

Zarządzenie nr 9/2010
Wójta Gminy Myślakowice z dnia 28 stycznia 2010 roku

w sprawie: zaleceń pokontrolnych

Na podstawie zarządzenia nr 138 Wójta Gminy Myślakowice z dnia 5 listopada 2003 roku w sprawie wprowadzenia Regulaminu przeprowadzania kontroli gospodarki finansowej w jednostkach organizacyjnych

§ 1

W okresie od 26.10.09r do 30.10.09r. była przeprowadzona kontrola przez Firmę „ASPEKT” z Kępna reprezentowaną przez Krystynę Wieczorek i Krystiana Nowickiego działających z upoważnienia Wójta przeprowadzili kontrolę w jednostkach organizacyjnych gminy Myślakowice w zakresie sprawdzenia 5% wydatków z ogólnego planu jednostki wykonanych za okres III kwartałów 2009 roku.

§ 2

Z przeprowadzonej kontroli sporządzone zostały protokoły kontroli do których nie wniesiono zastrzeżeń poza Kierownikiem GOPS w Myślakowicach i Dyrektorem Szkoły Podstawowej w Karpnikach.

§ 3

W trakcie czynności kontrolnych stwierdzono nieprawidłowości i uchybienia wynikające z nieprzestrzegania prawa, w celu ich wyeliminowania i nie powtarzania w dalszej działalności jednostki wydaję zalecenia pokontrolne dla następujących jednostek:

- załącznik nr 1 – Szkoła Podstawowa w Kostrzycy
- załącznik nr 2 – Przedszkole Publiczne w Łomnicy
- załącznik nr 3 – Przedszkole Publiczne w Myślakowicach
- załącznik nr 4 – Gminny Ośrodek Pomocy Społecznej w Myślakowicach
- załącznik nr 5 – Zespół Szkół Szkoła Podstawowa i Gimnazjum w Myślakowicach
- załącznik nr 6 – Samodzielny Publiczny Zakład Opieki Zdrowotnej w Myślakowicach
- załącznik nr 7 – Gminny Ośrodek Kultury w Myślakowicach
- załącznik nr 8 – Szkoła Podstawowa w Karpnikach
- załącznik nr 9 – Zespół Szkół z Oddziałami Integracyjnymi w Łomnicy
- załącznik nr 10 – Urząd Gminy w Myślakowicach

/ Sekretarz Gminy, Kierownik Referatu Finansowego /

§ 4

O sposobie realizacji zaleceń pokontrolnych lub przyczynach ich niewykonania należy powiadomić Wójta w terminach określonych w/w załącznikach.

Załącznik nr 1 do Zarządzenia
Wójta nr 9/10z dnia 28.01.10r.

**Dyrektor Szkoły Podstawowej
w Kostrzycy
mgr Joanna Olejniczak**

Zalecenia pokontrolne

W dniu 28.10.2009 roku dokonana została kontrola w jednostce przez przedstawicieli Firmy Doradczo –Szkoleniowej „Aspekt” Piotra i Krystynę Wieczorek, działających z upoważnienia nr 5/09 z dnia 26.10.2009r. Wójta Gminy Mysłakowice.

Zakresem kontroli objęto następujące zagadnienia:

1/ sprawdzenie wykonania zaleceń pokontrolnych wydanych przez Wójta Gminy w zarządzeniu nr 4/09 z dnia 28 stycznia 2009 roku w wyniku kontroli wydatków w roku 2008.

2/ sprawdzenie 5% wydatków z ogólnego planu jednostki wykonanych za okres III kwartałów 2009r. w tym: sprawdzenia wydatków osobowego funduszu wynagrodzeń pod względem zgodności z regulaminem i innymi dokumentami wewnętrznymi, zawartych umów o pracę, terminów dokonywania wypłat, udzielanych zaliczek pracownikom oraz ilości osób zatrudnionych w jednostce.

Z przeprowadzonej kontroli sporządzono protokół kontroli, do ustaleń zawartych w protokole nie wniesiono zastrzeżeń.

Ad.1 Doprowadzić do zgodności między obowiązujące w jednostce Zarządzenie nr 7/2009 Dyrektora z dnia 31 marca 2009 roku a faktycznie wykonywanymi dochodami i wydatkami w jednostce.

Kontrola 5% wydatków z ogólnego planu jednostki za okres III kwartałów 2009 roku w zakresie wydatków osobowego funduszu wynagrodzeń wykazała nieprawidłowości, które należy wyeliminować w dalszej pracy:

Ad.2

1/ Doprowadzić do zgodności regulamin wynagradzania obowiązujący w jednostce do przepisów art.39 ust.3 ustawy Karta Nauczyciela –Dz. U. Nr 97,poz.674 ze zm.

2/ Do wyłącznej decyzji Dyrektora pozostawiam wykonanie postawionego w protokole zarzutu przez kontrolujących w zakresie naruszenia art.29 § 1 pkt 3 Kodeksu pracy w załączeniu opinia prawna radcy prawnego Urzędu Gminy.

O sposobie realizacji zaleceń pokontrolnych lub przyczynach ich niewykonania należy powiadomić Wójta w terminie do **15 lutego 2010 roku**.

WÓJT GMINY
MYSŁAKOWICE

Zdzisław Patrowski

dz. 35
REF 15.01.10
Płucka
REF 12.01.10
12.01.2010

KANCELARIA RADCÓW PRAWNYCH

„Kubacki & Kubacki” s.c.

radca prawny Czesław Kubacki radca prawny Dominik Kubacki
58-500 Jelenia Góra ul. Bankowa 3, tel. (fax) 075 6474004
e-mail: kubacki.kubacki@interia.pl

Jelenia Góra, dnia 10 stycznia 2010r

OPINIA

w sprawie zasad określenia wynagrodzenia w umowie o pracę

Urząd Gminy Mysłakowice	
292	
Wpł.	2010 -01- 12
L.dz.	
Zat.	 podpis
Znak sprawy	

Zgodnie z art. 29 § 1 k.p. umowa o pracę określa strony umowy, rodzaj umowy, datę jej zawarcia, oraz warunki pracy i płacy, w szczególności rodzaj pracy, miejsce wykonywania pracy, wynagrodzenie za pracę odpowiadające rodzajowi pracy, ze wskazaniem składników wynagrodzenia, wymiar czasu pracy, termin rozpoczęcia pracy. Jest to przykładowe wyliczenie postanowień umowy o pracę, które powinno być traktowane nie jako katalog składników istotnych umowy o pracę warunkujących skuteczność tej czynności prawnej, lecz jako określenie wymagań, jakie spełniać powinien dokument będący umową o pracę.

Jednym z elementów umowy o pracę jest określenie wynagrodzenia należnego pracownikowi. Z dyspozycji zawartej w art. 78 § 1 K.p. wynika, że wynagrodzenie za pracę powinno być tak ustalone, aby odpowiadało w szczególności rodzajowi wykonywanej pracy i kwalifikacjom wymagany przy jej wykonywaniu, a także uwzględniało ilość i jakość świadczonej pracy. Szczegółowe wskazówki dające podstawę do określenia zasad wysokości wynagrodzenia wskazuje przepis art. 78 kp w § 2, stanowiąc iż „w celu określenia wynagrodzenia za pracę ustala się, w trybie przewidzianym w art. 77¹-77³, wysokość oraz zasady przyznawania pracownikom stawek wynagrodzenia za pracę określonego rodzaju lub na określonym stanowisku, a także innych (dodatkowych) składników wynagrodzenia, jeżeli zostały one przewidziane z tytułu wykonywania określonej pracy”.

Z powyższego zapisu wynika, iż obligatoryjnym elementem wynagrodzenia za pracę jest wysokość i zasada przyznawania stawek - czyli wynagrodzenia zasadniczego. Natomiast inne (dodatkowe) składniki wynagrodzenia są fakultatywne, co znaczy, iż przyznawanie ich stanowi uprawnienie podmiotu stanowiącego przepisy płacowe albo stron zawierających umowę o pracę.

W wyroku z 25 kwietnia 1985 r. Sąd Najwyższy stwierdził, że przez wynagrodzenie wynikające z osobistego zaszeregowania pracownika należy rozumieć „wynagrodzenie o charakterze stałym i bezpośrednio związanym z funkcją wykonywaną przez pracownika lub zajmowanym przez niego stanowiskiem, a nie wynagrodzenie, którego uruchomienie jest uzależnione od spełnienia przez pracownika dodatkowych przesłanek, jak np. okresu pracy, świadczenia pracy w warunkach szkodliwych dla zdrowia, wykonania określonych zadań itp.”. Dodatki fakultatywne są to natomiast nieobowiązkowe dodatki do wynagrodzenia, które pracodawca ustala poprzez wprowadzenie odpowiednich zapisów do dokumentów wewnętrznych czyli do zakładowego układu zbiorowego pracy, regulaminu wynagradzania lub umowy o pracę. Jeśli pracodawca w swoich przepisach zakładowych przewidzi takie fakultatywne składniki wynagrodzenia, wówczas prawo pracownika do nich zależy jedynie od spełnienia przez niego przesłanek zawartych w w/w przepisach.

Ścisłe oznaczenie wynagrodzenia nie stanowi jednak essentialia negotii umowy. Wystarczy, by z kontraktu wynikało zobowiązanie pracodawcy do opłacania pracownika, a umowa będzie ważna. Wynagrodzenie to zaś da się ustalić z postanowień regulaminów wynagradzania czy też postanowień układowych (por. Gersdorf Małgorzata, Rączka Krzysztof, Skoczyński Jacek, Najnowsze

wydanie: *Kodeks pracy. Komentarz*, Warszawa 2008 Wydawnictwo Prawnicze LexisNexis (wydanie IX) ss. 1000).

W świetle treści art. 29 k.p. obojętna jest też forma postanowień dotyczących wskazania składników wynagrodzenia w umowie o pracę, i to bez względu na to, czy umowa o pracę powtarza uprawnienia płacowe zawarte w przepisach, czy też zwiększa je lub wprowadza nowe.

Jednakże w celu zabezpieczenia pewności obrotu prawnego, a także z uwagi na możliwość nałożenia na pracodawcę grzywny za niepotwierdzenie na piśmie warunków kontraktu, zasadnym jest ściśle oznaczanie w umowie wszelkich składników wynagrodzenia. Intencją ustawodawcy, było możliwie jak najbardziej szczegółowe określenie składników wynagrodzenia, tak aby nie budziły one wątpliwości i w sposób jednoznaczny pozwalały ustalić należne pracownikowi wynagrodzenie. Łączy się to z obowiązkiem, wynikającym z § 4, zgodnie z którym każda zmiana warunków umowy o pracę wymaga formy pisemnej. Strony mogą określić wynagrodzenie bezpośrednio – ustalając w umowie o pracę jego składniki i ich wysokość, lub pośrednio – przez odesłanie w umowie do konkretnych przepisów płacowych. Dopuszczalne jest, aby niektóre składniki wynagrodzenia za pracę zostały określone w umowie o pracę bezpośrednio (zwłaszcza zasadnicze), a inne przez odesłanie do przepisów płacowych (np. nagroda jubileuszowa).

Praktycznie zatem wynagrodzenie jako istotny element każdej umowy powinno być określone w sposób dokładny i niepozostawiający wątpliwości co do umówionych przez strony zasad jego zapłaty. Na takim stanowisku stanął Sąd Najwyższy w orzeczeniu z 3 listopada 1976 r. (I PRN 165/76, niepubl.).

Składniki wynagrodzenia za pracę powinny być wskazane we wszystkich umowach o pracę, które są zawierane począwszy od 1 stycznia 2004 r., co wynika wprost z przepisów ustawy a z dnia 14 listopada 2003 r.o zmianie ustawy - Kodeks pracy oraz o zmianie niektórych innych ustaw. Nie ma natomiast obowiązku dokonywania zmian w umowach zawartych we wcześniejszym okresie, ponieważ takiego nie przewidział ustawodawca. Na mocy art.13 wskazanej ustawy, nałożono natomiast na pracodawcę obowiązek pisemnego poinformowania pracowników z którymi zostały zawarte umowy o pracę przed dniem 01 stycznia 2004rr, o warunkach zatrudnienia i uprawnieniach pracowniczych, o których mowa w art. 29 § 3 Kodeksu pracy w brzmieniu nadanym niniejszą ustawą. Ustalony dla pracodawców termin wynosił 6 miesięcy od dnia wejścia ustawy zmieniającej w życie.

Na żądanie pracownika istnieje również obowiązek udostępnienia do wglądu dokumentów, na podstawie których zostało obliczone jego wynagrodzenie. Pracownik ma bowiem prawo zapoznania się zarówno ze sposobem, metodą, jak i podstawą prawną dokonanych obliczeń wynagrodzenia za wykonaną pracę, w tym także wynagrodzenia za godziny nadliczbowe, innych składników, wynagrodzenia za urlop czy należności ze stosunku pracy takich jak odprawa pieniężna, odszkodowania itp.

Elżbieta Gac
radca prawny

Załącznik nr 2 do Zarządzenia
Wójta nr 9/10 z dnia 28.01.10r.

**Dyrektor Przedszkola
Publicznego w Łomnicy
mgr Alina Miłowska**

Zalecenia pokontrolne

W dniu 27.10.2009 roku dokonana została kontrola w jednostce przez przedstawicieli Firmy Doradczo –Szkoleniowej „Aspekt” Piotra i Krystynę Wieczorek, działających z upoważnienia nr 2/09 z dnia 26.10.2009r. Wójta Gminy Myślakowice.

Zakresem kontroli objęto następujące zagadnienia:

1/ sprawdzenie wykonania zaleceń pokontrolnych wydanych przez Wójta Gminy w zarządzeniu nr 4/09 z dnia 28 stycznia 2009 roku w wyniku kontroli wydatków w roku 2008.

2/ sprawdzenie 5% wydatków z ogólnego planu jednostki wykonanych za okres III kwartałów 2009r. w tym: sprawdzenia wydatków osobowego funduszu wynagrodzeń pod względem zgodności z regulaminem i innymi dokumentami wewnętrznymi, zawartych umów o pracę, terminów dokonywania wypłat, udzielanych zaliczek pracownikom oraz ilości osób zatrudnionych w jednostce.

Z przeprowadzonej kontroli sporządzono protokół kontroli, do ustaleń zawartych w protokole nie wniesiono zastrzeżeń.

Kontrola 5% wydatków z ogólnego planu jednostki za okres III kwartałów 2009 roku w zakresie wydatków osobowego funduszu wynagrodzeń wykazała nieprawidłowości, które należy wyeliminować w dalszej pracy:

1/ W zarządzeniu nr 2/2007 Dyrektora Przedszkola Publicznego w Łomnicy z dnia 14 lutego 2007 roku w sprawie zasad gospodarowania środkami pieniężnymi określić zasady pobierania i rozliczania zaliczek na wydatki.

2/ Do wyłącznej decyzji Dyrektora pozostawiam wykonanie postawionego w protokole zarzutu przez kontrolujących w zakresie naruszenia art.29 § 1 pkt 3 Kodeksu pracy w załączeniu opinia prawna radcy prawnego Urzędu Gminy.

O sposobie realizacji zaleceń pokontrolnych lub przyczynach ich niewykonania należy powiadomić Wójta w terminie do **15 lutego 2010 roku**.

WÓJT GMINY
MYŚLAKOWICE
Zdzisław Piękowski

12. 35
2010. 01. 10
Płudo
2010. 01. 10
12. 35. 2010.

KANCELARIA RADCÓW PRAWNYCH

„Kubacki & Kubacki” s.c.

radca prawny Czesław Kubacki radca prawny Dominik Kubacki

58-500 Jelenia Góra ul. Bankowa 3, tel. (fax) 075 6474004

e-mail: kubacki.kubacki@interia.pl

Jelenia Góra, dnia 10 stycznia 2010r

OPINIA

w sprawie zasad określenia wynagrodzenia w umowie o pracę

Urząd Gminy Mysłakowice	
2010 -01- 12	
Wpł.	
L.dz.	
Zat.	 podpis
Znak sprawy	

Zgodnie z art. 29 § 1 k.p. umowa o pracę określa strony umowy, rodzaj umowy, datę jej zawarcia, oraz warunki pracy i płacy, w szczególności rodzaj pracy, miejsce wykonywania pracy, wynagrodzenie za pracę odpowiadające rodzajowi pracy, ze wskazaniem składników wynagrodzenia, wymiar czasu pracy, termin rozpoczęcia pracy. Jest to przykładowe wyliczenie postanowień umowy o pracę, które powinno być traktowane nie jako katalog składników istotnych umowy o pracę warunkujących skuteczność tej czynności prawnej, lecz jako określenie wymagań, jakie spełniać powinien dokument będący umową o pracę.

Jednym z elementów umowy o pracę jest określenie wynagrodzenia należnego pracownikowi. Z dyspozycji zawartej w art. 78 § 1 K.p. wynika, że wynagrodzenie za pracę powinno być tak ustalone, aby odpowiadało w szczególności rodzajowi wykonywanej pracy i kwalifikacjom wymaganych przy jej wykonywaniu, a także uwzględniało ilość i jakość świadczonej pracy. Szczegółowe wskazówki dające podstawę do określenia zasad wysokości wynagrodzenia wskazuje przepis art. 78 kp w § 2, stanowiąc iż „w celu określenia wynagrodzenia za pracę ustala się, w trybie przewidzianym w art. 77¹-77³, wysokość oraz zasady przyznawania pracownikom stawek wynagrodzenia za pracę określonego rodzaju lub na określonym stanowisku, a także innych (dodatkowych) składników wynagrodzenia, jeżeli zostały one przewidziane z tytułu wykonywania określonej pracy”.

Z powyższego zapisu wynika, iż obligatoryjnym elementem wynagrodzenia za pracę jest wysokość i zasada przyznawania stawek - czyli wynagrodzenia zasadniczego. Natomiast inne (dodatkowe) składniki wynagrodzenia są fakultatywne, co znaczy, iż przyznawanie ich stanowi uprawnienie podmiotu stanowiącego przepisy płacowe albo stron zawierających umowę o pracę.

W wyroku z 25 kwietnia 1985 r. Sąd Najwyższy stwierdził, że przez wynagrodzenie wynikające z osobistego zaszeregowania pracownika należy rozumieć „wynagrodzenie o charakterze stałym i bezpośrednio związanym z funkcją wykonywaną przez pracownika lub zajmowanym przez niego stanowiskiem, a nie wynagrodzenie, którego uruchomienie jest uzależnione od spełnienia przez pracownika dodatkowych przesłanek, jak np. okresu pracy, świadczenia pracy w warunkach szkodliwych dla zdrowia, wykonania określonych zadań itp.”. Dodatki fakultatywne są to natomiast nieobowiązkowe dodatki do wynagrodzenia, które pracodawca ustala poprzez wprowadzenie odpowiednich zapisów do dokumentów wewnątrzzakładowych czyli do zakładowego układu zbiorowego pracy, regulaminu wynagradzania lub umowy o pracę. Jeśli pracodawca w swoich przepisach zakładowych przewidzi takie fakultatywne składniki wynagrodzenia, wówczas prawo pracownika do nich zależy jedynie od spełnienia przez niego przesłanek zawartych w w/w przepisach.

Ścisłe oznaczenie wynagrodzenia nie stanowi jednak essentialia negotii umowy. Wystarczy, by z kontraktu wynikało zobowiązanie pracodawcy do opłacania pracownika, a umowa będzie ważna. Wynagrodzenie to zaś da się ustalić z postanowień regulaminów wynagradzania czy też postanowień układowych (por. Gersdorf Małgorzata, Rączka Krzysztof, Skoczyński Jacek, Najnowsze

W świetle treści art. 29 k.p. obojętna jest też forma postanowień dotyczących wskazania składników wynagrodzenia w umowie o pracę, i to bez względu na to, czy umowa o pracę powtarza uprawnienia płacowe zawarte w przepisach, czy też zwiększa je lub wprowadza nowe.

Jednakże w celu zabezpieczenia pewności obrotu prawnego, a także z uwagi na możliwość nałożenia na pracodawcę grzywny za niepotwierdzenie na piśmie warunków kontraktu, zasadnym jest ściśle oznaczanie w umowie wszelkich składników wynagrodzenia. Intencją ustawodawcy, było możliwie jak najbardziej szczegółowe określenie składników wynagrodzenia, tak aby nie budziły one wątpliwości i w sposób jednoznaczny pozwalały ustalić należne pracownikowi wynagrodzenie. Łączy się to z obowiązkiem, wynikającym z § 4, zgodnie z którym każda zmiana warunków umowy o pracę wymaga formy pisemnej. Strony mogą określić wynagrodzenie bezpośrednio – ustalając w umowie o pracę jego składniki i ich wysokość, lub pośrednio – przez odesłanie w umowie do konkretnych przepisów płacowych. Dopuszczalne jest, aby niektóre składniki wynagrodzenia za pracę zostały określone w umowie o pracę bezpośrednio (zwłaszcza zasadnicze), a inne przez odesłanie do przepisów płacowych (np. nagroda jubileuszowa).

Praktycznie zatem wynagrodzenie jako istotny element każdej umowy powinno być określone w sposób dokładny i niepozostawiający wątpliwości co do umówionych przez strony zasad jego zapłaty. Na takim stanowisku stanął Sąd Najwyższy w orzeczeniu z 3 listopada 1976 r. (I PRN 165/76, niepubl.).

Składniki wynagrodzenia za pracę powinny być wskazane we wszystkich umowach o pracę, które są zawierane począwszy od 1 stycznia 2004 r., co wynika wprost z przepisów ustawy a z dnia 14 listopada 2003 r.o zmianie ustawy - Kodeks pracy oraz o zmianie niektórych innych ustaw. Nie ma natomiast obowiązku dokonywania zmian w umowach zawartych we wcześniejszym okresie, ponieważ takiego nie przewidział ustawodawca. Na mocy art.13 wskazanej ustawy, nałożono natomiast na pracodawcę obowiązek pisemnego poinformowania pracowników z którymi zostały zawarte umowy o pracę przed dniem 01 stycznia 2004rr, o warunkach zatrudnienia i uprawnieniach pracowniczych, o których mowa w art. 29 § 3 Kodeksu pracy w brzmieniu nadanym niniejszą ustawą. Ustalony dla pracodawców termin wynosił 6 miesięcy od dnia wejścia ustawy zmieniającej w życie.

Na żądanie pracownika istnieje również obowiązek udostępnienia do wglądu dokumentów, na podstawie których zostało obliczone jego wynagrodzenie. Pracownik ma bowiem prawo zapoznania się zarówno ze sposobem, metodą, jak i podstawą prawną dokonanych obliczeń wynagrodzenia za wykonaną pracę, w tym także wynagrodzenia za godziny nadliczbowe, innych składników, wynagrodzenia za urlop czy należności ze stosunku pracy takich jak odprawa pieniężna, odszkodowania itp.

Elżbieta Gac
radca prawny

**Dyrektor Przedszkola
Publicznego
w Mysłakowicach
mgr Zdzisława Dulak**

Zalecenia pokontrolne

W dniu 27.10.2009 roku dokonana została kontrola w jednostce przez przedstawicieli Firmy Doradczo –Szkoleniowej „Aspekt” Piotra i Krystynę Wieczorek, działających z upoważnienia nr 3/09 z dnia 26.10.2009r. Wójta Gminy Mysłakowice.

Zakresem kontroli objęto następujące zagadnienia:

1/ sprawdzenie wykonania zaleceń pokontrolnych wydanych przez Wójta Gminy w zarządzeniu nr 4/09 z dnia 28 stycznia 2009 roku w wyniku kontroli wydatków w roku 2008.

2/ sprawdzenie 5% wydatków z ogólnego planu jednostki wykonanych za okres III kwartałów 2009r. w tym: sprawdzenia wydatków osobowego funduszu wynagrodzeń pod względem zgodności z regulaminem i innymi dokumentami wewnętrznymi, zawartych umów o pracę, terminów dokonywania wypłat, udzielanych zaliczek pracownikom oraz ilości osób zatrudnionych w jednostce.

Z przeprowadzonej kontroli sporządzono protokół kontroli, do ustaleń zawartych w protokole nie wniesiono zastrzeżeń.

Kontrola 5% wydatków z ogólnego planu jednostki za okres III kwartałów 2009 roku w zakresie wydatków osobowego funduszu wynagrodzeń wykazała nieprawidłowości, które należy wyeliminować w dalszej pracy:

1/ W zarządzeniu nr 3/2007 Dyrektora Przedszkola Publicznego w Łomnicy z dnia 14 lutego 2007 roku w sprawie zasad gospodarowania środkami pieniężnymi określić zasady pobierania i rozliczania zaliczek na wydatki.

2/ Do wyłącznej decyzji Dyrektora pozostawiam wykonanie postawionego w protokole zarzutu przez kontrolujących w zakresie naruszenia art.29 § 1 pkt 3 Kodeksu pracy w załączeniu opinia prawna radcy prawnego Urzędu Gminy.

O sposobie realizacji zaleceń pokontrolnych lub przyczynach ich niewykonania należy powiadomić Wójta w terminie do **15 lutego 2010 roku**.

02 35
Ref 15.01.10
Płudo
Ref 12.01.10
12.01.2010

KANCELARIA RADCÓW PRAWNYCH

„Kubacki & Kubacki” s.c.

radca prawny Czesław Kubacki radca prawny Dominik Kubacki
58-500 Jelenia Góra ul. Bankowa 3, tel. (fax) 075 6474004
e-mail: kubacki.kubacki@interia.pl

Jelenia Góra, dnia 10 stycznia 2010r

OPINIA

w sprawie zasad określenia wynagrodzenia w umowie o pracę

Urząd Gminy Mysłakowice	
292	
Wpł.	2010 -01- 12
L.dz.	
Zat.	 podpis
Znak sprawy	

Zgodnie z art. 29 § 1 k.p. umowa o pracę określa strony umowy, rodzaj umowy, datę jej zawarcia, oraz warunki pracy i płacy, w szczególności rodzaj pracy, miejsce wykonywania pracy, wynagrodzenie za pracę odpowiadające rodzajowi pracy, ze wskazaniem składników wynagrodzenia, wymiar czasu pracy, termin rozpoczęcia pracy. Jest to przykładowe wyliczenie postanowień umowy o pracę, które powinno być traktowane nie jako katalog składników istotnych umowy o pracę warunkujących skuteczność tej czynności prawnej, lecz jako określenie wymagań, jakie spełniać powinien dokument będący umową o pracę.

Jednym z elementów umowy o pracę jest określenie wynagrodzenia należnego pracownikowi. Z dyspozycji zawartej w art. 78 § 1 K.p. wynika, że wynagrodzenie za pracę powinno być tak ustalone, aby odpowiadało w szczególności rodzajowi wykonywanej pracy i kwalifikacjom wymaganych przy jej wykonywaniu, a także uwzględniało ilość i jakość świadczonej pracy. Szczegółowe wskazówki dające podstawę do określenia zasad wysokości wynagrodzenia wskazuje przepis art. 78 kp w § 2, stanowiąc iż „w celu określenia wynagrodzenia za pracę ustala się, w trybie przewidzianym w art. 77¹-77³, wysokość oraz zasady przyznawania pracownikom stawek wynagrodzenia za pracę określonego rodzaju lub na określonym stanowisku, a także innych (dodatkowych) składników wynagrodzenia, jeżeli zostały one przewidziane z tytułu wykonywania określonej pracy”.

Z powyższego zapisu wynika, iż obligatoryjnym elementem wynagrodzenia za pracę jest wysokość i zasada przyznawania stawek - czyli wynagrodzenia zasadniczego. Natomiast inne (dodatkowe) składniki wynagrodzenia są fakultatywne, co znaczy, iż przyznawanie ich stanowi uprawnienie podmiotu stanowiącego przepisy płacowe albo stron zawierających umowę o pracę.

W wyroku z 25 kwietnia 1985 r. Sąd Najwyższy stwierdził, że przez wynagrodzenie wynikające z osobistego zaszeregowania pracownika należy rozumieć „wynagrodzenie o charakterze stałym i bezpośrednio związanym z funkcją wykonywaną przez pracownika lub zajmowanym przez niego stanowiskiem, a nie wynagrodzenie, którego uruchomienie jest uzależnione od spełnienia przez pracownika dodatkowych przesłanek, jak np. okresu pracy, świadczenia pracy w warunkach szkodliwych dla zdrowia, wykonania określonych zadań itp.”. Dodatki fakultatywne są to natomiast nieobowiązkowe dodatki do wynagrodzenia, które pracodawca ustala poprzez wprowadzenie odpowiednich zapisów do dokumentów wewnętrznych czyli do zakładowego układu zbiorowego pracy, regulaminu wynagradzania lub umowy o pracę. Jeśli pracodawca w swoich przepisach zakładowych przewidzi takie fakultatywne składniki wynagrodzenia, wówczas prawo pracownika do nich zależy jedynie od spełnienia przez niego przesłanek zawartych w w/w przepisach.

Ścisłe oznaczenie wynagrodzenia nie stanowi jednak essentialia negotii umowy. Wystarczy, by z kontraktu wynikało zobowiązanie pracodawcy do opłacania pracownika, a umowa będzie ważna. Wynagrodzenie to zaś da się ustalić z postanowień regulaminów wynagradzania czy też postanowień układowych (por. Gersdorf Małgorzata, Rączka Krzysztof, Skoczyński Jacek, Najnowsze

W świetle treści art. 29 k.p. obojętna jest też forma postanowień dotyczących wskazania składników wynagrodzenia w umowie o pracę, i to bez względu na to, czy umowa o pracę powtarza uprawnienia płacowe zawarte w przepisach, czy też zwiększa je lub wprowadza nowe.

Jednakże w celu zabezpieczenia pewności obrotu prawnego, a także z uwagi na możliwość nałożenia na pracodawcę grzywny za niepotwierdzenie na piśmie warunków kontraktu, zasadnym jest ściśle oznaczanie w umowie wszelkich składników wynagrodzenia. Intencją ustawodawcy, było możliwie jak najbardziej szczegółowe określenie składników wynagrodzenia, tak aby nie budziły one wątpliwości i w sposób jednoznaczny pozwalały ustalić należne pracownikowi wynagrodzenie. Łączy się to z obowiązkiem, wynikającym z § 4, zgodnie z którym każda zmiana warunków umowy o pracę wymaga formy pisemnej. Strony mogą określić wynagrodzenie bezpośrednio – ustalając w umowie o pracę jego składniki i ich wysokość, lub pośrednio – przez odesłanie w umowie do konkretnych przepisów płacowych. Dopuszczalne jest, aby niektóre składniki wynagrodzenia za pracę zostały określone w umowie o pracę bezpośrednio (zwłaszcza zasadnicze), a inne przez odesłanie do przepisów płacowych (np. nagroda jubileuszowa).

Praktycznie zatem wynagrodzenie jako istotny element każdej umowy powinno być określone w sposób dokładny i niepozostawiający wątpliwości co do umówionych przez strony zasad jego zapłaty. Na takim stanowisku stanął Sąd Najwyższy w orzeczeniu z 3 listopada 1976 r. (I PRN 165/76, niepubl.).

Składniki wynagrodzenia za pracę powinny być wskazane we wszystkich umowach o pracę, które są zawierane począwszy od 1 stycznia 2004 r., co wynika wprost z przepisów ustawy a z dnia 14 listopada 2003 r.o zmianie ustawy - Kodeks pracy oraz o zmianie niektórych innych ustaw. Nie ma natomiast obowiązku dokonywania zmian w umowach zawartych we wcześniejszym okresie, ponieważ takiego nie przewidział ustawodawca. Na mocy art.13 wskazanej ustawy, nałożono natomiast na pracodawcę obowiązek pisemnego poinformowania pracowników z którymi zostały zawarte umowy o pracę przed dniem 01 stycznia 2004rr, o warunkach zatrudnienia i uprawnieniach pracowniczych, o których mowa w art. 29 § 3 Kodeksu pracy w brzmieniu nadanym niniejszą ustawą. Ustalony dla pracodawców termin wynosił 6 miesięcy od dnia wejścia ustawy zmieniającej w życie.

Na żądanie pracownika istnieje również obowiązek udostępnienia do wglądu dokumentów, na podstawie których zostało obliczone jego wynagrodzenie. Pracownik ma bowiem prawo zapoznania się zarówno ze sposobem, metodą, jak i podstawą prawną dokonanych obliczeń wynagrodzenia za wykonaną pracę, w tym także wynagrodzenia za godziny nadliczbowe, innych składników, wynagrodzenia za urlop czy należności ze stosunku pracy takich jak odprawa pieniężna, odszkodowania itp.

Elżbieta Gac
radca prawny

Załącznik nr 4 do Zarządzenia
Wójta nr 9/10z dnia 28.01.10r.

**Kierownik Gminnego Ośrodka
Pomocy Społecznej
mgr Andrzej Hamziuk**

Zalecenia pokontrolne

W dniu 27.10.2009 roku dokonana została kontrola w jednostce przez przedstawicieli Firmy Doradczo –Szkoleniowej „Aspekt” Piotra i Krystynę Wieczorek, działających z upoważnienia nr 4/09 z dnia 26.10.2009r. Wójta Gminy Mysłakowice.

Zakresem kontroli objęto sprawdzenie 5% wydatków z ogólnego planu jednostki wykonanych za okres III kwartałów 2009r. w tym: sprawdzenia wydatków osobowego funduszu wynagrodzeń pod względem zgodności z regulaminem i innymi dokumentami wewnętrznymi, zawartych umów o pracę, terminów dokonywania wypłat, udzielanych zaliczek pracownikom oraz ilości osób zatrudnionych w jednostce.

Z przeprowadzonej kontroli sporządzono protokół kontroli, do ustaleń zawartych w protokole Kierownik jednostki wniósł w dniu 2.11.09r. wyjaśnienie

Kontrola 5% wydatków z ogólnego planu jednostki za okres III kwartałów 2009 roku w zakresie wydatków osobowego funduszu wynagrodzeń wykazała nieprawidłowości, które należy wyeliminować w dalszej pracy:

- 1/ Dokonać prawidłowych określeń składników wynagradzania w angażu przy najbliższych zmianach angażu pracowników jednostki.
- 2/ Do wyłącznej decyzji Kierownika pozostawiam wykonanie postawionego w protokole zarzutu przez kontrolujących w zakresie naruszenia art.29 § 1 pkt 3 Kodeksu pracy w załączeniu opinia prawna radcy prawnego Urzędu Gminy.

O sposobie realizacji zaleceń pokontrolnych lub przyczynach ich niewykonania należy powiadomić Wójta w terminie do **15 lutego 2010 roku**.

dz. 35
Ref 15.01.10
Puda
Ref krole
12.01.2010

KANCELARIA RADCÓW PRAWNYCH

„Kubacki & Kubacki” s.c.

radca prawny Czesław Kubacki radca prawny Dominik Kubacki

58-500 Jelenia Góra ul. Bankowa 3, tel. (fax) 075 6474004

e-mail: kubacki.kubacki@interia.pl

Jelenia Góra, dnia 10 stycznia 2010r

OPINIA

w sprawie zasad określenia wynagrodzenia w umowie o pracę

Urząd Gminy Mysłakowice	
292	
Wpł.	2010 -01- 12
L.dz.	
Zat.	 podpis
Znak sprawy	

Zgodnie z art. 29 § 1 k.p. umowa o pracę określa strony umowy, rodzaj umowy, datę jej zawarcia, oraz warunki pracy i płacy, w szczególności rodzaj pracy, miejsce wykonywania pracy, wynagrodzenie za pracę odpowiadające rodzajowi pracy, ze wskazaniem składników wynagrodzenia, wymiar czasu pracy, termin rozpoczęcia pracy. Jest to przykładowe wyliczenie postanowień umowy o pracę, które powinno być traktowane nie jako katalog składników istotnych umowy o pracę warunkujących skuteczność tej czynności prawnej, lecz jako określenie wymagań, jakie spełniać powinien dokument będący umową o pracę.

Jednym z elementów umowy o pracę jest określenie wynagrodzenia należnego pracownikowi. Z dyspozycji zawartej w art. 78 § 1 K.p. wynika, że wynagrodzenie za pracę powinno być tak ustalone, aby odpowiadało w szczególności rodzajowi wykonywanej pracy i kwalifikacjom wymaganych przy jej wykonywaniu, a także uwzględniało ilość i jakość świadczonej pracy. Szczegółowe wskazówki dające podstawę do określenia zasad wysokości wynagrodzenia wskazuje przepis art. 78 kp w § 2, stanowiąc iż „w celu określenia wynagrodzenia za pracę ustala się, w trybie przewidzianym w art. 77¹-77³, wysokość oraz zasady przyznawania pracownikom stawek wynagrodzenia za pracę określonego rodzaju lub na określonym stanowisku, a także innych (dodatkowych) składników wynagrodzenia, jeżeli zostały one przewidziane z tytułu wykonywania określonej pracy”.

Z powyższego zapisu wynika, iż obligatoryjnym elementem wynagrodzenia za pracę jest wysokość i zasada przyznawania stawek - czyli wynagrodzenia zasadniczego. Natomiast inne (dodatkowe) składniki wynagrodzenia są fakultatywne, co znaczy, iż przyznawanie ich stanowi uprawnienie podmiotu stanowiącego przepisy płacowe albo stron zawierających umowę o pracę.

W wyroku z 25 kwietnia 1985 r. Sąd Najwyższy stwierdził, że przez wynagrodzenie wynikające z osobistego zaszeregowania pracownika należy rozumieć „wynagrodzenie o charakterze stałym i bezpośrednio związanym z funkcją wykonywaną przez pracownika lub zajmowanym przez niego stanowiskiem, a nie wynagrodzenie, którego uruchomienie jest uzależnione od spełnienia przez pracownika dodatkowych przesłanek, jak np. okresu pracy, świadczenia pracy w warunkach szkodliwych dla zdrowia, wykonania określonych zadań itp.”. Dodatki fakultatywne są to natomiast nieobowiązkowe dodatki do wynagrodzenia, które pracodawca ustala poprzez wprowadzenie odpowiednich zapisów do dokumentów wewnętrznych czyli do zakładowego układu zbiorowego pracy, regulaminu wynagradzania lub umowy o pracę. Jeśli pracodawca w swoich przepisach zakładowych przewidzi takie fakultatywne składniki wynagrodzenia, wówczas prawo pracownika do nich zależy jedynie od spełnienia przez niego przesłanek zawartych w w/w przepisach.

Ścisłe oznaczenie wynagrodzenia nie stanowi jednak essentialia negotii umowy. Wystarczy, by z kontraktu wynikało zobowiązanie pracodawcy do opłacania pracownika, a umowa będzie ważna. Wynagrodzenie to zaś da się ustalić z postanowień regulaminów wynagradzania czy też postanowień układowych (por. Gersdorf Małgorzata, Rączka Krzysztof, Skoczyński Jacek, Najnowsze

W świetle treści art. 29 k.p. obojętna jest też forma postanowień dotyczących wskazania składników wynagrodzenia w umowie o pracę, i to bez względu na to, czy umowa o pracę powtarza uprawnienia płacowe zawarte w przepisach, czy też zwiększa je lub wprowadza nowe.

Jednakże w celu zabezpieczenia pewności obrotu prawnego, a także z uwagi na możliwość nałożenia na pracodawcę grzywny za niepotwierdzenie na piśmie warunków kontraktu, zasadnym jest ściśle oznaczanie w umowie wszelkich składników wynagrodzenia. Intencją ustawodawcy, było możliwie jak najbardziej szczegółowe określenie składników wynagrodzenia, tak aby nie budziły one wątpliwości i w sposób jednoznaczny pozwalały ustalić należne pracownikowi wynagrodzenie. Łączy się to z obowiązkiem, wynikającym z § 4, zgodnie z którym każda zmiana warunków umowy o pracę wymaga formy pisemnej. Strony mogą określić wynagrodzenie bezpośrednio – ustalając w umowie o pracę jego składniki i ich wysokość, lub pośrednio – przez odesłanie w umowie do konkretnych przepisów płacowych. Dopuszczalne jest, aby niektóre składniki wynagrodzenia za pracę zostały określone w umowie o pracę bezpośrednio (zwłaszcza zasadnicze), a inne przez odesłanie do przepisów płacowych (np. nagroda jubileuszowa).

Praktycznie zatem wynagrodzenie jako istotny element każdej umowy powinno być określone w sposób dokładny i niepozostawiający wątpliwości co do umówionych przez strony zasad jego zapłaty. Na takim stanowisku stanął Sąd Najwyższy w orzeczeniu z 3 listopada 1976 r. (I PRN 165/76, niepubl.).

Składniki wynagrodzenia za pracę powinny być wskazane we wszystkich umowach o pracę, które są zawierane począwszy od 1 stycznia 2004 r., co wynika wprost z przepisów ustawy a z dnia 14 listopada 2003 r.o zmianie ustawy - Kodeks pracy oraz o zmianie niektórych innych ustaw. Nie ma natomiast obowiązku dokonywania zmian w umowach zawartych we wcześniejszym okresie, ponieważ takiego nie przewidział ustawodawca. Na mocy art.13 wskazanej ustawy, nałożono natomiast na pracodawcę obowiązek pisemnego poinformowania pracowników z którymi zostały zawarte umowy o pracę przed dniem 01 stycznia 2004rr, o warunkach zatrudnienia i uprawnieniach pracowniczych, o których mowa w art. 29 § 3 Kodeksu pracy w brzmieniu nadanym niniejszą ustawą. Ustalony dla pracodawców termin wynosił 6 miesięcy od dnia wejścia ustawy zmieniającej w życie.

Na żądanie pracownika istnieje również obowiązek udostępnienia do wglądu dokumentów, na podstawie których zostało obliczone jego wynagrodzenie. Pracownik ma bowiem prawo zapoznania się zarówno ze sposobem, metodą, jak i podstawą prawną dokonanych obliczeń wynagrodzenia za wykonaną pracę, w tym także wynagrodzenia za godziny nadliczbowe, innych składników, wynagrodzenia za urlop czy należności ze stosunku pracy takich jak odprawa pieniężna, odszkodowania itp.

Elżbieta Gac
radca prawny

**Dyrektor Zespołu Szkoła
Podstawowa i Gimnazjum
w Mysłakowicach
mgr Andrzej Dąbek**

Zalecenia pokontrolne

W dniu 28.10.2009 roku dokonana została kontrola w jednostce przez przedstawicieli Firmy Doradczo –Szkoleniowej „Aspekt” Piotra i Krystynę Wieczorek, działających z upoważnienia nr 6/09 z dnia 26.10.2009r. Wójta Gminy Mysłakowice.

Zakresem kontroli objęto następujące zagadnienia:

1/ sprawdzenie wykonania zaleceń pokontrolnych wydanych przez Wójta Gminy w zarządzeniu nr 4/09 z dnia 28 stycznia 2009 roku w wyniku kontroli wydatków w roku 2008.

2/ sprawdzenie 5% wydatków z ogólnego planu jednostki wykonanych za okres III kwartałów 2009r. w tym: sprawdzenia wydatków osobowego funduszu wynagrodzeń pod względem zgodności z regulaminem i innymi dokumentami wewnętrznymi, zawartych umów o pracę, terminów dokonywania wypłat, udzielanych zaliczek pracownikom oraz ilości osób zatrudnionych w jednostce.

Z przeprowadzonej kontroli sporządzono protokół kontroli, do ustaleń zawartych w protokole nie wniesiono zastrzeżeń.

Kontrola 5% wydatków z ogólnego planu jednostki za okres III kwartałów 2009 roku w zakresie wydatków osobowego funduszu wynagrodzeń wykazała nieprawidłowości, które należy wyeliminować w dalszej pracy:

1/ Dopełnić do zgodności obowiązujący w jednostce regulamin wynagradzania i regulamin pracy w zakresie terminów i formy dokonywania wypłat wynagrodzeń w jednostce.

2/ Uzupełnić angaże pracowników jednostki o brakujące składniki wynagrodzenia, które znajdują się na listach płac natomiast nie wynikają z umowy o pracę.

2/ Do wyłącznej decyzji Dyrektora pozostawiam wykonanie postawionego w protokole zarzutu przez kontrolujących w zakresie naruszenia art.29 § 1 pkt 3 Kodeksu pracy w załączeniu opinia prawna radcy prawnego Urzędu Gminy.

O sposobie realizacji zaleceń pokontrolnych lub przyczynach ich niewykonania należy powiadomić Wójta w terminie do **15 lutego 2010 roku**.

a2. 35
REF 13.01.10
Płucka
2010
12.01.2010

KANCELARIA RADCÓW PRAWNYCH

„Kubacki & Kubacki” s.c.

radca prawny Czesław Kubacki radca prawny Dominik Kubacki

58-500 Jelenia Góra ul. Bankowa 3, tel. (fax) 075 6474004

e-mail: kubacki.kubacki@interia.pl

Jelenia Góra, dnia 10 stycznia 2010r

OPINIA

w sprawie zasad określenia wynagrodzenia w umowie o pracę

Urząd Gminy Mysłakowice	
292	
Wpł.	2010 -01- 12
L.dz.	
Zat.	 podpis
Znak sprawy	

Zgodnie z art. 29 § 1 k.p. umowa o pracę określa strony umowy, rodzaj umowy, datę jej zawarcia, oraz warunki pracy i płacy, w szczególności rodzaj pracy, miejsce wykonywania pracy, wynagrodzenie za pracę odpowiadające rodzajowi pracy, ze wskazaniem składników wynagrodzenia, wymiar czasu pracy, termin rozpoczęcia pracy. Jest to przykładowe wyliczenie postanowień umowy o pracę, które powinno być traktowane nie jako katalog składników istotnych umowy o pracę warunkujących skuteczność tej czynności prawnej, lecz jako określenie wymagań, jakie spełniać powinien dokument będący umową o pracę.

Jednym z elementów umowy o pracę jest określenie wynagrodzenia należnego pracownikowi. Z dyspozycji zawartej w art. 78 § 1 K.p. wynika, że wynagrodzenie za pracę powinno być tak ustalone, aby odpowiadało w szczególności rodzajowi wykonywanej pracy i kwalifikacjom wymaganych przy jej wykonywaniu, a także uwzględniało ilość i jakość świadczonej pracy. Szczegółowe wskazówki dające podstawę do określenia zasad wysokości wynagrodzenia wskazuje przepis art. 78 kp w § 2, stanowiąc iż „w celu określenia wynagrodzenia za pracę ustala się, w trybie przewidzianym w art. 77¹-77³, wysokość oraz zasady przyznawania pracownikom stawek wynagrodzenia za pracę określonego rodzaju lub na określonym stanowisku, a także innych (dodatkowych) składników wynagrodzenia, jeżeli zostały one przewidziane z tytułu wykonywania określonej pracy”.

Z powyższego zapisu wynika, iż obligatoryjnym elementem wynagrodzenia za pracę jest wysokość i zasada przyznawania stawek - czyli wynagrodzenia zasadniczego. Natomiast inne (dodatkowe) składniki wynagrodzenia są fakultatywne, co znaczy, iż przyznawanie ich stanowi uprawnienie podmiotu stanowiącego przepisy płacowe albo stron zawierających umowę o pracę.

W wyroku z 25 kwietnia 1985 r. Sąd Najwyższy stwierdził, że przez wynagrodzenie wynikające z osobistego zaszeregowania pracownika należy rozumieć „wynagrodzenie o charakterze stałym i bezpośrednio związanym z funkcją wykonywaną przez pracownika lub zajmowanym przez niego stanowiskiem, a nie wynagrodzenie, którego uruchomienie jest uzależnione od spełnienia przez pracownika dodatkowych przesłanek, jak np. okresu pracy, świadczenia pracy w warunkach szkodliwych dla zdrowia, wykonania określonych zadań itp.”. Dodatki fakultatywne są to natomiast nieobowiązkowe dodatki do wynagrodzenia, które pracodawca ustala poprzez wprowadzenie odpowiednich zapisów do dokumentów wewnątrzzakładowych czyli do zakładowego układu zbiorowego pracy, regulaminu wynagradzania lub umowy o pracę. Jeśli pracodawca w swoich przepisach zakładowych przewidzi takie fakultatywne składniki wynagrodzenia, wówczas prawo pracownika do nich zależy jedynie od spełnienia przez niego przesłanek zawartych w w/w przepisach.

Ścisłe oznaczenie wynagrodzenia nie stanowi jednak essentialia negotii umowy. Wystarczy, by z kontraktu wynikało zobowiązanie pracodawcy do opłacania pracownika, a umowa będzie ważna. Wynagrodzenie to zaś da się ustalić z postanowień regulaminów wynagradzania czy też postanowień układowych (por. Gersdorf Małgorzata, Rączka Krzysztof, Skoczyński Jacek, Najnowsze

W świetle treści art. 29 k.p. obojętna jest też forma postanowień dotyczących wskazania składników wynagrodzenia w umowie o pracę, i to bez względu na to, czy umowa o pracę powtarza uprawnienia płacowe zawarte w przepisach, czy też zwiększa je lub wprowadza nowe.

Jednakże w celu zabezpieczenia pewności obrotu prawnego, a także z uwagi na możliwość nałożenia na pracodawcę grzywny za niepotwierdzenie na piśmie warunków kontraktu, zasadnym jest ścisłe oznaczanie w umowie wszelkich składników wynagrodzenia. Intencją ustawodawcy, było możliwie jak najbardziej szczegółowe określenie składników wynagrodzenia, tak aby nie budziły one wątpliwości i w sposób jednoznaczny pozwalały ustalić należne pracownikowi wynagrodzenie. Łączy się to z obowiązkiem, wynikającym z § 4, zgodnie z którym każda zmiana warunków umowy o pracę wymaga formy pisemnej. Strony mogą określić wynagrodzenie bezpośrednio – ustalając w umowie o pracę jego składniki i ich wysokość, lub pośrednio – przez odesłanie w umowie do konkretnych przepisów płacowych. Dopuszczalne jest, aby niektóre składniki wynagrodzenia za pracę zostały określone w umowie o pracę bezpośrednio (zwłaszcza zasadnicze), a inne przez odesłanie do przepisów płacowych (np. nagroda jubileuszowa).

Praktycznie zatem wynagrodzenie jako istotny element każdej umowy powinno być określone w sposób dokładny i niepozostawiający wątpliwości co do umówionych przez strony zasad jego zapłaty. Na takim stanowisku stanął Sąd Najwyższy w orzeczeniu z 3 listopada 1976 r. (I PRN 165/76, niepubl.).

Składniki wynagrodzenia za pracę powinny być wskazane we wszystkich umowach o pracę, które są zawierane począwszy od 1 stycznia 2004 r., co wynika wprost z przepisów ustawy a z dnia 14 listopada 2003 r.o zmianie ustawy - Kodeks pracy oraz o zmianie niektórych innych ustaw. Nie ma natomiast obowiązku dokonywania zmian w umowach zawartych we wcześniejszym okresie, ponieważ takiego nie przewidział ustawodawca. Na mocy art.13 wskazanej ustawy, nałożono natomiast na pracodawcę obowiązek pisemnego poinformowania pracowników z którymi zostały zawarte umowy o pracę przed dniem 01 stycznia 2004rr, o warunkach zatrudnienia i uprawnieniach pracowniczych, o których mowa w art. 29 § 3 Kodeksu pracy w brzmieniu nadanym niniejszą ustawą. Ustalony dla pracodawców termin wynosił 6 miesięcy od dnia wejścia ustawy zmieniającej w życie.

Na żądanie pracownika istnieje również obowiązek udostępnienia do wglądu dokumentów, na podstawie których zostało obliczone jego wynagrodzenie. Pracownik ma bowiem prawo zapoznania się zarówno ze sposobem, metodą, jak i podstawą prawną dokonanych obliczeń wynagrodzenia za wykonaną pracę, w tym także wynagrodzenia za godziny nadliczbowe, innych składników, wynagrodzenia za urlop czy należności ze stosunku pracy takich jak odprawa pieniężna, odszkodowania itp.

Elżbieta Gac
radca prawny

Załącznik nr 6 do Zarządzenia
Wójta nr 9/10 z dnia 28.01.10r.

**Kierownik Samodzielnego
Publicznego Zakładu Opieki
Zdrowotnej w Mysłakowicach
Lidia Starzecka**

Zalecenia pokontrolne

W dniu 29.10.2009 roku dokonana została kontrola w jednostce przez przedstawicieli Firmy Doradczo –Szkoleniowej „Aspekt” Piotra i Krystynę Wieczorek, działających z upoważnienia nr 7/09 z dnia 26.10.2009r. Wójta Gminy Mysłakowice.

Zakresem kontroli objęto następujące zagadnienia:

1/ sprawdzenie wykonania zaleceń pokontrolnych wydanych przez Wójta Gminy w zarządzeniu nr 4/09 z dnia 28 stycznia 2009 roku w wyniku kontroli wydatków w roku 2008.

2/ sprawdzenie 5% wydatków z ogólnego planu jednostki wykonanych za okres III kwartałów 2009r. w tym: sprawdzenia wydatków osobowego funduszu wynagrodzeń pod względem zgodności z regulaminem i innymi dokumentami wewnętrznymi, zawartych umów o pracę, terminów dokonywania wypłat, udzielanych zaliczek pracownikom oraz ilości osób zatrudnionych w jednostce.

Z przeprowadzonej kontroli sporządzono protokół kontroli, do ustaleń zawartych w protokole nie wniesiono zastrzeżeń.

Kontrola 5% wydatków z ogólnego planu jednostki za okres III kwartałów 2009 roku w zakresie wydatków osobowego funduszu wynagrodzeń wykazała nieprawidłowości, które należy wyeliminować w dalszej pracy:

1/ / Uzupełnić angaże pracowników jednostki o brakujący składnik wynagrodzenia, który znajduje się na listach płac natomiast nie wynika z umowy o pracę.

2/ Do wyłącznej decyzji Kierownika pozostawiam wykonanie postawionego w protokole zarzutu przez kontrolujących w zakresie naruszenia art.29 § 1 pkt 3 Kodeksu pracy w załączeniu opinia prawna radcy prawnego Urzędu Gminy.

O sposobie realizacji zaleceń pokontrolnych lub przyczynach ich niewykonania należy powiadomić Wójta w terminie do **15 lutego 2010 roku**.

WÓJT GMINY
MYSŁAKOWICE
Zdzisław Pietrowski

KANCELARIA RADCÓW PRAWNYCH

„Kubacki & Kubacki” s.c.

radca prawny Czesław Kubacki radca prawny Dominik Kubacki

58-500 Jelenia Góra ul. Bankowa 3, tel. (fax) 075 6474004

e-mail: kubacki.kubacki@interia.pl

REF
KROK 4

12.01.2010

Jelenia Góra, dnia 10 stycznia 2010r

OPINIA

w sprawie zasad określenia wynagrodzenia w umowie o pracę

Urząd Gminy Mysłakowice	
292	
Wpł.	2010 -01- 12
L.dz.	
Zat.	 podpis
Znak sprawy	

Zgodnie z art. 29 § 1 k.p. umowa o pracę określa strony umowy, rodzaj umowy, datę jej zawarcia, oraz warunki pracy i płacy, w szczególności rodzaj pracy, miejsce wykonywania pracy, wynagrodzenie za pracę odpowiadające rodzajowi pracy, ze wskazaniem składników wynagrodzenia, wymiar czasu pracy, termin rozpoczęcia pracy. Jest to przykładowe wyliczenie postanowień umowy o pracę, które powinno być traktowane nie jako katalog składników istotnych umowy o pracę warunkujących skuteczność tej czynności prawnej, lecz jako określenie wymagań, jakie spełniać powinien dokument będący umową o pracę.

Jednym z elementów umowy o pracę jest określenie wynagrodzenia należnego pracownikowi. Z dyspozycji zawartej w art. 78 § 1 K.p. wynika, że wynagrodzenie za pracę powinno być tak ustalone, aby odpowiadało w szczególności rodzajowi wykonywanej pracy i kwalifikacjom wymagany przy jej wykonywaniu, a także uwzględniało ilość i jakość świadczonej pracy. Szczegółowe wskazówki dające podstawę do określenia zasad wysokości wynagrodzenia wskazuje przepis art. 78 kp w § 2, stanowiąc iż „w celu określenia wynagrodzenia za pracę ustala się, w trybie przewidzianym w art. 77¹-77³, wysokość oraz zasady przyznawania pracownikom stawek wynagrodzenia za pracę określonego rodzaju lub na określonym stanowisku, a także innych (dodatkowych) składników wynagrodzenia, jeżeli zostały one przewidziane z tytułu wykonywania określonej pracy”.

Z powyższego zapisu wynika, iż obligatoryjnym elementem wynagrodzenia za pracę jest wysokość i zasada przyznawania stawek - czyli wynagrodzenia zasadniczego. Natomiast inne (dodatkowe) składniki wynagrodzenia są fakultatywne, co znaczy, iż przyznawanie ich stanowi uprawnienie podmiotu stanowiącego przepisy płacowe albo stron zawierających umowę o pracę.

W wyroku z 25 kwietnia 1985 r. Sąd Najwyższy stwierdził, że przez wynagrodzenie wynikające z osobistego zaszeregowania pracownika należy rozumieć „wynagrodzenie o charakterze stałym i bezpośrednio związanym z funkcją wykonywaną przez pracownika lub zajmowanym przez niego stanowiskiem, a nie wynagrodzenie, którego uruchomienie jest uzależnione od spełnienia przez pracownika dodatkowych przesłanek, jak np. okresu pracy, świadczenia pracy w warunkach szkodliwych dla zdrowia, wykonania określonych zadań itp.”. Dodatki fakultatywne są to natomiast nieobowiązkowe dodatki do wynagrodzenia, które pracodawca ustala poprzez wprowadzenie odpowiednich zapisów do dokumentów wewnątrzzakładowych czyli do zakładowego układu zbiorowego pracy, regulaminu wynagradzania lub umowy o pracę. Jeśli pracodawca w swoich przepisach zakładowych przewidzi takie fakultatywne składniki wynagrodzenia, wówczas prawo pracownika do nich zależy jedynie od spełnienia przez niego przesłanek zawartych w w/w przepisach.

Ścisłe oznaczenie wynagrodzenia nie stanowi jednak essentialia negotii umowy. Wystarczy, by z kontraktu wynikało zobowiązanie pracodawcy do opłacania pracownika, a umowa będzie ważna. Wynagrodzenie to zaś da się ustalić z postanowień regulaminów wynagradzania czy też postanowień układowych (por. Gersdorf Małgorzata, Rączka Krzysztof, Skoczyński Jacek, Najnowsze

wydanie: *Kodeks pracy. Komentarz*, Warszawa 2008 Wydawnictwo Prawnicze LexisNexis (wydanie IX) ss. 1000).

W świetle treści art. 29 k.p. obojętna jest też forma postanowień dotyczących wskazania składników wynagrodzenia w umowie o pracę, i to bez względu na to, czy umowa o pracę powtarza uprawnienia płacowe zawarte w przepisach, czy też zwiększa je lub wprowadza nowe.

Jednakże w celu zabezpieczenia pewności obrotu prawnego, a także z uwagi na możliwość nałożenia na pracodawcę grzywny za niepotwierdzenie na piśmie warunków kontraktu, zasadnym jest ściśle oznaczanie w umowie wszelkich składników wynagrodzenia. Intencją ustawodawcy, było możliwie jak najbardziej szczegółowe określenie składników wynagrodzenia, tak aby nie budziły one wątpliwości i w sposób jednoznaczny pozwalały ustalić należne pracownikowi wynagrodzenie. Łączy się to z obowiązkiem, wynikającym z § 4, zgodnie z którym każda zmiana warunków umowy o pracę wymaga formy pisemnej. Strony mogą określić wynagrodzenie bezpośrednio – ustalając w umowie o pracę jego składniki i ich wysokość, lub pośrednio – przez odesłanie w umowie do konkretnych przepisów płacowych. Dopuszczalne jest, aby niektóre składniki wynagrodzenia za pracę zostały określone w umowie o pracę bezpośrednio (zwłaszcza zasadnicze), a inne przez odesłanie do przepisów płacowych (np. nagroda jubileuszowa).

Praktycznie zatem wynagrodzenie jako istotny element każdej umowy powinno być określone w sposób dokładny i niepozostawiający wątpliwości co do umówionych przez strony zasad jego zapłaty. Na takim stanowisku stanął Sąd Najwyższy w orzeczeniu z 3 listopada 1976 r. (I PRN 165/76, niepubl.).

Składniki wynagrodzenia za pracę powinny być wskazane we wszystkich umowach o pracę, które są zawierane począwszy od 1 stycznia 2004 r., co wynika wprost z przepisów ustawy a z dnia 14 listopada 2003 r.o zmianie ustawy - Kodeks pracy oraz o zmianie niektórych innych ustaw. Nie ma natomiast obowiązku dokonywania zmian w umowach zawartych we wcześniejszym okresie, ponieważ takiego nie przewidział ustawodawca. Na mocy art.13 wskazanej ustawy, nałożono natomiast na pracodawcę obowiązek pisemnego poinformowania pracowników z którymi zostały zawarte umowy o pracę przed dniem 01 stycznia 2004rr, o warunkach zatrudnienia i uprawnieniach pracowniczych, o których mowa w art. 29 § 3 Kodeksu pracy w brzmieniu nadanym niniejszą ustawą. Ustalony dla pracodawców termin wynosił 6 miesięcy od dnia wejścia ustawy zmieniającej w życie.

Na żądanie pracownika istnieje również obowiązek udostępnienia do wglądu dokumentów, na podstawie których zostało obliczone jego wynagrodzenie. Pracownik ma bowiem prawo zapoznania się zarówno ze sposobem, metodą, jak i podstawą prawną dokonanych obliczeń wynagrodzenia za wykonaną pracę, w tym także wynagrodzenia za godziny nadliczbowe, innych składników, wynagrodzenia za urlop czy należności ze stosunku pracy takich jak odprawa pieniężna, odszkodowania itp.

Elżbieta Gac
radca prawny

Załącznik nr 7 do Zarządzenia
Wójta nr 9/10 z dnia 28.01.10r.

**Dyrektor Gminnego Ośrodka
Kultury w Myślakowicach
mgr Grzegorz Truchanowicz**

Zalecenia pokontrolne

W dniu 29.10.2009 roku dokonana została kontrola w jednostce przez przedstawicieli Firmy Doradczo –Szkoleniowej „Aspekt” Piotra i Krystynę Wieczorek, działających z upoważnienia nr 8/09 z dnia 26.10.2009r. Wójta Gminy Myślakowice.

Zakresem kontroli objęto następujące zagadnienia:

1/ sprawdzenie wykonania zaleceń pokontrolnych wydanych przez Wójta Gminy w zarządzeniu nr 4/09 z dnia 28 stycznia 2009 roku w wyniku kontroli wydatków w roku 2008.

2/ sprawdzenie 5% wydatków z ogólnego planu jednostki wykonanych za okres III kwartałów 2009r. w tym: sprawdzenia wydatków osobowego funduszu wynagrodzeń pod względem zgodności z regulaminem i innymi dokumentami wewnętrznymi, zawartych umów o pracę, terminów dokonywania wypłat, udzielanych zaliczek pracownikom oraz ilości osób zatrudnionych w jednostce.

Z przeprowadzonej kontroli sporządzono protokół kontroli, do ustaleń zawartych w protokole nie wniesiono zastrzeżeń.

W protokole kontroli stwierdzono, że zalecenia pokontrolne wydane przez Wójta Gminy w zarządzeniu nr 4/09 nie zostały w pełni zrealizowane stwierdzono, że zalecenie nr 4 jest w trakcie realizacji natomiast z odpowiedzi udzielonej Wójtowi w dniu 31.03.09r. przez Dyrektora wynika wykonanie zalecenia – proszę o wyjaśnienie.

W zakresie kontroli 5% wydatków z ogólnego planu jednostki za okres III kwartałów 2009 roku dotyczących wydatków osobowego funduszu wynagrodzeń nieprawidłowości nie stwierdzono.

O sposobie realizacji zaleceń pokontrolnych lub przyczynach ich niewykonania należy powiadomić Wójta w terminie do **15 lutego 2010 roku**.

WÓJT GMINY
MYŚLAKOWICE

Zdzisław Pietrowski

Załącznik nr 8 do Zarządzenia
Wójta nr 9/10 z dnia 28.01.10r.

**p.o. Dyrektor Szkoły
Podstawowej
w Karpnikach
mgr Dariusz Domański**

Zalecenia pokontrolne

W dniu 30.10.2009 roku dokonana została kontrola w jednostce przez przedstawicieli Firmy Doradczo –Szkoleniowej „Aspekt” Piotra i Krystynę Wieczorek, działających z upoważnienia nr 9/09 z dnia 26.10.2009r. Wójta Gminy Mysłakowice.

Zakresem kontroli objęto następujące zagadnienia:

1/ sprawdzenie wykonania zaleceń pokontrolnych wydanych przez Wójta Gminy w zarządzeniu nr 4/09 z dnia 28 stycznia 2009 roku w wyniku kontroli wydatków w roku 2008.

2/ sprawdzenie 5% wydatków z ogólnego planu jednostki wykonanych za okres III kwartałów 2009r. w tym: sprawdzenia wydatków osobowego funduszu wynagrodzeń pod względem zgodności z regulaminem i innymi dokumentami wewnętrznymi, zawartych umów o pracę, terminów dokonywania wypłat, udzielanych zaliczek pracownikom oraz ilości osób zatrudnionych w jednostce.

Z przeprowadzonej kontroli sporządzono protokół kontroli, do którego Dyrektor wniósł wyjaśnienia w dniu 3.11.2009 roku.

Ad.1 Uzupełnić zarządzenie Dyrektora nr 4/08/09 z dnia 2.01.2009 roku o regulacje opisane w protokole od numeru 1 do 5 / strona 1/ - termin ostateczny 15 luty 2010 rok.

Kontrola 5% wydatków z ogólnego planu jednostki za okres III kwartałów 2009 roku w zakresie wydatków osobowego funduszu wynagrodzeń wykazała nieprawidłowości, które należy wyeliminować w dalszej pracy:

Ad.2

1/ Doprowadzić do zgodności zapis w regulaminie wynagradzania dotyczący wysokości premii dla pracowników a zapisami tej premii w angażach pracowników.

2/ Do wyłącznej decyzji Dyrektora pozostawiam wykonanie postawionego w protokole zarzutu przez kontrolujących w zakresie naruszenia art.29 § 1 pkt 3 Kodeksu pracy w załączeniu opinia prawna radcy prawnego Urzędu Gminy.

O sposobie realizacji zaleceń pokontrolnych lub przyczynach ich niewykonania należy powiadomić Wójta w terminie do **15 lutego 2010 roku**.

KANCELARIA RADCÓW PRAWNYCH

„Kubacki & Kubacki” s.c.

radca prawny Czesław Kubacki radca prawny Dominik Kubacki

58-500 Jelenia Góra ul. Bankowa 3, tel. (fax) 075 6474004

e-mail: kubacki.kubacki@interia.pl

REF 15.01.10

12.01.2010

Jelenia Góra, dnia 10 stycznia 2010r

OPINIA

w sprawie zasad określenia wynagrodzenia w umowie o pracę

Urząd Gminy Mysłakowice	
292	
Wpł.	2010 -01- 12
L.dz.	
Zat.	 podpis
Znak sprawy	

Zgodnie z art. 29 § 1 k.p. umowa o pracę określa strony umowy, rodzaj umowy, datę jej zawarcia, oraz warunki pracy i płacy, w szczególności rodzaj pracy, miejsce wykonywania pracy, wynagrodzenie za pracę odpowiadające rodzajowi pracy, ze wskazaniem składników wynagrodzenia, wymiar czasu pracy, termin rozpoczęcia pracy. Jest to przykładowe wyliczenie postanowień umowy o pracę, które powinno być traktowane nie jako katalog składników istotnych umowy o pracę warunkujących skuteczność tej czynności prawnej, lecz jako określenie wymagań, jakie spełniać powinien dokument będący umową o pracę.

Jednym z elementów umowy o pracę jest określenie wynagrodzenia należnego pracownikowi. Z dyspozycji zawartej w art. 78 § 1 K.p. wynika, że wynagrodzenie za pracę powinno być tak ustalone, aby odpowiadało w szczególności rodzajowi wykonywanej pracy i kwalifikacjom wymagany przy jej wykonywaniu, a także uwzględniało ilość i jakość świadczonej pracy. Szczegółowe wskazówki dające podstawę do określenia zasad wysokości wynagrodzenia wskazuje przepis art. 78 kp w § 2, stanowiąc iż „w celu określenia wynagrodzenia za pracę ustala się, w trybie przewidzianym w art. 77¹-77³, wysokość oraz zasady przyznawania pracownikom stawek wynagrodzenia za pracę określonego rodzaju lub na określonym stanowisku, a także innych (dodatkowych) składników wynagrodzenia, jeżeli zostały one przewidziane z tytułu wykonywania określonej pracy”.

Z powyższego zapisu wynika, iż obligatoryjnym elementem wynagrodzenia za pracę jest wysokość i zasada przyznawania stawek - czyli wynagrodzenia zasadniczego. Natomiast inne (dodatkowe) składniki wynagrodzenia są fakultatywne, co znaczy, iż przyznawanie ich stanowi uprawnienie podmiotu stanowiącego przepisy płacowe albo stron zawierających umowę o pracę.

W wyroku z 25 kwietnia 1985 r. Sąd Najwyższy stwierdził, że przez wynagrodzenie wynikające z osobistego zaszeregowania pracownika należy rozumieć „wynagrodzenie o charakterze stałym i bezpośrednio związanym z funkcją wykonywaną przez pracownika lub zajmowanym przez niego stanowiskiem, a nie wynagrodzenie, którego uruchomienie jest uzależnione od spełnienia przez pracownika dodatkowych przesłanek, jak np. okresu pracy, świadczenia pracy w warunkach szkodliwych dla zdrowia, wykonania określonych zadań itp.”. Dodatki fakultatywne są to natomiast nieobowiązkowe dodatki do wynagrodzenia, które pracodawca ustala poprzez wprowadzenie odpowiednich zapisów do dokumentów wewnątrzzakładowych czyli do zakładowego układu zbiorowego pracy, regulaminu wynagradzania lub umowy o pracę. Jeśli pracodawca w swoich przepisach zakładowych przewidzi takie fakultatywne składniki wynagrodzenia, wówczas prawo pracownika do nich zależy jedynie od spełnienia przez niego przesłanek zawartych w w/w przepisach.

Ścisłe oznaczenie wynagrodzenia nie stanowi jednak essentialia negotii umowy. Wystarczy, by z kontraktu wynikało zobowiązanie pracodawcy do opłacania pracownika, a umowa będzie ważna. Wynagrodzenie to zaś da się ustalić z postanowień regulaminów wynagradzania czy też postanowień układowych (por. Gersdorf Małgorzata, Rączka Krzysztof, Skoczyński Jacek, Najnowsze

wydanie: *Kodeks pracy. Komentarz*, Warszawa 2008 Wydawnictwo Prawnicze LexisNexis (wydanie IX) ss. 1000).

W świetle treści art. 29 k.p. obojętna jest też forma postanowień dotyczących wskazania składników wynagrodzenia w umowie o pracę, i to bez względu na to, czy umowa o pracę powtarza uprawnienia płacowe zawarte w przepisach, czy też zwiększa je lub wprowadza nowe.

Jednakże w celu zabezpieczenia pewności obrotu prawnego, a także z uwagi na możliwość nałożenia na pracodawcę grzywny za niepotwierdzenie na piśmie warunków kontraktu, zasadnym jest ścisłe oznaczanie w umowie wszelkich składników wynagrodzenia. Intencją ustawodawcy, było możliwie jak najbardziej szczegółowe określenie składników wynagrodzenia, tak aby nie budziły one wątpliwości i w sposób jednoznaczny pozwalały ustalić należne pracownikowi wynagrodzenie. Łączy się to z obowiązkiem, wynikającym z § 4, zgodnie z którym każda zmiana warunków umowy o pracę wymaga formy pisemnej. Strony mogą określić wynagrodzenie bezpośrednio – ustalając w umowie o pracę jego składniki i ich wysokość, lub pośrednio – przez odesłanie w umowie do konkretnych przepisów płacowych. Dopuszczalne jest, aby niektóre składniki wynagrodzenia za pracę zostały określone w umowie o pracę bezpośrednio (zwłaszcza zasadnicze), a inne przez odesłanie do przepisów płacowych (np. nagroda jubileuszowa).

Praktycznie zatem wynagrodzenie jako istotny element każdej umowy powinno być określone w sposób dokładny i niepozostawiający wątpliwości co do umówionych przez strony zasad jego zapłaty. Na takim stanowisku stanął Sąd Najwyższy w orzeczeniu z 3 listopada 1976 r. (I PRN 165/76, niepubl.).

Składniki wynagrodzenia za pracę powinny być wskazane we wszystkich umowach o pracę, które są zawierane począwszy od 1 stycznia 2004 r., co wynika wprost z przepisów ustawy a z dnia 14 listopada 2003 r.o zmianie ustawy - Kodeks pracy oraz o zmianie niektórych innych ustaw. Nie ma natomiast obowiązku dokonywania zmian w umowach zawartych we wcześniejszym okresie, ponieważ takiego nie przewidział ustawodawca. Na mocy art.13 wskazanej ustawy, nałożono natomiast na pracodawcę obowiązek pisemnego poinformowania pracowników z którymi zostały zawarte umowy o pracę przed dniem 01 stycznia 2004rr, o warunkach zatrudnienia i uprawnieniach pracowniczych, o których mowa w art. 29 § 3 Kodeksu pracy w brzmieniu nadanym niniejszą ustawą. Ustalony dla pracodawców termin wynosił 6 miesięcy od dnia wejścia ustawy zmieniającej w życie.

Na żądanie pracownika istnieje również obowiązek udostępnienia do wglądu dokumentów, na podstawie których zostało obliczone jego wynagrodzenie. Pracownik ma bowiem prawo zapoznania się zarówno ze sposobem, metodą, jak i podstawą prawną dokonanych obliczeń wynagrodzenia za wykonaną pracę, w tym także wynagrodzenia za godziny nadliczbowe, innych składników, wynagrodzenia za urlop czy należności ze stosunku pracy takich jak odprawa pieniężna, odszkodowania itp.

Elżbieta Gac
radca prawny

Załącznik nr 9 do Zarządzenia
Wójta nr 9/10 z dnia 28.01.10r.

**Dyrektor Zespołu Szkół
z Oddziałami Integracyjnymi
w Łomnicy
mgr Julita Odelga**

Zalecenia pokontrolne

W dniu 26.10.2009 roku dokonana została kontrola w jednostce przez przedstawicieli Firmy Doradczo – Szkoleniowej „Aspekt” Piotra i Krystynę Wieczorek, działających z upoważnienia nr 1/09 z dnia 26.10.2009r. Wójta Gminy Mysłakowice.

Zakresem kontroli objęto sprawdzenie 5% wydatków z ogólnego planu jednostki wykonanych za okres III kwartałów 2009r. w tym: sprawdzenia wydatków osobowego funduszu wynagrodzeń pod względem zgodności z regulaminem i innymi dokumentami wewnętrznymi, zawartych umów o pracę, terminów dokonywania wypłat, udzielanych zaliczek pracownikom oraz ilości osób zatrudnionych w jednostce.

Z przeprowadzonej kontroli sporządzono protokół kontroli, do ustaleń zawartych w protokole nie wniesiono zastrzeżeń.

Kontrola 5% wydatków z ogólnego planu jednostki za okres III kwartałów 2009 roku w zakresie wydatków osobowego funduszu wynagrodzeń wykazała nieprawidłowości, które należy wyeliminować w dalszej pracy:

- 1/ Doprowadzić do zgodności obowiązujący w jednostce regulamin wynagradzania pracowników niepedagogicznych w zakresie dodatku funkcyjnego i premii.
- 2/ Do wyłącznej decyzji Dyrektora pozostawiam wykonanie postawionego w protokole zarzutu przez kontrolujących / punkt 7 i 8/ w zakresie naruszenia art.29 § 1 pkt 3 Kodeksu pracy w załączeniu opinia prawna radcy prawnego Urzędu Gminy.

O sposobie realizacji zaleceń pokontrolnych lub przyczynach ich niewykonania należy powiadomić Wójta w terminie do **15 lutego 2010 roku**.

KANCELARIA RADCÓW PRAWNYCH

„Kubacki & Kubacki” s.c.

radca prawny Czesław Kubacki radca prawny Dominik Kubacki

58-500 Jelenia Góra ul. Bankowa 3, tel. (fax) 075 6474004

e-mail: kubacki.kubacki@interia.pl

Jelenia Góra, dnia 10 stycznia 2010r

OPINIA

w sprawie zasad określenia wynagrodzenia w umowie o pracę

Urząd Gminy Mysłakowice	
292	
Wpł.	2010 -01- 12
L.dz.	
Zat.	 podpis
Znak sprawy	

Zgodnie z art. 29 § 1 k.p. umowa o pracę określa strony umowy, rodzaj umowy, datę jej zawarcia, oraz warunki pracy i płacy, w szczególności rodzaj pracy, miejsce wykonywania pracy, wynagrodzenie za pracę odpowiadające rodzajowi pracy, ze wskazaniem składników wynagrodzenia, wymiar czasu pracy, termin rozpoczęcia pracy. Jest to przykładowe wyliczenie postanowień umowy o pracę, które powinno być traktowane nie jako katalog składników istotnych umowy o pracę warunkujących skuteczność tej czynności prawnej, lecz jako określenie wymagań, jakie spełniać powinien dokument będący umową o pracę.

Jednym z elementów umowy o pracę jest określenie wynagrodzenia należnego pracownikowi. Z dyspozycji zawartej w art. 78 § 1 k.p. wynika, że wynagrodzenie za pracę powinno być tak ustalone, aby odpowiadało w szczególności rodzajowi wykonywanej pracy i kwalifikacjom wymaganych przy jej wykonywaniu, a także uwzględniało ilość i jakość świadczonej pracy. Szczegółowe wskazówki dające podstawę do określenia zasad wysokości wynagrodzenia wskazuje przepis art. 78 kp w § 2, stanowiąc iż „w celu określenia wynagrodzenia za pracę ustala się, w trybie przewidzianym w art. 77¹-77³, wysokość oraz zasady przyznawania pracownikom stawek wynagrodzenia za pracę określonego rodzaju lub na określonym stanowisku, a także innych (dodatkowych) składników wynagrodzenia, jeżeli zostały one przewidziane z tytułu wykonywania określonej pracy”.

Z powyższego zapisu wynika, iż obligatoryjnym elementem wynagrodzenia za pracę jest wysokość i zasada przyznawania stawek - czyli wynagrodzenia zasadniczego. Natomiast inne (dodatkowe) składniki wynagrodzenia są fakultatywne, co znaczy, iż przyznawanie ich stanowi uprawnienie podmiotu stanowiącego przepisy płacowe albo stron zawierających umowę o pracę.

W wyroku z 25 kwietnia 1985 r. Sąd Najwyższy stwierdził, że przez wynagrodzenie wynikające z osobistego zaszerogowania pracownika należy rozumieć „wynagrodzenie o charakterze stałym i bezpośrednio związanym z funkcją wykonywaną przez pracownika lub zajmowanym przez niego stanowiskiem, a nie wynagrodzenie, którego uruchomienie jest uzależnione od spełnienia przez pracownika dodatkowych przesłanek, jak np. okresu pracy, świadczenia pracy w warunkach szkodliwych dla zdrowia, wykonania określonych zadań itp.”. Dodatki fakultatywne są to natomiast nieobowiązkowe dodatki do wynagrodzenia, które pracodawca ustala poprzez wprowadzenie odpowiednich zapisów do dokumentów wewnątrzzakładowych czyli do zakładowego układu zbiorowego pracy, regulaminu wynagradzania lub umowy o pracę. Jeśli pracodawca w swoich przepisach zakładowych przewidzi takie fakultatywne składniki wynagrodzenia, wówczas prawo pracownika do nich zależy jedynie od spełnienia przez niego przesłanek zawartych w w/w przepisach.

Ścisłe oznaczenie wynagrodzenia nie stanowi jednak essentialia negotii umowy. Wystarczy, by z kontraktu wynikało zobowiązanie pracodawcy do opłacania pracownika, a umowa będzie ważna. Wynagrodzenie to zaś da się ustalić z postanowień regulaminów wynagradzania czy też postanowień układowych (por. Gersdorf Małgorzata, Rączka Krzysztof, Skoczyński Jacek, *Najnowsze*

wydanie: *Kodeks pracy. Komentarz*, Warszawa 2008 Wydawnictwo Prawnicze LexisNexis (wydanie IX) ss. 1000).

W świetle treści art. 29 k.p. obojętna jest też forma postanowień dotyczących wskazania składników wynagrodzenia w umowie o pracę, i to bez względu na to, czy umowa o pracę powtarza uprawnienia płacowe zawarte w przepisach, czy też zwiększa je lub wprowadza nowe.

Jednakże w celu zabezpieczenia pewności obrotu prawnego, a także z uwagi na możliwość nałożenia na pracodawcę grzywny za niepotwierdzenie na piśmie warunków kontraktu, zasadnym jest ścisłe oznaczanie w umowie wszelkich składników wynagrodzenia. Intencją ustawodawcy, było możliwie jak najbardziej szczegółowe określenie składników wynagrodzenia, tak aby nie budziły one wątpliwości i w sposób jednoznaczny pozwalały ustalić należne pracownikowi wynagrodzenie. Łączy się to z obowiązkiem, wynikającym z § 4, zgodnie z którym każda zmiana warunków umowy o pracę wymaga formy pisemnej. Strony mogą określić wynagrodzenie bezpośrednio – ustalając w umowie o pracę jego składniki i ich wysokość, lub pośrednio – przez odesłanie w umowie do konkretnych przepisów płacowych. Dopuszczalne jest, aby niektóre składniki wynagrodzenia za pracę zostały określone w umowie o pracę bezpośrednio (zwłaszcza zasadnicze), a inne przez odesłanie do przepisów płacowych (np. nagroda jubileuszowa).

Praktycznie zatem wynagrodzenie jako istotny element każdej umowy powinno być określone w sposób dokładny i niepozostawiający wątpliwości co do umówionych przez strony zasad jego zapłaty. Na takim stanowisku stanął Sąd Najwyższy w orzeczeniu z 3 listopada 1976 r. (I PRN 165/76, niepubl.).

Składniki wynagrodzenia za pracę powinny być wskazane we wszystkich umowach o pracę, które są zawierane począwszy od 1 stycznia 2004 r., co wynika wprost z przepisów ustawy a z dnia 14 listopada 2003 r.o zmianie ustawy - Kodeks pracy oraz o zmianie niektórych innych ustaw. Nie ma natomiast obowiązku dokonywania zmian w umowach zawartych we wcześniejszym okresie, ponieważ takiego nie przewidział ustawodawca. Na mocy art.13 wskazanej ustawy, nałożono natomiast na pracodawcę obowiązek pisemnego poinformowania pracowników z którymi zostały zawarte umowy o pracę przed dniem 01 stycznia 2004rr, o warunkach zatrudnienia i uprawnieniach pracowniczych, o których mowa w art. 29 § 3 Kodeksu pracy w brzmieniu nadanym niniejszą ustawą. Ustalony dla pracodawców termin wynosił 6 miesięcy od dnia wejścia ustawy zmieniającej w życie.

Na żądanie pracownika istnieje również obowiązek udostępnienia do wglądu dokumentów, na podstawie których zostało obliczone jego wynagrodzenie. Pracownik ma bowiem prawo zapoznania się zarówno ze sposobem, metodą, jak i podstawą prawną dokonanych obliczeń wynagrodzenia za wykonaną pracę, w tym także wynagrodzenia za godziny nadliczbowe, innych składników, wynagrodzenia za urlop czy należności ze stosunku pracy takich jak odprawa pieniężna, odszkodowania itp.

Elżbieta Gac
radca prawny

Załącznik nr 10 do Zarządzenia
Wójta nr 9/10 z dnia 28.01.10r.

Urząd Gminy Mysłakowice
Sekretarz Gminy
Bogdan Kurylczyk

Zalecenie pokontrolne

W dniu 29.10.2009 roku dokonana została kontrola w jednostce przez przedstawicieli Firmy Doradczo –Szkoleniowej „Aspekt” Piotra i Krystynę Wieczorek, działających z upoważnienia nr 10/09 z dnia 26.10.2009r. Wójta Gminy Mysłakowice.

Zakresem kontroli objęto następujące zagadnienia:

1/ sprawdzenie wykonania zaleceń pokontrolnych wydanych przez Wójta Gminy w zarządzeniu nr 4/09 z dnia 28 stycznia 2009 roku w wyniku kontroli wydatków w roku 2008.

2/ sprawdzenie 5% wydatków z ogólnego planu jednostki wykonanych za okres III kwartałów 2009r. w tym: sprawdzenia wydatków osobowego funduszu wynagrodzeń pod względem zgodności z regulaminem i innymi dokumentami wewnętrznymi, zawartych umów o pracę, terminów dokonywania wypłat, udzielanych zaliczek pracownikom oraz ilości osób zatrudnionych w jednostce.

Z przeprowadzonej kontroli sporządzono protokół kontroli, do ustaleń zawartych w protokole nie wniesiono zastrzeżeń.

Kontrola 5% wydatków z ogólnego planu jednostki za okres III kwartałów 2009 roku w zakresie wydatków osobowego funduszu wynagrodzeń wykazała nieprawidłowości, które należy wyeliminować w dalszej pracy:

1/ Doprowadzić do zgodności obowiązujący regulamin organizacyjny Urzędu Gminy w zakresie brakujących stanowisk ds. robót publicznych i zastępcy Wójta.

2/ Opracować zarządzenie w sprawie szczegółowego sposobu przeprowadzania służby przygotowawczej i organizowania egzaminu kończącego tę służbę co wynika z art.19 ust.8 oraz art.28 ustawy z dnia 21 listopada 2008r. o pracownikach samorządowych –Dz. U. Nr 223, poz.1458.

3/ Opracować zarządzenie ustalające maksymalne miesięczne wynagrodzenie kierowników i zastępców kierowników jednostek budżetowych, jednostek samorządu terytorialnego co wynika z art.39 ust.3 ustawy z dnia 21 listopada 2008r. o pracownikach samorządowych – Dz. U. Nr 223, poz.1458.

4/ Dostosować statut i regulamin organizacyjny Urzędu Gminy w Mysłakowicach do wymogów ustawy z dnia 21 listopada 2008r. o pracownikach samorządowych –Dz. U. Nr 223, poz.1458 zgodnie z art.58 w/w.

5/ Proszę o przygotowanie propozycji zmian w angażach pracowników Urzędu Gminy biorąc pod uwagę opinię radcy prawnego i art.29 § 1 pkt 3 Kodeksu pracy. – w załączeniu ksero opinii.

W załączeniu 1 egz. protokołu kontroli.

O sposobie realizacji zaleceń pokontrolnych lub przyczynach ich niewykonania należy powiadomić Wójta w terminie do **28 lutego 2010 roku.**

WÓJTA GMINY
MYŚLAKOWICE
Zdzisław Pietrowski

a2. 35
Ref 15.01.10
Płucka
Ref 12.01.10
12.01.10

KANCELARIA RADCÓW PRAWNYCH

„Kubacki & Kubacki” s.c.

radca prawny Czesław Kubacki radca prawny Dominik Kubacki

58-500 Jelenia Góra ul. Bankowa 3, tel. (fax) 075 6474004

e-mail: kubacki.kubacki@interia.pl

Jelenia Góra, dnia 10 stycznia 2010r

OPINIA

w sprawie zasad określenia wynagrodzenia w umowie o pracę

Urząd Gminy Mysłakowice	
292	
Wpł.	2010 -01- 12
L.dz.	
Zat.	 podpis
Znak sprawy	

Zgodnie z art. 29 § 1 k.p. umowa o pracę określa strony umowy, rodzaj umowy, datę jej zawarcia, oraz warunki pracy i płacy, w szczególności rodzaj pracy, miejsce wykonywania pracy, wynagrodzenie za pracę odpowiadające rodzajowi pracy, ze wskazaniem składników wynagrodzenia, wymiar czasu pracy, termin rozpoczęcia pracy. Jest to przykładowe wyliczenie postanowień umowy o pracę, które powinno być traktowane nie jako katalog składników istotnych umowy o pracę warunkujących skuteczność tej czynności prawnej, lecz jako określenie wymagań, jakie spełniać powinien dokument będący umową o pracę.

Jednym z elementów umowy o pracę jest określenie wynagrodzenia należnego pracownikowi. Z dyspozycji zawartej w art. 78 § 1 K.p. wynika, że wynagrodzenie za pracę powinno być tak ustalone, aby odpowiadało w szczególności rodzajowi wykonywanej pracy i kwalifikacjom wymagany przy jej wykonywaniu, a także uwzględniało ilość i jakość świadczonej pracy. Szczegółowe wskazówki dające podstawę do określenia zasad wysokości wynagrodzenia wskazuje przepis art. 78 kp w § 2, stanowiąc iż „w celu określenia wynagrodzenia za pracę ustala się, w trybie przewidzianym w art. 77¹-77³, wysokość oraz zasady przyznawania pracownikom stawek wynagrodzenia za pracę określonego rodzaju lub na określonym stanowisku, a także innych (dodatkowych) składników wynagrodzenia, jeżeli zostały one przewidziane z tytułu wykonywania określonej pracy”.

Z powyższego zapisu wynika, iż obligatoryjnym elementem wynagrodzenia za pracę jest wysokość i zasada przyznawania stawek - czyli wynagrodzenia zasadniczego. Natomiast inne (dodatkowe) składniki wynagrodzenia są fakultatywne, co znaczy, iż przyznawanie ich stanowi uprawnienie podmiotu stanowiącego przepisy płacowe albo stron zawierających umowę o pracę.

W wyroku z 25 kwietnia 1985 r. Sąd Najwyższy stwierdził, że przez wynagrodzenie wynikające z osobistego zaszeregowania pracownika należy rozumieć „wynagrodzenie o charakterze stałym i bezpośrednio związanym z funkcją wykonywaną przez pracownika lub zajmowanym przez niego stanowiskiem, a nie wynagrodzenie, którego uruchomienie jest uzależnione od spełnienia przez pracownika dodatkowych przesłanek, jak np. okresu pracy, świadczenia pracy w warunkach szkodliwych dla zdrowia, wykonania określonych zadań itp.”. Dodatki fakultatywne są to natomiast nieobowiązkowe dodatki do wynagrodzenia, które pracodawca ustala poprzez wprowadzenie odpowiednich zapisów do dokumentów wewnątrzzakładowych czyli do zakładowego układu zbiorowego pracy, regulaminu wynagradzania lub umowy o pracę. Jeśli pracodawca w swoich przepisach zakładowych przewidzi takie fakultatywne składniki wynagrodzenia, wówczas prawo pracownika do nich zależy jedynie od spełnienia przez niego przesłanek zawartych w w/w przepisach.

Ścisłe oznaczenie wynagrodzenia nie stanowi jednak essentialia negotii umowy. Wystarczy, by z kontraktu wynikało zobowiązanie pracodawcy do opłacania pracownika, a umowa będzie ważna. Wynagrodzenie to zaś da się ustalić z postanowień regulaminów wynagradzania czy też postanowień układowych (por. Gersdorf Małgorzata, Rączka Krzysztof, Skoczyński Jacek, Najnowsze

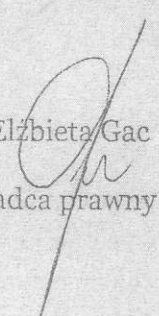
W świetle treści art. 29 k.p. obojętna jest też forma postanowień dotyczących wskazania składników wynagrodzenia w umowie o pracę, i to bez względu na to, czy umowa o pracę powtarza uprawnienia płacowe zawarte w przepisach, czy też zwiększa je lub wprowadza nowe.

Jednakże w celu zabezpieczenia pewności obrotu prawnego, a także z uwagi na możliwość nałożenia na pracodawcę grzywny za niepotwierdzenie na piśmie warunków kontraktu, zasadnym jest ścisłe oznaczanie w umowie wszelkich składników wynagrodzenia. Intencją ustawodawcy, było możliwie jak najbardziej szczegółowe określenie składników wynagrodzenia, tak aby nie budziły one wątpliwości i w sposób jednoznaczny pozwalały ustalić należne pracownikowi wynagrodzenie. Łączy się to z obowiązkiem, wynikającym z § 4, zgodnie z którym każda zmiana warunków umowy o pracę wymaga formy pisemnej. Strony mogą określić wynagrodzenie bezpośrednio – ustalając w umowie o pracę jego składniki i ich wysokość, lub pośrednio – przez odesłanie w umowie do konkretnych przepisów płacowych. Dopuszczalne jest, aby niektóre składniki wynagrodzenia za pracę zostały określone w umowie o pracę bezpośrednio (zwłaszcza zasadnicze), a inne przez odesłanie do przepisów płacowych (np. nagroda jubileuszowa).

Praktycznie zatem wynagrodzenie jako istotny element każdej umowy powinno być określone w sposób dokładny i niepozostawiający wątpliwości co do umówionych przez strony zasad jego zapłaty. Na takim stanowisku stanął Sąd Najwyższy w orzeczeniu z 3 listopada 1976 r. (I PRN 165/76, niepubl.).

Składniki wynagrodzenia za pracę powinny być wskazane we wszystkich umowach o pracę, które są zawierane począwszy od 1 stycznia 2004 r., co wynika wprost z przepisów ustawy a z dnia 14 listopada 2003 r. o zmianie ustawy - Kodeks pracy oraz o zmianie niektórych innych ustaw. Nie ma natomiast obowiązku dokonywania zmian w umowach zawartych we wcześniejszym okresie, ponieważ takiego nie przewidział ustawodawca. Na mocy art.13 wskazanej ustawy, nałożono natomiast na pracodawcę obowiązek pisemnego poinformowania pracowników z którymi zostały zawarte umowy o pracę przed dniem 01 stycznia 2004rr, o warunkach zatrudnienia i uprawnieniach pracowniczych, o których mowa w art. 29 § 3 Kodeksu pracy w brzmieniu nadanym niniejszą ustawą. Ustalony dla pracodawców termin wynosił 6 miesięcy od dnia wejścia ustawy zmieniającej w życie.

Na żądanie pracownika istnieje również obowiązek udostępnienia do wglądu dokumentów, na podstawie których zostało obliczone jego wynagrodzenie. Pracownik ma bowiem prawo zapoznania się zarówno ze sposobem, metodą, jak i podstawą prawną dokonanych obliczeń wynagrodzenia za wykonaną pracę, w tym także wynagrodzenia za godziny nadliczbowe, innych składników, wynagrodzenia za urlop czy należności ze stosunku pracy takich jak odprawa pieniężna, odszkodowania itp.

Elżbieta Gac

radca prawny

**PROTOKÓŁ
problemowej kontroli finansowej**

przeprowadzonej w

Urzędzie Gminy w Mysłakowicach

w dniu 29 października 2009 r. przez przedstawicieli Firmy Doradczo - Szkoleniowej „ASPEKT” Krystynę Wieczorek oraz Krystiana Nowickiego na podstawie upoważnienia nr 10/09 z dnia 26-10-2009 r. wydanego z up. Wójta Gminy Mysłakowice przez Zastępcę Wójta Gminy Mysłakowice

W okresie objętym kontrolą Wójtem Gminy jest **Zdzisław Pietrowski**.

Zakres kontroli:

- 1) sprawdzenie wykonania zaleceń pokontrolnych w wyniku kontroli w 2008 roku,
- 2) sprawdzenie 5% wydatków z ogólnego planu jednostki, wykonanych za okres III kwartałów 2009 r., w tym sprawdzenie wydatków osobowego funduszu wynagrodzeń pod względem zgodności z regulaminem i innymi dokumentami wewnętrznymi, zawartych umów o pracę, terminów dokonywania wypłat, udzielanych zaliczek pracownikom oraz ilości osób zatrudnionych w jednostce,
- 3) zgodności obowiązującej w Urzędzie Gminy w Mysłakowicach dokumentacji wymaganej przepisami ustawy z dnia 21 listopada 2008 r. o pracownikach samorządowych.

Wyjaśnień w toku kontroli udzielała Jadwiga Wawrzeńczak - Skarbnik Gminy, Danuta Pluta - Kierownik Referatu Finansowego, Grażyna Ługowska – pracownik I stopnia ds. robót publicznych, Halina Maciąg – Inspektor ds. administracyjno - kancelaryjnych, rejestrów i kadr.

W toku kontroli zbadano:

Ad. 1) Wykonanie zaleceń pokontrolnych w wyniku kontroli w 2008 roku:

Wydano następujące zalecenia:

1. W wyniku kontroli stwierdzono nieprawidłowości polegające na przyjęciu kryterium socjalnego/ wymiar etatu i okresu zatrudnienia/ do przyznawania świadczeń z zakładowego funduszu socjalnego, co jest niezgodne z art. 8 ust. 1 ustawy o zakładowym funduszu świadczeń socjalnych – Dz.U. z 1996 Nr 70 poz. 335 z późniejszymi zmianami). W celu wyeliminowania powstałych nieprawidłowości i nie popełniania tego rodzaju błędów w przyszłości należy dokonać zmian w obowiązującym regulaminie.

Ad.1.

W Zarządzeniu Nr 11/2009 Wójta Gminy Mysłakowice z dnia 24 lutego 2009 roku w sprawie zmian do Zakładowego Regulaminu Świadczeń Socjalnych z dnia 12.03.2004 r. - wprowadzono zmiany zgodne z zaleceniem.

Ad.2) Dowody księgowe, wykaz których stanowi załącznik nr 1 do protokołu kontroli:

Plan finansowy Urzędu Gminy po zmianach na 2009 rok ustalono w kwocie: **11.755.209,00 zł**, z tego 5 % wydatków stanowi kwotę: **587.760,45zł**.

Kontrolą objęto **13 list płac** na łączną kwotę: **699.177,36zł**. co stanowi **5,95 %** wydatków.
W zakresie kontroli list płac nieprawidłowości nie stwierdzono.

Kontrolą objęto:

Zarządzenie nr 9/2008 Wójta Gminy Mysłakowice z dnia 14 lutego 2008 r w sprawie zmiany zarządzenia nr 233/2004 z dnia 9 listopada 2004 r, w/s ustalenia jednolitego tekstu Regulaminu Organizacyjnego Urzędu Gminy – zmienionego Zarządzeniem nr 254/2005 Wójta Gminy Mysłakowice z dnia 15 lutego, zarządzeniem nr 19/2007 Wójta Gminy Mysłakowice z dnia 14 marca 2007 i Zarządzeniem nr 61/2007 z dnia 14 września 2007 r. W załączniku nr 1 ustalono wykaz stanowisk –

strukturę organizacyjną, 33 stanowiska urzędnicze na pełnych etatach 1 na ¼ etatu oraz 2 ¾ etatu. Oraz 4 stanowiskach w tym 3 pełne etaty oraz 1 na ¼ etatu
W załączniku nr 1 do regulaminu organizacyjnego brak stanowiska Zastępcy USC oraz dwóch stanowisk ds. robót publicznych. - stanowiska te występują na kontrolowanych listach płac.

Kontrolujący sprawdzili:

1. Zarządzenie nr 1/09 Wójta Gminy Mysłakowice z dnia 6 stycznia 2009 roku w sprawie ustalenia stałych zaliczek dla pracowników Urzędu.
2. Zarządzenie nr 326/05 Wójta Gminy Mysłakowice z dnia 30 grudnia 2005 roku w sprawie przepisów wewnętrznych regulujących gospodarkę finansową Urzędu Gminy Mysłakowice. W Instrukcji obiegu dowodów księgowych ustalono zasady przyznawania i rozliczania zaliczek. Zaliczkę należy rozliczyć w ciągu 14 dni od daty pobrania. W przypadku nie rozliczenia zaliczki pracownik nie może otrzymać następnej.
3. W kontrolowanym okresie udzielono 24 zaliczki, które zestawiono w wykazie zaliczek pobranych przez pracowników w okresie od 01-01-2009 do 30-09-2009 – wykaz zaliczek stanowi Załącznik Nr 2 do protokołu kontroli. Szczegółową kontrola objęto:
 - (a) poz.9 tabeli - Marzena Łechacińska zaliczkę pobrano w dniu 19-03-2009 r na delegację nr 49/2009 termin rozliczenia zaliczki ustalono na dzień 29-03-2009 r, rozliczenie zaliczki jest z dnia 17-08-2009, a więc 140 dni po terminie ustalonym ww wniosku o zaliczkę; nierozliczoną w terminie zaliczkę należało potrącić przy najbliższej wypłacie wynagrodzenia,
 - (b) poz. 13 tabeli – Marzena Łechacińska zaliczkę pobrano w dniu 27-04-2009r na zakup ręczników + mydła dla pracowników UG we wniosku o zaliczkę nie ustalono daty rozliczenia, zaliczkę zwrócono w całości w dniu 29-05-2009 r. w tym czasie pracownica posiadała już jedną nie rozliczoną zaliczkę w kwocie 80,00 zł,
 - (c) poz.15 tabeli - Waldemar Chadzyński zaliczkę pobrano w dniu 07-05-2009 r na zakup nagród na gminne zawody OSP termin rozliczenia zaliczki ustalono na dzień 21-05-2009; rozliczenie zaliczki jest z dnia 28-05-2009, a więc 6 dni po terminie ustalonym ww wniosku o zaliczkę do rozliczenia załączono dwie faktury nr 42 na kwotę 532,69 zł za art. spożywcze z dnia 09-04-2009r oraz nr 229994 z dnia 08-05-2009 r za namiot rakiety i czapki z daszkiem na kwotę 943,76 zł. Zgodnie z wnioskiem na zaliczkę środki finansowe były przeznaczone na zakup nagród, a nie środków żywności,
 - (d) poz.17 tabeli - Bogdan Kurylczyk zaliczkę pobrano w dniu 14-07-2009 r, na zakup nagród dla policjantów termin rozliczenia zaliczki ustalono na dzień 28-07-2009 rozliczenie zaliczki jest z dnia 10-08-2009, a więc 12 dni po terminie ustalonym ww wniosku o zaliczkę, przyznawanie nagród rzeczowych dla policjantów nie jest zadaniem gminy.

Ad.3) sprawdzenie obowiązującej w Urzędzie Gminy dokumentacja wymagana przepisami ustawy z dnia 21 listopada 2008 r. o pracownikach samorządowych:

Kontrolującym przedłożono Zarządzenie nr 80/2009 Wójta Gminy Mysłakowice z dnia 15 października 2009 w sprawie ustalenia Regulaminu wynagradzania pracowników Urzędu Gminy w Mysłakowicach. Do zarządzenia dołączono: Załącznik Nr 1 – Tabela maksymalnych stawek miesięcznego wynagrodzenia zasadniczego; Załącznik Nr 2 – Tabela stawek dodatku funkcyjnego; Załącznik Nr 3 – Tabela kategorii zaszeregowania oraz maksymalny poziom dodatku funkcyjnego dla stanowisk, na których stosunek pracy nawiązano na podstawie umowy o pracę; Załącznik nr 4 – Regulamin premiowania pracowników zatrudnionych na stanowiskach pomocniczych i obsługi w Urzędzie Gminy w Mysłakowicach.

Kontrolującym nie przedłożono zarządzenia w sprawie szczegółowego sposobu przeprowadzania służby przygotowawczej i organizowania egzaminu kończącego tę służbę – obowiązek taki wynika z art 19. ust. 8 ustawy z dnia 21 listopada 2008 r. o pracownikach samorządowych (Dz.U. Nr 223 poz. 1458), który brzmi: „Kierownik jednostki, o której mowa w art. 2, określi, w drodze zarządzenia, szczegółowy sposób przeprowadzania służby przygotowawczej i organizowania egzaminu kończącego tę służbę”.

Art. 28 ustawy z dnia 21 listopada 2008 r. o pracownikach samorządowych ustala: „Kierownik jednostki, o której mowa w art. 2, określi, w drodze zarządzenia, sposób dokonywania okresowych ocen, okresy, za które jest sporządzana ocena, kryteria, na podstawie których jest sporządzana ocena

oraz skalę ocen, biorąc pod uwagę potrzebę prawidłowego dokonywania tych ocen oraz specyfikę funkcjonowania jednostki". - **takiego zarządzenia kontrolującym nie przedłożono.**

Nie przedłożono również zarządzenia, ustalającego maksymalne miesięczne wynagrodzenie kierowników i zastępców kierowników jednostek budżetowych, jednostek samorządu terytorialnego - **obowiązek taki wynika z art. 39 ust. 3 wyżej cytowanej ustawy.**

Art. 58. ustawy z dnia 21 listopada 2008 r. o pracownikach samorządowych ustala: „Jednostki, o których mowa w art. 2, w terminie 6 miesięcy od dnia wejścia w życie ustawy dostosują swoje statuty oraz regulaminy do zmian wynikających z niniejszej ustawy. - **kontrolującym nie przedłożono dostosowanych do ustawy statutu i regulaminu organizacyjnego Urzędu Gminy w Mysłakowicach.**

Integralną część protokołu stanowi:

Załącznik Nr 1 – Wykaz list płac objętych kontrolą.

Załącznik Nr 2 – Wykaz zaliczek pobranych przez pracowników w okresie od 01-01-2009 do 30-09-2009.

Załącznik Nr 3 – Wykaz składników wynagrodzeń ustalonych w angażach i wynikających z wrześnieowych list płac.

Na tym protokół zakończono i po przeczytaniu podpisano bez zastrzeżeń.

Ustalenia zawarte w niniejszym protokole zostały omówione ze Skarbnikiem i Wójtem Gminy.

W związku z ustaleniami zawartymi w niniejszym protokole nie wniesiono do protokołu przed jego podpisaniem zastrzeżeń, ani wyjaśnień.

Protokół sporządzono w 2 jednobrzmiących egzemplarzach, z których jeden wręczono w dniu podpisania do użytku służbowego.

Termin przedłożenia udokumentowanych wyjaśnień upływa w ciągu 3 dni od daty podpisania protokołu.

Kontrolę odnotowano w książce kontroli.

Po przeczytaniu protokół niniejszy podpisali parafując każdą jego stronę.

Data 30.10.2009

Wójt Gminy

Osoby kontrolujące

[Podpis]
[Podpis]

Skarbnik Gminy

[Podpis]
SKARBNIK GMINY
Mysłakowice
[Podpis]

Firma Doradczo-Szkoleniowa
"ASPEKT" Piotr Wieczorek
Pustkowie Kierzeńskie 2 63-600 Kępno
tel./fax 062 7819206; kom. 607035512
NIP 619-149-42-97 Regon 250965407
(1)

Urząd Gminy Mysłakowice
Kierownik Referatu Finansowego
Danuta Pluta

Zalecenia pokontrolne

W dniu 29.10.2009 roku dokonana została kontrola w jednostce przez przedstawicieli Firmy Doradczo – Szkoleniowej „Aspekt” Piotra i Krystynę Wieczorek, działających z upoważnienia nr 10/09 z dnia 26.10.2009r. Wójta Gminy Mysłakowice.

Zakresem kontroli objęto sprawdzenie 5% wydatków z ogólnego planu jednostki wykonanych za okres III kwartałów 2009r. w tym: sprawdzenia wydatków osobowego funduszu wynagrodzeń pod względem zgodności z regulaminem i innymi dokumentami wewnętrznymi, zawartych umów o pracę, terminów dokonywania wypłat, udzielanych zaliczek pracownikom oraz ilości osób zatrudnionych w jednostce.

Z przeprowadzonej kontroli sporządzono protokół kontroli, do ustaleń zawartych w protokole nie wniesiono zastrzeżeń.

Kontrola 5% wydatków z ogólnego planu jednostki za okres III kwartałów 2009 roku w zakresie wydatków osobowego funduszu wynagrodzeń wykazała nieprawidłowości, które należy wyeliminować w dalszej pracy:

W kontrolowanym okresie udzielono 24 zaliczki w których w 4 przypadkach wykazano nieprawidłowości – protokół w załączeniu.

Przestrzegać przepisów zawartych w instrukcji obiegu dowodów księgowych gdzie ustalono zasady przyznawania i rozliczania zaliczek.

WÓJT GMINY
MYSŁAKOWICE

Zdzisław Pietrowski

