Referacie Infrastruktury Mobilnej i Aplikacji Przewozowych
- miejsce wykonywania pracy Biuro KZK GOP Katowice ul. Barbary 21A,
- w pełnym wymiarze czasu pracy,
- za wynagrodzeniem zasadniczym wg. kat. tj. zł + dodatek stażowy liczony od wynagrodzenia zasadniczego zgodnie z wysługą lat.

Podstawa prawna – ustawa o pracownikach samorządowych z dnia 21 listopada 2008 r. (Dz. U. 2016.902), Rozporządzenie RM w sprawie wynagradzania pracowników samorządowych z dnia 18.03.2009 r.(Dz.U 2014.1786 t.j.), Regulamin wynagradzania pracowników Biura KZK GOP,

- dzień rozpoczęcia pracy 27.11.2017 r. – pracownik potwierdziła wydanie umowy.
- pracownikowi wydano w terminie pisemną informację o warunkach zatrudnienia – Przygotowanie do pracy – przed dopuszczeniem do pracy pracownik został poddany wstępnym badaniom lekarskim i uzyskał orzeczenie o braku przeciwwskazań do pracy na zajmowanym stanowisku. Orzeczenie ważne do 24.11.2019 r. W skierowaniu zapisano – praca przy komputerze.

Pracownik odbył szkolenie wstępne w dziedzinie BHP oraz szkolenie okresowe.

Pracownik został zaliczony do **umiarkowanego** stopnia niepełnosprawności – od dnia 18.10.2002 r. – orzeczenie wydano na stałe. Pracownik udokumentował świadectwem pracy okres zatrudnienia od 06.03.2017 r. do 30.09.2017 r.

- Od dnia 26.05.2018 r. pracownik został zatrudniony na podstawie umowy na czas określony do 25.11.2018 r., a od dnia 26.11.2018 r. pracownik został zatrudniony na podstawie umowy na czas nie określony zgodnie z okazaną umową pracownik został zatrudniony na stanowisku:

- podinspektora w Referacie Infrastruktury Mobilnej i Aplikacji Przewozowych

- miejsce wykonywania pracy Biuro KZK GOP Katowice ul. Barbary 21A,
- w pełnym wymiarze czasu pracy,
- za wynagrodzeniem zasadniczym wg. kat.        tj.        zł + dodatek stażowy liczony od wynagrodzenia zasadniczego zgodnie z wysługą lat.

Od 01.01.2019 r. aneksem do umowy o pracę pracownikowi przyznano premie regulaminową w wysokości 10 % wynagrodzenia zasadniczego.

2 (umiarkowany stopień niepełnosprawności od dnia 11.04.2019 r., wcześniej lekki stopień niepełnosprawności ) zatrudniony od 02.10.2006 r. na podstawie umowy na okres próbny do dnia 31.12.2006. na stanowisku referenta w Dziale Kontroli Biletów, a następnie na podstawie umowy na czas określony od dnia 01.01.2008 r. został zatrudniony na podstawie umowy na czas nieokreślony na stanowisku podinspektora w Dziale Kontroli Biletów w pełnym wymiarze czasu pracy, od dnia 01.04.2018 r. za wynagrodzeniem zasadniczym wg. kat.        tj.        zł + dodatek stażowy liczony od wynagrodzenia zasadniczego zgodnie z wysługą lat.

Od 01.01.2019 r. aneksem do umowy o pracę pracownikowi przyznano premie regulaminową w wysokości 10 % wynagrodzenia zasadniczego.

W dniu 24.05.2019 r. pracownik        dostarczył pracodawcy orzeczenie o zaliczeniu do umiarkowanego stopnia niepełnosprawności (11-I), niepełnosprawności istnieje od 01.12.1989 r., a ustalony stopień niepełnosprawności datuje się od 11.04.2019 r. W związku z dostarczeniem orzeczenia wydano pracownikowi informację o warunkach zatrudnienia dotyczącą skróconej dobowej i tygodniowej ( 7/35) normy czasu pracy oraz prawie do pierwszego urlopu dodatkowego od dnia 10.04.2020 r.

Od dnia 09.07.2019 r. zawarto z pracownikiem porozumienie zmieniające warunki pracy dotyczące miejsca wykonywania pracy – wskazano miejsce wykonywania pracy w siedzibie Zarządu Transportu Metropolitalnego oraz obszar gmin na terenie których realizowana jest praca przewozowa operatorów ZTM.

Przygotowanie do pracy – przed dopuszczeniem do pracy pracownik został poddany wstępnym badaniom lekarskim i uzyskał orzeczenie o braku przeciwwskazań do pracy na zajmowanym stanowisku. Pracownik został poddany badaniom okresowym i posiada aktualne orzeczenie o braku przeciwwskazań do pracy na zajmowanym stanowisku ważne do 07.12.2019 r. W skierowaniu zapisano – praca przy komputerze powyżej 4 godzin, prowadzenie samochodu służbowego. Pracownik odbył szkolenie wstępne w dziedzinie BHP oraz szkolenia okresowe, posiada aktualne zaświadczenie o odbyciu szkolenia okresowego w dniu 28.09.2017 r.

3. (umiarkowany stopień niepełnosprawności 05-R) zatrudniony od 13.08.2019 r. na podstawie umowy na czas zastępstwa na stanowisku podinspektora w Wydziale Organizacyjnym i Spraw Pracowniczych w ZTM w Katowicach, w pełnym wymiarze czasu pracy, za wynagrodzeniem zasadniczym wg kat.        tj.        zł miesięcznie + dodatek stażowy + premia regulaminowa w wysokości 10% wynagrodzenia zasadniczego. Wydano informacje o warunkach zatrudnienia. Przygotowanie do pracy – przed dopuszczeniem do pracy pracownik został poddany wstępnym badaniom lekarskim i uzyskał orzeczenie o braku przeciwwskazań do pracy na zajmowanym stanowisku.

Pracownik odbył szkolenie wstępne w dziedzinie BHP w dniu 02.09.2019 r. – instruktaż ogólny oraz w dniu 04.09.2019 r. instruktaż stanowiskowy.

Pracownik został zaliczony do **umiarkowanego** stopnia niepełnosprawności – orzeczenie wydano na stałe. Pracownik udokumentował świadectwami pracy okres zatrudnienia uprawniający do pierwszego urlopu dodatkowego.

4. (umiarkowany stopień niepełnosprawności) została zatrudniona na podstawie umowy o pracę na czas określony od 01.12.2016 r. do 31.01.2017 r., na stanowisku Pomoc Administracyjna w Referacie telefonicznej obsługi Klienta oraz Reklamacji, jako miejsce pracy wskazano Katowice ul. Barbary 21A, w pełnym wymiarze czasu pracy, za wynagrodzeniem zasadniczym w kwocie        zł miesięcznie + dodatek stażowy. Pracownica potwierdziła warunki umowy w dniu jej zawarcia. Pracownica potwierdziła warunki pracy i płacy w terminie. Do umowy wydano pracownicy informację o warunkach zatrudnienia, tj. o dobowej i tygodniowej normie czasu pracy, o terminie wypłaty wynagrodzenia, wymiarze przysługującego urlopu wypoczynkowego (pracownica jest uprawniona do 20 dni urlopu w wymiarze proporcjonalnym).

W dniu 19.07.2017 r. zawarto z pracownicą kolejną (drugą) umowę na czas określony od 01.02.2017 r. do 28.02.2017 r. – warunki pracy i płacy nie uległy zmianie.

W dniu 30.08.2017 r. zawarto z pracownica umowę o pracę na czas określony od 01.09.2017 r. – zmianie uległo wynagrodzenie zasadnicze, które ustalono na kwotę \_\_\_\_\_ zł oraz stanowisko – podinspektor.

Wydano pracownicy informację o prawie do urlopu dodatkowego (od dnia 01.12.2017 r.) w związku z zaliczeniem do znacznego stopnia niepełnosprawności.

Pracownica \_\_\_\_\_ została zaliczona do znacznego stopnia niepełnosprawności (Symbol 11 – I), orzeczenie wydano do 30.10.2018 r., ustalony stopień niepełnosprawności datuje się od 07.09.2015 r.

#### Przygotowanie do pracy

Pracownica przed dopuszczeniem do pracy została:

- poddana wstępnym badaniom lekarskim w dniu 01.12.2016 r. i uzyskała orzeczenie o braku przeciwwskazań do pracy na zajmowanym stanowisku, zaświadczenie ważne do 01.12.2019 r.
- odbyła szkolenie wstępne w dziedzinie bezpieczeństwa i higieny pracy w zakresie instruktażu ogólnego i stanowiskowego.

5. \_\_\_\_\_ (zaliczony do umiarkowanego stopnia 05-R, 07-S) zatrudniony od 02.01.1997 r. na podstawie umowy na czas nie określony na stanowisku dyspozytora. Pracownik został zaliczony do umiarkowanego stopnia niepełnosprawności od 02.02.2015 r. Orzeczenie było ważne do dnia 02.02.2015 r. Przyczyna niepełnosprawności 05-R. Wnioskiem z dnia 20.02.2015 r. p. \_\_\_\_\_ zwrócił się pismem, cyt. „ W związku z otrzymaniem z dnia 2 lutego 2015 r. orzeczenia o umiarkowanym stopniu niepełnosprawności ważnym do dnia 28.02.2018 r. zwracam się z wnioskiem o nie obniżanie wymiaru czasu pracy oraz o możliwość pracy w porze nocnej, niedziele i święta oraz w godzinach nadliczbowych”. W dniu 03.04.2018 r. pracownik dostarczył pracodawcy kolejne orzeczenie o stopniu niepełnosprawności z dnia 13.03.2018 r., ważne do 31.03.2022 r. Przyczyna niepełnosprawności 05-R, 07-S. pracownik posiada aktualne zaświadczenie lekarskie o braku przeciwwskazań do pracy ważne do 14.02.2021 r. Posiada aktualne zaświadczenie o odbyciu szkolenia w dziedzinie BHP w dniu 16.03.2017 r.

6. \_\_\_\_\_ zaliczony do umiarkowanego stopnia 05-R, 07-S) zatrudniony od 01.06.2009 r., aktualnie od 01.12.2009 r. na podstawie umowy na czas nie określony na stanowisku Referenta w Referacie ds. administracji, za wynagrodzeniem \_\_\_\_\_ zł + dodatek stażowy. Pracownik został zaliczony do umiarkowanego stopnia niepełnosprawności od 27.11.2013 r. Orzeczenie ważne do dnia 31.10.2020 r. Przyczyna niepełnosprawności 05-R, 11-I. Posiada aktualne zaświadczenie o odbyciu szkolenia w dziedzinie BHP w dniu 17.04.2014 r., posiada aktualne zaświadczenie lekarskie o braku przeciwwskazań do pracy ważne do 12.01.2020 r.

7. \_\_\_\_\_ (zaliczony do umiarkowanego stopnia 05-R) zatrudniony od 04.11. 2002 r. na podstawie umowy o pracę na stanowisku Konserwatora infrastruktury Przystankowej + kierowca samochodu służbowego, za wynagrodzeniem \_\_\_\_\_ zł + dodatek stażowy. Pracownik został zaliczony do umiarkowanego stopnia niepełnosprawności od 15.09.2017 r. W dniu 16.10.2017 r. pracownik zwrócił się o nie stosowanie skróconych norm czasu pracy się w związku z zaliczeniem do umiarkowanego stopnia niepełnosprawności. Orzeczenie ważne do dnia 31.10.2020 r. Przyczyna niepełnosprawności 05-R. Posiada aktualne zaświadczenie o odbyciu szkolenia w dziedzinie BHP w dniu 18.01.2018 r., posiada aktualne zaświadczenie lekarskie o braku przeciwwskazań do pracy ważne do 07.01.2020 r.

Pracownika nie poinformowano o prawie do urlopu dodatkowego w związku z zaliczeniem go do umiarkowanego stopnia niepełnosprawności – pracownik nabył prawo do pierwszego urlopu w od 16.09.2018 r.

8. \_\_\_\_\_ (druga grupa inwalidów) zatrudniony od 01.02. 1995 r., na podstawie umowy na czas nie określony na stanowisku Konserwatora infrastruktury Przystankowej + kierowca samochodu służbowego, za wynagrodzeniem \_\_\_\_\_ zł + dodatek stażowy. Pracownik został zaliczony do umiarkowanego stopnia niepełnosprawności od 15.09.2017 r. Orzeczenie ważne do dnia 31.10.2020 r. Przyczyna niepełnosprawności 05-R. Posiada aktualne zaświadczenie o odbyciu szkolenia w dziedzinie BHP w dniu 13.01.2017 r., posiada aktualne zaświadczenie lekarskie o braku przeciwwskazań do pracy ważne do 14.01.2020 r.

9. \_\_\_\_\_ zatrudniony od 12.10.2015 r. w Miejskim zarządzie Komunikacji w Tychach, od 01.01.2019 r. w związku z przejściem zakładu pracy Miejskiego Zarządu Komunikacji w Tychach

na innego pracodawcę, tj. Górnośląsko- Zagłębiowską Metropolię – Zarząd Transportu Metropolitalnego w Katowicach staje się na mocy prawa nowym pracodawcą pracowników. O przejściu został powiadomiony Pan \_\_\_\_\_ przewodniczący Organizacji Zakładowej 12-042 OPZZ Konfederacja Pracy al. Marszałka Piłsudskiego 12, Tychy.

**Aneks z dnia 31.12.2018 r. poinformowano pracownika, że z dniem 01.01.2019 r. nastąpi przejście zakładu** Miejskiego Zarządu Komunikacji w Tychach na innego pracodawcę, tj. Górnośląsko- Zagłębiowską Metropolię – Zarząd Transportu Metropolitalnego w Katowicach staje się na mocy prawa nowym pracodawcą pracowników. Ustalono następujące warunki pracy: Rodzaj wykonywanej pracy: Kontroler Biletów w dziale Sprzedaży, Miejsce wykonywania pracy ZTM Oddział Południowy w Tychach, płaca zasadnicza 2645 zł, premia 10% wynagrodzenia zasadniczego, dodatek stażowy zgodnie z wysługą lat. Od 1 maja 2019 r. za wynagrodzeniem 2900 zł.

Od dnia na zasadzie porozumienia zmieniającego pomierzono pracownikowi od dnia 09.08.2019 r. stanowisko Dyspozytora.

Pracownik posiada aktualne orzeczenie lekarskie z dnia 25.09.2019 r. o braku przeciwwskazań do pracy na stanowisku dyspozytora. Pracownik odbył szkolenie okresowe w dziedzinie bhp w dniu 13.09.2016 r.

#### **Wewnątrzzakładowe źródła prawa pracy:**

Regulamin pracy wprowadzony zarządzeniem nr 42/2019 r. Dyrektora Zarządu Transportu Metropolitalnego w Katowicach z dnia 15 marca 2019 r. w sprawie wprowadzenia Regulaminu pracy. Zgodnie z § 22 w Biurze ZTM obowiązują następujące systemy czasu pracy:

1. podstawowy (jedno lub wielozmianowy) – 3 miesięczny okres rozliczeniowy. Zasady rejestracji i rozliczenia czasu pracy określa załącznik nr 3 do regulaminu.

2. zadaniowy.

3. równoważny – 3 miesięczny okres rozliczeniowy (kwartalnie), który dotyczy pracowników pracujących w Punktach Obsługi Pasażera, którzy pracują wg. harmonogramów czasu pracy oraz wszystkich pracowników zatrudnionych w obszarze Południowym ZTM w Tychach.

Pkt. III Regulaminu pracy zawiera ustalenia w zakresie organizacji pracy. § 6 ust. 1 Czynności prawnych z zakresu prawa pracy dokonuje Dyrektor ZTM

#### **Czas pracy i wynagrodzenia.**

Ustaleń z zakresu czasu pracy dokonano na podstawie kart ewidencji czasu pracy prowadzonych w formie elektronicznej. Czas pracy ustalany jest na podstawie elektronicznego potwierdzenia przyścia i wyjścia, przy czym na okazanej ewidencji godzina wejścia jest określana jako godzina rozpoczynania pracy, a godzina wyjścia jako godzina zakończenia pracy. Na kartach ewidencjonowane są godziny przyścia i wyjścia z pracy rejestrowane z elektronicznego systemu przyścia do i wyjścia z pracy. W przypadku pracowników, których nie obejmuje elektroniczny system jest prowadzona ewidencja czasu pracy określająca tylko dobowy wymiar czasu pracy bez wskazywania godziny i rozpoczęcia pracy. Praca w godzinach nadliczbowych jest rekompensowana na zasadach art. 151<sup>1</sup> § 1 i 2 Kodeksu Pracy.

– okazano karty ewidencji czasu pracy za okres 2 okresów rozliczeniowych, tj. czerwiec – lipiec, sierpień – wrzesień. Pracownik świadczył pracę w wymiarze dobowym po 8 godzin, a w niektórych miesiącach po 12 godzin. Pracownik pracował również w niektóre soboty i niedziele. Na kartach nie są wskazywane godziny rozpoczynania i godziny zakończenia pracy. Ponadto w przypadku dni wolnych nie wskazano tytułu ich udzielenia (np. dzień wolny z tytułu przeciętnie pięciodniowego tygodnia pracy, dzień wolny za pracę w takim dniu czy dzień wolny z tytułu niedzieli lub święta. Na podstawie okazanych do kontroli kart ewidencji czasu pracy ustalono, że pracownik \_\_\_\_\_ pracował w godzinach nadliczbowych – otrzymał rekompensatę w postaci pieniężnej.

Praca w godzinach nocnych, dodatek za pracę w porze nocnej. Pracownik \_\_\_\_\_ pracował w \_\_\_\_\_

- kwietniu stawka za godzinę pracy w porze nocnej wynikająca ze stawki minimalnego wynagrodzenia wynosi \_\_\_\_\_ zł., pracował 56 godzin X \_\_\_\_\_ zł = \_\_\_\_\_ zł

-maju 2019 r. 24 godziny x \_\_\_\_\_ = \_\_\_\_\_ zł

- czerwcu 2019 r. 48 godzin x \_\_\_\_\_ zł = \_\_\_\_\_ zł

- lipcu 2019 r. 80 godzin x zł = zł
- sierpniu 2019 r. 56 godzin x zł =
- wrześniu 2019 r. 48 godzin x = zł

Dodatki nocne za bieżący miesiąc są wypłacane są do 10 dnia w miesiącu następnym.

Praca w godzinach nadliczbowych :

- kwietniu – 24 godziny nadliczbowe
- maju 2019 r. nie wykazano pracy w godzinach nadliczbowych
- czerwcu 2019 r. nie wykazano pracy w godzinach nadliczbowych
- lipcu 2019 r. nie wykazano pracy w godzinach nadliczbowych
- sierpniu 2019 r. nie wykazano pracy w godzinach nadliczbowych
- wrześniu 2019 r. nie wykazano pracy w godzinach nadliczbowych

#### Czas pracy –

– dobowy wymiar czasu pracy 8 godzin, pracownik zatrudniony jest w podstawowym systemie czasu pracy, praca jest świadczona od poniedziałku do piątku, praca zmianowa wg harmonogramu. Pracownik jest objęty elektronicznym systemem rejestracji czasu pracy.

- **lipiec 2019 r.** – wymiar czasu pracy 184 godziny, pracownik przepracował 80 godzin + 104 godziny urlop wypoczynkowy = 184 godziny,

Zgodnie z harmonogramem czasu pracy pracownik powinien pracować od poniedziałku do piątku od godziny 6:00 do godziny 13:00., lub od 14:00 do 22:00. Natomiast na karcie ewidencji czasu pracy pracownik rozpoczyna pracę. Przez cały miesiąc pracownik rejestruje rozpoczęcie pracy pomiędzy godzinami 5:24, a 5:44 lub 13:22 22:01.

- **sierpień 2019 r.** – wymiar czasu pracy 168 godziny, pracownik przepracował 181 godzin + 13 godzin nadliczbowych. Pracownik pracował w niektóre soboty, które są dniami wolnymi. Za pracę w sobotę pracownik otrzymał dzień wolny w innym dniu, pracował też przez 13 godzin w dniu 15 sierpnia, tj. w święto za co otrzymał wynagrodzenie, na ewidencji wykazano, że pracownik pracował 13 godzin nadliczbowych, w tym 3 godziny z dodatkiem 50%, 10 godzin z dodatkiem 100%, 2 godziny w porze nocnej. Zgodnie z elektronicznym systemem czasu (wydruk) pracownik w dniu 15 sierpnia rozpoczął pracę o 10:48 a zakończył w dniu 16 sierpnia o godzinie 0:02, czyli pracował przez 13 godzin i 14 minut, natomiast na ewidencji wykazano, że pracował przez 13 godzin.

- **wrzesień 2019 r.** – wymiar czasu pracy 168 godziny, pracownik przepracował 157 godzin + 24 zwolnienia lekarskiego = 181 godzin. Pracownik przepracował 13 godzin ponad obowiązujący go wymiar. Pracownik pracował w niektóre soboty, które są dniami wolnymi, tj. w dniu 14.09.2019 r. przez 13 godzin, w dniu 28.09.2019 r. przez 8 godzin. Za pracę w sobotę pracownik otrzymał dzień wolny w innym dniu miesiąca. Na ewidencji wykazano 13 godzin nadliczbowych, w tym 8 z dodatkiem 100%, 5 z dodatkiem 50%. W dniu 27 września 2019 r. pracownik zakończył pracę o godz. 21:45, rozpoczął pracę dnia następnego, tj 28.09.2019 r. o godzinie 8:36. Zgodnie z ewidencją czasu pracy pracownik rozpoczął pracę w dniu 28.09.2019 r. o godzinie 8:36, a zakończył pracę o godzinie 17:01, tj. potwierdził w elektronicznym systemie pracę przez 8 godzin i 25 minut. W ewidencji wykazano, że pracownik pracował przez 8 godzin.

Zgodnie z obowiązującym Regulaminem oraz instrukcją wykonania pracy w godzinach nadliczbowych praca ponad wymiar może być wykonywana na wniosek kierownika danej komórki organizacyjnej.

Okazano wnioski zlecenia wykonania pracy w godzinach nadliczbowych przez z dnia:

- 13.09.2019 r. na wykonanie pracy w godzinach nadliczbowych w dniu 14.09.2019 r. od godz. 17:00 do godz. 22:00,
- 26.09.2019 r. na wykonanie pracy w godzinach nadliczbowych w dniu 28.09.2019 r. od godz. 9:00 do godz. 17:00,
- 13.08.2019 r. na wykonanie pracy w godzinach nadliczbowych w dniu 15.09.2019 r. od godz. 11:00 do godz. 24:00,

W sumie w okresie rozliczeniowym – lipiec – wrzesień 2019 r. (wymiar dla tego okresu wynosi 520 godzin, dni pracy 65, dni wolnych od pracy 27 ) pracownik przepracował w lipcu 184 godziny, w tym przebywał na urlopie wypoczynkowym przez 104 godziny. Pracował w niedzielę w dniu 28 lipca przez 8 godzin, w harmonogramie wykazano pracę od 6:00 do 14:00, natomiast zgodnie z kartą godzina rozpoczęcia pracy 5:44 a zakończenia 14:00.

W sierpniu pracował przez 181 godzin, w tym 13 godzin w święto przypadające w dniu 15 sierpnia.

We wrześniu przepracował 181 godzin, w tym 24 godziny przebywał na urlopie wypoczynkowym, pracował w soboty w dniu 14 września od godz. 9:00 do 22:00 przez 13 godzin, w sobotę w dniu 28 września przez 8 godzin. W sumie w okresie rozliczeniowym pracownik przepracował 546 godzin, tj. **26 godzin ponad wymiar**, w tym 5 godzin wynikających z przekroczenia dobowej normy czasu pracy z dodatkiem 50%, 21 godzin wynikających z przekroczenia średniodobowej normy czasu pracy z dodatkiem 100%.

### Wynagrodzenie za pracę –

- lipiec 2019 r. kwota wynagrodzenia brutto zł obejmująca kwotę wynagrodzenia zasadniczego zł + premia dodatkowa + premia miesięczna zł + staż zł + zł ekwiwalent za pranie = zł

- sierpień 2019 r. kwota wynagrodzenia brutto zł obejmująca kwotę wynagrodzenia zasadniczego zł + premia miesięczna zł + staż zł = zł, ponadto naliczono kwotę zł ZFŚS – wczasy. Pracownik pracował 13 godzin na polecenie pracodawcy w święto w dniu 15 sierpnia.

- wrzesień 2019 r. kwota wynagrodzenia brutto zł obejmująca kwotę wynagrodzenia zasadniczego zł + premia miesięczna zł + staż zł + dodatek za pracę w porze nocnej zł przepracowane w sierpniu + zł nadgodziny z dodatkiem 50% + zł nadgodziny z dodatkiem 50%.

Pracownik świadczył pracę w dniu 28 września od godz. 8:36 do 17:01 – na ewidencji wykazano, że pracownik świadczył pracę przez 8 godzin.

### Rekompensata za pracę w dni dodatkowo wolne od pracy oraz w niedziele i święta.

Zgodnie z obowiązującym Regulaminem Pracy oraz instrukcją wykonania pracy w godzinach nadliczbowych praca ponad wymiar może być wykonywana na wniosek kierownika danej komórki organizacyjnej. Jako rekompensatę za przepracowane godziny nadliczbowe pracodawca stosuje przepisy Kodeksu pracy. Zgodnie z okazanymi dokumentami w przypadku rekompensaty za pracę w godzinach nadliczbowych pracownikom ZTM przysługuje dodatkowe wynagrodzenie zgodnie z art. 151<sup>1</sup> § 1 i 2 Kodeksu Pracy

Okazano wnioski zlecenia wykonania pracy w godzinach nadliczbowych przez zł dnia:

- 13.09.2019 r. na wykonanie pracy w godzinach nadliczbowych w dniu 14.09.2019 r. od godz. 17:00 do godz. 22:00,

- 26.09.2019 r. na wykonanie pracy w godzinach nadliczbowych w dniu 28.09.2019 r. od godz. 9:00 do godz. 17:00,

- 13.08.2019 r. na wykonanie pracy w godzinach nadliczbowych w dniu 15.09.2019 r. od godz. 11:00 do godz. 24:00,

Okazano również polecenia wypłaty rekompensaty. Zgodnie z poleceniem wypłaty wynagrodzenia z dnia 04.09.2019 r. za pracownikowi ; polecono wypłacenie dodatkowego wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych za przepracowane godziny w dniu 15.08.2019 r. (według ewidencji pracownik przepracował w święto 13 godzin), tj. 2 godziny z dodatkiem 100% oraz 3 godziny z dodatkiem 50%.

Zgodnie z poleceniem wypłaty wynagrodzenia z dnia 04.19.2019 r. za pracownikowi

polecono wypłacenie dodatkowego wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych za przepracowane godziny w dniu 15.08.2019 r. 8 godzin, tj. 2 godziny z dodatkiem 100%. We wrześniu w dniu 14.09.2019 r. 5 godzin z dodatkiem 50% oraz 8 godzin z dodatkiem 100%.

Na liście płac naliczono pracownikowi kwoty za godziny nadliczbowe zł + zł + zł = zł

Według wyjaśnień wynagrodzenie za godziny nadliczbowe, tzw. dobowe wraz z dodatkiem 50% jest wypłacane do 10 dnia miesiąca. Ponadto okazano polecenie wypłaty wynagrodzenia za pracę w dniu 15.08.2019 r. 8 godzin z dodatkiem 100%. oraz 5 godzin z dodatkiem 50% za pracę w dniu 28.09.2019 r.

Okazano sposób naliczenia dodatku za godziny nadliczbowe za sierpień 2019 r.

zł : 168 godzin = zł za godzinę

- liczba godzin ogółem 8 sposób naliczenia kwoty dodatku 100% - zł x 8 godzin = zł

- liczba godzin ogółem 5:

- w tym 3 z dodatkiem 50 % sposób naliczenia kwoty dodatku zł x 3 = zł

- w tym 2 z dodatkiem 100 % sposób naliczenia kwoty dodatku zł x 2 = zł



Polecono naliczenie i wypłacenie różnicy pomiędzy wynagrodzeniem wypłaconym za pracę w godzinach nadliczbowych przepracowanych w dniu 15.08.2019 r., wynagrodzeniem należnym.

p. – analizie z zakresu czasu pracy poddano karty czasu pracy za okres rozliczeniowy (3 miesięczny) lipiec, sierpień, wrzesień 2019 r. Pracownik jest objęty elektronicznym systemem rejestracji czasu pracy. Pracownik pracuje od poniedziałku do piątku w godzinach od 6:00 do 13:00. Od dnia 24 maja obowiązują go skrócone normy czasu pracy w związku z zaliczeniem do umiarkowanego stopnia niepełnosprawności.

Okres rozliczeniowy obejmujący lipiec, sierpień, wrzesień 2019 r. Pracownik od lipca 2019 jest objęty elektronicznym systemem rejestracji czasu pracy. Na okazanej karcie ewidencji czasu pracy zaznaczono rubrykę godziny pracy według harmonogramu. Zgodnie z tym harmonogramem pracownik powinien pracować od godziny 6:00 do godziny 13:00. Ponadto na karcie ewidencji czasu pracy są rubryki pt. cyt. „godzina rozp. pracy” i „Godzina zak. pracy”. W tych rubrykach są odnotowywane godziny z elektronicznego systemu rejestracji czasu pracy. Według tych danych pracownik rozpoczął pracę w pomiędzy godzinami 5:18, a 5:31, natomiast kończył pracę o godzinie 13. Regulamin pracy dopuszcza 15 minutowe wcześniejsze lub późniejsze rozpoczęcie lub zakończenie pracy

- **lipiec 2019** r. wymiar do przepracowania 161 godzin - pracownik przepracował 98 godzin + 56 godzin urlop taryfowy + 7 godzin urlop okolicznościowy = 161 godzin.

- **sierpień 2019** r. wymiar do przepracowania 147 godzin – pracownik przepracował 94 godzin, w tym w dwie soboty w dniu 23 przez 9 godzin oraz w dniu 31 przez 8 godzin, w sumie pracownik przepracował 17 godzin nadliczbowych, przez 70 godzin był na urlopie taryfowym = 164 godziny

- **wrzesień 2019** r. wymiar do przepracowania 161 godzin. Pracownik przepracował 98 godzin, przez 56 godzin przebywał na urlopie wypoczynkowym oraz przez 7 na urlopie okolicznościowym = 161 godzin. Pracownik nie zwracał się do pracodawcy o niestosowanie wobec niego skróconych norm czasu pracy w związku z zaliczeniem do umiarkowanego stopnia niepełnosprawności.

Ponieważ nie udzielono pracownikowi dnia wolnego za pracę w dni dodatkowo wolne od pracy naliczono pracownikowi wynagrodzenie za przepracowane 17 godzin nadliczbowych z dodatkiem 100%. Pracownik otrzymuje wynagrodzenie zasadnicze w kwocie zł + premia w kwocie zł + dodatek stażowy w kwocie zł.

Rekompensata za pracę w godzinach nadliczbowych. Ustalono kwotę 100% dodatku – zł, płać za godzinę zł. Pracownikowi naliczono kwotę zł wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych. Wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych wynikających z przekroczenia średniotygodniowych norm czasu pracy są wypłacane na koniec okresu rozliczeniowego.

Ponadto okazano polecenie wypłaty wynagrodzenia za pracę w dniu 24.08.2019 r. 9 godzin z dodatkiem 100% oraz w dniu 31.08.2019 8 godzin z dodatkiem 100% .

Okazano sposób naliczenia dodatku za godziny nadliczbowe za sierpień 2019 r.

zł : 147 godzin = zł za godzinę

Sposób naliczenia płacy za godzinę – zł +: zł premia + zł dodatek stażowy = zł : 147 = zł za godzinę pracy

Obliczenie kwoty wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych:

- 17 godzin x zł = zł wynagrodzenie

- 17 godzin x zł = zł dodatek 100%

### **Zaopatrzenie pracowników w odzież służbową i roboczą oraz środki indywidualne.**

Zgodnie § 56 Regulaminu Pracy ZTM środki ochrony indywidualnej oraz odzież służbową i roboczą dla pracowników na stanowiskach pomocniczych i obsługi dla pracowników zatrudnionych w Punktach Obsługi Pasażera mających bezpośredni kontakt z klientami dla pracowników w Referacie Kontroli Biletów lub w Dziale Kontroli Biletów, w Referacie Kontroli Usług Przewozowych, w Referacie Obsługi Automatów Biletowych pracujących w terenie, na stanowiskach wymienionych w załączniku nr 6 do niniejszego regulaminu, są przydzielane nieodpłatnie i stanowią własność pracodawcy. Środki te wydawane są na podstawie obowiązującej w ZTM tabeli norm przydziału, która ustala pracodawca. Ilość i rodzaj środków indywidualnych (służbowej odzieży roboczej) uzależniona jest od stanowiska, na którym pracownik pracuje.

/ Okazano kartv ewidencji wyposażenia dla pracowników:

zatrudnionego na stanowisku dyspozytora

w Dziale Zarządzania Usług Przewozowych PUII – zgodnie z kartą ewidencyjną wyposażenia p.



otrzymał koszulę niebieska krótki rękaw, koszula niebieska długi rękaw, natomiast w Regulaminie Pracy z dnia 15.03.2019 r. w załączniku nr 6, tj. tabeli okresów używania odzieży roboczej – służbowej pracowników ZTM brak stanowiska dyspozytor. Nie określono również kwoty ekwiwalentu za pranie odzieży przydzielonej dyspozytorowi, który zgodnie z § 56 ust. 9 jest wypłacany. Ww. tabeli nie uwzględniono również pracowników zatrudnionych na stanowiskach pracownicy kasy, kancelarii.

Pracodawca wypłaca ekwiwalent za używanie własnej odzieży oraz ekwiwalent za pranie odzieży służbowej i ochronnej proporcjonalnie do przepracowanego okresu, ekwiwalent obejmuje miesiąc, jest wypłacany kwartalnie, np. za pranie koszul jest wypłacany ekwiwalent w kwocie 12 zł za szt./miesiąc, za pranie spodni 14 zł za szt./miesiąc, kurtki 6 zł za sztukę/miesiąc.

otrzymał ekwiwalent za pranie kurtki letniej, koszuli, spodni w kwocie 55 zł oraz ekwiwalent za używanie własnej odzieży w kwocie 91,84 zł.

k otrzymał ekwiwalent w kwocie 34,42 zł za pranie oraz ekwiwalent za używanie odzieży własnej w kwocie 48,90 zł,

Pracownicy kasy, tj. otrzymała bluzkę i apaszkę a otrzymał koszulę i krawat – nie otrzymali ekwiwalentu za pranie przydzielonej odzieży.

Pracownicy Kancelarii otrzymały koszule, marynarkę, apaszka, spodnie/spódnica, a nie otrzymały ekwiwalentu za pranie. Według wyjaśnień złożonych podczas kontroli ekwiwalent nie został wypłacony gdyż tych stanowisk nie uwzględniono w tabeli okresów używania odzieży roboczej.

#### **Udzielanie urlopu wypoczynkowego**

Zasady udzielania urlopu wypoczynkowego zostały uregulowane w Regulaminie Pracy. Od czerwca 2019 r. został wprowadzony nowy wzór karty urlopowej. Na kartach ewidencji czasu pracy nie ewidencjonuje się dni wykorzystania urlopu dodatkowego w związku zaliczeniem do umiarkowanego, znacznego stopnia niepełnosprawności.

Wykorzystanie urlopu na dzień 18.10.2019 r.

i – do wykorzystania 10 dni urlopu, tj. 80 godzin. Pracownik nabył prawo do urlopu dodatkowego od września 2018 r.

- do wykorzystania 17 dni urlopu, tj. 119 godzin oraz 4 dni urlopu dodatkowego - do wykorzystania.

- i – do wykorzystania 15 dni urlopu, tj. 115 godzin oraz 7 dni urlopu dodatkowego - do wykorzystania.

- do wykorzystania 8 dni urlopu, tj. 56 godzin - do wykorzystania, pracowni nie nabył prawa do urlopu dodatkowego.

- do wykorzystania 11 dni urlopu, tj. 77 godzin oraz 1 dzień urlopu dodatkowego – do wykorzystania.

- do wykorzystania 4 dni urlopu, tj. 28 godzin oraz 10 dni urlopu dodatkowego – do wykorzystania.

- do wykorzystania 9 dni urlopu, tj. 63 godzin oraz 7 dni urlopu dodatkowego – do wykorzystania.

- do wykorzystania 16 dni i 3 godziny urlopu, tj. 131 godzin, nie wykorzystał urlopu dodatkowego.

3. W czasie kontroli wydano:

a/ decyzji ustnych: 2,

b/ poleceń: 1.

Wykaz(y) wydanych decyzji ustnych i/lub poleceń stanowi(a)<sup>(\*\*)</sup> załącznik(i) nr do protokołu.

4. W czasie kontroli sprawdzono/nie sprawdzano<sup>(\*\*)</sup> tożsamość:

Nie sprawdzano.

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

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

6. W czasie kontroli udzielono/nie udzielono<sup>(\*\*)</sup> 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<sup>(\*\*)</sup> załączników: 2, stanowiących składową część protokołu:

Załącznik nr 1. wykaz decyzji ustnych

Załącznik nr 2. wyjaśnienie

(wyszczególnienie załączników)

8. Kontrolę przeprowadzono w obecności:  
Krzysztof Dzierwa Z-ca Dyrektora ds. Administracyjnych

9. Protokół sporządzono w 2 egzemplarzach.

10. Omówienie dokonanych w protokole poprawek, skreśleń i uzupełnień .....

.....

.....

.....

Na tym protokół zakończono.

Katowice, dnia 14.11.2019

STARSZY INSPEKTOR PRACY

dr inż. Arkadiusz Kusa

(podpis i pieczęć inspektora pracy)

W dniu 14.11.2019 otrzymałem jeden egzemplarz protokołu.

Z upoważnienia  
Zastępca Dyrektora  
ds. Administracyjnych

Krzysztof Dzierwa

.....  
(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 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. <sup>(\*\*)</sup>  
Wniosek stanowi załącznik nr ..... do protokołu kontroli. <sup>(\*\*)</sup>
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.

*KL*

*K*

Do ustaleń zawartych w protokole zastrzeżenia ~~wnieiono/nie wniesiono/zostaną wniesione~~<sup>(\*\*)</sup> do dnia .....

Zastrzeżenia stanowią załącznik nr ..... do protokołu kontroli. (\*\*)

Ustosunkowanie się inspektora pracy do wniesionych zastrzeżeń do protokołu:

.....  
.....  
.....  
.....

*KL*

~~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).~~<sup>(\*\*)</sup>

Z upoważnienia  
Zastępcy Dyrektora  
ds. Administracyjnych

*Krzysztof Dzień*

(podpis i pieczęć osoby reprezentującej podmiot kontrolowany)

STARSZY INSPEKTOR PRACY

*Arkadiusz Kusa*  
dr inż. Arkadiusz Kusa

(podpis i pieczęć inspektora pracy)

*Kotarba 14. 11. 2012*  
(miejsce i data podpisania protokołu)

(\*) – odpowiednią pozycję zaznaczyć

(\*\*) – niepotrzebne skreślić



Nr rej. 040392-53-K043-Nu01/19

Załącznik nr 1 do Protokołu kontroli nr rej.: 040392-53-K043-Pt/19

**W Y K A Z**  
**decyzji ustnych wydanych w czasie kontroli**

Lp.	Treść decyzji	Data i godz. wydania decyzji	Termin realizacji*	Imię i nazwisko, stanowisko osoby, której ogłoszono decyzję	Podpis osoby, której ogłoszono decyzję
1	2	3	4	5	6
1	Naprawić gniazdo elektryczne w pomieszczeniu nr 035.	16.10.2019			
2	Wymienić przepalone świetlówki w oprawie w pomieszczeniu nr 035.	16.10.2019			

Decyzja(-je) nr 1, 2 została(-y) zrealizowane w trakcie kontroli.

\* Oznacza się wyłącznie w odniesieniu do decyzji, których termin realizacji przypada po zakończeniu kontroli.

Katowice 16.10.2019  
 (miejscowość i data)

STARSZY INSPEKTOR PRACY

dr inż. Arkadiusz Kuśa

(podpis i pieczęć inspektora pracy)

Z upoważnienia  
 Zastępca Dyrektora  
 ds. Administracyjnych  
 Krzysztof Dzierwa



Nr rej.: 040392-53-K043-Pu01/19

Załącznik nr 2 do Protokołu kontroli nr rej.: 040392-53-K043-Pt/19

**Wykaz poleceń wydanych w czasie kontroli**

Lp.	Treść polecenia	Termin realizacji*
1		
1	Naliczenie i wypłacenie różnicy pomiędzy wynagrodzeniem wypłacony za pracę w godzinach nadliczbowych pracodawanych w dniu 15.08.2019 r., wynagrodzeniem należnym.	3

Polecenie(-a) nr 1 zostało(-ly) zrealizowane w trakcie kontroli.

\* Oznacza się wyłącznie w odniesieniu do poleceń, których termin realizacji przypada po zakończeniu kontroli.

Katowice 06.11.2019

Miejscowość i data

STARSZY INSPEKTOR PRACY

dnia: Arkadiusz Kusa

(pieczęć i podpis inspektora pracy)

Złupoważnienia  
Zastępca Dyrektora  
ds. Administracyjnych

Urząd Dzielnicy



