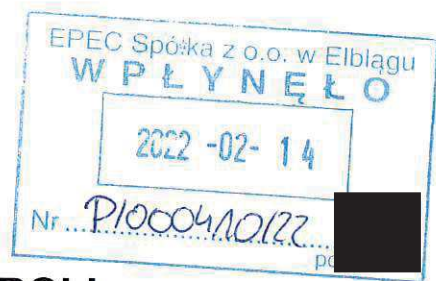


Nr rej. 100102-53-K038-Pt/21



PROTOKÓŁ KONTROLI

pracodawcy(*) przedsiębiorcy niebędącego pracodawcą(*) innego podmiotu(*)

wydzielonej jednostki organizacyjnej: pracodawcy(*) przedsiębiorcy niebędącego pracodawcą(*)

REGON: 170070454

NIP: 5780002619

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 - [REDACTED]

(tytuł służbowy oraz imię i nazwisko inspektora pracy)

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

ELBLĄSKIE PRZEDSIĘBIORSTWO ENERGETYKI CIEPLNEJ SP. Z O.O.

(nazwa podmiotu kontrolowanego)

82-300 Elbląg, ul. Fabryczna 3

(adres podmiotu kontrolowanego)

(nazwa wydzielonej jednostki podmiotu kontrolowanego)(**)

(adres wydzielonej jednostki podmiotu kontrolowanego)(**)

ANDRZEJ PATRYK KULIŃSKI

(imię i nazwisko osoby reprezentującej podmiot kontrolowany)

Prezes Zarządu

(nazwa organu reprezentującego podmiot kontrolowany)(**)

Data rozpoczęcia działalności przez podmiot kontrolowany: ;

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

Kontrolę przeprowadzono w dniu(ach):

12,19,22,23,24,26.11.2021 r.; 24,25.01.2022 r.

(oznaczenie dni, w których przeprowadzono kontrolę)

Liczba:pracujących: 172, w tym:

- na podstawie umów cywilno-prawnych: 1,
- osób prowadzących jednoosobową działalność gospodarczą: 0,
- cudzoziemców: 0,
- zatrudnionych w ramach stosunku pracy: 171, w tym kobiet: 0, młodocianych: 0, niepełnosprawnych: 0,

w kontrolowanym podmiocie.

Data poprzedniej kontroli: 07.2020r.



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: Nie dotyczy. Inspektor pracy nie wydał środków prawnych po poprzedniej kontroli.

Cel i zakres kontroli:

Kontrola w zakresie:

- funkcjonowania społecznej inspekcji pracy,
- funkcjonowanie służby bezpieczeństwa i higieny pracy;
- funkcjonowanie komisji do spraw bezpieczeństwa i higieny pracy;
- Sporządzania informacji ZUS P IWA
- oceny działań podjętych przez zakład pracy w celu zapewnienia osobom pracującym odpowiedniego poziomu bezpieczeństwa i higieny pracy w czasie epidemii, stosowaniu przepisów ustawy z dnia 2 marca 2020 r. o szczególnych rozwiązaniach związanych z zapobieganiem, przeciwdziałaniem i zwalczaniem COVID-19, innych chorób zakaźnych oraz wywołanych nimi sytuacji kryzysowych (dalej zwana ustawą) – w tym także w zakresie prawnej ochrony pracy.

Inspektor pracy wykonując czynności kontrolne działał na podstawie ustawy z dnia 13 kwietnia 2007 r. o Państwowej Inspekcji Pracy (Dz.U. z 2018r. poz. 623 ze zmianami oraz z 2018r. poz. 2282), a podstawą przetwarzania danych osobowych jest art. 6 lit. c rozporządzenia Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2016/679 z 27 kwietnia 2016 r. w sprawie ochrony osób fizycznych w związku z przetwarzaniem danych osobowych i w sprawie swobodnego przepływu takich danych oraz uchylenia dyrektywy 95/46/WE (przetwarzanie jest niezbędne w celu wypełnienia obowiązku prawnego ciążącego na administratorze) w zw. z art. 10 ustawy o Państwowej Inspekcji Pracy.

Nie zawiadomiono o zamiarze wszczęcia kontroli na podstawie art. 48 ust.11pkt. 1 ustawy Prawo Przedsiębiorców (Dz.U. z 2018r. poz. 646), gdyż kontrola jest przeprowadzana na podstawie ratyfikowanej umowy międzynarodowej – Konwencji Międzynarodowej Organizacji Pracy nr 81 (Dz.U. z 1997r. nr 450, poz. 72). Art. 12 ust. 1 lit. a wyżej wymienionej Konwencji określa, iż inspektorzy pracy zaopatrzeni w odpowiednie pełnomocnictwa będą upoważnieni do swobodnego dostępu, bez uprzedniego zawiadomienia, o każdej porze dnia i nocy, do każdego zakładu pracy podlegającego inspekcji.

Kontrolę przeprowadzono na podstawie upoważnienia do przeprowadzenia kontroli przedsiębiorcy. Pracodawca nie udostępnił książki kontroli.

Za zgodą przedsiębiorcy, w celu usprawnienia prowadzenia kontroli, czynności kontrolne takiej jak: przekazywanie dokumentów przez przedsiębiorcę były przeprowadzone za pomocą środków komunikacji elektronicznej w rozumieniu art. 2 pkt 5 ustawy z dnia 18 lipca 2002 r. o świadczeniu usług drogą elektroniczną (Dz. U. z 2020 r. poz. 344).

W zakładzie działają związki zawodowe.

W dniu 19.11.2021 r. działające w Elbląskim Przedsiębiorstwie Energetyki Ciepłej sp. z o.o w Elblągu związki zawodowe zostały poinformowane o prowadzonej przez Inspekcję Pracy kontroli:

- Zakładowa Organizacja Związkowa Związku Zawodowego Inżynierów i Techników przy EPEC spółka z o.o. w Elblągu, która reprezentowana jest przez przewodniczącego p. [REDAKTOWANO]
- Krajowy Związek Zawodowy Ciepłowników Zakładowej Organizacji Związkowej przy EPEC spółka z o.o. w Elblągu, który jest reprezentowany przez przewodniczącą p. [REDAKTOWANO]
- Komisja Zakładowa NSZZ „Solidarność” przy EPEC spółka z o.o. w Elblągu, która reprezentowana jest przez przewodniczącego p. [REDAKTOWANO]

Ponadto o prowadzonej kontroli poinformowano Społecznego Inspektora Pracy – p. [REDAKTOWANO]

2. W czasie kontroli stwierdzono, co następuje:

Informacje ogólne

W kontrowanej Spółce obowiązuje Zakładowy Układ Zbiorowy Pracy Pracowników Elbląskiego Przedsiębiorstwa Energetyki Ciepłej Sp. z o.o. zawarty w dniu 30.01.2015r., wpisany do rejestru zuzp w Okręgowym Inspektoracie Pracy w Olsztynie w dniu 13.03.2015r. Układ obowiązuje od 13.03.2015.

Stronami układu jest Spółka – pracodawca oraz trzy związki zawodowe:

- Zakładowa Organizacja Związkowa Związku Zawodowego Inżynierów i Techników przy EPEC spółka z o.o. w Elblągu,
- Krajowy Związek Zawodowy Ciepłowników Zakładowej Organizacji Związkowej przy EPEC spółka z o.o. w Elblągu,
- Komisja Zakładowa NSZZ „Solidarność” przy EPEC spółka z o.o. w Elblągu,

Spółeczna kontrola warunków pracy

Spółeczny inspektor pracy

- W zakładzie działa Spółeczny Inspektor Pracy, funkcję tą pełni [REDAKTOWANE]. Pracownik został wybrany podczas wyborów przeprowadzonych na wniosek działających w zakładzie związków zawodowych w styczniu 2021r. Jest to kolejna kadencja tego pracownika w zakresie pełnienia funkcji spółecznego inspektora pracy. Kadencja obejmuje okres od lutego 2021r.
- [REDAKTOWANE] jest zatrudniony w kontrolowanej spółce na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony. Był zatrudniony na stanowisku brygadzista. W czasie kontroli został przedstawiony dokument – pracodawca z pracownikiem zawarli w dniu 16.07.2021r. (w okresie trwania kadencji spółecznego inspektora pracy) porozumienie stron. Strony ustaliły, że od dnia 01.08.2021r. pracownik będzie zatrudniony na stanowisku monter – spawacz, będzie mu przysługiwało wynagrodzenie zasadnicze w wysokości [REDAKTOWANE]. Zgodnie z porozumieniem pracownikowi nie będzie przysługiwał dodatek brygadzistowski w wysokości [REDAKTOWANE]. Strony zastrzegły, że „na czas pełnienia funkcji spółecznego inspektora pracy” pracownikowi przysługuje dodatek wyrównawczy w wysokości 660,00 zł brutto.

Dodatkowe wynagrodzenie dla spółecznego inspektora pracy

- Zgodnie z § 24 lit. f) zakładowego układu zbiorowego stanowi, że pracownikowi przysługują (...) świadczenia związane z pracą – wynagrodzenie Spółecznego Inspektora Pracy wypłacane zgodnie z Ustawą o spółecznej inspekcji pracy.
- [REDAKTOWANE] podczas poprzednich kadencji pełnienia spółecznego inspektora pracy otrzymywała z tego tytułu dodatkowe wynagrodzenie odpowiadające równowartości zryczałtowanego wynagrodzenia za 30 godzin pracy w miesiącu. Zgodnie z kartą wynagrodzenia dodatek ten wynosił ok. 960 – 1000 zł brutto.
- Pracodawca nie przyznał [REDAKTOWANE] dodatkowego wynagrodzenia z tytułu pełnieni funkcji spółecznego inspektora pracy na nowa kadencję od 01.02.2021r.
- Poinformował pracownika pismem z dnia 15.12.2020r., że w związku z zakończeniem pełnienia obowiązków spółecznego inspektora pracy z dniem 31.12.20r. zostanie zakończona wypłata dodatkowego wynagrodzenia.
- Pracodawca nie przyznał dodatku od 01.02.2021rr.
- Przedstawiciele trzech zakładowych organizacji związkowych wystąpiły do pracodawcy w piśmie z dnia 05.05.2021r. z wnioskiem o ustalenie i wypłatę miesięcznego wynagrodzenia dla Pana [REDAKTOWANE] pełniącego funkcję spółecznego inspektora [REDAKTOWANE]

- Prezes Spółki pismem z dnia 12.05.2021r. (14.05.2021r.) odpowiedział związkowi zawodowemu, że w jego ocenie społeczny inspektor pracy w EPEC sp. zo.o. realizuje obowiązki s.i.p. w ramach swojego podstawowego wymiaru czasu pracy, zwracając jednocześnie uwagę na społeczny charakter pełnionej funkcji.

Zalecenia społecznego inspektora pracy

- W zakładzie jest założona i prowadzona Książka uwag i zaleceń. W czasie kontroli książka została okazana.
- Zalecenie z dnia 26.11.2020r. z wnioskiem o wskazanie funkcji p. [REDAKTOWANO] i charakteru prowadzonych przez niego kontroli stanowisk pracy - z terminem realizacji 08.12.2020r. Prezes Spółki w odpowiedzi wskazał, że z zaleceniem zapoznał się 01.08.2021r. („otrzymano”) W odpowiedzi wskazał, że p. [REDAKTOWANO] to osoba spoza spółki, której zlecono wykonywanie zadań służby bezpieczeństwa i higieny pracy.
- [REDAKTOWANO] zaleceniem z dnia 28.10.2021. wstrzymał użytkowanie wiertarki kolumnowej i szlifierki stacjonarnej dwutarczowej znajdujących się na wyposażeniu brygady remontowej SW-15. Wyzначył termin usunięcia uchybień (w zaleceniu nie wskazał „uchybień”) do 10.11.2021r. W książce zrobił wpis specjalista ds. BHP [REDAKTOWANO]. Wyjaśnił, że trwa postępowanie zakupowe nowych urządzeń a do czasu zakupu należy stosować odpowiednie środki ochrony indywidualnej oraz zachować szczególną ostrożność. W dniu 22.11.2021r. – została przeprowadzona kontrola maszyn i urządzeń brygady remontowej SW-15. Urządzenia były wyłączone z użytkowania.
- Prezes Spółki nie wniósł sprzeciw do Państwowej Inspekcji Pracy od żadnego z zaleceń społecznego inspektora pracy wpisanego do książki uwag i zaleceń.

Realizacja uprawnień społecznego inspektora pracy

- Społeczny inspektor pracy nie bierze udziału w przeglądach technicznych pomieszczeń i budynków pracy Spółki organizowanych przez pracodawcę, nie współpracuje z inspektorem służby bhp. Społeczny inspektor pracy nie otrzymuje informacji o terminie i zakresie planowanych przeglądów w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy. Nie otrzymuje raportów (informacji) o wynikach dokonanych przeglądów. Np. w dniu 18.11.2021r. została przeprowadzona kontrola warunków bezpieczeństwa i higieny pracy na terenie EPEC sp. zo.o. przez specjalistę spoza zakładu, któremu zlecono wykonywanie zadań służby bezpieczeństwa i higieny pracy. P. [REDAKTOWANO] nie został poinformowany o tym przeglądzie, nie otrzymał też raportu z tego przeglądu.
- Społeczny inspektor pracy w dniu 16.11.2021r. w książce uwag i zaleceń zrobił zapis, że w dniu 19.11.2021r. chce przeprowadzić społeczną kontrolę warunków pracy i zwrócił się z wnioskiem o umożliwienie mu przeprowadzenia tej kontroli. Pracodawca w dniu 16.11.2021r. pisał w książce „Otrzymałem”. Brak informacji o planowanym przeglądzie.
- P. [REDAKTOWANO] nie jest informowany o kontrolach przestrzegania w zakładzie pracy przepisów dotyczących ochrony środowiska naturalnego – nie jest informowany o terminie i zakresie planowanych i prowadzonych kontroli.
- Społeczny inspektor pracy jest członkiem zespołu powypadkowego, bierze udział w ustalaniu okoliczności i przyczyn wypadków przy pracy, które miały miejsce w zakładzie pracy.
- P. [REDAKTOWANO] pismem z dnia 17.09.2021r. został poinformowany, że jako społeczny inspektor pracy czynności związane z pełnieniem tej funkcji powinien wykonywać poza godzinami pracy. Zaproponowano, aby czynności wykonywane w godzinach pracy odbywały się po uzgodnieniu z bezpośrednim przełożonym (brygadziwą lub mistrzem) na podstawie zgłoszenia takiej potrzeby do specjalisty ds. BHP, ppoż. i OC. Wskazano prośbę o przekazywanie informacji o godzinie rozpoczęcia i zakończenia swojej aktywności jako społecznego inspektora pracy. Zwrócono także uwagę, że nieobecność związana z wykonywaniem funkcji „nie wpływa na organizację Brygady w której jest Pan zatrudniony.”

Komisja do spraw bezpieczeństwa i higieny pracy

- Zarządzeniem Nr 2 z dnia 16.01.2017r. Prezes Spółki powołał Komisję Bezpieczeństwa i Higieny Pracy (w zakładzie zatrudnionych jest mniej niż 250 pracowników).
- W skład Komisji wchodzi przedstawiciele związków zawodowych, społeczny inspektor pracy, przedstawiciel pracodawcy oraz specjalista ds. bhp i ppoż. - § 2 ust. 1.
- Komisja jest organem doradczym i opiniodawczym.
- Zgodnie z § 3 ust. 7 konsultacje z Komisją mają dotyczyć: przydzielania pracownikom środków ochrony indywidualnej oraz odzieży i obuwia roboczego, zmian w organizacji pracy i wyposażaniu stanowisk pracy, jeżeli mogą one stwarzać zagrożenie dla życia i zdrowia pracowników, oceny ryzyka zawodowego występującego przy wykonywaniu określonych prac, szkolenia pracowników w dziedzinie bezpieczeństwa i higieny pracy.
- Posiedzenia Komisji odbywają się co najmniej dwa razy w roku - § 4 ust. 1.
- Protokół z posiedzenia Komisja przedstawia na piśmie do Prezesa Zarządu Spółki.
- Aneks nr 4 z dnia 14.05.2021r. wprowadzono zmiany do Zarządzenia i wprowadzono zapis – W ramach Komisji BHP pracodawca konsultuje z przedstawicielami pracowników wszystkie działania związane z bezpieczeństwem i higieną pracy”.
- Przewodniczącym Komisji od maja 2021r. jest ██████████ – Kierownik Biura Organizacji.
- Przedstawiono protokoły z posiedzenia Komisji z dnia 29.12.2020r., z 20.05.2021r. oraz 29.10.2021r.
- Zarządzeniem Prezesa z dnia 19.10.2020r. zostały wprowadzone zasady przydziału pracownikom odzieży i obuwia roboczego, środków ochrony indywidualnej, środków higieny oraz za pranie odzieży roboczej.
- Społeczny inspektor pracy nie otrzymał do zaopiniowania zasad przydziału odzieży i obuwia roboczego.
 - Zgodnie z tabelą przydziału odzieży i obuwia roboczego okres użytkowania większość sortu wyposażenia pracowników na poszczególnych stanowiskach jest oznaczona D/Z – do zużycia – dotyczy to odzieży, obuwia roboczego (wszystkie rodzaje), środki ochrony indywidualnej (np. okulary, ochronniki słuchu, przyłbice, hełm ochronny, maski z filtrami).
 - Treść zarządzenia nie była konsultowana ze związkami zawodowymi. Projekt zarządzenia został przesłany 22.07.2020r. Komisja miała posiedzenia w terminach 20.05. a następnie 29.10.2020r. Pracodawca uznał, że skoro komisja nie wniosła uwag do zarządzenia – to zaakceptowała jego treść.
 - W Książce uwag i zaleceń w dniu 26.11.2020r. ██████████ zwrócił uwagę, że przy ustalaniu norm przydziału odzieży i obuwia roboczego naruszono przepisy Kodeksu pracy. Wyznaczył termin na usunięcie „niedociągnięć” – 18.12.2020r. Prezes wydał polecenie inspektorowi bhp w trybie pilnym złożyć pisemne wyjaśnienia społecznemu inspektorowi pracy. ██████████ – specjalista ds. BHP wpisała do książki (bez daty) „W związku z powyższym uwagę traktuję jako niezasadną.”
- Pracodawca nie konsultuje z Komisją BHP, ze związkami zawodowymi ani z pracownikami działań dotyczących tworzenia służby bhp lub powierzania wykonywania zadań tej służby innym osobom.
- W spółce zatrudniony jest w pełnym wymiarze czasu pracy specjalista ds. BHP – ██████████
- W czasie kontroli przedstawiono umowę zlecenie zawartą z Firmą Inżynieria BHP Sp. z o.o. z siedzibą w Gdyni, w której Spółka zleca zleceniobiorcy konsultacje oraz przegląd w zakresie bezpieczeństwa maszyn oraz ogólnych warunków BHP maszyn i urządzeń stosowanych w EPEC. Termin rozpoczęcia i zakończenia prac ustala się na dzień 18.11.2021r.

Naliczanie i wypłacanie premii

W kontrolowanej Spółce obowiązuje Zakładowy Układ Zbiorowy Pracy zawarty 30.01.2015r. wpisany do rejestru ZUZP w Okręgowym Inspektoracie Pracy w Olsztynie w dniu 13.03.2015r.

Zgodnie z § 22 zuzp w Spółce tworzy się roczny fundusz **premii motywacyjno – uznaniowej**. Podstawą naliczenia funduszu premiowego jest suma miesięcznych płac zasadniczych uprawnionych pracowników. Wysokość funduszu wynosi maksymalnie 80% podstawy. Zgodnie z pkt 4 tego paragrafu decyzję **o uruchomieniu premii, jej wysokości i okresie oceny podejmuje Prezes** Spółki w oparciu o wyniki bilansowe i analizę prognozowanej sytuacji ekonomiczno – finansowej Spółki. Premia może być wypłacana nie rzadziej niż jeden raz na 6 miesięcy.

Załącznik nr 5 do ZUZP stanowi Regulamin premiowania.

Prezes Spółki oraz organizacje związkowe będące stroną Zakładowego Układu Zbiorowego Pracy zawarły porozumienie z dnia 30.10.2020r. o sprawie zmiany treści załącznika nr 5 do ZUZP. Nowe zasady przyznawania premii, zgodne z treścią porozumienia, obowiązują w spółce od listopada 2021r.

- Decyzję o uruchomieniu premii, dacie wypłaty i jej wysokości i okresie oceny podejmuje Prezes Spółki w oparciu o wyniki bilansowe i analizę prognozowanej sytuacji ekonomiczno – finansowej Spółki. Wymiar uruchamianej premii wynosi maksymalnie 40% podstawy naliczania – nie dotyczy to wysokości premii przyznanej pracownikowi w wyniku oceny.
 - Prawo do premii przysługuje osobie, która pozostaje w stosunku zatrudnienia w ostatnim dniu okresu objętego oceną.
 - Pracownik traci prawo do premii w trzech przypadkach (§ 3 ust. 3 Regulaminu): stawienie się do pracy w stanie nietrzeźwości (szeroko opisany) nieusprawiedliwionej nieobecności w pracy oraz udzielenia kary nagany. § 4 Regulaminu określa szczegółowo kryteria przyznawania premii. Wskazano, że **wysokość przyznanej premii wynika z indywidualnej oceny pracownika**.
 - Pracownik ma prawo złożenia na piśmie odwołania do Prezesa Spółki w sprawie wysokości przyznanej premii w ciągu 7 dni od daty wypłaty.
- Prezes Spółki Decyzją nr 12/2020 z dnia 10.11.2020r. w sprawie uruchomienia premii motywacyjno – uznaniowej uruchomił premię za okres 01.11.2019r. – 10.11.2020r. Zgodnie z decyzją wymiar premii wynosił 40% podstawy naliczenia – wymiar został ustalony dla wszystkich pracowników spółki. Wymiar indywidualny premii przyznanej pracownikowi zależał od decyzji bezpośredniego przełożonego, po dokonaniu oceny pracownika według kryteriów określonych w Regulaminie premiowania. Wysokość przyznanej premii wymagała akceptacji Prezesa Spółki.
 - Kolejną decyzję w sprawie uruchomienia premii Prezes Spółki podpisał w dniu 03.11.2021r – Decyzja nr 11/2021. Uruchomił wypłatę premii motywacyjno – uznaniowej za okres 01.01.2021 – 30.06.2021r. Decyzja została zmieniona aneksem nr 1 z dnia 08.11.2021r.
- W § 2 Decyzji wskazano wartość procentową podstawy naliczenia ustaloną dla poszczególnych komórek organizacyjnych. Wskazano 15 komórek organizacyjnych. Wartość procentowa dla każdej komórki organizacyjnej została wskazana w decyzji i była zróżnicowana od 0% do 40%, np.
- Dział Sprzedaży – 8%,
 - Wydział Wytwarzania – 32%,
 - Dział Zamówień i Umów – 27%,
 - Dział Rozwoju – 0% a następnie aneksem do decyzji zmieniono podstawę naliczania na 10%,
 - Dział Dyspozycji Mocy – 0% a następnie aneksem do decyzji zmieniono podstawę naliczania na 40%.

- Decyzję w zakresie premii, między innymi jej wysokości, prezes spółki podejmuje w oparciu o wyniki bilansowe i analizę prognozowanej sytuacji ekonomiczno – finansowej Spółki - § 22 ust. 4 zuzp.
- Wyżej wymieniona decyzja nie posiada uzasadnienia i nie wskazuje podstaw do różnego traktowania pracowników Spółki wykonujących pracę w wydzielonych komórkach organizacyjnych ani zmiany wartości procentowej z 0% na 40% dla danej komórki organizacyjnej
- Zespołowi ds. Contollingu przyznano 0% - w dziale tym zatrudnione były dwie pracownice: ██████████ – zatrudniona od 01.05.2021r. na podstawie umowy o pracę na okres próbny, oraz ██████████ – specjalista, zatrudniona od 01.01.2021r. na podstawie umowy na okres próbny, a od 01.04.2021r. na podstawie umowy o pracę na czas określony 12 miesięcy.
- Zgodnie z Decyzją pracownikom 5 komórek organizacyjnych: Zespołu ds. Informatyki, Działu Księgowości, Wydział Elektryki i Systemu Sterowania, Wydziału Dyspozycji Mocy oraz Wydziału Wytwarzania przyznano wartość procentową podstawy naliczenia w załączniku do decyzji – zgodnie z decyzją podlegali rozliczeniu indywidualnemu przypisanych celów. Zgodnie z § 4 regulaminu premiowania wysokość przyznawanej premii powinna wynikać z indywidualnej oceny pracownika. Układ zbiorowy pracy nie definiuje użytego w decyzji sformułowania „rozliczenie z indywidualnie przypisanych celów”.
- Załącznik do Decyzji nr 11.2021 – Indywidualne rozliczenie celów za pierwsze półrocze 2021r. został podpisany przez kierownika Biura Organizacji ██████████. Załącznik nie został podpisany przez Prezesa Spółki.
- Pracownicy Działu Księgowości Zgodnie z decyzją otrzymali indywidualnie wartość procentową naliczenia premii według rozliczenia celów za pierwsze półrocze 2021 roku. Załącznik wymienia 5 pracowników:
 - ██████████ – otrzymały po 40%,
 - ██████████ – 20%,
 - ██████████
 Załącznik nie wymienia ██████████ która również była zatrudniona w Dziale księgowości, przepracowała cały okres podlegający ocenie. Pracownica została ujęta we wniosku premiowy. Zgodnie z przedstawionym arkuszem wniosków premiowych dla tego działu - pani ██████████ nie przyznano premii, wskazano wartość procentową 0%, a na arkuszu wskazano „Premia naliczona indywidualnie – nie podlega weryfikacji”.
- Zgodnie z § 2 ust 4 Decyzji Rozliczenie premii dotyczy stanu zatrudnienia poszczególnych komórek na dzień 30 czerwca 2021r., obejmując osoby zatrudnione w danej komórce na dzień 30 czerwca 2021 roku, które przepracowały w niej minimum 3 miesiące.
- W okresie styczeń – czerwiec 2021r. w strukturach organizacyjnych Spółki był wydzielony Dział Logistyki. Decyzją Prezesa z dniem 16.07.2021r. dział ten w ramach zmian organizacyjnych został przekształcony w Zespół do spraw magazynowych. W Dziale tym, we wskazanym okresie było zatrudnionych 5 osób: ██████████ – kierownik, ██████████ – inspektor, ██████████ – specjalista, ██████████ magazynier, ██████████ – specjalista. W decyzji o uruchomieniu premii Prezes nie wskazał wymiaru premii ani dla Działu Logistyki ani Zespołu do spraw magazynowania. Ponieważ w decyzji nie wskazano tej komórki organizacyjnej (ani zgodnie z nazewnictwem obowiązującym na dzień 30.06.2021r. ani na dzień wydania decyzji) dla wyżej wymienionych 5 pracowników nie przeprowadzono procedury przyznawania premii (między innymi nie sporządzono arkuszy wniosków premiowych, nie dokonano oceny podległych pracowników), nie naliczono i nie wypłacono premii. Wszyscy wyżej wymienieni pracownicy przepracowali w spółce wymagany okres 01.01.- 30.06.2021r., byli zatrudnieni w tym okresie na podstawie umów o pracę na czas nieokreślony.

- Zgodnie z układem zbiorowym pracy prawo do premii przysługuje osobie, która pozostaje w stosunku zatrudnienia w ostatnim dniu okresu objętego oceną.
- Aneks nr 1 z dnia 08.11.2021r. do decyzji nr 11/2021 z dnia 03.11.2021r. Prezes Spółki zmienił treść § 2 ust. 4 Decyzji dopisując zdanie: „Przy naliczaniu puli premii dla poszczególnych komórek organizacyjnych nie uwzględnia się osób, które po 30 czerwca 2021 roku zakończyły zatrudnienie w spółce.” W efekcie tego zapisu pracownicy, którzy przepracowali pełen okres objęty premią, byli zatrudnieni w dniu 30.06.21, a z którymi rozwiązano umowę o pracę po tej dacie nie zostali objęci premią (nie przeprowadzono procedury przyznawania premii – nie uwzględniono ich w arkuszach wniosków premiowych, nie dokonano indywidualnej oceny pracownika), między innymi:
 - ██████████ - kierownik (rozwiązano stosunek pracy 15.10.21r. w związku z przejściem pracownika na emeryturę),
 - ██████████ - monter (rozwiązano stosunek pracy 27.09.21r. w związku z przejściem pracownika na emeryturę),
 - ██████████ - specjalista (rozwiązano stosunek pracy 29.07.21r. w związku z przejściem pracownika na emeryturę, ponownie zatrudniony od 01.09.21r.),
 - Ponadto pracownicy, z którymi rozwiązano umowę o pracę z innych przyczyn niż przejście na emeryturę: ██████████ (zatrudniona do 28.07.21r.), ██████████ (zatrudniony do 31.08.21r.), ██████████ (zatrudniony do 30.09.21r.), ██████████ (zatrudniony do 30.09.21r.), ██████████ (zatrudniony do 20.10.21r.).
- Zgodnie z § 2 ust. 1 Regulaminu premiowania Prezes wydaje decyzję między innymi o dacie wypłaty. Wyżej wymieniona decyzja nie określa daty wypłaty premii. Wskazano termin przygotowania arkuszy wniosków premiowych – 08.11.21r. oraz termin przekazania zaakceptowanych arkuszy do Zespołu OK – 15.11.21r.
- Premia została przekazana na rachunki bankowe pracowników w dniu 19.11.2021r.

Stosowaniu przepisów ustawy z dnia 2 marca 2020 r. o szczególnych rozwiązaniach związanych z zapobieganiem, przeciwdziałaniem i zwalczaniem COVID-19, innych chorób zakaźnych oraz wywołanych nimi sytuacji kryzysowych (dalej zwana ustawą) – w zakresie prawnej ochrony pracy.

- W czasie kontroli ustalono, że pracodawca nie zawierał z pracownikami porozumienia w sprawie warunków i trybu wykonywania pracy w okresie obniżonego wymiaru czasu pracy na podstawie przepisów ustawy z dnia 2 marca 2020 r. o szczególnych rozwiązaniach związanych z zapobieganiem, przeciwdziałaniem i zwalczaniem COVID-19, innych chorób zakaźnych oraz wywołanych nimi sytuacji kryzysowych
- Ustalono, że kontrolowany podmiot nie był beneficjentem pomocy publicznej, udzielanych w ramach pomocy rekompensującej negatywne konsekwencje ekonomiczne związane z COVID-19.

Wypadki przy pracy. Prawdliwość sporządzenia ZUS P IWA

Kontrola wypełnienia druku ZUS IWA za 2020 r. nie wykazała nieprawidłowości (w załączniku nr 1 do protokołu z kontroli kserokopia druku ZUS IWA za 2021 r.).

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:
nie sprawdzano

(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: nie pobrano

6. W czasie kontroli udzielono/nie udzielono^(**) 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^(**) załączników: , stanowiących składową część protokołu:

zgodnie z treścią protokołu
(wyszczególnienie załączników)

8. Kontrolę przeprowadzono w obecności:

██████████ Szefa Biura Organizacji, ██████████ - specjalisty ds. bhp,
██████████ - koordynatora Zespołu ds. Obsługi Pracowników., ██████████
społecznego inspektora pracy

9. Protokół sporządzono w 2 egzemplarzach.

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

Na tym protokół zakończono.

Elbląg, dnia 14.02.2022

██████████
.....
(.....)

W dniu 14.02.2022 otrzymałem jeden egzemplarz protokołu.

██████████
.....
(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. (**)

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/zostaną wniesione (**)
do dnia 21.02.2022r

Zastrzeżenia stanowią załącznik nr 2 do protokołu kontroli. (**)

Ustosunkowanie się inspektora pracy do wniesionych zastrzeżeń do protokołu:

*Wnoszone 21.02.2022r omyłkowe zastrzeżenia do protokołu -
nie miały.
Spokojnie u tej sprawie 21.02.22r godz. 10.00 w siedzibie Spółki*

W wyniku uwzględnienia zażalenia na postanowienie inspektora pracy o zachowaniu okoliczności umożliwiających ujawnienie tożsamości pracownika lub osoby protokolantki został zniszczony (art. 23 ust. 5 ustawy z dnia 13 kwietnia 2007 r. o Państwowym Inspektoracie Pracy). (**)

✓

(podpis i pieczęć osoby reprezentującej podmiot kontrolowany)

(podpis i pieczęć inspektora pracy)

Elklop, 21.02.2022r
(miejsce i data podpisania protokołu)

(*) – odpowiednią pozycję zaznaczyć

(**) – niepotrzebne skreślić

[DC]

*Zastrzeżenia do protokołu zostały omyłkowo nie pisane
z dnia 21.02.2022r.
Ustosunkowanie się inspektora pracy do zastrzeżeń
zostało przekazane na piśmie - listem poleconym
listy zostały omyłkowo podane spokojnie
w dniu 21.02.2022r
Zastrzeżenia stanowią załącznik do protokołu
nr 2.*

✓



Elbląskie Przedsiębiorstwo
Energetyki Ciepłej

DN/W/000386/22

Elbląg, dnia 21 lutego 2022 r.

PRACODAWCA:

Elbląskie Przedsiębiorstwo Energetyki Ciepłej

Spółka z ograniczoną odpowiedzialnością

ul. Fabryczna 3, 82-300 Elbląg

KRS: 0000127954

reprezentowana przez:

Prezesa Zarządu - Andrzeja Kulińskiego

21. 02. 2022r

Andrzej Kuliński



Sz. P.

Starszy Inspektor Pracy



Państwowa Inspekcja Pracy

Okręgowy Inspektorat Pracy w Olsztynie

Oddział w Elblągu

ZASTRZEŻENIA DO PROTOKOŁU KONTROLI Z DNIA 14 LUTEGO 2022 ROKU

Działając w imieniu Elbląskiego Przedsiębiorstwa Energetyki Ciepłej spółka z ograniczoną odpowiedzialnością z siedzibą w Elblągu (dalej jako „*Spółka*”) na podstawie art. 31 ust. 5 ustawy o Państwowej Inspekcji Pracy z dnia 13 kwietnia 2007 roku tj. z dnia 6 czerwca 2019 roku (Dz. U. z 2019 r., poz. 1251) wnoszę zastrzeżenia do protokołu kontroli z dnia 14 lutego 2022 roku, nr rej. 100102-53-K038-Pt/21 (dalej jako: „*Protokół*”), które zostały szczegółowo opisane i umotywowane poniżej.

I. ZASTRZEŻENIA CO DO USTALEŃ W ZAKRESIE SPOŁECZNEJ KONTROLI WARUNKÓW PRACY

W ocenie Spółki Protokół wymaga uzupełnienia o zapis art. 15 ustawy o społecznej inspekcji pracy z dnia 24 czerwca 1983 roku tj. z dnia 13 kwietnia 2015 r. (Dz.U. z 2015 r. poz. 567) zgodnie z którym:

„3. W razie znacznego obciążenia zadaniami wynikającymi z pełnienia funkcji społecznego inspektora pracy, kierownik zakładu pracy na wniosek zakładowych organizacji związkowych może ustalić miesięczne wynagrodzenie zryczałtowane do wysokości nieprzekraczającej wynagrodzenia za 30 godzin pracy osoby pełniącej funkcję społecznego inspektora pracy.

4. W szczególnie uzasadnionych wypadkach kierownik zakładu pracy, na wniosek zakładowych organizacji związkowych, może podwyższyć wynagrodzenie, o którym mowa w ust. 3, do wysokości nieprzekraczającej wynagrodzenia za 60 godzin pracy.”

Elbląskie Przedsiębiorstwo Energetyki Ciepłej Sp. z o.o.



Zważywszy na bezpośrednie odesłanie ZUZP do przepisów ww. ustawy, ustalenie dodatku do wynagrodzenia nie jest obligatoryjne, zważywszy na to, że Pan [REDAKTOR] nie wykonywał czynności SIP poza godzinami pracy.

W pismach do związków zawodowych z dnia 12 maja 2021 roku Spółka wykazując dobrą wolę wniosowała o wskazanie dokładnego zakresu czynności wykonywanych przez SIP, które uzasadniałyby przyznanie wynagrodzenia w oparciu o art. 15 ustawy, a więc nie ograniczyła się jedynie do zwrócenia uwagi na społeczny charakter funkcji i stwierdzenie, że w jej ocenie SIP realizuje swoje obowiązki w ramach podstawowego czasu pracy. **Mimo powyższego Spółce nie zostały przedstawione żadne wyjaśnienia w tym zakresie.**

Wbrew ustaleniom Pan [REDAKTOR] brał czynny udział w przeglądach technicznych pomieszczeń i budynków pracy Spółki organizowanych przez Spółkę i był za każdym razem informowany o czynnościach i działaniach, które były podejmowane, na co wskazuje załączona korespondencja mailowa. Spółka wskazuje, iż wielokrotnie społeczny inspektor pracy był informowany przez zewnętrzną służbę BHP o przeprowadzanych czynnościach, w których jednak z własnej nieprzymuszonej woli odmówił udziału.

Między innymi wbrew ustaleniom Inspektora Pracy Pan [REDAKTOR] został poinformowany o kontroli, która miała miejsce 18 listopada 2021 roku i jej wynikach, co również wynika z załączonej korespondencji mailowej.

Ponadto, w ocenie Spółki Protokół wymaga uzupełnienia w takim zakresie, **iż żaden z przepisów Ustawy o społecznej inspekcji pracy nie wskazuje na obowiązek informacyjny pracodawcy względem społecznego inspektora pracy.**

II. ZASTRZEŻENIA CO DO KOMISJI DO SPRAW BEZPIECZEŃSTWA I HIGIENY PRACY

Należy wskazać, iż wbrew ustaleniom Inspektora pracy Pan [REDAKTOR] otrzymał do zaopiniowania zasady przydziału odzieży i obuwia roboczego w ramach prac komisji BHP, na co wskazuje chociażby Protokół przekazania dokumentacji regulującej ww. materię przywołanej komisji, sporządzony dnia 22 lipca 2020 roku i stanowiący załącznik do niniejszego pisma.

Z uwagi na dokonanie konsultacji norm przydziału odzieży i obuwia roboczego z SIP w ramach komisji BHP nie doszło do naruszenia przepisów kodeksu pracy, a co za tym idzie specjalista ds. BHP słusznie uznał uwagę o naruszeniu kodeksu pracy za niezasadną.

III. ZASTRZEŻENIA CO DO NALICZANIA I WYPŁACANIA PREMII

W pierwszej kolejności wskazać należy, że tak jak zostało to wskazane w Protokole zgodnie z §22 ust. 4 Zakładowego Układu Zbiorowego Pracy (dalej jako: „ZUZP”) obowiązującego w Spółce „Decyzję o **uruchomieniu premii, jej wysokości** i okresie oceny **podejmuje Prezes Spółki w oparciu o wyniki bilansowe i analizę prognozowanej sytuacji ekonomiczno-finansowej Spółki**”. §22 ZUZP przewiduje ponadto 2 zasady, które Spółka winna spełnić przy ewentualnym przyznawaniu przedmiotowej premii:

1. Wysokość funduszu premiowego wynosi maksymalnie 80% sumy miesięcznych płac zasadniczych uprawnionych pracowników;
2. Premia może być wypłacana nie rzadziej niż jeden raz na 6 m-cy.



Przedmiotowe zasady przyznania premii potwierdzone zostały w §2 Regulaminu premiowania stanowiącego załącznik nr 5 do ZUZP.

Zgodnie z §3 ust. 1 Regulaminu premiowania prawo do premii przysługuje osobie, która pozostaje w stosunku zatrudnienia w ostatnim dniu okresu objętego ochroną. [redacted]

Żaden z przepisów ZUZP ani Regulaminu premiowania nie wskazuje na konieczność określenia przez Prezesa zarządu premii w równej wysokości dla wszystkich pracowników, tym bardziej ww. przepisy aktów wewnętrzzakładowych nie pozbawiają Prezesa zarządu uprawnienia do zróżnicowania wysokości premii w stosunku do poszczególnych działów i komórek organizacyjnych.

W ocenie Spółki Inspektor Pracy błędnie wywodzi roszczeniowy charakter premii, która zgodnie z przywołanymi powyżej kryteriami w zakresie swojej wysokości ma uznaniowy charakter – zdaniem Spółki Prezes mając na uwadze wyniki bilansowe Spółki może w sposób swobodny decydować o wysokości premii dla poszczególnych działów w zależności od osiągniętych przez nie wyników finansowych.

Warto w tym miejscu wskazać, że przyjęta w tym zakresie praktyka nie była nigdy kwestionowana przez pracowników czy organizacje związkowe. Na poparcie powyższego wskazać należy na korespondencję w temacie premii za pierwsze półrocze 2021 roku toczoną pomiędzy zakładowymi organizacjami związkowymi a zarządem Spółki (pisma z dnia 23 sierpnia 2021 roku oraz 01 września 2021 roku) oraz notatkę ze spotkania, które miało miejsce 21 maja 2021 roku. Jak wynika z przytoczonych dokumentów, stanowiących załącznik do niniejszego pisma, kwestia terminu przyznania premii oraz kryteriów ich przyznawania była zrozumiała i nie budziła żadnych zastrzeżeń, co wywieść można z faktu, że kwestie te nie były przez pracowników kontestowane w przewidzianych w tym zakresie trybach.

.....
[redacted]
.....
Andrzej Kulinski
Prezes Zarządu

Załączniki:

1. korespondencja e - mail z dnia 24 września 2020 roku
2. korespondencja e - mail z dnia 18 listopada 2021 roku
3. korespondencja e - mail z dnia 9 grudnia 2021 roku
4. protokół przekazania dokumentacji z dnia 22 lipca 2020 roku
5. pismo zakładowych organizacji związkowych z dnia 23 sierpnia 2021 roku wraz z odpowiedzią zarządu Spółki z dnia 01 września 2021 roku
6. notatka z dnia 31 maja 2021 roku

Od: [REDACTED]
Wysłano: czwartek, 24 września 2020 09:18
Do: [REDACTED]
DW: [REDACTED]
Temat: RE: Zarządzenia na komisję BHP

Witam,

Zawartość merytoryczną poszczególnych Zarządzeń, Decyzji, omawialiśmy z komisją BHP jeszcze w ubiegłym roku w tym roku również. Co więcej była ona również konsultowana podczas spotkania związkowego. Co prawda to co przedkładaliśmy komisji zmieniło nieco kształt poprzez dodanie akapitów, szeregu przecinków. Zarządzenie zmieniło się na decyzję ale merytorycznie pozostało bez zmian.

Sugeruje nie poddawać się paraliżowi Komisji BHP, Przedsiębiorstwo okazało wolę współpracy i okazało się dużą dozą cierpliwości. Jeżeli komisja nie wniosła uwag, proponuje na koniec spotkać się z szefami działów w celu omówienia ostatecznego kształtu wdrażanej dokumentacji.

Przy okazji chciałem zapytać kiedy pracownik służby BHP mógłby umówić się [REDACTED] na krótki instruktaż dotyczący ISO?

Proponuje spotkanie Kierowników działów lub ich zastępców w dniu 25.09.2020 o godzinie 12.00

Jeśli byłaby taka możliwość to prosilibyśmy również o przeprowadzenie krótkiego instruktażu z zakresu ISO i obowiązków ciążących w związku z tym na pracowniku służby BHP również w piątek w godzinach porannych.

Pozdrawiam

[REDACTED]
Inżynieria BHP Sp. z o. o

tel. 791 550 140

Ul. Świętojańska 130/9

81-404 Gdynia

www.inzynieriabhp.pl

www.aniolowiebhp.pl

<https://www.facebook.com/inzynieria.bhp/>

Jesteśmy uczestnikiem Programu

RZETELNA Firma

Sprawdź naszą rzetelność na

<https://www.rzetelnafirma.pl/9U69BLV0>

Informujemy, że administrator em Pani/Pana danych osobowych jest INŻYNIERIA BHP SP. Z O.O. przy ulicy Świętojańskiej 130/9 81-404 Gdynia. Pani/Pana dane będą przetwarzane w celu realizowania komunikacji drogą elektroniczną (podstawa przetwarzania danych to realizacja naszych prawnie uzasadnionych interesów administratora). Pani/Pana dane będą przetwarzane nie dłużej, niż jest to konieczne ze względu na okres przedawnienia ewentualnych roszczeń. Podanie przez Panią/Pana danych jest dobrowolne, ale konieczne do tego, żeby utrzymać poprawną komunikację. Ma Pani/Pan prawo do żądania dostępu do swoich danych osobowych, ich sprostowania, usunięcia lub ograniczenia przetwarzania, a także prawo wniesienia sprzeciwu wobec przetwarzania, a także prawo do przenoszenia swoich danych oraz wniesienia skargi do organu nadzorczego. Wszelkie pytania i wątpliwości prosimy kierować na adres todo@inyzneriabhp.pl.

From: [REDACTED]
Sent: Thursday, September 24, 2020 9:05 AM
To: [REDACTED]
Cc: [REDACTED]
Subject: ODP: Zarządzenia na komisję BHP

ODP do Pani [REDACTED]
Witam, z informacji otrzymanych od Pani [REDACTED]

Sprawa jest w toku ponieważ zmienia się przewodniczący komisji, jej skład. Oczekujemy jeszcze na odpowiednie zarządzenie. Pan [REDACTED] po wprowadzeniu zmian w komisji spotkają się i przejrzą orz i zarządzenie o odzieży.

Od: [REDACTED]
Wysłane: czwartek, 24 września 2020 09:00
Do: [REDACTED]
DW: [REDACTED]
Temat: FW: Zarządzenia na komisję BHP

??

Pozdrawiam

[REDACTED]

Inżynieria BHP Sp. z o.o.
tel. 791 550 140
Ul. Świętojańska 130/9
81-404 Gdynia

www.inzynieriabhp.pl

www.aniolowiebhp.pl

<https://www.facebook.com/inzynieria.bhp/>

Jesteśmy uczestnikiem Programu

RZETELNA Firma

Sprawdź naszą rzetelność na

<https://www.rzetelnafirma.pl/9U69BLVO>

Informujemy, że administratorem Pani/Pana danych osobowych jest INŻYNIERIA BHP SP. Z O.O. przy ulicy Świętojańskiej 130/9 81-404 Gdynia. Pani/Pana dane będą przetwarzane w celu realizowania komunikacji drogą elektroniczną (podstawa przetwarzania danych to realizacja naszych prawnie uzasadnionych interesów administratora). Pani/Pana dane będą przetwarzane nie dłużej, niż jest to konieczne ze względu na okres przedawnienia ewentualnych roszczeń. Podanie przez Panią/Pana danych jest dobrowolne, ale konieczne do tego, żeby utrzymać poprawną komunikację. Ma Pani/Pan prawo do lodania dostępu do swoich danych osobowych, ich sprostowania, usunięcia lub ograniczenia przetwarzania, a także prawo wniesienia sprzeciwu wobec przetwarzania, a także prawo do przeniesienia swoich danych oraz wniesienia skargi do organu nadzorczego. Wszelkie pytania i wątpliwości prosimy kierować na adres gdos@inzynieriabhp.pl.

From: [REDACTED]
Sent: Thursday, September 24, 2020 8:49 AM
To: [REDACTED]
Subject: Zarządzenia na komisję BHP

Panie [REDACTED]

Proszę o datę przekazania Zarządzeń dla komisji BHP i jakich. Co w tym temacie ? Informację proszę jeszcze dzisiaj.

Pozdrawiam



[REDACTED]
Pełnomocnik Zarządu ds. Systemu Jakości
oraz Organizacji i Zarządzania

Tel. + 48 55 61 13 295

E-mail: [REDACTED]

Elbląskie Przedsiębiorstwo Energetyki Ciepłej Sp. z o.o.
ul. Fabryczna 3

82-300 Elbląg

www.epec.pl

Sp. z o.o. zarejestrowana w Sądzie Rejonowym w Olsztynie, VIII Wydział Gospodarczy KRS pod numerem 0000127954

Kapitał zakładowy: 16.594,500,00 zł

REGON 170070454, NIP 578-000-26-19

Od: [REDACTED]
Wysłano: czwartek, 18 listopada 2021 08:59
Do: [REDACTED]
DW: [REDACTED]
Temat: Kontrola maszyn i urządzeń

Dzień dobry,

W dniu dzisiejszym przeprowadzona zostanie kontrola wszystkich maszyn i urządzeń pod kątem dostosowania do minimalnych wymagań bhp.

Pozdrawiam



[REDACTED]
Specjalista ds. BHP, ppoż. i OC
Zespół ds. Bezpieczeństwa i Ochrony Środowiska

Tel. [REDACTED]
Kon [REDACTED]
E-mail: [REDACTED]

Elbląskie Przedsiębiorstwo Energetyki Ciepłej Sp. z o.o.
ul. Fabryczna 3
82-300 Elbląg
www.epec.pl

Sp. z o.o. zarejestrowana w Sądzie Rejonowym w Olsztynie, VIII Wydział Gospodarczy KRS pod numerem 0000127954
Kapitał zakładowy: 16.594.500,00 zł
REGON 170070454, NIP 578-000-26-19

[REDAKTOWANE]

Od: [REDAKTOWANE]
Wysłano: czwartek, 9 grudnia 2021 14:14
Do: [REDAKTOWANE]
DW: [REDAKTOWANE]
Temat: Raport z kontroli 18.11.2021 + ewidencja

Dzień dobry,

Informuję, że w lokalizacji [Q:\K. ZARZĄDZANIE BHP I PPOŻ\RAPORTY z kontroli](#) znajduje się raport z ostatniej kontroli z dnia 18.11.2021r. oraz dodatkowo został umieszczony plik Excel *Ewidencja kontroli BHP od 2021*, w którym zamieszczone zostały uwagi oraz niezgodności wskazane w raporcie, wraz z przydzieleniem osób odpowiedzialnych za wykonanie danego zalecenia oraz terminem jego usunięcia.

Bardzo proszę o zapoznanie się z raportem oraz ewidencją, w której na bieżąco będzie uzupełniany stan realizacji danego zalecenia. W przypadku braku realizacji oraz braku odzewu w danej sprawie, osoby odpowiedzialne będą z tego rozliczane.

Proszę o każdym podjętym działaniu poinformować dział NB.

Pozdrawiam



[REDAKTOWANE]
Specjalista ds. BHP, ppoż. i OC
Zespół ds. Bezpieczeństwa i Ochrony Środowiska

Tel. [REDAKTOWANE]
Kon. [REDAKTOWANE]
E-mail: [REDAKTOWANE]

Elbląskie Przedsiębiorstwo Energetyki Ciepłej Sp. z o.o.
ul. Fabryczna 3
82-300 Elbląg
www.epec.pl

Sp. z o.o. zarejestrowana w Sądzie Rejonowym w Olsztynie, VIII Wydział Gospodarczy KRS pod numerem 0000127954

Kapitał zakładowy: 16.594.500,00 zł

REGON 170070454, NIP 578-000-26-19

Elbląg, 22.07.2020 r.

PROTOKÓŁ PRZEKAZANIA DOKUMENTACJI

W dniu dzisiejszym przekazano zarządzenie w sprawie Oceny Ryzyka Zawodowego na stanowiskach pracy wraz z 26 załącznikami oraz zarządzenie w sprawie zasad przydziału pracownikom odzieży i obuwia roboczego, środków ochrony indywidualnej, środków higieny oraz za pranie odzieży roboczej, do Komisji BHP w celu dokonania przez komisję opinii ww. dokumentów. Opinię proszę dostarczyć do Starszego Inspektora ds. BHP i ppoż. do 31.08.2020.

Przekazał:



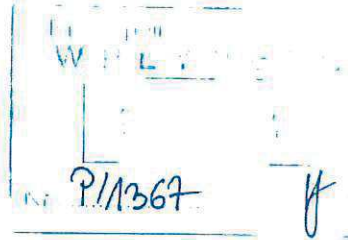
Woj/ 74.08.2021

Załącznik nr 5



Elbląg, 23.08.2021r.

KZ NSZZ „Solidarność”
KZZC ZOZ przy EPEC Sp. z o.o.
ZOZ ZIiT przy EPEC Sp. z o.o.



Pan Andrzej Kuliński
Prezes Zarządu
EPEC Sp. z o.o.

W odniesieniu do opinii wyrażonej przez Pana w piśmie z dnia 11.05.2021r. ponawiamy prośbę o podjęcie decyzji w sprawie wypłaty premii zgodnie z zapisami ZUZP oraz udzielenie informacji: kiedy i w jakim wymiarze zostanie ona przekazana pracownikom.

KZ NSZZ "Solidarność"
przy EPEC Sp. z o.o.

KZZC ZOZ
przy EPEC Sp. z o.o

ZOZ ZZIiT
przy EPEC Sp. z o.o



Otrzymują:

1. Adresat
2. KZ NSZZ „Solidarność”
3. KZZC ZOZ
4. ZOZ ZZIiT



Elbląskie Przedsiębiorstwo
Energetyki Ciepłej

NO/W/0623/2021

Elbląg, dnia 01.09.2021r.

**Zakładowe Organizacje Związkowe
działające przy EPEC**

Szanowni Państwo,

W odpowiedzi na pismo z dnia 23 sierpnia 2021 roku informuję, że w zakresie ewentualnego uruchomienia premii o jakiej mowa w Zakładowym Układzie Zbiorowym Pracy decyzja zostanie podjęta po wspomnianym we wcześniejszej korespondencji rozliczeniu wykonania budżetów i celów za pierwsze półrocze, przypisanych do poszczególnych komórek organizacyjnych.

Na tę chwilę nadal trwa sptyw informacji od poszczególnych kierowników komórek organizacyjnych w zakresie realizacji przypisanych celów, stąd podjęcie przedmiotowej decyzji na obecnym etapie nie jest możliwe.

Z poważaniem



Otrzymują:

1. KZ NSZZ
2. KZZC ZOZ
3. ZOZ ZliT
4. a/a



Elbląskie Przedsiębiorstwo Energetyki Ciepłej Sp. z o.o.

ze spotkania Zarządu spółki z przedstawicielami związków zawodowych działających w EPEC Sp. z o.o. w dniu 31.05.2021r.

Obecni na spotkaniu – lista w załączeniu.

Na spotkaniu poruszono następujące tematy:

- PPE – po spotkaniu przedstawicielom Związków Zawodowych przekazane zostaną celem zaopiniowania i akceptacji zaktualizowane dokumenty regulujące funkcjonowanie PPE w Spółce (w załączeniu).
- [REDACTED] przedstawiła prezentację pt. „Ryzyka w bieżącej działalności” (w załączeniu).
- W zakresie premii, jak przedstawił Pan Andrzej Kuliński, decyzje zapadną po rozliczeniu dwóch pierwszych kwartałów 2021 roku oraz celów powierzonych do realizacji poszczególnym komórkom organizacyjnym.
- W zakresie podwyżki Pan Andrzej Kuliński poinformował, że z uwagi na sytuację firmy oraz uwarunkowania rynkowe nie przewiduje się w 2021 roku podwyżki wynagrodzeń wynikającej z ZUZP.

Na tym spotkaniu zakończono.

Notatkę sporządził:

[REDACTED]

Uczestnicy spotkania:

[REDACTED]

[REDACTED]

Otrzymują:

- KZ NSZZ „Solidarność”
- ZOZ KZZ Ciepłowników
- ZZliT
- NO a/a

Spotkanie Wiceprezydenta Miasta Elbląg oraz Zarządu Spółki z przedstawicielami związków zawodowych działających w EPEC Sp. z o.o. w dniu 31.05.2021r.

Lista obecności

Lp.	Imię i nazwisko	Reprezentowany podmiot	Podpis
1			
2			
3			
4			
5			
6			
7			
8			
9			
10			
11			
12			
13			
14			
15			