

WYNIKI KONTROLI	ZALECENIA
Wojewódzki Urząd Pracy w Zielonej Górze	
Zakres kontroli:	
Ocena działalności WUP w Zielonej Górze w zakresie prawidłowości ustalania wynagrodzeń dla pracowników, ze szczególnym uwzględnieniem nagród oraz premii pieniężnych, wypłacanych w latach 2009-2010.	
<p>Kontrola wykazała, że wynagrodzenia osobowe pracowników WUP w Zielonej Górze w latach 2009 – 2010, tj. wynagrodzenie zasadnicze, premia regulaminowa oraz dodatek funkcyjny zostały ustalone i naliczone zgodnie z zasadami i warunkami wynagradzania pracowników WUP w Zielonej Górze określonymi w obowiązujących w kontrolowanym okresie regulaminach wynagradzania i premiowania.</p> <p>W kontrolowanym okresie w WUP w Zielonej Górze przeprowadzone były dwie regulacje płac, z mocą obowiązującą od 1 marca 2009 r. oraz od 1 marca 2010 r. Średnie miesięczne wynagrodzenie brutto w WUP w Zielonej Górze (bez nagród jubileuszowych i odpraw emerytalnych) wynosiło w 2009 r. – 3.942 zł, a w 2010 r. – 4.341 zł.</p> <p>W 2009 roku w WUP w Zielonej Górze przyznano nagrody na łączną kwotę 767.045,00 zł. Nagrody dla wszystkich grup pracowniczych zostały przyznane w następujących miesiącach: w czerwcu - przeciętna nagroda brutto wynosiła 1.312 zł, w październiku - przeciętna nagroda brutto wynosiła 1.752 zł oraz w grudniu - przeciętna nagroda brutto wynosiła 3.188 zł.</p> <p>W 2010 roku w WUP w Zielonej Górze przyznano nagrody na łączną kwotę 815.231,00 zł. Nagrody dla wszystkich grup pracowniczych zostały przyznane w następujących miesiącach: w kwietniu - przeciętna nagroda brutto wynosiła 687 zł, w czerwcu - przeciętna nagroda brutto wynosiła 1.840 zł, we wrześniu - przeciętna nagroda brutto wynosiła 932 zł oraz w grudniu - przeciętna nagroda brutto wynosiła 3.106 zł.</p> <p>Kontrolę przeprowadzono na próbie 46 pracowników, reprezentujących wszystkie grupy pracownicze. W aktach osobowych ww. pracowników znajdowały się informacje o wysokości przyznanych nagród, które sprawdzono z listami płac za 2009 rok i 2010 rok. Wysokość nagród, mierzona jako udział nagrody w stosunku do wynagrodzenia zasadniczego była różna w poszczególnych grupach pracowniczych. Nagrody przyznane w czerwcu 2009 roku kształtowały się w przedziale od 27% do 166% wynagrodzenia zasadniczego, w grudniu 2009 roku od 63% do 271% wynagrodzenia zasadniczego, we wrześniu 2010 roku od 21% do 100% wynagrodzenia zasadniczego oraz w grudniu 2010 roku od 84% do 200% wynagrodzenia zasadniczego.</p> <p>Zgodnie z Regulaminem wynagradzania pracowników zatrudnionych w Wojewódzkim Urzędzie Pracy [w Zielonej Górze, stanowiącym załącznik do Zarządzeniem nr 28/2009 Dyrektora WUP z dnia 16 czerwca 2009 r. z późn. zm. (z mocą obowiązującą od 01.04.2009 r.), informacja o ocenie pracy poszczególnych pracowników, na podstawie której ustala się wysokość nagrody przekazywana jest Dyrektorowi w formie pisemnej lub ustnej. Kontrolującym nie przedstawiono wniosków o przyznanie nagrody oraz pisemnej oceny wyników pracy poszczególnych pracowników. Wobec powyższego kontrolujący nie byli w stanie stwierdzić za jakie osiągnięcia w pracy zawodowej dany pracownik otrzymał nagrodę oraz czy wielkość nagrody była adekwatna do tych osiągnięć. Ponadto zgodnie z regulaminem wynagradzania</p>	<p>- Pisemnie uzasadniać kryteria, którymi kierował się przełożony, przyznając nagrody pracownikom, nieobecny w pracy w okresie, za który zostały one przyznane.</p>

pracownik zachowuje prawo do nagrody, pomimo nieobecności w pracy, w okresie za który została ona przyznana, jeżeli nieobecność była spowodowana urlopem wypoczynkowym, niezdolnością do pracy spowodowaną chorobą oraz korzystaniem ze zwolnień od pracy, których pracodawca ma obowiązek udzielić na podstawie kodeksu pracy oraz jego przepisów wykonawczych. W trakcie kontroli stwierdzono, że trzem pracownikom przyznano nagrody, pomimo długotrwałej nieobecności w pracy, spowodowanej zwolnieniem chorobowym, a następnie urlopem macierzyńskim. Pomimo, iż Kodeks Pracy nie zawiera żadnych precyzyjnych wskazówek ani co do rodzaju przyznanych pracownikom nagród i wyróżnień, ani co do trybu ich przyznawania, wskazując jedynie ogólne przesłanki, którymi powinien kierować się pracodawca, przyznając konkretnemu pracownikowi nagrodę oraz pozostawia ocenę zasług pracownika wyłącznie w gestii swobodnego uznania pracodawcy, to brak pisemnego uzasadnienia przyznania nagród może budzić wątpliwości jakimi kryteriami kierowali się przełożeni przyznając nagrodę ww. pracownikom.