

Nr rej. 170143-53-K005-Pt/2025

## PROTOKÓŁ KONTROLI

pracodawcy<sup>(\*)</sup>  przedsiębiorcy niebędącego  innego podmiotu<sup>(\*)</sup>  
pracodawcą<sup>(\*)</sup>

wdzielonej jednostki organizacyjnej:  pracodawcy<sup>(\*)</sup>  przedsiębiorcy niebędącego  
pracodawcą<sup>(\*)</sup>

REGON: 97125663800000

NIP: 9251805817

Na podstawie art. 24 ust. 1, w związku z art. 31 ustawy z dnia 13 kwietnia 2007 r. o Państwowej Inspekcji Pracy (Dz. U. z 2024 r. poz. 97, z późn. zm.)

**nadinspektor pracy - Sławomir Nowak**

*(stanowisko służbowe oraz imię i nazwisko inspektora pracy)*

działający w ramach terytorialnej właściwości Okręgowego Inspektoratu Pracy w Zielonej Górze przeprowadził kontrolę w:

**POWIATOWY URZĄD PRACY W NOWEJ SOLI**

*(nazwa podmiotu kontrolowanego)*

**67-100 NOWA SÓL, UL. STASZICA 1C**

*(adres podmiotu kontrolowanego)*

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

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

**Katarzyna Podgórska**

*(imię i nazwisko osoby reprezentującej podmiot kontrolowany)*


**Dyrektor**

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

Data rozpoczęcia działalności przez podmiot kontrolowany: b/d;

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

Kontrolę przeprowadzono w dniu(ach):

 31.01 ; 12.02.2025 r.

*(oznaczenie dni, w których przeprowadzono kontrolę)*

Liczba: pracujących: 51, w tym:

- na podstawie umów cywilnoprawnych: 0,
  - osób prowadzących jednoosobową działalność gospodarczą: 0,
  - cudzoziemców: 0,
  - zatrudnionych w ramach stosunku pracy: 51, w tym kobiet: 47, młodocianych: 0, niepełnosprawnych: 4,
- w kontrolowanym podmiocie.

Data poprzedniej kontroli: 31.10.2024

Dokonano wpisu do książki kontroli potwierdzającego prowadzone przez organ PIP czynności kontrolne.

Kontrolowany zakład pracy objęty jest działalnością Organizacji Międzyzakładowej NSZZ „Solidarność” nr 20 w Zielonej Górze.

Za pośrednictwem kontrolowanego pracodawcy poinformowano przedstawiciela wymienionej organizacji związkowej o rozpoczęciu kontroli i możliwości składania w związku z tym uwag i wniosków. Prowadzący czynności kontrolne organ PIP zrealizował w przedmiocie kontroli osobiste spotkanie z Przewodniczącym OM NSZZ „Solidarność” nr 20 w Zielonej Górze: Rafałem Jaworskim.

1. W czasie kontroli sprawdzono realizację uprzednich decyzji i wystąpień organów Państwowej Inspekcji Pracy oraz wniosków, zaleceń i decyzji organów kontroli i nadzoru nad warunkami pracy:

Nie sprawdzano.

2. Czynności kontrolne potwierdzone niniejszym protokołem przeprowadzone zostały w przedmiocie skargi złożonej przez organizację związkową NSZZ „Solidarność” wymienioną na wstępie zasadniczej części niniejszego protokołu kontroli.

3. W czasie kontroli stwierdzono, co następuje:

#### Wzrost wynagrodzeń zasadniczych

Kontrolowany pracodawca dokonał w okresie od 01.09.2024 r. do 31.12.2024 r. wzrostu wynagrodzeń zasadniczych 15 pracowników ponad kwotę 400 zł wynikającą z uzgodnienia wieńczącego wielozakładowy spór zbiorowy (*Porozumienie z dnia 21.11.2024 r. zawarte podczas rokowań w ramach trwającego od dnia 27 lutego 2024 r. wielozakładowego sporu zbiorowego*), w który Starostwo Powiatowe w Nowej Soli wstąpiło w charakterze strony będąc organem prowadzącym wobec podległych w strukturach powiatu jednostek organizacyjnych, m.in. *Powiatowego Urzędu Pracy w Nowej Soli*.

Imienne zestawienie pracowników, którzy uzyskali wzrost wynagrodzenia zasadniczego stanowi załącznik 1 do niniejszego protokołu kontroli: „*Liczba osób, które otrzymały zmianę wynagrodzenia zasadniczego poza kwotę 400 zł w okresie od 01.09.2024 r. do 31.12.2024 r.*”.

Kontrolowany pracodawca nie posiada jakiegokolwiek dokumentu, bądź innego potwierdzenia (pozostającego w związku z powyżej opisanym wzrostem wynagrodzeń zasadniczych ponad poziom wynikający z ww. *Porozumienia*) dokonania z Organizacją Międzyzakładową NSZZ „Solidarność” nr 20 w Zielonej Górze uzgodnienia zasad podziału środków na wynagrodzenia dla pracowników zatrudnionych w kontrolowanym podmiocie.

Pisemne wyjaśnienia kontrolowanego pracodawcy złożone na okoliczność uwarunkowań podjęcia decyzji o przeznaczeniu środków finansowych na opisany powyżej wzrost wynagrodzenia zasadniczego pracowników PUP w Nowej Soli, stanowi załącznik 2 do niniejszego protokołu kontroli: „*Wyjaśnienia*”.

3. W czasie kontroli wydano:

a/ decyzji ustnych: ,

b/ poleceń: .

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

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

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

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

6. W czasie kontroli udzielono/nie udzielono<sup>(\*\*)</sup> porad:

- z zakresu bezpieczeństwa i higieny pracy: 0,
- z zakresu prawnej ochrony pracy: 4,  
w tym z zakresu legalności zatrudnienia: 0.

7. Do protokołu załącza się/nie załącza się<sup>(\*\*)</sup> załączników: 2, stanowiących składową część protokołu:

Załącznik nr 1. Liczba osób, które otrzymały zmianę wynagrodzenia zasadniczego poza kwotę 400 zł w okresie od 01.09.2024 r. do 31.12.2024 r.

Załącznik nr 2. Wyjaśnienia

(wyszczególnienie załączników)

8. Kontrolę przeprowadzono w obecności:

Katarzyny Podgórskiej - Dyrektor oraz Jolanty Sierackiej - Z-cy Dyrektora.

9. Protokół sporządzono w 2 egzemplarzach.

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

.....

.....

.....

Na tym protokół zakończono.

Nowa Sól, dnia 12.02.2025

**P.O. NADINSPEKTOR PRACY**  
*Janusz Nowak*  
 (podpis i pieczęć albo podpis elektroniczny inspektora pracy)

W dniu 14.02.2025 otrzymałem jeden egzemplarz protokołu.

**DYREKTOR**  
 Pawłowski Przemysław  
 (podpis i pieczęć albo podpis elektroniczny osoby reprezentującej podmiot kontrolowany)  
 Katarzyna Podgórska

#### Pouczenie:

1. O realizacji decyzji ustnych i poleceń należy z upływem określonych w decyzjach i poleceniach terminów powiadomić inspektora pracy (art. 35 ust. 2 ustawy z dnia 13 kwietnia 2007 r. o Państwowej Inspekcji Pracy).
2. Podmiotowi kontrolowanemu przysługuje prawo złożenia wniosku o objęcie tajemnicą przedsiębiorstwa informacji zawartych w protokole kontroli.

Do protokołu ~~złożono wniosek~~/nie złożono wniosku.<sup>(\*\*)</sup>  
 Wniosek stanowi załącznik nr..... do protokołu kontroli.<sup>(\*\*)</sup>

3. Podmiotowi kontrolowanemu przysługuje prawo zgłoszenia, przed podpisaniem protokołu kontroli, umotywowanych zastrzeżeń do ustaleń zawartych w protokole. Zastrzeżenia należy zgłosić na piśmie w terminie 7 dni od dnia przedstawienia protokołu. Odmowa podpisania

protokołu nie stanowi przeszkody do zastosowania przez inspektora pracy stosownych środków prawnych.

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

Zastrzeżenia stanowią załącznik nr ..... do protokołu kontroli.<sup>(\*\*)</sup>

Ustosunkowanie się inspektora pracy do wniesionych zastrzeżeń do protokołu:

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

W wyniku uwzględnienia zażalenia na postanowienie inspektora pracy o zachowaniu w tajemnicy okoliczności umożliwiających ujawnienie tożsamości pracownika lub osoby protokół przesłuchania został zniszczony (art. 23 ust. 5 ustawy z dnia 13 kwietnia 2007 r. o Państwowej Inspekcji Pracy).<sup>(\*\*)</sup>

DYREKTOR  
 Powiatowego Urzędu Pracy  
 w Nowej Soli

Katarzyna Podgórska

(podpis i pieczęć albo podpis elektroniczny  
 osoby reprezentującej podmiot kontrolowany)

D.O. NADINSPEKTOR PRACY  
 Katarzyna Nowak

(podpis i pieczęć albo podpis elektroniczny  
 inspektora pracy)

Nowa Sól 14.02.25

(miejsce i data podpisania protokołu)

(\*) – odpowiednią pozycję zaznaczyć

(\*\*) – niepotrzebne skreślić

## Wyjaśnienia

W nawiązaniu do przedstawionego zarzutu dotyczącego wypłacenia wyższych podwyżek aniżeli kwoty ustalone w ramach porozumienia podpisanego ze związkami zawodowymi wyjaśniam co następuje:

Od momentu rozpoczęcia działalności organizacji związkowej u pracodawcy pozostają w stałym kontakcie z prawnikiem obsługującym urząd aby nie popełnić błędu w zakresie realizacji swoich obowiązków jako pracodawca wobec organizacji związkowej. Mając na wadze art. 27 ust. 3 ustawy o związkach zawodowych i realizację wynikających w tym zakresie obowiązków wystąpiłam o wydanie opinii prawnej czy środki będące oszczędnościami po likwidowanych etatach na zasadzie dobrowolnych odejść pracowników w sytuacji nie uzupełniania zatrudnienia mogą zostać wykorzystane w celu zabezpieczenia podwyższenia wynagrodzenia dla osób przejmujących zadania, przeciwdziałania spłaszczaniu się pensji na stanowiskach czy przeorganizowania stanowisk pracy, awansów indywidualnych itp.

Zgodnie z tą opinią, którą otrzymałam informuję, że Pracodawca nie ma prawnego obowiązku konsultowania ze związkami zawodowymi zasad przyznawania podwyżek wynagrodzenia, o ile zmiana wysokości wynagrodzenia nie wynika z regulaminów wewnętrzzakładowych obowiązujących u pracodawcy i/lub nie zmienia postanowień sformułowanych w tych regulaminach.

Działania podjęte przez pracodawcę były w pełni zgodne z obowiązującymi przepisami prawa pracy *sensu largo* oraz wewnętrznymi regulaminami obowiązującymi w naszej organizacji. Wszelkie decyzje dotyczące podwyżek były starannie analizowane pod kątem zgodności z obowiązującymi regulacjami, a także z poszanowaniem prawa pracowniczego i socjalnego, z uwzględnieniem opinii prawnych i konsultacji z pracodawcą rzeczywistym – Starostą Nowosolskim. Niezależnie od tego, wszystkie podwyżki zostały udokumentowane oraz odpowiednio uzasadnione w kontekście zmian w organizacji pracy, co zapewnia pełną transparentność podjętych decyzji.

W praktyce pracodawca samodzielnie decyduje, w jaki sposób prowadzić ma politykę finansową wewnątrz miejsca pracy. Zwiększenie wynagrodzenia zarówno w świetle przydzielonych dodatkowych obowiązków, zwiększenia ich ilości, zmiany trudności, czy też przeciwdziałaniu spłaszczaniu się wynagrodzenia na stanowiskach specjalistycznych – kluczowych dla pracodawcy jest uzasadnione i prawnie dostępne, tym bardziej, że jest to działanie na korzyść pracowników i w ich interesie. To pracodawca jest odpowiedzialny za prowadzenie polityki finansowej wewnątrz zakładu i w zależności od potrzeb urzędu, może samodzielnie decydować w jaki sposób rozdysponować finanse. Jeśli pozwala na to sytuacja, to nie ma żadnych przeszkód, aby te środki przeznaczyć na dodatki lub zwiększenie wynagrodzenia pracowników na innych stanowiskach niezwiązanych z tym likwidowanym, czy też tym działem gdzie zlikwidowano stanowisko (w ramach odejścia pracownika na własny wniosek). Ponadto,

działania mające na celu zwiększenie wynagrodzenia lub przyznanie dodatku danemu pracownikowi/pracownikom jest działaniem na korzyść pracownika, a tym samym nie zachodzi żadna potrzeba obrony interesów indywidualnych czy grupowych przez związki zawodowe.

Dodatkowo w związku z pismem od Starosty Nowosolskiego (z dnia 03.07.2024 r. znak sprawy OG.007.8.2024) zostałam zobligowana do informowania o wszelkich zmianach kadrowych wraz z uzasadnieniem na 3 miesiące przed planowanymi zmianami kadrowymi. W odpowiedzi na to pismo w dniu 17.07.2024 r. poinformowałam Starostę o odejściach pracowniczych, wskazując, że wakaty nie zostaną uzupełnione, a środki finansowe zwolnione w tym zakresie chciałabym przeznaczyć na podwyższenie wynagrodzeń pracowniczych mając na celu prowadzony wielozakładowy spór zbiorowy, w szczególności dla osób przejmujących zadania.

W odpowiedzi na to pismo otrzymałam pismo, które zobowiązywało mnie do wstrzymania realizacji zmian wynagrodzeń ze względu na podejmowane przez Zarząd Powiatu działania w celu rozwiązania sporu zbiorowego wielozakładowego.

Następnie w oparciu o telefoniczną prośbę w dniu 04.09.2024 r. przestałam do Starosty propozycję zagospodarowania zwalnianych środków, jednocześnie wskazując, że po podjęciu decyzji w zakresie podwyżek związanych z dodatkowymi zadaniami, zwiększeniem zadań, z zadaniami o zwiększonej trudności oraz przeciwdziałaniu spłaszczeniu się wynagrodzeń – pozostałą kwotę ze zwalnianych etatów proponuję dołożyć do sporu zbiorowego (wcześniej w uzgodnieniu ze Starostą wydzielono pulę z oszczędności po nieobecnościach na realizację postulatu określonego w sporze).

19.09.2024 r. Starosta przychylił się do proponowanych przeze mnie rozwiązań mając na uwadze całokształt funkcjonowania jednostki i możliwości finansowe w tym zakresie. Wszystkie decyzje dotyczące podwyżek zostały uzgodnione ze Starostą, który wyraził zgodę na proponowane zmiany w wynagrodzeniach, uwzględniając całokształt sytuacji finansowej jednostki i potrzeby kadrowe. Opisane w tym fragmencie podejście pracodawcy pokazuje, że nasze działania miały na celu dbałość o pracowników w zgodzie z zasadami odpowiedzialności finansowej.

Ponadto, takie działanie wskazuje, że ujawnione zostały przeze mnie środki pozostałe do dyspozycji po likwidowanych etatach pracodawcy rzeczywistemu, który prowadził negocjacje w zakresie sporu zbiorowego wielozakładowego, który analizując dogłębnie przedłożone przeze mnie propozycje zgodził się na ich wprowadzenie uwzględniając przedłożone przeze mnie uzasadnienie.

Jako Dyrektor jestem odpowiedzialna nie tylko za zapewnienie zgodności działań z przepisami, ale także za dbałość o organizację pracy i motywację pracowników. Zwiększenie wynagrodzeń jest działaniem zgodnym z polityką utrzymania stabilności kadrowej, które zostało podjęte w odpowiedzi na realne zagrożenia związane z problemem odpływu kompetentnych pracowników oraz w kontekście zmieniających się obowiązków pracowników. Działania podejmowane przez pracodawcę miały na celu

przede wszystkim efektywne zagospodarowanie zasobów, zarówno ludzkich, jak i finansowych, aby utrzymać ciągłość i jakość pracy urzędu pracy, której kluczowym elementem jest zadowolenie i motywacja pracowników. Przenosi się to na jakość wykonywania zadań, a także zadowolenie i kontakt z klientami Powiatowego Urzędu Pracy.

Od wielu lat spłaszcza się wynagrodzenie pracowników na stanowiskach kierowniczych oraz samodzielnych stanowiskach, które związane są z wysoką odpowiedzialnością, koniecznością posiadania specjalistycznych kompetencji zawodowych oraz szerokiego zakresu wiedzy.

Sytuacja pracowników w administracji publicznej od lat jest trudna. Wskazania w planach budżetowych na kolejne lata dotyczące zmian wynagrodzeń w wartościach niższych od podwyżek minimalnego wynagrodzenia wynikającego z przepisów w tym zakresie powodują od lat problem spłaszczania wynagrodzeń. Lata 2020-2023 i związane z tym znaczne podwyżki minimalnego wynagrodzenia pogłębiły ten problem jeszcze bardziej. W przypadku nieprzyznania podwyżek wynagrodzeń, obawiamy się dalszego spłaszczania wynagrodzeń na stanowiskach o wysokiej odpowiedzialności, co może prowadzić do jeszcze większego odpływu wysoko wykwalifikowanej kadry. Takie działanie w dłuższym okresie miałooby niekorzystny wpływ na organizację i jakość świadczonych usług administracyjnych i realizację zadań ustawowych przez powiatowy urząd pracy. Do tego zmiany kategorii zaszeregowania u pracowników wynikające ze zmian rozporządzenia w sprawie wynagradzania pracowników samorządowych również wpływały na ten proces. Jednoznacznie od wielu lat jest trend podwyższania wynagrodzeń pracowników bez możliwości podnoszenia relatywnie wynagrodzeń pracownikom nie objętym regulacjami prawnymi (zmiana wynagrodzenia minimalnego, zmiana kategorii zaszeregowania itd.). Brak dodatkowych środków finansowych, które jako pracodawca moglibyśmy wykorzystać na ten cel spowodowały, że zmuszona byłam wykorzystywać środki zwalniające się z uwalnianych etatów. Na to rozwiązanie przystawał od wielu lat pracodawca rzeczywisty – jakim jest powiat. niesprawiedliwym jest nieuwzględnianie tej sytuacji i pomijanie tego procesu w prowadzeniu polityki płacowej w urzędzie, gdyż doprowadzi to (co już miało miejsce we wcześniejszych latach) do utraty wysoko wykwalifikowanych pracowników, których trudno zastąpić nowymi osobami. Wysoka odpowiedzialność, szerokie zakresy tematyczne, szybko zmieniające się przepisy prawa oraz trudności w zarządzaniu zespołami ludzkimi bez adekwatnego wynagrodzenia doprowadza do wypalenia zawodowego kadry, a docelowo do jej odpływu, braku możliwości awansowania wewnętrznego z powodu braku gotowości po stronie potencjalnych kandydatów. Stres występujący na tym stanowisku jest wysoki, a płace od wielu lat się uwsteczniają. Zastosowane przeze mnie podwyżki nie rozwiązują tego problemu, jednakże delikatnie go wstrzymują, na jaki czas? – tego nie można określić ze względu na dynamikę zmian w wynagrodzeniach minimalnych, zmianach kategorii zaszeregowania, coraz większych trudności w zarządzaniu zespołami

w administracji publicznej itd. Podkreślenia wymaga, że wspomniany brak adekwatnego wynagrodzenia w odniesieniu do rosnącej odpowiedzialności i wzrostu trudności w wykonywaniu powierzonych zadań prowadzący do wypalenia zawodowego, spadku motywacji, prowadzić może w dłuższym czasie do odejść z pracy, co pogłębiłoby już istniejący problem z brakiem odpowiednich kadr w organach administracji publicznej, w tym również w Powiatowym Urzędzie Pracy w Nowej Soli.

Realizując politykę zmniejszania etatyzacji celem poprawy sytuacji w zakresie wysokości wynagrodzeń podjęłam decyzję o wykorzystywaniu środków po uwolnionych etatach na podwyżki dla pracowników. Ale podjęcie takiej decyzji wiązało się z przeniesieniem zadań na konkretne osoby, zwiększeniem liczby spraw określonej grupie osób, jak również zwiększeniem trudności realizowanych zadań czy też zwiększeniem udzielanej pomocy innym pracownikom oraz dodatkowym nadzorem nad realizacją zadania. Niesprawiedliwym byłoby zwiększenie obowiązków, wymaganie więcej od określonych osób bez podwyższania wynagrodzenia. Jest to prawidłowe działanie i korzystne dla pracownika. Zadania rozdzielone między pracowników związane były z realizacją zadań wynikających z odejścia informatyka oraz osoby zajmującej się obsługą pracodawców zatrudniających cudzoziemców. Zadania te są wysoko specjalistyczne i nie mogłyby być wykonywane przez dowolnego pracownika bez uprzedniego długoterminowego przeszkolenia do realizacji zadań. W sytuacji powierzania przez pracodawcę dodatkowych obowiązków naturalnym jest oczekiwanie ze strony pracownika korzyści w postaci podwyższenia wynagrodzenia. Działanie pracodawcy w trybie „dokładam” ale „nie przewiduję zwiększenia wynagrodzenia” ma działanie demotywujące, a w dłuższym okresie wręcz wyzyskujące. Istotne jest również, że rynek pracy, szczególnie w administracji publicznej, zmienia się dynamicznie, a wprowadzone zmiany wynagrodzeń są odpowiedzią na rosnące wymagania stawiane przed pracownikami. Zwiększenie zakresu odpowiedzialności, a także specjalistyczne zadania, które zostały przejęte przez obecnych pracowników, wymagają odpowiedniego wynagrodzenia w celu zapewnienia motywacji oraz jakości wykonywanych zadań.

Jako pracodawca, zarządzający jednostką, jestem świadoma wyzwań związanych z prowadzeniem polityki wynagrodzeń w sektorze publicznym, jednak dbam o to, aby decyzje finansowe były podejmowane z pełnym uwzględnieniem potrzeb organizacji oraz jej pracowników. Zwiększenie wynagrodzeń w odpowiedzi na rosnące obowiązki, dodatkowe zadania i odpowiedzialność jest naturalnym krokiem w kierunku zapewnienia sprawnej organizacji pracy i utrzymania wysokiej jakości usług administracyjnych. Uzasadnieniem wdrożenia takiego rozwiązania przez urząd jest sytuacja finansowa powiatu.

Realizując podwyżki dla pracowników, o których mowa w skardze kierowałam się tylko i wyłącznie dobrem pracowników i rzetelnością realizacji obowiązków jako pracodawcy.

NOWA SOL  
31.01.2025

DYREKTOR  
Powiatowego Urzędu Pracy  
w Nowej Soli  
Katarzyna Podgórska



Lista osób, które otrzymały zmianę wynagrodzenia zasadniczego poza kwotę 400 zł  
w okresie od 01.09.2024 r. do 31.12.2024 r.:

	<u>Nazwisko</u>	<u>Imię</u>	<u>kwota</u>	<u>data</u> <u>sporządzenia</u> <u>aneksu</u>	<u>data</u> <u>obowiązywania</u>
1.			400,00 zł	07.10.2024	01.10.2024
2.			400,00 zł	07.10.2024	01.10.2024
3.			400,00 zł	07.10.2024	01.10.2024
4.			100,00 zł	07.10.2024	01.10.2024
5.			400,00 zł	07.10.2024	01.10.2024
6.			400,00 zł	07.10.2024	01.10.2024
7.			400,00 zł	07.10.2024	01.10.2024
8.			400,00 zł	07.10.2024	01.10.2024
9.			400,00 zł	07.10.2024	01.10.2024
10.			300,00 zł	07.10.2024	01.10.2024
11.*	Podgórska	Katarzyna	800,00 zł	21.10.2024	01.10.2024
12.			400,00 zł	07.10.2024	01.10.2024
13.			400,00 zł	07.10.2024	01.10.2024
14.			400,00 zł	07.10.2024	01.10.2024
15.			400,00 zł	07.10.2024	01.10.2024
16.			400,00 zł	07.10.2024	01.10.2024

\* pozycja 11. dot. Dyrektora Powiatowego Urzędu Pracy w Nowej Soli dla którego wysokość wynagrodzenia określa Starosta.

Sporządziła:

Agnieszka Mucha

Specjalista ds. pracowniczych i organizacyjnych

31.01.2025 r.

Nowa Sol  
31.01.2025

DYREKTOR  
Powiatowego Urzędu Pracy  
w Nowej Soli  
Katarzyna Podgórska

*MSK*

**POWIATOWY URZĄD PRACY**  
**67-100 Nowa Sól, ul. Staszica 1c**  
**WPLYNĘŁO**

**14. 03. 2025**

**SEKRETARIAT**

Nr rejestru *2024* ilość zat. *stat.*  
Podpis.....

**R**EPO



PUH7462843766374

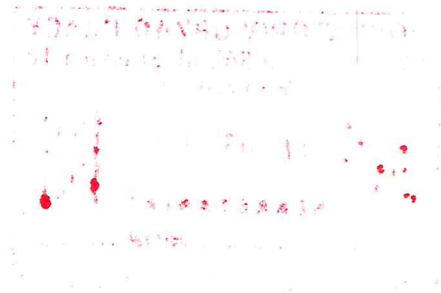


3738

Umowa nr:573908

Data nadania: 11.03.2025

POWIATOWY URZĄD PRACY W NOWEJ SOLI  
STASZICA 1c  
67-100 NOWA SÓL



## **Potwierdzenie integralności oraz pochodzenia dokumentu elektronicznego od podmiotu publicznego**

Niniejszy dokument stanowi integralne odzwierciedlenie treści dokumentu przekazanego w wersji elektronicznej do Poczty Polskiej S.A. za pośrednictwem systemu teleinformatycznego zintegrowanego z systemem teleinformatycznym Poczty Polskiej S.A. zgodnie z art. 58 ust. 4 ustawy z dnia 18 listopada 2020 r. o doręczeniach elektronicznych (Dz. U. poz. 2320).

Integralność oraz pochodzenie dokumentu elektronicznego od podmiotu publicznego zostały zapewnione z wykorzystaniem środka identyfikacji elektronicznej.

Dokument elektroniczny został przekształcony na wersję papierową zgodnie z art. 46 ust. 1 ustawy z dnia 18 listopada 2020 r. o doręczeniach elektronicznych (Dz. U. poz.2320).

Adres Doręczeń Elektronicznych Nadawcy	AE:PL-67935-75869-URSJC-16
Data i czas nadania	Data: 11.03.2025 Czas: 14:27:53
Liczba kartek	1 + 1 kartka adresowa zawierająca potwierdzenie integralności dokumentu
Autor wydruku	Poczta Polska S.A - Operator Wyznaczony, o którym mowa w art. 3 pkt 13 ustawy z dnia 23 listopada 2012 r. – Prawo pocztowe (Dz. U. z 2020 r. poz. 1041 i 2320)
Data i czas wydruku	Data: 11.03.2025 Czas: 17:02:30



PAŃSTWOWA INSPEKCJA PRACY  
INSPEKTOR PRACY  
OKRĘGOWEGO INSPEKTORATU PRACY  
W ZIELONEJ GÓRZE

Zielona Góra, dnia 21.02.2025 r.

Nr rej. 170143-53-K005-Ws01/2025



250221104829223170143

POWIATOWY URZĄD PRACY W NOWEJ  
SOLI  
UL. STASZICA 1C  
67-100 NOWA SÓL

## WYSTĄPIENIE

Na podstawie art. 11 pkt 8, w związku z art. 33 ust. 1 pkt 2 ustawy z dnia 13 kwietnia 2007 r. o Państwowej Inspekcji Pracy (Dz. U. z 2024 r. poz. 97, z późn. zm.) po przeprowadzeniu kontroli w dniu(ach): 12.02.2025 r.

### wnoszę o:

1. Wykonywanie przypisanego pracodawcy obowiązku tworzenia warunków umożliwiających korzystanie z uprawnień określonych w ustawie o związkach zawodowych w zakresie ustalania z zakładową organizacją związkową zasad podziału środków na wynagrodzenia dla pracowników.

#### Podstawa prawna:

- art. 18<sup>3</sup> ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy (Dz.U. z 2023 r. poz. 1465 oraz z 2024 r. poz. 878, 1222, 1871 i 1965),
- art. 27 ust. 3 ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych (Dz.U. z 2022 r. poz. 854),

#### Uzasadnienie:

Skontrolowany pracodawca dokonał w okresie od 01.09.2024 r. do 31.12.2024 r. wzrostu wynagrodzeń zasadniczych 15 pracowników ponad kwotę 400 zł wynikającą z uzgodnienia wieńczącego wielozakładowy spór zbiorowy (Porozumienie z dnia 21.11.2024 r. zawarte podczas rokowań w ramach trwającego od dnia 27 lutego 2024 r. wielozakładowego sporu zbiorowego), w który Starostwo Powiatowe w Nowej Soli wstąpiło w charakterze strony będąc organem prowadzącym wobec podległych w strukturach powiatu jednostek organizacyjnych, m.in. Powiatowego Urzędu Pracy w Nowej Soli.

Skontrolowany pracodawca nie dokonał uzgodnienia zasad podziału ww. środków na wynagrodzenia dla pracowników zatrudnionych w skontrolowanym podmiocie z Organizacją Międzyzakładową NSZZ „Solidarność” nr 20 w Zielonej Górze.

„Zasada wyrażona w art. 18<sup>3</sup> Kodeksu pracy formalnie ustanawia obowiązek pracodawcy (...) do tworzenia warunków umożliwiających korzystanie z uprawnień pracowników do zrzeszania się w związku zawodowe oraz ich uczestnictwa w zarządzaniu zakładem pracy. Obowiązek ten obejmuje, z jednej strony, powstrzymanie się przez pracodawcę (...) od działań utrudniających korzystanie przez pracowników z uprawnień, z drugiej zaś strony, podejmowanie pozytywnych

działan zapewniających ich realizację w zakresie i na zasadach określonych w ustawie o związkach zawodowych oraz w przepisach ustawy o samorządzie załogi przedsiębiorstwa państwowego i innych przepisach o partycypacji pracowniczej. (...).”

/Gersdorf Małgorzata, Raczkowski Michał, Rączka Krzysztof, Kodeks pracy. Komentarz, wyd. III. [Opublikowano: LexisNexis 2014]/

"Art. 27 ust. 3 ustawy o związkach zawodowych wymaga uzgodnienia zasad podziału środków na wynagrodzenia dla pracowników zatrudnionych w jednostkach sektora finansów publicznych z zakładową organizacją związkową, czyli przyznaje jej w tych sprawach kompetencje o charakterze decydującym. Pracodawca nie może ustalić zasad podziału tych środków bez osiągnięcia w tej sprawie porozumienia z zakładową lub zakładowymi organizacjami związkowymi, o których mowa w art. 30 ust. 5 ustawy o związkach zawodowych."

/Biuro Analiz Sejmowych Kancelarii Sejmu, Opinia prawna na temat interpretacji art. 27 ust. 3 oraz art. 30 ust. 6 ustawy o związkach zawodowych (według pytań szczegółowych). [BAS-WAP-378/19; Warszawa, 28 marca 2019 r.]

"Co należy rozumieć przez uzgodnienie z zakładową organizacją związkową "zasad podziału środków na wynagrodzenia dla pracowników zatrudnionych w jednostkach sektora finansów publicznych", o których mowa w art. 27 ust. 3 ustawy o związkach zawodowych?"

"W art. 27 ust. 3 ustawy z 23.05.1991 r. o związkach zawodowych [Dz.U. z 2019 r. poz. 263 ze zm.] ustawodawca przewidział mechanizm dokonywania uzgodnień z pracodawcą. Pracodawca nie może ustalić zasad podziału środków na wynagrodzenia bez osiągnięcia w tej sprawie porozumienia z zakładowymi organizacjami związkowymi. W opinii prawnej Biura Analiz Sejmowych Kancelarii Sejmu z 28.03.2019 r. [BAS-WAP-378/19, s. 9] wskazano, że przepis ten "(...) wymaga uzgodnienia przez pracodawcę zasad podziału środków na wynagrodzenia dla pracowników zatrudnionych w jednostkach sektora finansów publicznych z zakładową organizacją związkową, czyli przyznaje jej w tych sprawach kompetencje o charakterze stanowczym." (...)."

/Autor odpowiedzi: Podgórska-Rakiel Ewa, Co należy rozumieć przez uzgodnienie z zakładową organizacją związkową "zasad podziału środków na wynagrodzenia dla pracowników zatrudnionych w jednostkach sektora finansów publicznych"? [Opublikowano: LEX - QA 1386564, Status: aktualne]/

"Przykładowy podział składników wynagrodzenia za pracę oraz świadczeń związanych z pracą przedstawia M.Tomaszewska, która wyodrębnia:

- wynagrodzenie zasadnicze;
- dodatki o charakterze obligatoryjnym (...);
- dodatki o charakterze fakultatywnym (...);
- premię;
- nagrodę jubileuszową;
- prowizję;
- świadczenia majątkowe związane z pracą niestanowiące wynagrodzenia (...)."

/Mędrala Małgorzata, Społeczny charakter świadczeń w polskim prawie pracy. [Opublikowano: WKP 2000]/

### **Pouczenie:**

O terminie i sposobie realizacji ujętych w wystąpieniu wniosków należy zawiadomić inspektora pracy kierującego niniejsze wystąpienie w terminie 30 dni od dnia otrzymania wystąpienia (art. 36 ust. 2 ustawy z dnia 13 kwietnia 2007 r. o Państwowej Inspekcji Pracy).

[SN]

.....  
(podpis i pieczęć albo podpis elektroniczny  
inspektora pracy)

(\*) – niepotrzebne skreślić