

Raport
z przeprowadzonych czynności kontrolnych
w Miejskim Przedsiębiorstwie Komunikacji Spółce z o.o.
Gminy Ostrowiec Św.

W dniach 12 - 22 listopada 2013 roku Zespół kontrolujący w składzie:

1. Dagmara Majdak
2. Katarzyna Piętos
3. Joanna Szwed –Kurek

- na podstawie upoważnień imiennych znak: Or.077.267.2013, udzielonych przez Prezydenta Miasta Ostrowca Świętokrzyskiego w dniu 12 listopada 2013 roku oraz w dniu 18 listopada 2013 roku przeprowadził kontrolę w Miejskim Przedsiębiorstwie Komunikacji Sp. z o.o. Gminy Ostrowiec Świętokrzyski (MPK).

Przedmiotem podjętych czynności kontrolnych były sprawy pracownicze.

I. Kontrole Państwowej Inspekcji Pracy

W okresie od dnia 01.01.2012 r. do dnia 08.11.2013 r. w Spółce przeprowadzono trzy kontrole Państwowej Inspekcji Pracy.

1. Działania kontrolne przeprowadzone w dn. 31 stycznia, 01, 02, 29 lutego 2012 r. W wyniku przeprowadzonych działań PIP przedstawiła do realizacji nw. nakaz oraz wnioski.

- a) Rzetelne ewidencjonowanie czasu pracy (stwierdzone dwa przypadki dotyczące ewidencjonowania czasu pracy kierowców)

W Spółce ponownie przeszkolono odpowiedzialnych pracowników – dyspozytorów oraz pracowników sekcji płac do ewidencjonowania czasu prac kierowców zgodnie z dobą pracowniczą w zakresie obowiązujących przepisów. W Regulaminie Pracy wprowadzono zapis dotyczący indywidualnego rozkładu czasu pracy, o którym mowa w art. 8 ustawy z dn. 16.04.2004 r. o czasie pracy kierowców.

- b) Prawidłowe ustalanie rozkładów czasu pracy dla kierowców wykonujących przewozy regularne do 50 km z uwzględnieniem miejsca bazy pojazdu, który kierowca ma prowadzić oraz okresów pracy kierowcy, obejmujących okresy prowadzenia pojazdu, wykonywania innej pracy, przerw i pozostawania w dyspozycji w poszczególnych dniach.

Zrealizowano poprzez wprowadzenie stosownych zapisów w harmonogramie czasu pracy kierowców.

- c) Niezatrudnianie pracowników dwukrotnie w tej samej dobie pracowniczej bez rekompensaty (stwierdzone dwa przypadki zatrudniania pracowników w tej samej dobie pracowniczej)

Naliczono i wypłacono wyrównanie wynagrodzeń za godziny nadliczbowe w obu przypadkach. Poinformowano odpowiedzialnych pracowników sekcji płac o obowiązujących w tym zakresie zasadach.

- d) Ustalenie czy dwukrotne zatrudnienie pracownika w tej samej dobie pracowniczej spowodowało zatrudnienie w godzinach nadliczbowych i naliczenie i wypłacenie uprawnionym pracownikom należności za pracę w tych godzinach (stwierdzono dwa przypadki, o których mowa w lit. c).

Naliczono i wypłacono wyrównanie wynagrodzeń za godziny nadliczbowe w obu przypadkach.

- e) Ustalanie dla wszystkich pracowników planu urlopów wypoczynkowych w porozumieniu ze związkami zawodowymi (stwierdzono ustalanie w porozumieniu ze związkami planu urlopów wyłącznie w grupie kierowców).

Ustalono pełny plan urlopów dla wszystkich grup pracowniczych w uzgodnieniu i porozumieniu z reprezentowanymi w Spółce związkami zawodowymi.

2. Działania kontrolne przeprowadzone w dn. 20, 23, 27, 28 listopada 2012 r. W wyniku przeprowadzonych działań PIP przedstawiła do realizacji nw. nakaz oraz wnioski.

- a) Nakaz zapewnienia kierowcom obsługującym linię nr 0z ustępu na przystanku końcowym w Szewnie.

Spółka zapewniła kierowcom obsługującym ww. linię ustęp na przystanku końcowym w Szewnie (kabina sanitarna przy pętli autobusowej).

- b) Zapewnienie odbywania przez pracowników szkolenia w zakresie BHP w czasie pracy (dotyczy jednego pracownika Pani ██████████).

Zarząd Spółki wyjaśnił, iż szkolenie Pani ██████████ zostało przeprowadzone, kiedy odbywała ona staż w Spółce. Ponadto z pracownikiem odpowiedzialnym w Spółce za sprawy BHP oraz kierownikami działów przeprowadzono rozmowę wskazującą treść wystąpienia PIP i zobowiązano do bezwzględnego przestrzegania przepisów dotyczących terminów szkoleń.

- c) Dokonywanie analizy zapisów z kart drogowych kierowców pod względem prawidłowości kwalifikowania czasu rozliczania się z utargów z kas fiskalnych do czasu niebędącego czasem pracy tych pracowników, a w przypadku ustalenia, że wskazane okresy należy zaliczyć do czasu pracy – uzupełnienie dokumentacji oraz ponowne rozliczenie czasu pracy tych pracowników.

W odniesieniu do przypadków wskazanych przez PIP Spółka dokonała analizy zapisów z kart drogowych pod względem prawidłowości kwalifikowania czasu rozliczania się z utargów z kas fiskalnych do czasu niebędącego czasem pracy tych kierowców. W wyniku analizy Spółka ustaliła, iż w żadnym przypadku nie było podstaw do ponownego rozliczenia czasu pracy. Zarząd Spółki wskazał, iż rozliczanie się z utargów z kas fiskalnych mogło każdorazowo wystąpić w ramach przyjętego harmonogramu np. w czasie czynności obsługi codziennej. Ponadto w podpisanym w dniu 29.01.2013 r. Regulaminie Wynagradzania czynności w zakresie rozliczania się z utargów z kas fiskalnych zostały jednoznacznie włączone do obsługi codziennej kierowców.

3. Działania kontrolne przeprowadzone w dn. 19, 21, 25 czerwca oraz w dn. 04-10 lipca 2013 r.
W wyniku przeprowadzonych działań kontrolnych PIP przedstawiła do realizacji nw. wnioski.

- a) Przestrzeganie zasady zatrudniania pracownika wyłącznie na podstawie jednej umowy na okres próbny.

W odpowiedzi na wniosek Zarząd Spółki poinformował o problematycznej kwestii i zobowiązał Specjalistę ds. Kadr do bezwzględnego przestrzegania zasady zatrudniania pracownika na podstawie jednej umowy na okres próbny.

- b) Zapewnienie kierowcom przerw na odpoczynek w odpowiednim wymiarze.

W celu usprawnienia reagowania Spółki na bieżące problemy w zakresie opóźnienia kursów, które według Spółki stanowią przyczynę ewentualnego braku przerw na odpoczynek w odpowiednim wymiarze wprowadzono:

- Obowiązek co najmniej dwukrotnego w miesiącu przeglądania kart drogowych celem analizy sytuacji przez Kierownika bądź Zastępcę Kierownika Działu Przewozów,
- Zeszyt uwag kierowców dotyczących kursowania linii (na podstawie Zarządzenia nr 8/2013 Zarządu MPK Sp. z o.o.) Kierownik i Zastępca Kierownika Działu Przewozów zostali zobowiązani do bieżącej analizy wpisów w Zeszycie uwag oraz w raportach, a także wdrażania bieżących działań naprawczych.

Uwaga Zespołu kontrolującego:

Do dnia kontroli (18.11.2013 r.) w Zeszycie uwag zamieszczono dwa wpisy dotyczące opóźnień kursów linii „0” tj.:

- w dn. 24.10.2013 r. z powodu zakorkowanych ulic Żabiej i Traugutta, skutkujące brakiem przerwy od początku zmiany o godz. 12.23 do zjazdu o godz. 18.10 oraz
- w dn. 25.10.2013 r. z powodu zakorkowanego odcinka ulicy Aleja 3-go Maja na wiadukcie. Według adnotacji w rubryce „Podpis Kierownika/Z-cy Kierownika Działu Przewozów” opóźnienia spowodowane były zamknięciem skrzyżowania ulic Reńskiego – Zagłoby - Żeromskiego.

- c) Prawidłowe ustalanie wszystkich rozkładów jazdy linii obsługiwanych przez Spółkę, w tym z uwzględnieniem obowiązku zapewnienia po każdym kursie co najmniej 5-minutowej przerwy.

Spółka dokonała zmiany rozkładu jazdy linii nr 6 w celu zapewnienia co najmniej 5-minutowej przerwy. Budzące zastrzeżenia PIP wskazania dla kierowców zamieszczone w obowiązujących rozkładach jazdy tj. „Nie opóźniać”, „Bezwzględnie oczekiwać na linię nr...”, Zarząd Spółki wyjaśnił troską o regularność kursowania i określił ich charakter jako dyscyplinujący do regularnego kursowania.

- d) Zapewnienie możliwości swobodnego korzystania przez kierowców zatrudnianych w przerywanym czasie pracy z przerwy w pracy.

Zarząd Spółki wydał polecenie służbowe dla dyspozytorów, by dla autobusów wystawianych w szczycie południowym (tzw. „bis”) obsługę codzienną wykonywał kierowca pozostający w dyspozycji pracodawcy w siedzibie Spółki (tzw. „rezerwa”), co ma spowodować, iż kierowca wykonujący pracę danego dnia w przerywanym czasie pracy będzie miał zapewnioną wymaganą przerwę w pracy. W wyjątkowych sytuacjach, wynikających z nadzwyczajnych potrzeb Spółki, wcześniejsze rozpoczęcie pracy stanowić będzie podstawę do wyliczenia godzin nadliczbowych.

- e) Niewydawanie pracownikom poleceń sprzecznych z przepisami prawa o ruchu drogowym (PIP wskazuje, iż w rozkładach jazdy zamieszczone są adnotacje zawierające nr telefonu, które oznaczają, że kierowca w przypadkach określonych w rozkładach ma obowiązek telefonicznie komunikować się z innymi kierowcami lub dyspozytorem dla zsynchronizowania łączonych kursów).

Zarząd Spółki poinformował, iż kierowcy mogą używać służbowych telefonów komórkowych tylko przy bezwzględnym stosowaniu przepisów ruchu drogowego. Zarząd Spółki wydał Zarządzenie nr 9/2013 z dn. 20.08.2013 r. w sprawie korzystania przez kierowców autobusowych zatrudnionych w MPK Sp. z o.o. z telefonów komórkowych w trakcie wykonywania obowiązków służbowych przy uwzględnieniu zasad bezpieczeństwa ruchu drogowego.

- f) Naliczenie i wypłacenie wszystkim uprawnionym pracownikom dodatku za pracę w niedzielę i święta w prawidłowej wysokości

Zarząd Spółki poinformował, iż dokonano weryfikacji dokumentacji czasu pracy kierowców w niedzielę i święta za okres od miesiąca lipca do miesiąca grudnia 2010 r., a przedmiotowy dodatek za pracę w niedzielę i święta został naliczony zgodnie z przepisami.

Wnioski Zespołu kontrolującego:

Protokoły pokontrolne PIP nie stwierdzają występowania w Spółce rażących naruszeń w zakresie spraw pracowniczych. Zgłoszone przez PIP nakazy i wnioski zostały przez Spółkę zrealizowane i wyjaśnione.

II. Rozwiązywanie umów o pracę

Zespół kontrolujący na podstawie akt osobowych pracowników dokonał analizy przypadków rozwiązania umowy o pracę, jakie miały miejsce w okresie od dnia 01.01.2012 r. do dnia 08.11.2013 r.

Zespół kontrolujący ustalił, iż rozwiązania umów wynikały z:

- winy pracownika – 10 przypadków, w tym 1 przypadek rozwiązania umowy w trybie art. 52 k.p. i 9 przypadków w trybie art. 52 k.p., zmienionym na wniosek pracownika na rozwiązanie umowy za porozumieniem stron,
- wypowiedzenia przez pracodawcę dotychczasowych warunków umowy o pracę w zakresie zasad wynagradzania - pracownik nie przyjął zaproponowanych warunków – 2 przypadki,

- upływu okresu uprawniającego do zastosowania trybu bez wypowiedzenia z przyczyn niezawinionych przez pracownika (art. 53 § 1 pkt 1 lit. b k.p.) tj. po wyczerpaniu 182 dni okresu zasiłkowego i upływie 3-miesięcznego okresu pobierania świadczenia rehabilitacyjnego 3 przypadki,
- wygaśnięcia umowy o pracę na podstawie art. 66 § 1 k.p., tj. z upływem 3 miesięcy nieobecności w pracy z powodu tymczasowego aresztowania – 1 przypadek.

Zestawienie umów o pracę rozwiązanych w okresie od dnia 01.01.2012 r. do dnia 08.11.2013 r. stanowi załącznik nr 1 do raportu.

Wniosek Zespołu kontrolującego:

W obszarze rozwiązywania umów o pracę w analizowanym okresie Zespół kontrolujący na podstawie przedłożonej przez Spółkę dokumentacji nie stwierdził nieprawidłowości formalnych w zakresie zgodności z obowiązującymi w Spółce przepisami wewnętrznymi.

III. Kary regulaminowe

W Spółce obowiązuje Regulamin Pracy ustalony w dniu 09.03.2006 r. z późniejszymi zmianami, który określa organizację i porządek w procesie pracy oraz związane z tym prawa i obowiązki pracodawcy oraz pracowników, w tym wskazane w dziale 5. zasady odpowiedzialności porządkowej pracowników.

Zgodnie z ww. Regulaminem Pracy za nieprzestrzeganie przez pracownika ustalonej organizacji i porządku w procesie pracy, bezpieczeństwa i higieny pracy, przepisów przeciwpożarowych, a także przyjętego sposobu potwierdzania przybycia i obecności w pracy oraz usprawiedliwiania nieobecności w pracy, pracodawca może stosować karę upomnienia i karę nagany. Ponadto za nieprzestrzeganie przez pracownika przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy lub przepisów przeciwpożarowych, opuszczenie pracy bez usprawiedliwienia, stawienie się do pracy w stanie nietrzeźwości lub spożywanie alkoholu w czasie pracy - pracodawca może zastosować karę pieniężną.

Ponadto obowiązujący w Spółce Regulamin Premiowania, który stanowi załącznik nr 3 do Regulaminu Wynagradzania z dnia 29.01.2013 r. określa, iż w przypadku spełnienia wskazanych warunków pracownikom przyznaje się premię w wysokości 20%. Regulamin Premiowania określa także przypadki, w których premia ta ulega zmniejszeniu bądź pracownik może być jej pozbawiony. Zakres ten dotychczas uregulowany był w Zakładowym Układzie Zbiorowym Pracy.

Zespół kontrolujący na podstawie dokumentów przedstawionych przez Spółkę oraz akt osobowych pracowników dokonał analizy kar udzielonych pracownikom w okresie od dnia 01.01.2012 r. do dnia 08.11.2013 r.

Zestawienie kar udzielonych pracownikom Spółki w okresie od dnia 01.01.2012 r. do dnia 08.11.2013 r. stanowi załącznik nr 2 do raportu.

Wnioski Zespołu kontrolującego:

W obszarze udzielanych kar Zespół kontrolujący na podstawie przedłożonej przez Spółkę dokumentacji nie stwierdził nieprawidłowości formalnych w zakresie zgodności z obowiązującymi w Spółce przepisami wewnętrznymi.

Okoliczności naruszenia obowiązków pracowniczych, stopień winy pracownika oraz nałożone przez pracodawcę kary mogą podlegać subiektywnej ocenie w zakresie odpowiedzialności porządkowej pracownika, w związku z czym Zespół kontrolujący nie może zająć jednoznacznego stanowiska w kwestii stwierdzenia merytorycznej prawidłowości nałożonych kar.

IV. Problemy pracownicze przedstawione przez organizacje związkowe po spotkaniu z Prezydentem Miasta Ostrowca Świętokrzyskiego w dniu 9 listopada 2013 roku w piśmie przedłożonym w dniu 15 listopada 2013 roku.

1. Prowadzenie dialogu w MPK Sp. z o.o.

a) Problem sygnalizowany przez organizacje związkowe:

- „praca zespołu paliwowego powołanego 02.08.2012 r. celem wypracowania korzystnych rozwiązań. Po ponad roku pracy pracownicy ze strony pracodawcy nie mają zgody na spisanie ostatecznego protokołu.

10.10.2013 r. dostajemy informację, iż Prezes zmienia od 01.11.2013 r. niektóre normy na autobusy. Sygnalizujemy, że chcemy rozmawiać i krótki czas jest na analizę. Po długich namowach Zarząd zgadza się pracować nad tymi normami. Pomimo niedokończenia prac nad normami wydano zarządzenie o nowych normach już 24.10.2013 r. Temat norm zgłaszaliśmy wcześniej Radzie Nadzorczej.”

Informacja Prezes Zarządu:

W zakresie prowadzonych rozmów w temacie norm zużycia paliw płynnych w 2011 r. odbyły się 4 spotkania, w 2012 r. odbyło się 15 spotkań, a w 2013 r. odbyło się 1 spotkanie komisji ds. rozliczeń zużycia paliw z przedstawicielami Organizacji Związkowych. Na spotkaniach tych omawiano m.in. tematy przepałów i oszczędności, w tym w szczególności analizowano wszystkie dokumenty dotyczące przepałów i oszczędności takie jak karty drogowe, karty napraw, miesięczne rozliczenia autobusów, listy norm kilometrów na każdą linię i każdą zmianę. Ponadto analizowano stan techniczny autobusów, dostępu do części zamiennych, omówiono naprawy autobusów tj. pompa wtryskowa, naprawa wtryskiwaczy i naprawy silników. Na spotkaniach zostały omówione następujące tematy: oszczędności paliw na przestrzeni każdego roku, oszczędności w ujęciu na kierowcę, autobus, nagrody z tytułu oszczędnego zużycia paliwa, ich wysokości i struktura, przepały, analiza przyczyn i wysokość, karty napraw i karty drogowe.

Z prac zespołu zostały sporządzone odpowiednio przez Organizacje Związkowe - protokół członków Komisji, ze strony pracodawcy - protokół członków zespołu. O wnioskach członków zespołu ze strony pracodawcy zostały poinformowane wszystkie Organizacje Związkowe. W dokumencie - protokole członków zespołu pracodawcy wypracowano kompromisowe rozwiązania. Do chwili obecnej Zarząd nie otrzymał żadnych pism od Związków Zawodowych w przedmiocie norm paliw.

Ponadto Prezes Zarządu zwróciła uwagę, iż od października 2012 r. normy paliw były niezmiennie, aż do 01.11.2013 r. W związku z zakupem w sierpniu 2012r. 2 sztuk autobusów MAN

A76 wydano Zarządzenie Zarządu nr 12/2013 z dnia 27 sierpnia 2013r. i Zarządzenie Zarządu nr 14/2013 z dnia 3 września 2013 r. dotyczące tych autobusów.

Temat norm referowany był również i analizowany przez Radę Nadzorczą. Zdaniem Prezes Zarządu Zarządzenie dotyczące norm paliw, które weszło w życie od 01.11.2013 r. realizuje w części postulat Organizacji Związkowych, a mianowicie zwiększono normę na następujące autobusy: MAN A76 nr b. 122 i 123, JELCZ 120 M/AUT nr b. 711, natomiast zmniejszono normę na następujące autobusy: JELCZ PR 110 nr b. 419, SOLARIS nr b. 2002, JELCZ 120M nr b. 701, nr b. 713 i nr b. 714. Autobusy, co do których zmniejszono normę generowały w okresie 2013 r. oszczędności rządu odpowiednio: autobus nr b. 701 ok. 104 l średniomiesięcznie, nr b.713 ok. 113 l średniomiesięcznie, nr b. 714 ok. 155 l średniomiesięcznie, nr b. 419 ok. 70 l średniomiesięcznie, nr b. 2002 ok. 122 l średniomiesięcznie. Z oczywistych powodów w interesie Spółki jest osiągnięcie kompromisu, tak aby nie wystąpiły kominy przepałów i oszczędności na poszczególnych autobusach. Natomiast bezdyskusyjnym i oczywistym jest potrzeba dbałości o majątek Spółki, w tym nadzoru nad gospodarką paliwami.

Wnioski Zespołu kontrolującego:

Po spotkaniu zespołu ds. rozliczania paliwa odbytym w dn. 06.12.2012 r. kolejne spotkanie miało miejsce w dn. 14.10.2013 r., tj. po zasygnalizowaniu organizacjom związkowym przez Zarząd Spółki pilnej potrzeby wprowadzenia norm. Na podstawie analizy protokołu spotkania przeprowadzonego w dn. 14.10.2013 r. można postawić wniosek, iż strony nie wypracowały wspólnego stanowiska. Zarządzenie nr 18/2013 w sprawie ustalenia zakładowych norm zużycia paliw płynnych w eksploatacji pojazdów samochodowych zostało podjęte w dn. 24.10.2013 r. i weszło w życie w dn. 01.11.2013 r.

Zespół kontrolujący zwrócił uwagę na sporządzanie przez Spółkę i związki zawodowe odrębnych protokołów z odbytych spotkań.

Zdaniem Zespołu powyższe może wskazywać na trudności w wypracowaniu wspólnego stanowiska pomiędzy Spółką a reprezentującymi pracowników organizacjami związkowymi. Na podstawie dokumentacji trudna do stwierdzenia jest przyczyna niewypracowania kompromisu. Przy czym należy uwzględnić znaczną częstotliwość podejmowanych rozmów – Zarząd Spółki uzgodnił z organizacjami związkowymi dzień wspólnych spotkań w każdy czwartek. Ponadto - poza spotkaniami zespołu ds. rozliczania paliwa - w 2011 r. odbyło się 39 protokołowanych spotkań kierownictwa Spółki z organizacjami związkowymi, w 2012 r. - 34 spotkania, w 2013 r. - 28 spotkań. Ponadto w 2012 r. i na początku 2013 r. odbyło się 19 spotkań dotyczących wypowiedzenia ZUZP i wdrożenia Regulaminu Wynagradzania oraz Regulaminu Pracy.

b) Problem sygnalizowany przez organizacje związkowe:

- „wprowadzenie zarządzenia o otwieraniu przednich drzwi bez konsultacji i bez przeszkolenia pracowników (nr 16/2013 z dn. 16.09.2013 r.)”

Informacja Prezes Zarządu:

Zarządzenie Zarządu Nr 16/2013 w sprawie wprowadzenia do użytku służbowego „Regulaminu stosowania zasady wsiadania pasażerów do autobusu pierwszymi drzwiami w komunikacji pozamiejskiej (strefowej)” zostało wydane w dn. 16.09.2013 r. Przedmiotowe Zarządzenie zostało przekazane 17.09.2013 r. do wiadomości Organizacji Związkowych. Akcja informacyjna prowadzona była od września, była i jest dostępna w autobusach, w prasie, na stronie internetowej Spółki.

Identyczne rozwiązanie było i jest stosowane w autobusach PKS i w komunikacji busowej. Jest to więc rozwiązanie powszechnie obowiązujące.

Zasada ta dotyczy tylko komunikacji pozamiejskiej - strefowej i jest identyczna jak wzorzec już funkcjonujący w komunikacji PKS i BUS-ach. W związku z powyższym to w gestii Spółki pozostają rozwiązania dotyczące przepisów porządkowych obowiązujących w tej komunikacji. W uzasadnieniu Spółki, do którego należy się przychylić jest potrzeba „podróżowania pasażerów zawsze z ważnym biletem”.

Po wejściu do autobusu zgodnie z Zarządzeniem należy odpowiednio okazać bilet lub dokument uprawniający do przejazdu np. bilet miesięczny lub zakupić u kierowcy bilet o odpowiednim nominale i bilet jednorazowy należy niezwłocznie skasować, bilet zakupiony u kierowcy nie wymaga kasowania.

Zaangażowanie Spółki w dbałość o przychody wymaga z oczywistych powodów zaangażowania się pracowników - w tym kierowców, w dbałość o poprawę kondycji ekonomicznej Spółki.

Nie można więc wysnuć jakichkolwiek zarzutów w stosunku do działań, które mają na celu podwyższyć przychody Spółki, które jednocześnie poprzez prowizję od sprzedanych biletów przekładają się na wyższe wynagrodzenia kierowców. Przedmiotowe Zarządzenie zostało omówione z Organizacjami Związkowymi na cotygodniowym spotkaniu. Nadzór nad wykonaniem Zarządzenia sprawuje Kierownik i Zastępca Kierownika Działu Przewozów, którzy w ramach tegoż nadzoru omówili przedmiotowe zarządzenie z Dyspozytorami. Dyspozytorzy w bezpośrednim kontakcie są zobowiązani służyć pomocą kierowcom. Pracownicy Spółki mają do dyspozycji „Zeszyt uwag kierowców”, w którym mogą wpisywać wszelkie uwagi dotyczące spraw, z którymi mają problem. Żaden z kierowców nie zgłosił problemu wskazującego, że nie rozumie, o co chodzi w Zarządzeniu, albo że ma jakikolwiek problem z jego realizacją. Konkludując, nie ma podstaw do jakichkolwiek zarzutów w tym przedmiocie.

Wniosek Zespołu kontrolującego:

W opinii Zespołu kontrolującego wprowadzenie rozwiązania polegającego na wsiadaniu pasażerów do autobusu pierwszymi drzwiami w komunikacji pozamiejskiej jest racjonalne i w założeniu zapobiega utracie przez Spółkę przychodów wynikającej z przejazdów pasażerów bez ważnego biletu. Jest to rozwiązanie powszechnie stosowane w samochodowej komunikacji pasażerskiej. Zarządzenie Zarządu podjęte w przedmiotowej sprawie jest jasne i czytelne, i podobnie jak sposób wprowadzenia rozwiązania, nie budzi zastrzeżeń. Zespół kontrolujący nie stwierdził

w Zeszycie uwag kierowców wpisów dotyczących problemów ze stosowaniem zasady wsiadania pasażerów do autobusu pierwszymi drzwiami.

c) Problem sygnalizowany przez organizacje związkowe:

- „*podważanie reprezentatywności związków zawodowych przy pracach nad Regulaminem Wynagradzania po odbytych ok. 7 spotkaniach. Całe jedno spotkanie poświęciliśmy dyskusji nad tłumaczeniem się.*”

Informacja Prezes Zarządu:

Spółka dysponuje nagraniami z rozmów. Niezaprzeczalnym faktem jest zakończenie sukcesem rozmów, gdyż podpisano dokumenty takie jak: Regulamin Wynagradzania i Regulamin Pracy oraz Porozumienia zawieszające.

Wniosek Zespołu kontrolującego:

Zespół kontrolujący nie wnosi uwag do informacji przedstawionej przez Prezes Zarządu.

2. Załatwianie spraw pracowniczych

a) Problem sygnalizowany przez organizacje związkowe:

- „*wspólna decyzja o testowaniu obuwia przez pracowników Stacji Obsługi w styczniu 2013 r. i do dziś brak jest informacji jak ten test się zakończył i kto testował buty.*”

Informacja Prezes Zarządu:

Notatka służbowa Specjalisty ds. BHP, BRD i P.poż zawiera następującą treść: „Mając na uwadze bezpieczeństwo pracy pracowników zatrudnionych w Spółce obuwie, w które zaopatrywani są pracownicy, posiada odpowiednie certyfikaty CE dopuszczające do użytkowania na odpowiednich stanowiskach pracy. Spółka posiada na zasadzie odpisu deklaracji zgodności importera producenta dokumenty poświadczające zgodność z obowiązującymi przepisami w tym normami na obuwie robocze.”

Temat obuwia roboczego był poruszany na spotkaniach z Organizacjami Związkowymi w dniach: 31.05, 23.08, 11.10, 18.10, 25.10.2012 r.

Podjęto następujące działania:

- 1) Przedstawiono organizacjom związkowym odpisy deklaracji zgodności.
- 2) Omówiono wymogi BHP dotyczące rodzaju używanego obuwia roboczego przez pracowników Spółki.
- 3) Dnia 11.10.2012 roku organizacje związkowe poruszyły temat testowania obuwia roboczego dla pracowników Działu Technicznego.

- 4) Dnia 18.10.2012 roku przedstawiono na spotkaniu z organizacjami związkowymi kilka par obuwia roboczego spełniającego wymogi BHP do wyboru przez pracowników. Przedstawiciele organizacji związkowych nie chcieli oglądać przedstawionego obuwia.
- 5) Jedynym zainteresowanym testowaniem obuwia roboczego był pracownik Działu Technicznego, który dnia 14.11.2012 roku pobrał jedną z przedstawionych do testowania par obuwia roboczego, które użytkuje do dnia dzisiejszego. Pracownik kilkakrotnie w trakcie użytkowania przedmiotowego obuwia był pytany o jakość testowanego obuwia. Każdorazowo pracownik wydawał opinię pozytywną. Obuwie to nie różni się niczym od wydawanego obecnie.

Obuwie robocze było do dyspozycji pracowników Spółki do końca marca 2013 roku. Oprócz pracownika wskazanego w pkt 5 żaden z innych pracowników nie wyraził chęci testowania pozostałych par obuwia. Po tym terminie obuwie zostało zwrócone dostawcy.

Od października 2012 roku nie było sygnalizowania przedmiotowego tematu przez Organizację Związkową. Pracownicy nie zgłaszali żadnych uwag do wydawanego obuwia i do dnia dzisiejszego takich uwag nie ma. Wyjątkiem był jeden pracownik, który przedstawił zaświadczenie lekarskie o chorej stopie. W stosunku do pracownika, który przedstawił zaświadczenie lekarskie zamiast obowiązującego buta z noskiem wydano buty robocze bez noska.

Związki Zawodowe w każdym czasie, zarówno na spotkaniach czwartkowych, jak i poprzez Społecznego Inspektora BHP w sytuacji jakichkolwiek wątpliwości mają prawo zapytać się o stan sprawy, jednakże do chwili kontroli żadne takie pismo nie zostało skierowane do Zarządu ani też temat nie był podnoszony przez żadną z Organizacji Związkowych. Ostatnie udokumentowane spotkanie Związków Zawodowych i Zarządu odbyło się w dniu 7.11.2013r. i omawiany był temat świadczeń pieniężnych z okazji świąt. Przedstawiona informacja jest kompletna i nie ma żadnych podstaw tworzenia niezgodności.

Wniosek Zespołu kontrolującego:

Zespół kontrolujący nie wnosi uwag do informacji przedstawionej przez Prezes Zarządu.

b) Problem sygnalizowany przez organizacje związkowe:

- „zgłoszenie tematu czasu pracy na piśmie w 2012 r. i do dziś nawet nie rozpoczęto szczegółowo rozmów”.

Informacja Prezes Zarządu:

W zakresie czasu pracy rozmowy prowadzone były ustawicznie. Efektem tychże rozmów są dwa dokumenty podpisane przez Organizację Związkową i Zarząd tj. Regulamin wynagradzania, który w odniesieniu do czasu pracy kierowców reguluje kwestie płacenia za czas pracy, a także Regulamin Pracy, który szczegółowo doprecyzowuje tematykę czasu pracy kierowców zgodnie z ustawą o czasie pracy kierowców. Z analizy dokumentów [tj. pisma z dnia 16.08.2012r. od Organizacji Związkowych oraz pisma Zarządu Spółki z dnia 17.08.2012 r. PZ/2012/08/264 oraz pisma Związków Zawodowych z dnia 17.08.2012r. (nr sprawy 3567) i pisma Zarządu Spółki PZ/2012/08/272] wynika jednoznacznie, że konsensus ze Związkami Zawodowymi został zawarty i wypracowano porozumienie rozszerzające

treść Zarządzenia nr 15/2012 poprzez Zarządzenie nr 16/2012. Przedmiotowy konsensus jest potwierdzony stosownymi podpisami Organizacji Związkowych pod Zarządzeniem nr 16/2012. Dokumenty świadczą o tym, że temat został rozwiązany. Zarzuty Związków Zawodowych są niezasadne i niezgodne ze stanem faktycznym.

Wniosek Zespołu kontrolującego:

Stanowisko przedstawione w odpowiedzi Prezes Zarządu potwierdzają przywołane powyżej Zarządzenia i prowadzona w tym zakresie korespondencja.

c) Problem sygnalizowany przez organizacje związkowe:

- „uszkodzenie autobusu b. 1001 przy wjazdach na myjnię (obrywanie drzwi). Pracownicy są karani za te uszkodzenia, pomimo iż informuje się, że będą następne przypadki oberwania (dotychczas było tych zdarzeń około 6).”

Informacja Prezes Zarządu:

W 2010 r. miały miejsce dwa uszkodzenia drzwi środkowych autobusów, w 2011 r. nie miało miejsca żadne uszkodzenie, w 2012 r. jedno, a w 2013 r. trzy, w tym dwa dotyczyły autobusu o nr bocznym 1001 i jedno autobusu o nr bocznym 1002.

W toku postępowania zespołu roboczego w składzie: Specjalista ds. BHP, BRD i P.poż, Kierownik i Zastępca Kierownika Działu Przewozów, Kierownik Działu Technicznego ustalono, że uszkodzenia drzwi – obrywanie drzwi ma miejsce zawsze wówczas, gdy kierowca nie dokona całkowitego zamknięcia tych drzwi po zatankowaniu paliwa na stacji paliw. Zamknięcie tych drzwi na stacji paliw powoduje ich kompletne domknięcie i wsunięcie się trzpieni blokujących, co przekłada się na to, że szczotki myjni nie naruszają konstrukcji drzwi. W przypadku jeżeli drzwi zamykane są w trakcie jazdy, między stacją paliw a myjką brakuje czasu na całkowite zamknięcie drzwi, a niedomknięcie się kompletne drzwi powoduje, że szczotka myjki zahacza o niedomknięte drzwi i siłą mechaniczną uszkadza je wyginając płaszczyznę drzwi i łamiąc szybę drzwi. Problem ten dotyczy tylko jednego typu autobusów tj. SOLBUS B 9,5.

W przedmiotowej sprawie Spółka podjęła następujące działania:

- zobowiązała kierowców do zamykania drzwi przed odjazdem ze stacji paliw,
- zleciła pracownikom stacji paliw przypominanie kierowcom o konieczności zamykania tych drzwi, a także stosowna informacja znalazła się w książkach autobusów marki SOLBUS.

Dochowanie należytej staranności przez pracowników i dochowanie procedury uchroniłoby Spółkę przed kosztami związanymi z wyłączeniem autobusu z eksploatacji na skutek uszkodzonych drzwi oraz ponoszenia kosztów związanych bądź z prostowaniem tych drzwi, bądź wymianą uszkodzonej szyby.

Należy zwrócić uwagę, że uszkodzenie drzwi przez kierowcę Pana [REDAKTOWANO] spowodowane było właśnie niedochowaniem obowiązku zamknięcia drzwi na stacji paliw, co jest udokumentowane poprzez nagranie z monitoringu.

Oczywistym jest, że pracownicy winni dochowywać starań i dbałości o majątek Spółki. W przypadku autobusu 1001 stwierdzono jednoznacznie, iż w dniu 01.02.2013r. pracownik Pan [REDAKTOWANO] nie domykając drzwi przy wjeździe na myjnię dokonał zniszczenia drzwi środkowych w autobusie marki Solbus o nr b. 1001. W związku ze stwierdzeniem rażącego zaniedbania obowiązków służbowych i nieprzestrzegania przepisów o ruchu drogowym w dniu 05.02.2013r. została nałożona na pracownika kara upomnienia oraz pracownik ukarany został pozbawieniem premii regulaminowej za miesiąc styczeń. W dniu 05.02.2013r. pracownik oświadczył, iż zapoznał się z treścią nałożonych na niego kar. W terminie przypisanym pracownik nie wniósł sprzeciwu.

Wniosek Zespołu kontrolującego:

Zespół kontrolujący nie wnosi uwag do informacji przedstawionej przez Prezes Zarządu. W dokumentacji przyczyny uszkodzeń zostały potwierdzone przez kierownictwo Spółki.

d) Problem sygnalizowany przez organizacje związkowe:

- „dotankowywanie już zatankowanego autobusu b.113 po zjeździe i rano dolewanie. Proceder trwa od dwóch lat.”

Informacja Prezes Zarządu:

Dotankowanie przez Spółkę autobusu 113 jest naturalnym uprawnieniem Spółki, ponieważ z przedmiotowym autobusem jest bardzo wiele problemów i takie dotankowania mają prawo realizować również kierowcy, z którego to uprawnienia korzystają, o czym świadczy załączony do pisma Przewodniczących Związków wykaz dotankowań. Również pracodawca nadzorując ten autobus dotankowuje go wyrywkowo. Wszystkie te działania ukierunkowane są na wypracowanie prawidłowego rozliczenia paliwa tegoż autobusu tj. rzetelne ustalanie oszczędności lub przepałów na tym autobusie.

Wniosek Zespołu kontrolującego:

Zespół kontrolujący nie wnosi uwag do informacji przedstawionej przez Prezes Zarządu.

3. Problem sygnalizowany przez organizacje związkowe: „Dzielenie pracowników przez wprowadzenie podwyżek w administracji (niezgodnie z aktem notarialnym), a później szukanie wyjścia z tej decyzji przez przekazywanie błędnych informacji”.

Informacja Prezes Zarządu:

Stwierdzenie, że zmiany wynagrodzeń są „niezgodne z aktem notarialnym” jest nieprawdziwe. W żadnej mierze akt notarialny nie odnosi się do przedmiotowego tematu. Aktem prawnym regulującym w Spółce kwestie wynagrodzeń obecnie jest Regulamin Wynagradzania. Dokument ten w żadnym punkcie nie zobowiązuje Zarządu do konsultacji w zakresie indywidualnych zmian wynagrodzeń. W związku z wdrożeniem Regulaminu Wynagradzania koniecznym stało się

wypowiedzenie dotychczasowych warunków wynikających z ZUZP i zaproponowanie nowych warunków wynikających z Regulaminu Wynagradzania. Systemowa zmiana wynagrodzeń w zakresie staży, jubilatów objęła wszystkich pracowników. W przypadku kadry administracyjnej zgodnie z Regulaminem Wynagradzania Spółka dodatkowo odeszła od wypłaty dodatku uciążliwego wypłacanego tytułu pracy przy monitorach na rzecz wprowadzonych Regulaminem Wynagradzania zasad zaopatrywania w okulary ochronne osób zatrudnionych na stanowiskach wyposażonych w monitory ekranowe. Wysokość tego dodatku wynosiła 22,74 zł.

W systemach wzrostu wynagrodzeń należy również uwzględnić sytuacje, w których wzrost wynagrodzeń następuje w sposób automatyczny wynikający z powszechnie wynikających przepisów lub przepisów wewnętrznych Spółki np. wzrost stażu w związku z okresem zatrudnienia. Od 01.01.2014 r. nastąpi np. automatyczny wzrost płac dla pracowników na stanowisku kierowca mechanik pracownik Stacji Paliw ponieważ rośnie minimalna płaca, która to stanowi podstawę wyliczania godzin nocnych. W zakresie wynagrodzeń Spółka stosownymi pismami przedłożyła Organizacjom Związkowym propozycję włączenia się do systemu mandatowania przez kierowców. Czynność sprawdzania biletów jest elementem zakresu czynności, jednakże nie jest ona przez kierowców realizowana. Spółka wnosząc o wsparcie Związków Zawodowych celem przekonania pracowników do realizacji czynności kontroli biletów uzasadnia swoje działanie potrzebą wspólnej troski, aby wszyscy pasażerowie podróżowali z biletami.

Wnioski Zespołu kontrolującego:

Z analizy dokumentów przedstawionych przez Spółkę wynika, iż nastąpił wzrost wynagrodzeń 11 pracowników. Miesięczny wzrost wynagrodzeń poszczególnych pracowników kształtował się w przedziale od 3,30 zł do 55,51 zł brutto, a w jednym przypadku była to kwota 121,26 zł ze względu na przyjęcie do realizacji dodatkowych zadań. Spowodowało to miesięczny wzrost wynagrodzeń pracowników w łącznej wysokości 333,02 zł brutto.

Zestawienie zmian w wynagrodzeniu wybranych pracowników administracyjnych MPK Sp. z o.o. stanowi załącznik nr 3 do raportu.

Z umowy Spółki, jak również z obowiązującego w Spółce Regulaminu Wynagradzania nie wynika konieczność uzgadniania przez Zarząd Spółki z organizacjami związkowymi wprowadzanych podwyżek wynagrodzeń dla pracowników.

4. Absurdy w rozkładach

a) Problem sygnalizowany przez organizacje związkowe:

- „zjazdy z linii 2 godz. 17.00 z Prusa do bazy. Po to tylko, by zawrócić i jechać z powrotem na 17.15 na Prusa. Jak również o godz. 22.00 ten sam przykład.
Również linia 19² bezkursowo jedzie na trasie Szpital-Jędrzejowice. Są to niepotrzebne kilometry do wykorzystania przy obcinaniu linii i kursów.”

Informacja Prezes Zarządu:

Linia nr 2/1 ostatni kurs w kierunku ul. Iłżeckiej/Las wykonuje o godz. 16.15 z Ćmielowa i dojeżdża do przystanku końcowego na godz. 16.58. Z ul. Iłżeckiej wykonuje kurs o godz. 17.03 ul. Iłżecą do bazy MPK, gdzie dojeżdża na godz. 17.10.

Następnie ten sam kierowca kontynuuje pracę na innej linii. Jest to linia nr 27/1, która rozpoczyna kursowanie z Bazy o godz. 17.15 w kierunku ul. Iłżeckiej/ Prusa. Po przerwie międzykursowej, która wynosi 5 minut, linia odjeżdża z przystanku początkowego o godz. 17.25 i wykonuje kurs do Miłkowa.

Linia nr 2/2 z Ćmielowa o godz. 20.48 wykonuje kurs w kierunku ul. Prusa (z podjazdem do Szpitala) i dojeżdża do przystanku końcowego na godz. 21.31. Dalej wykonuje kurs przez ul. Iłżecą do bazy MPK, gdzie dojeżdża na godz. 21.40.

Między godz. 21.40 a godz. 22.15 kierowca ma przerwę w przerywanym czasie pracy płaconą 50% stawki zaszerzgowania. W tym czasie kierowca dowolnie dysponuje swoim czasem.

Wszystkie przejazdy realizowane przez linię 2/1, 2/2, 27/1 realizowane są w ramach posiadanych zezwoleń i uzgodnionych rozkładów jazdy, z zatrzymywaniem się na wszystkich przystankach po trasie. Pasażerowie tym samym mają szansę przemieszczenia się z ul. Iłżeckiej i ul. Prusa w okolice bazy MPK, z możliwością przesiadania się na przystankach stycznych z innymi liniami. Ta sama sytuacja odnosi się do godzin wieczornych. Kursy te spełniają oczekiwania pasażerów na tych odcinkach i nie ma zasadności, żeby kierowca oczekiwał na przystanku końcowym, odpowiednio 27 minut i 49 minut, zwłaszcza, że czas pracy kierowcy w czasie postoju na przystanku końcowym kosztuje tyle samo, co czas pracy kierowcy wykonującego kurs. Dlatego też koszt realizacji dodatkowej możliwości skomunikowania tych przystanków z centrum miasta stanowi wyłącznie koszt zużytego paliwa.

Autobus wykonujący linię nr 43 z Denkowa o godz. 7.20 dojeżdża do przystanku końcowego przy Szpitalu Miejskim na godz. 7.40. Po 5-cio minutowej przerwie jedzie bezkursowo do Jędrzejowic, by jako linia nr 19/2 wykonać kurs szkolny o godz. 8.11.

Spółka nie posiada zezwolenia na wykonywanie regularnych przewozów osób w krajowym transporcie drogowym na trasie Szpital Miejski – Jędrzejowice, dlatego też autobus ten odcinek drogi musi pokonać bezkursowo, nie zatrzymując się na przystankach.

Oczywistym jest, że jeżeli dana linia kończy się przy Szpitalu Miejskim a inna linia rozpoczyna się w zupełnie innym miejscu, w tym przypadku w Jędrzejowicach, to musi nastąpić przemieszczenie się pojazdu z jednego przystanku na drugi. Dlatego też przemieszczenie to realizowane jest poprzez przejazd bezkursowy. Wykonanie tego przemieszczenia przez linię regularną wymagałoby dodatkowych kosztów w postaci nowego zezwolenia Starosty Powiatowego, wydłużenia czasu przejazdu autobusu celem umożliwienia zatrzymywania się na przystankach. Wówczas autobus nie zdążyłby przemieścić się, aby wykonać kurs z Jędrzejowic o godz. 8.11. Spółka nie posiada wystarczającej ilości taboru, żeby można było wyeliminować takie sytuacje, choć w tym przypadku zjazd do bazy i ponowny wyjazd z bazy celem realizacji kursu z Jędrzejowic nie są zasadne z punktu widzenia potrzeb społecznych i ekonomicznych.

Wniosek Zespołu kontrolującego:

Zarząd Spółki uwzględniając zgłoszone uwagi, powinien rozważyć dokonanie ponownej weryfikacji rozkładów jazdy i przebiegu poszczególnych linii. Stanowisko Zespołu jest zbieżne z opinią Wydziału Infrastruktury Komunalnej Urzędu Miasta Ostrowca Świętokrzyskiego, zdaniem którego Spółka powinna okresowo wykonywać badania opłacalności linii i odpowiednio reagować na zachodzące zmiany.

b) Problem sygnalizowany przez organizacje związkowe:

- „linia 8 – wyeliminowanie przystanku w Częstocicach ZOZ, argumentując, że kierowcy spuszcza tam paliwo – przez to linia jeździ opóźniona ponad 10 minut”.

Informacja Prezes Zarządu

Zgodnie z posiadanym Zezwoleniem nr 071 oraz Zezwoleniem nr 1/09 na wykonywanie regularnych przewozów osób w krajowym transporcie drogowym autobus linii nr 8 kursuje od ul. Miodowej do ul. Miodowej. W trakcie trasy, jaką wykonuje, zatrzymuje się na przystanku „przelotowym” przy ul. Świętokrzyskiej/ ZOZ (Ostrowiec Świętokrzyski/ Świętokrzyska/ boczna (pętla) /01). Przystanek ten nie został wyeliminowany z trasy linii nr 8. Autobus wykonując każdy kurs zatrzymuje się na tym przystanku. Nieprawdziwe jest stwierdzenie przypisujące zmiany na linii nr 8 przedstawione przez związki zawodowe.

Wniosek Zespołu kontrolującego:

Z informacji udzielonej przez Wydział Infrastruktury Komunalnej wynika, iż przystanek przy ul. Świętokrzyskiej (Częstocice ZOZ) nie został wyeliminowany i funkcjonuje jako przystanek przelotowy na linii nr 8 w relacji ul. Miodowa – ul. Miodowa.

c) Problem sygnalizowany przez organizacje związkowe:

- „nakaz w regulaminie korzystania z telefonów komórkowych tylko na przystankach końcowych, natomiast kierowca zgodnie zapisem w rozkładzie jazdy ma obowiązek porozumieć się z innym autobusem w czasie jazdy w trasie”.

Informacja Prezes Zarządu:

Kontrola Państwowej Inspekcji Pracy realizowana w dniach 19.06.2013 r. do 22.07.2013 r. obejmowała również problematykę korzystania z telefonów komórkowych. Z uwagi na podnoszony przez Przewodniczących Związków problem braku świadomości pracowników, kiedy i jak można korzystać z telefonów komórkowych służbowych. Konsekwentnie w ślad za wystąpieniem Zarząd Spółki zobowiązał się do stworzenia jednoznacznego unormowania tego tematu, co też uczynił poprzez Zarządzenie Nr 9/2013 r. z 20.08.2013 r. W przedmiotowym Zarządzeniu zostało jednoznacznie wskazane, że kierowcy autobusowi korzystający z telefonów komórkowych mają bezwzględny obowiązek przestrzegania przepisów ustawy prawo o ruchu drogowym w tym art. 45 pkt

2 ust. 1, art. 45 ust. 2 pkt 1. Zaznaczono również, iż połączenia telefoniczne mogą być w szczególności wykonywane na najbliższym przystanku końcowym/ początkowym.

Kierowcy realizujący rozkłady jazdy linii regularnych posiadają w trakcie wykonywania obowiązków służbowych telefony komórkowe służące do celów służbowych. Telefonów tych mogą używać tylko przy bezwzględnym stosowaniu przepisów prawa o ruchu drogowym. To kierowca odpowiada za stosowanie tych przepisów i w razie ich naruszenia to kierowca ponosi za to odpowiedzialność. Zgodnie z art. 45 ust. 2 pkt 1 „kierującemu pojazdem zabrania się: korzystania podczas jazdy z telefonu wymagającego trzymania słuchawki lub mikrofonu w ręku”.

Kierowca ma możliwość powiadomienia dyspozytora o utrudnieniach w ruchu spowodowanych nagłymi zdarzeniami drogowymi, dużym natężeniem ruchu drogowego bądź awarią autobusu.

W takich przypadkach naturalną procedurą jest wysłanie przez dyspozytora autobusu zastępczego, aby zapewnić regularność kursowania linii.

Przedmiotowe zarządzenie zostało przekazane do Państwowej Inspekcji Pracy pismem znak PZ/2013/08/211 z dnia 21.08.2013 r. Powyższe zarządzenie zostało przekazane Przewodniczącym Związków Zawodowych, a także omówione na zwyczajowym czwartkowym spotkaniu. Skoro więc Organizacje Związkowe miały pełną wiedzę i informację na temat powodów wydania Zarządzenia i jego treści, a także podstaw prawnych korzystania z telefonów komórkowych tj. przepisów ustawy prawo o ruchu drogowym, użycie słowa „nakaz korzystania” nie ma uzasadnienia w stanie faktycznym, ponieważ jest stwierdzeniem nieprawdziwym.

Wniosek Zespołu kontrolującego:

Stanowisko przedstawione w odpowiedzi Prezes Zarządu znajduje potwierdzenie w przedłożonej przez Spółkę dokumentacji. Zespół kontrolujący nie stwierdził w Zeszycie uwag kierowców wpisów dotyczących problemów związanych z korzystaniem z telefonów komórkowych podczas jazdy.

d) Problem sygnalizowany przez organizacje związkowe:

- „oczekiwanie zgodnie z rozkładem jednego autobusu na inny autobus nawet do 10 minut (reakcja pasażerów), a w tym samym czasie jest kontrola z Urzędu Miasta i píše opóźnienia.”

Informacja Prezes Zarządu:

Przesiadka pasażerów z jednego autobusu na drugi jest naturalnym procesem nierozzerwalnie związanym z podróżowaniem. Umożliwienie pasażerom przesiadki z jednej linii na drugą jest wychodzeniem naprzeciw ich potrzebom, którym Spółka stara się sprostać. Oczekiwanie jednego autobusu na drugi umożliwia pasażerom przesiadkę zarówno do jednego, jak i do drugiego autobusu. Jest to konieczne ze względu na występowanie różnych sytuacji, jakie zdarzają się w ruchu drogowym, i które często bezpośrednio uniemożliwiają ten proces. Takimi sytuacjami mogą być np.: zbyt duże natężenie ruchu drogowego, awaria, zwiększona sprzedaż biletów, itp. W sytuacji, gdyby drugi autobus nie poczekał, pasażerowie nie mieliby możliwości kontynuowania podróży.

Zapewnienie ciągłości komunikacyjnej największe znaczenie ma w godzinach tzw. szczytu komunikacyjnego.

Kontrole punktualności kursowania przeprowadzane przy udziale pracownika Urzędu Miasta zazwyczaj nie odbywają się w czasie największego ruchu pasażerskiego, lecz przeważnie są to godziny po szczycie komunikacyjnym pomiędzy godz. 8.00 a godz. 11.00.

W obecnie obowiązującym rozkładzie jazdy są dwa przypadki oczekiwania jednego autobusu na drugi wynikające z rozkładu jazdy. Dotyczy to linii nr 1 w dni robocze, która na ul. Piaski oczekuje na linię nr 7 dwie minuty oraz linii nr 2/2 w soboty, która na Alei 3-go Maja oczekuje na linię nr 19 jedną minutę.

Według rozkładu jazdy nie ma innych sytuacji, w których zgodnie z rozkładem jazdy jeden autobus oczekuje na drugi autobus powyżej 2 minut.

Jeżeli jeden autobus oczekuje na drugi autobus, a wynika to z rozkładu jazdy, to nie stanowi to podstawy do nałożenia kary na Spółkę.

Wnioski Zespołu kontrolującego:

Z informacji Wydziału Infrastruktury Komunalnej wynika, iż w odniesieniu do autobusu linii nr 1, który oczekuje na ul. Piaski na autobus linii nr 7 oraz autobusu linii nr 2, który w soboty oczekuje na autobus linii nr 19 w rozkładach jazdy nie ma nieprawidłowości, gdyż czas oczekiwania mieści się w tolerancji czasu odjazdu autobusów tych linii z przystanków w zakresie niepodlegającym naliczaniu kar. Natomiast jeżeli opóźnienia nie są sporadyczne, lecz występują nagminnie, należałoby dokonać odpowiedniej korekty rozkładów jazdy, aby nie tworzyć sytuacji niezgodnych z przyjętymi zasadami jakości usług a jednocześnie zapewnić możliwość przesiadek.

Wydział Infrastruktury Komunalnej poinformował, iż we wskazanych przypadkach oczekiwania nie wystąpiły naliczenia kar wynikających z umowy nr UM/691-W/UB/224/WGK/19/2009 z dnia 1 lipca 2009 r. dotyczącej rekompensaty strat z tytułu świadczenia usług komunikacji miejskiej.

5. Podejście do pracowników

a) Problem sygnalizowany przez organizacje związkowe

- „stosowanie wielu umów o pracę na ½ etatu na ¾, pomimo deklaracji przy podpisaniu porozumienia o 11-godzinny czasie pracy, że pracownicy ci będą sukcesywnie przechodzić na cały etat.”

Informacja Prezes Zarządu:

Spółka według stanu bieżącego zatrudnia 13 osób w niepełnym wymiarze czasu pracy, w tym 4 pracowników na stanowisku kontroler biletów, pracujących w zadaniowym czasie pracy, których umowy w niezmienionej formule funkcjonują od dnia ich zawarcia tj. od 01.05.2003r. W tej grupie znajduje się również zatrudniony na część etatu Radca Prawny, który w formule pół etatu miał zawartą umowę od 01.03.2001r. W grupie osób pracowników zatrudnionych w niepełnym wymiarze czasu pracy jest również Pani [REDAKTOWANE], która mając dwie umowy na pół etatu w Spółce ma de facto pełen etat. Konsekwentnie niepełne wymiary czasu pracy dotyczą 7 pracowników na stanowisku kierowca. Potrzeba zatrudniania kierowców na część etatu wynika z sytuacji specyfiki działalności Spółki, w której realizacja przewozów odbywa się w tzw. dwóch szczytach rannym i południowym. Umowy na niepełny wymiar czasu pracy stanowiły przedmiot kontroli Państwowej Inspekcji Pracy i w związku z tym Spółka nie otrzymała żadnych nakazów, decyzji, nie skierowano także żadnych wystąpień i poleceń, ani nie podjęto żadnych innych działań w tym zakresie. Na łączną

liczbę zatrudnionych kierowców tj. 69 w miesiącu październiku 7 kierowców stanowi 10%. **Wszyscy kierowcy zatrudnieni na część etatu, o ile istnieją potrzeby Spółki, mają możliwość dopracowania do pełnego etatu.** Stosowne zapisy znajdują się w umowach o pracę z tymi kierowcami. Umowy 4 kierowców z tych 7 umów są umowami na czas określony i przewidują możliwość ich rozwiązania za dwutygodniowym okresem wypowiedzenia. **Z uwagi na stosunkowo wysoką absencję chorobową w grupie kierowców, która za 10 miesięcy średniomiesięcznie na 1 zatrudnionego kierowcę wynosi 11,10 godzin, w Spółce niezbędna jest możliwość stosowania wobec kierowców niepełnego wymiaru czasu pracy, bo to przekłada się na zwiększenie elastyczności w sytuacji zwolnień chorobowych i urlopów na żądanie pracowników zaplanowanych do danego zadania.** Ponieważ Spółka zobowiązana jest do ustalania harmonogramów pracy kierowcy przed rozpoczęciem danego miesiąca, każde odstępstwo od harmonogramu dla pracownika pełnoetatowego stanowi pracę w godzinach nadliczbowych i pociąga za sobą skutki płacenia jak za godziny nadliczbowe. W przypadku pracowników niepełnoetatowych planowanie odbywa się wyłącznie na taką część etatu na jaką pracownik jest zatrudniony, zaś jego praca powyżej nominalnego wymiaru czasu pracy wynika z jego zgody na świadczenie tej pracy. Z uwagi na zapis umowy i podstawy prawne do wysokości pełnego etatu wynagradzana jest ona jak za normalne godziny.

Spółka w dniu 24.09.2012r. przedstawiła Organizacjom Związkowym projekt Porozumienia, w którym wystąpiła deklaracja tzw. poszerzania wymiaru czasu pracy. Porozumienie to było związane z projektem protokołu dodatkowego nr 3/2012 wprowadzającego możliwość czasu pracy kierowcy wielkości maksymalnej 11 godzin na dobę. Przedmiotowe porozumienie i protokół dodatkowy nie zostały podpisane przez Organizacje Związkowe i konsekwentnie nie weszły w życie.

Organizacje Związkowe wyraziły zgodę poprzez podpisanie w dniu 28.12.2012r. Porozumienia do ZUZP o maksymalnym czasie 11 godzin, ale wyłącznie nie częściej niż raz w okresie od poniedziałku do niedzieli. ZUZP został wypowiedziany i wszedł w życie Regulamin Wynagradzania, który jest odwzorowaniem Porozumienia z grudnia 2012r. W przedmiotowym porozumieniu nie ma żadnego zapisu odnoszącego się do jakichkolwiek deklaracji.

Wnioski Zespołu kontrolującego:

Zespół kontrolujący nie wnosi uwag do informacji przedstawionej przez Prezes Zarządu.

Wnioski pokontrolne sformułowane przez Państwową Inspekcję Pracy nie stwierdzają nieprawidłowości w zakresie umów o pracę w niepełnym wymiarze czasu pracy.

b) Problem sygnalizowany przez organizacje związkowe:

- „zwiększanie w Dziale Kontroli Biletów stanowisk administracyjnych do 3 osób, pomimo że wcześniej pracowała kompetentna osoba.”

Informacja Prezes Zarządu:

W Spółce zlikwidowano Dział Kontroli Biletów, zredukowano stanowisko Kierownika, zmniejszono prowizję dla kontrolerów do 38%, zaś kierownik Działu Przewozów nie pobiera prowizji z tego tytułu. Obecnie funkcjonuje sekcja ze specjalistą ds. ekonomicznych. Sekcja podlega Kierownikowi Działu Przewozów. Począwszy od 01.10.2013r. do pracy w Sekcji Kontroli Biletów przekwalifikowuje się Pani [REDAKTOWANE], która poprzednio pracowała w Dziale Finansowym.

Mając na uwadze potrzebę aklimatyzacji pracownika na nowym stanowisku, w tym zastosowania okresu przejściowego tj. rozliczenia poprzedniego miesiąca na poprzednio zajmowanym stanowisku, a jednocześnie prawidłowego realizowania zadania Sekcji, w tym obsługi pasażerów, dotychczas realizujący te zadania stażysta otrzymał umowę o pracę na czas określony, która wygasa ostatniego listopada 2013r. Pracodawca w konsultacji z kierownikami Działów, a także z samym pracownikiem wypracował ścieżkę, która pozwoli w jak najbardziej dogodny sposób przekwalifikować się pracownicy zatrudnionej na czas nieokreślony, tak aby miała stosowny czas na zdobycie wiedzy i doświadczenia celem pracy na nowym stanowisku. W odniesieniu do Pani [REDAKTOWANO] tj. ona referentem w Dziale Przewozów i jej umowa zawarta jest na pół etatu. Konsekwentnie Pani [REDAKTOWANO] realizuje zgodnie z zawartą umową różne czynności w Dziale Przewozowym, w tym przede wszystkim realizuje kontrole biletów w autobusach z uwagi na bardzo znaczącą absencję chorobową kontrolerów biletów.

Konsekwentnie zarzut zwiększenia zatrudnienia jest niezasadny, a działanie mające na celu przesunięcie pracownika z Działu Finansowego do Działu Przewozów i tym samym zmniejszenie zatrudnienia w Dziale Finansowym jest zjawiskiem pozytywnym.

Wniosek Zespołu kontrolującego:

Zespół kontrolujący nie wnosi uwag do informacji przedstawionej przez Prezes Zarządu.

c) Problem sygnalizowany przez organizacje związkowe:

- „dokuczanie pracownikom (kierowcom) poprzez zabranie telewizora z dyspozytorni. Kierowca przebywający w czasie przerwy niezwiązanej z czasem pracy, nie mając możliwości pójścia do domu miał możliwość obejrzeć telewizję. Jako związkowcy zgłosiliśmy wielokrotnie chęć płacenia abonamentu.”

Informacja Prezes Zarządu:

Spółka w roku 2013 opłaca dwa abonamenty telewizyjne. Jeden z telewizorów umieszczony jest w pokoju Dyspozytora. Służy on do bieżącego monitorowania terenu zajezdni. Istnieje możliwość przełączenia odbiornika na tryb odbioru programów telewizyjnych i z takich możliwości Dyspozytor korzysta. Ponadto ma możliwość zapoznania się z ważnymi informacjami np. w obszarze pogody. Z uwagi na charakter pracy Dyspozytora i od wielu lat stosowane zasady przebywania kierowców w pokoju dyspozytorów, w czasie w którym kierowcy nie pracują jest niewskazane, ponieważ zakłócałoby możliwość wykonywania obowiązków służbowych przez Dyspozytora.

Ponadto informujemy, że w żadnym pokoju administracji ani Zarządu nie znajduje się telewizor i nie ma uzasadnienia ekonomicznego ani wynikającego z Kodeksu pracy, który zobowiązywałby pracodawcę do ponoszenia kosztów oglądania telewizji w czasie pracy oraz kosztów związanych z utrzymaniem i opłatami za odbiorniki telewizyjne.

W 2013 r. do dyspozycji Panów Przewodniczących Związków Zawodowych pozostała decyzja czy telewizor, który funkcjonował w 2013 r. na stacji Paliw, przenieść do pokoju kierowców. Jednakże Panowie Przewodniczący nie podjęli żadnych decyzji w tym zakresie.

Począwszy od 2014 r. Spółka zamierza zrezygnować z kosztu abonamentu na jeden telewizor, ponieważ nie widzimy zasadności funkcjonowania telewizora na Stacji Paliw.

Podsumowując brak jest podstaw do wymuszania na pracodawcy wyposażenia w telewizory pomieszczeń Spółki.

Wniosek Zespołu kontrolującego:

Zespół kontrolujący nie wnosi uwag do informacji przedstawionej przez Prezes Zarządu.

d) Problem sygnalizowany przez organizacje związkowe:

- „przeprowadzanie dyscyplinujących rozmów z pracownikami w formie protokołu przesłuchań z udziałem rzeszy przełożonych”

Informacja Prezes Zarządu:

W sytuacji, gdy jest problem w związku ze stwierdzeniem rażącego zaniedbania obowiązków służbowych, czy np. z nieprzestrzeganiem przepisów, to pracodawca ma obowiązek stosować tryb określony w art. 109 kodeksu pracy i wysłuchać pracownika, aby złożył wyjaśnienia w sprawie, bo inaczej nie dopełni obowiązku prawnego.

W trakcie takich rozmów ze zrozumiałych powodów oprócz pracodawcy - najczęściej dwuosobowego Zarządu Spółki, występują również kierownicy działów, którzy kierują pracą danego pracownika oraz pracownik Kadr i BHP. Pozwala to na merytoryczne rozpatrzenie problemu i z oczywistych powodów prawnych jest niezbędnym również sporządzenie notatki z takiego spotkania, która musi być elementem dokumentacji sprawy. Jeżeli występuje taka potrzeba, to w trakcie spotkania pracownikowi jest przypominany jego zakres obowiązków lub zasady wynikające np. z bhp lub bezpieczeństwa ruchu drogowego. Jest to więc niebudząca wątpliwości, obowiązująca procedura.

Stosowana praktyka wynika z przepisów prawa, a obecność szerszego grona składającego się z bezpośrednich przełożonych czy Zarządu dwuosobowego, czy pracownika protokołującego jest oczywista.

Wniosek Zespołu kontrolującego:

W trakcie czynności kontrolnych ustalono, iż notatki z dyscyplinujących rozmów kierownictwa Spółki z pracownikami sporządzano w przypadkach wynikających z k.p. tzn. w przypadkach stwierdzenia rażącego zaniedbania obowiązków służbowych. Ponadto ustalono, iż notatki były także sporządzane na okoliczność wystąpienia innych zdarzeń np. niepodpisania listy obecności, awarii autobusu, uszkodzenia tachografu, uczestnictwa w posiedzeniach rad osiedlowych, kontroli Inspekcji Transportu Drogowego. Obrazuje to praktykowany w Spółce sposób dokumentowania zdarzeń zaistniałych w trakcie wykonywania pracy i prowadzenia postępowania wyjaśniającego z pracownikami.

e) Problem sygnalizowany przez organizacje związkowe:

- „szukanie winnych za wszelką cenę” – sprawa kar nałożonych na p. [REDACTED] tj.:

Kwiecień 2013 r. - kolizja drogowa, w której p. [REDAKTOWANO] został przez policję uznany za pokrzywdzonego, nieukarany mandatem. W firmie ukarany upomnieniem, pozbawieniem premii regulaminowej w wysokości 100%. Po odwołaniu przez pracownika przywrócono premię, a po złożeniu pozwu do sądu pracy Zarząd wycofał się z ukarania.

Październik 2013 r. – zabranie sprzętaczki z terenu zajezdni – upomnienie i 50% premii – po odwołaniu wycofano upomnienie.

Informacja Prezes Zarządu:

W dniu 15.03.2013r. w miejscowości Kunów pracownik Pan [REDAKTOWANO], jadąc pustym autobusem do przystanku końcowego o godzinie 5¹⁷ zderzył się ze słupem oświetleniowym. Zgodnie z jego wyjaśnieniami uderzenie w słup oświetleniowy spowodowane było manewrem innego uczestnika, którego działanie miało sprowokować Pana [REDAKTOWANO] do hamowania i uderzenia w słup oświetleniowy. Analizując przedmiotową sytuację zgodnie z notatką służbową Pana [REDAKTOWANO] przyczyną kolizji było niedostosowanie prędkości do warunków panujących na drodze. Jak stwierdził Pan [REDAKTOWANO] droga była śliska i padał śnieg, a także była słaba widoczność. Konsekwentnie powinien być on zachować należyłą ostrożność i dostosować prędkość jazdy do panujących warunków. Skutek zderzenia autobusu ze słupem oświetleniowym spowodował konieczność wyłączenia autobusu z ruchu, a także konieczność poniesienia kosztów naprawy przedniej szyby autobusu i poszycia autobusu z prawej strony przodu. Całkowity koszt naprawy autobusu wyniósł 2.150,22 zł. W związku z naruszeniem obowiązków pracowniczych i przepisów bezpieczeństwa na stanowisku pracy polegającym na niezachowaniu należytej ostrożności i uderzeniu w słup oświetleniowy w miejscowości Kunów poprzez niedostosowanie prędkości do warunków panujących na drodze pozbawiono pracownika premii regulaminowej za miesiąc marzec i równocześnie nałożono karę upomnienia. Pracownik w dniu 29 marca odwołał się od kary porządkowej upomnienia i pozbawienia premii regulaminowej, w którym nie zgodził się z raportem Inspektora BHP. Po rozpatrzeniu odwołania pracownika anulowano nałożoną karę w zakresie potrącenia premii regulaminowej, zaś utrzymano w mocy nałożenie kary upomnienia. W dniu 22.04.2013 r. pracownik wniósł do Sądu Rejonowego pozew o uchylenie kary upomnienia w uzasadnieniu podnosząc nieprzeprowadzenie konsultacji z Organizacjami Związkowymi, przy uwzględnieniu art. 112 §1 Kodeksu pracy. W analizie dokumentacji stwierdzono faktyczną sytuację niepowiadomienia Organizacji Związkowej i konsekwentnie w odpowiedzi na pozew uznano roszczenie pracownika. Zdaniem spółki niecelowe jest prowadzenie sporu sądowego, jeżeli faktycznie pracownik odpowiedzialny za dokumentację nie dopełnił formalności. Był to oczywisty błąd pracownika kadr. Pan [REDAKTOWANO] pismem z dnia 03.06.2013 r. cofnął pozew. Żadna ze stron nie była w związku z tym obciążona kosztami procesu.

W dniu 15.10.2013r. o godzinie 13⁰⁰ kierowca Pan [REDAKTOWANO] obsługując linię nr 19₂ po naprawie autobusu wyjechał z kanału, parkując samochód obok stanowiska wozów gospodarczych i udał się po dokumenty pojazdu. W czasie jego nieobecności Pani sprzątająca [REDAKTOWANO], będąca była pracownicą MPK wsiadła do autobusu. Prezes Zarządu była uczestnikiem zdarzenia. Po chwili obserwacji zdarzenia weszła do autobusu zwracając kierowcy uwagę, że pasażerka nie powinna znajdować się w autobusie z uwagi na jej bezpieczeństwo. Pan [REDAKTOWANO] stwierdził, iż z grzeczności nie wyprosił pasażerki z autobusu uważając, że jest to przyjęte powszechnie zachowanie pracowników, którzy po skończonej pracy wsiadają do autobusów wyjeżdżających z zajezdni. Ponadto kierowca oświadczył, iż pracownica skasowała bilet przy wyjeździe z bazy. W dniu 17.10.2013r. Zastępca

Kierownika przeprowadziła z Panem [REDAKTOWANO] rozmowę służbową, w której przypomniła mu, iż na terenie bazy MPK nie ma uzgodnionego przystanku, z którego mogą korzystać pasażerowie. Ponadto zobowiązała kierowcę do przestrzegania przepisów w przedmiotowym temacie. W dniu 18.10.2013r. rozmowę z pracownikiem przeprowadził również Zarząd informując, że tego typu zachowanie nie wynika ani z przepisów prawa, ani z przepisów wewnętrznych Spółki oraz niesie za sobą konsekwencje zarówno w stosunku do pracodawcy, jak i pracownika za nieprzestrzeganie przepisów bezpieczeństwa ruchu drogowego i naruszenie bezpieczeństwa w przewozach pasażerskich. Na pracownika została nałożona kara upomnienia oraz została pomniejszona premia regulaminowa. W dniu 22.10.2013 r. pracownik Pan [REDAKTOWANO] zgłosił na piśmie sprzeciw do pracodawcy od nałożonych kar. Po zawiadomieniu Organizacji Związkowych pismem z dnia 23.10.2013r. o ukaraniu pracownika karą porządkową pracodawca w dniu 31.10.2013 wydał odpowiedź na sprzeciw pracownika, utrzymując w mocy decyzję o pomniejszeniu premii regulaminowej, natomiast w drodze wyjątku odstąpił od nałożenia kary upomnienia. W kwestii pomniejszenia premii regulaminowej kwestia jest bezprzedmiotowa, gdyż pracownik w dniu 13.11.2013 złożył wezwanie przedsądowe w razie niewypłacenia mu premii regulaminowej w całości. W dniu 20.11.2013r. wysłano do pracownika pismo informujące o braku podstaw do odstąpienia od pomniejszenia premii regulaminowej. Zabieranie pasażerów wyłącznie na przystanku jest przepisem bezwzględnie obowiązującym i za jego nieprzestrzeganie skutki finansowe mógłby ponieść także przełożony i pracodawca.

Wnioski Zespołu kontrolującego:

Okoliczności naruszenia obowiązków pracowniczych, stopień winy pracownika oraz nałożone przez pracodawcę kary mogą podlegać subiektywnej ocenie w zakresie odpowiedzialności porządkowej pracownika, w związku z czym Zespół kontrolujący nie może zająć jednoznacznego stanowiska w zakresie stwierdzenia merytorycznej prawidłowości nałożonych kar.

Zasady odpowiedzialności porządkowej pracowników obowiązujące w Spółce określone są w Regulaminie Pracy oraz w Regulaminie Premiowania, stanowiącym załącznik do Regulaminu Wynagradzania.

e) Problem sygnalizowany przez organizacje związkowe:

- „przykład kierowcy – [REDAKTOWANO] – pętla Ogrodowa. Policja stwierdza niesprawność autobusu. Pomimo tego w zakładzie rozpoczyna się procedurę udowodnienia winy pracownika.”

Informacja Prezes Zarządu:

Zgodnie z notatką służbową Specjalisty ds. BHP, BRD i P.poż., Zastępcy Kierownika Działu Przewozów i Kierownika Działu Technicznego w dniu 03.08.2013r. na skrzyżowaniu Sikorskiego z ul. Ogrodową autobus kierowany przez Pana [REDAKTOWANO] uderzył w betonowy płot posesji. Wezwani na miejsce zdarzenia funkcjonariusze policji stwierdzili jednoznacznie winę kierującego autobusem Pana [REDAKTOWANO] i ukarali go mandatem karnym. Po przeprowadzeniu wizji lokalnej i przeanalizowaniu raportu kierowcy, zleceń warsztatowych, a także wydruków z badania poprawności badania hamulców przyczyną zdarzenia było niedostosowanie prędkości do warunków ruchu. Koszt naprawy uszkodzonego autobusu to kwota 2.148,00 zł. Dodatkowo obciążeniem dla

Spółki są skutki zniszczonego płotu, co do którego właściciel posesji wystąpił o odszkodowanie. Działania Spółki są więc naturalną procedurą i wyrazem dbałości o majątek Spółki, w tym także potrzebą zaszczepienia tej świadomości wśród pracowników realizujących swoje służbowe obowiązki. W przypadku jakichkolwiek niejasności sprawa rozstrzygana jest na korzyść pracownika. Dlatego też wobec Pana [REDAKOWANE] nie wyciągnięte były jakiegokolwiek wnioski dyscyplinarne.

Wnioski Zespołu kontrolującego:

Okoliczności naruszenia obowiązków pracowniczych, stopień winy pracownika oraz nałożone przez pracodawcę kary mogą podlegać subiektywnej ocenie w zakresie odpowiedzialności porządkowej pracownika, w związku z czym Zespół kontrolujący nie może zająć jednoznacznego stanowiska w zakresie stwierdzenia merytorycznej prawidłowości nałożonych kar.

Zasady odpowiedzialności porządkowej pracowników obowiązujące w Spółce określone są w Regulaminie Pracy oraz w Regulaminie Premiowania, stanowiącym załącznik do Regulaminu Wynagradzania.

f) Problem sygnalizowany przez organizacje związkowe:

- „przeniesienie pracownika administracyjnego z pokoju biurowego do innego, przy innym zakresie obowiązków pracującej tam pani. Można się domyślać dokuczliwości ze względu, iż mąż tej pani złożył pismo o zapłatę odprawy emerytalnej i jubilatą.”

Informacja Prezes Zarządu

Miejsce siedzenia pracownika wynika z organizacji pracy danego działu. Nie ma znaczenia zakres pracy pracownika administracyjnego. W siedzibie Spółki są wyłącznie pokoje biurowe i w którymkolwiek z nich pracownik by się znajdował jego zadaniem jest realizacja obowiązków służbowych. Pracownicy Spółki pracują w pokojach jedno lub dwuosobowych i często pracując w składzie dwuosobowym, wykonują różne zakresy czynności. Konsekwentnie brak jest podstaw do tworzenia z tego tytułu zarzutów.

Wniosek Zespołu kontrolującego:

Zespół kontrolujący nie wnosi uwag do informacji przedstawionej przez Prezes Zarządu.

g) Problem sygnalizowany przez organizacje związkowe:

- „stałe, częstotliwe przebywanie na zakładzie, stanie w oknie i obserwowanie bazy. Stanie pomiędzy autobusami przez 40 minut i obserwowanie, co się dzieje. Stanie przy dystrybutorze ponad 1,5 godziny przy tankowaniu autobusów i wręcz przeszkadzanie.”

Informacja Prezes Zarządu:

Obecność Zarządu w każdym czasie na terenie Spółki nie budzi żadnych wątpliwości wręcz jest działaniem pożądanym i świadczy o trosce o Spółkę i dbałości o dobre jej funkcjonowanie.

Praktyczne zapoznanie się z pracą pracowników na poszczególnych stanowiskach jest ważne w procesie decyzji zarządczych. Zaangażowanie nie jest czynem nagannym.

Wniosek Zespołu kontrolującego:

Zespół kontrolujący nie wnosi uwag do informacji przedstawionej przez Prezes Zarządu.

h) Problem sygnalizowany przez organizacje związkowe:

- „rozmowa z brygadzystami na temat wykonywanej pracy przez 40 minut, a później sygnalizowanie kierownikowi, iż mechanicy rozmawiają tylko i nie pracują.

Informacja Prezes Zarządu:

Zgodnie z informacją Kierownika Działu Technicznego nie było takich sygnalizacji. W związku z powyższym nie ma podstaw prawnych do analizy i prowadzenia dochodzenia czy przedmiotowa rozmowa miała miejsce i czy trwała 40 minut, czy też nie.

Wniosek Zespołu kontrolującego:

Zespół kontrolujący nie wnosi uwag do informacji przedstawionej przez Prezes Zarządu ze względu na brak możliwości zweryfikowania przedmiotowej kwestii.

i) Problem sygnalizowany przez organizacje związkowe:

- „wprowadzenie badania trzeźwości kilka razy w ciągu zmiany. Brak zgodnie z ustawą osobnego pomieszczenia.”

Informacja Prezes Zarządu:

Kwestie związane z „trzeźwością pracowników” regulują następujące akty prawne:

- 1) Ustawa z dnia 26 października 1982 r. o wychowaniu w trzeźwości i przeciwdziałaniu alkoholizmowi (Dz.U. z 2012r., poz. 1356 ze zm.).
- 2) Ustawa z dnia 20 czerwca 1997 r. Prawo o ruchu drogowym (Dz.U. z 2012r., poz. 1137 ze zm.).
- 3) Rozporządzenie Ministra Zdrowia i Opieki Społecznej z 6 maja 1983 r. w sprawie warunków i sposobu wykonywania badań na zawartość alkoholu w organizmie (Dz.U. nr 25, poz. 117).
- 4) Regulamin Organizacyjny MPK Sp. z o.o. zatwierdzony Uchwałą Rady Nadzorczej nr 11/2013 z dnia 29.08.2013r.
- 5) Regulaminu Pracy MPK Sp. z o.o. w Ostrowcu Świętokrzyskim.

W związku z obowiązkiem dbałości o trzeźwość procedury w tym zakresie odnoszą się do wszystkich pracowników, a także do kierowców. Dzięki tym procedurom w okresie ostatnich dwóch lat nie dopuszczono do pracy lub odsunięto od pracy **10 pracowników**. Odpowiedzialność za dopuszczenie do pracy lub też jej wykonywanie pod wpływem alkoholu dotyczy nie tylko osobiście tych pracowników, ale także dotyczy osób odpowiedzialnych za nadzór nad pracownikami.

W przypadku braku należytej staranności w stosunku do pracowników stawiających się do pracy w stanie pod wpływem alkoholu lub spożywających alkohol w czasie pracy wobec osób nadzorujących mogą być wyciągnięte konsekwencje wynikające z przepisów karnych. **W związku z powyższym sytuacje nadzoru nad trzeźwością pracowników, w tym także kierowców uważa się za element działań absolutnie obowiązkowych i nie widzimy możliwości żadnej „taryfy ulgowej” w tym zakresie.**

Realizacja usług w zakresie komunikacji nie może stanowić zagrożenia dla innych uczestników ruchu drogowego, przewożonych pasażerów, a także samych pracowników.

Przedmiotowa kwestia na wniosek Organizacji Związkowych poddawana była również analizie w czasie licznych kontroli Państwowej Inspekcji Pracy. Spółka nie otrzymała żadnych decyzji, nie skierowano także żadnych wystąpień i poleceń, ani nie podjęto żadnych innych działań w tym zakresie.

Spółka oczekuje wsparcia od Organizacji Związkowych w zakresie dbałości o bezpieczeństwo pracowników i pasażerów.

Ustawa nie wymaga osobnego pomieszczenia. Oczywistym przykładem takiej sytuacji jest badanie trzeźwości realizowane przez policję, które wykonywane jest publicznie i bez konieczności ukrywania się w osobnych pomieszczeniach. Spółka omawiając wielokrotnie ten temat z Organizacjami Związkowymi złożyła na spotkaniu deklarację, w której poinformowała, że każdy pracownik ma prawo do zwrócenia się do Dyspozytora, aby w trakcie badania pozostali pracownicy opuścili pomieszczenie dyspozytorskie. Tym samym każdy pracownik, który chce, aby jego badanie było zindywidualizowane ma taką możliwość. Jednocześnie na jednym ze spotkań z Organizacjami Związkowymi cały Zarząd Spółki, a także wszyscy kierownicy obecni na spotkaniu poddali się badaniu alkomatem spełniając oczekiwania Organizacji Związkowych.

Wnioski Zespołu kontrolującego:

Informacje przedstawione przez Prezes Zarządu dotyczące przypadków niedopuszczenia bądź odsunięcia od pracy pracowników w stanie nietrzeźwości znajdują potwierdzenie w dokumentacji przedłożonej przez Spółkę. Stwierdzone przypadki obrazują skalę występującego w Spółce problemu i uzasadniają podejmowane przez Zarząd Spółki działania.

Z zapisów §34 Regulaminu Pracy wynika, iż pracownik powinien mieć zapewnione godne warunki badania, a w szczególności badania winny być przeprowadzone w oddzielnym pomieszczeniu oraz spełniać warunki określone przepisami normującymi przeprowadzanie badań. Z informacji udzielonej Zespołowi przez Prezes Zarządu wynika, iż takie pomieszczenie jest w Spółce zapewnione.

j) Problem sygnalizowany przez organizacje związkowe:

- likwidacja przewozów pracowników własnym taborem, a korzystanie z płatnego przewoźnika. Z tego powodu kierowcy do pracy przychodzą pieszo. A Pani Prezes korzysta z ryczałtu za jazdę własnym samochodem, pomimo wyjazdów na wszelkie spotkania służbowym samochodem.

Informacja Prezes Zarządu:

Niezgodnym ze stanem faktycznym jest informacja dotycząca likwidacji „przewozów pracowniczych” własnym taborem przez obecny Zarząd. Stan faktyczny w sprawie jest następujący:

Zarząd w składzie Prezes Zarządu mgr inż. Janusz Tomasik i Wiceprezes ds. Technicznych mgr inż. Jarosław Dębicki Zarządzeniem Nr 17/2010 z 09 czerwca 2010 r. w sprawie dowozu i odwozu pracowników oraz ryczałtu za dowóz i odwóz kierowców autobusowych do pracy i z pracy od dnia 01 lipca 2010 r. zlikwidował przywóz i odwóz pracowników Spółki. Jednocześnie wypowiedział umowy zawarte pomiędzy Spółką a kierowcami autobusowymi w sprawie zasad zwrotu kosztów dojazdu kierowcy autobusowego (kierowcy autobusowi zamieszkujący w wybranych miejscowościach otrzymywali ryczałt odpowiednio: Ćmielów w kwocie 73,10 zł, Sudół 44,00 zł, Kunów 51,50 zł, Opatów 73,10 zł). O przedmiotowym zarządzeniu zostali poinformowani Przewodniczący Związków Zawodowych.

Wskazuje to, że Panowie Przewodniczący Związków Zawodowych zarówno w obszarze dokumentacyjnym jak i praktycznym mają wiedzę, że dowozy i odwozy pracownicze własnym taborem zostały zlikwidowane w 2010 r. Jednocześnie posiadają również wiedzę o tym, że w dniu 01 lipca 2010 r. poprzedni Zarząd zawarł umowę z firmą Grupa GT – Ochrona Tadeusz Glita Kielce ul. Chałubińskiego, w ramach której w szczególnych przypadkach na wyraźną dyspozycję pracownika, który nie ma możliwości dotarcia do pracy i z pracy jest on odwożony lub dowożony do pracy.

W przedmiotowym zakresie w okresie 2011, 2012 i 2013 r. zostały wdrożone wyłącznie następujące zasady:

- 1) Objęcie zgodnie z przepisami podatku dochodowego od osób fizycznych przedmiotowych świadczeń zasadami wynikającymi z tego podatku.
- 2) Okresowe zawieszanie realizacji obejmujące okresy wakacyjne. W roku 2013 z odwozów i przywozów wyłączony był okres od 01 czerwca do 01 sierpnia 2013 r.

Konsekwentnie średniomiesięczny koszt tego świadczenia za rok 2013 wynosi 391,00 zł netto. Za rok 2009 r. koszt ogółem wynosił 66,2 tys. zł. W roku 2013 szacunkowy koszt to 4,8 tys. zł. Przedmiotowa zmiana jest zgodna z rekomendacją Zespołu Kontrolnego wynikającą z protokołu z 12.05.2010 r.

Wnioski Zespołu kontrolującego:

Wśród rekomendacji Zespołu kontrolującego ze strony Gminy Ostrowiec Świętokrzyski funkcjonowanie Spółki w okresie 2009 roku znalazło się zalecenie dotyczące zlikwidowania ze względów ekonomicznych dowozów i odwozów pracowników, a w wyjątkowych sytuacjach zapewnienia transportu samochodem gospodarczym o najmniejszym zużyciu paliwa. Zalecenie to zostało wdrożone poprzez podjęcie przez poprzedni Zarząd Spółki Zarządzenia Nr 17/2010 z dn. 09 czerwca 2010 r. w sprawie dowozu i odwozu pracowników oraz ryczałtu za dowóz i odwóz kierowców autobusowych do pracy i z pracy. Wprowadzone rozwiązanie miało wpływ na obniżenie kosztów działalności Spółki.

6. Inne sprawy

a) Problem sygnalizowany przez organizacje związkowe:

- „przeglądy techniczne autobusów. Wcześniej przeglądy wykonywaliśmy na ul. Kilińskiego za 200 zł. Od dłuższego czasu Prezes wprowadziła przegląd na ul. Sandomierskiej za 240 zł. Kierowcy stwierdzają tę samą jakość i czynności przy przeglądach. Dziwnym trafem właściciel tej diagnostyki

przejął naszą diagnostykę. Pomimo zwolnienia stałej obsady diagnostyki za uchybienia w pracy mieliśmy dwóch innych pracowników mogących wykonywać te czynności. Diagnostyka przynosiła przychody."

Informacja Prezes Zarządu:

W zakresie przeglądów technicznych autobusów Spółkę w stosunku do autobusów obowiązują:

- 1) Ustawa z dnia 20 czerwca 1997 r. Prawo o ruchu drogowym,
- 2) Rozporządzenie Ministra Infrastruktury z dnia 31.12.2002 r. w sprawie warunków technicznych pojazdów oraz zakresu ich niezbędnego wyposażenia,
- 3) Rozporządzenie Transportu i budownictwa z dnia 10.02.2006 r. w sprawie szczegółowych wymagań w stosunku do stacji przeprowadzających badania techniczne pojazdów,
- 4) Rozporządzenie Ministra Infrastruktury z dnia 21.10.2011 r. w sprawie szczegółowego sposobu oraz trybu nadawania i umieszczania w pojazdach cech identyfikacyjnych.

Ceny związane z przeprowadzaniem badań technicznych pojazdów są cenami urzędowymi i wynikają z Rozporządzenia Ministra Infrastruktury z dnia 29.09.2004r. w sprawie wysokości opłat związanych z prowadzeniem stacji kontroli pojazdów oraz przeprowadzaniem badań technicznych pojazdów (Dz.U. z 2004, Nr 223, poz. 2261 ze zm.)

Wyciąg z Rozporządzenia Ministra Infrastruktury z dnia 29.09.2004 r. w sprawie wysokości opłat związanych z prowadzeniem stacji kontroli pojazdów oraz przeprowadzaniem badań technicznych pojazdów (Dz.U. z 2004, Nr 223, poz. 2261 ze zm.)

„TABELA OPŁAT ZA BADANIA TECHNICZNE POJAZDÓW

Lp.	Wyszczególnienie	Opłata w zł (zawiera podatek od towarów i usług VAT)
1	2	3
1.5	Autobus przeznaczony do przewozu więcej niż 15 osób łącznie z kierowcą	199,00
7.4	Czy pojazd odpowiada dodatkowym warunkom technicznym wymagany dla autobusu miejskiego używanego w komunikacji miejskiej lub miejskiej i podmiejskiej ⁴⁾	41,00

⁴⁾ Opłata obowiązuje również przy okresowym badaniu technicznym".

Zakres okresowego badania technicznego pojazdu reguluje szczegółowo Rozporządzenie Ministra Transportu, Budownictwa i Gospodarki Morskiej z dnia 26 czerwca 2012 r. w sprawie zakresu i sposobu przeprowadzania badań technicznych pojazdów oraz wzorów dokumentów stosowanych przy tych badaniach.

Spółka w roku 2010 realizowała przeglądy techniczne w PHTUD Automobile Wróbel Piotr Ostrowcu Świętokrzyskim ul. Kilińskiego 59. Przy uwzględnieniu wyżej wskazanych przepisów badania diagnostyczne realizowane dla autobusów komunikacji miejskiej wymagają przeprowadzenia badań w zakresie tzw. poszerzonym, co wynika z wyżej wymienionych rozporządzeń, i w związku z tym **wykonywanie ich w jakiegokolwiek stacji zawsze wiąże się z koniecznością zapłaty tej samej kwoty.** Przeprowadzanie badań technicznych bez weryfikacji warunku „dla komunikacji miejskiej” stanowiłoby naruszenie powszechnie obowiązujących przepisów, a ponadto narażenie Spółki na

konsekwencje wynikające z nienależytego wykonywania obowiązków realizowanej umowy z Gminą Ostrowiec Świętokrzyski. Sytuacja w zakresie realizowania badań technicznych była wielokrotnie omawiana ze Związkami Zawodowymi włącznie z przedstawieniem Przewodniczącym Związków Zawodowych podstaw prawnych. Zmuszanie Zarządu Spółki do naruszania prawa i ponoszenia odpowiedzialności zarówno przez Zarząd, jak i odpowiedzialnych za tabor Kierowników Działu i pracownika wykonującego obowiązki w zakresie BHP i BRG jest niedopuszczalne.

W miesiącu listopadzie 2012 r. w związku z pozostawaniem w pracy dwóch panów Diagnostów pod wpływem alkoholu w dniu 16.11.2012r. rozwiązano umowę o pracę z Diagnostą Panem [REDAKTOWANO], a w dniu 27.11.2012r. z Panem [REDAKTOWANO]. W odniesieniu do każdego pracownika podjęto procedurę zwolnienia z pracy w trybie art. 52. Jeden z pracowników zażądał wręcz interwencji policji, która jednoznacznie potwierdziła przebywanie pracownika w pracy pod wpływem alkoholu. Pracodawca w drodze wyjątku wyraził zgodę na rozwiązanie przedmiotowych umów za porozumieniem stron. Wg stanu na listopad 2012 Spółka nie dysponowała, tak jak twierdzą Organizacje Związkowe, żadnymi dwoma innymi pracownikami mogącymi realizować pracę diagnosty. Wg stanu na listopad wyłącznie kierowca Pan [REDAKTOWANO] posiadał stosowne dokumenty uprawniające, jednakże nie wyraził zainteresowania zmianą stanowiska pracy. Dlatego też przez pewien okres doraźnie będąc w ramach czasu pracy do dyspozycji pracodawcy, kiedy nie wykonywał pracy kierowcy, wówczas wykonywał badania diagnostyczne. Nasza Stacja diagnostyczna nie posiada uprawnień do realizacji badań technicznych autobusów. Niemożliwym jest też ubieganie się przez stację MPK o takie uprawnienia z uwagi na niedostosowanie budynku i urządzeń do obowiązujących przepisów, a także z uwagi braku środków na wybudowanie nowej stacji spełniającej te uwarunkowania. Zgodnie z informacją pracownika Działu Kadr również w chwili obecnej wyłącznie Pan [REDAKTOWANO] legitymuje się takimi uprawnieniami. Żaden inny pracownik nie przedłożył w dziale Kadr informacji o takich uprawnieniach. W historii Spółki skierowano pracownika na kosztowne szkolenie w zakresie zdobycia takich uprawnień, jednakże pracownik ten nigdy nie zdał stosownego egzaminu, a ponadto na skutek tymczasowego aresztowania jego umowa wygasta w trybie art. 66 §1 kp. Przedmiotowa sprawa była tematem wyjaśnień i informacji przedkładanych na sesję Rady Miasta, w związku z tym temat jest powszechnie znany. Obecnie Diagnostyka przynosi przychody w stałej wysokości jako najem.

Wniosek Zespołu kontrolującego:

Zespół kontrolujący nie wnosi uwag do informacji przedstawionej przez Prezes Zarządu.

b) Problem sygnalizowany przez organizacje związkowe:

- *nieprzedłużenie dalszej umowy o pracę pracownikowi (pomoc informatyczna) z powodu zainstalowania własnej części do komputera, ponieważ zakład nie chciał przeznaczyć na ten cel środków.*

Informacja Prezes Zarządu

Pan [REDAKTOWANO] był zatrudniony w Spółce na umowę o pracę na stanowisku administrator sieci informatycznej na czas określony od 01.07.2006 r. do 30.06.2010 r. Przedmiotowa umowa wygasta na skutek upływu okresu, na który została zawarta. W roku 2010 Zarząd w składzie Prezes Zarządu mgr inż. Janusz Tomasik i Wiceprezes ds. Technicznych mgr inż. Jarosław Dębicki w dniu 30.06.2010 r. zawarł umowę zlecenia z Panem [REDAKTOWANO] odnośnie czynności w zakresie

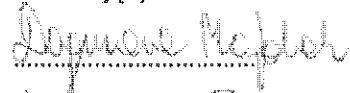
nadzoru nad systemami informatycznymi. Przedmiotowa umowa obowiązywała do 30.09.2011 r. Mając na względzie uporządkowanie zastanego przez obecny Zarząd stanu rzeczy, a także przy uwzględnieniu wniosku Pana [REDAKTOWANO] na mocy porozumienia stron z dniem 15.05.2011 r. rozwiązano przedmiotową umowę zlecenia. Z Panem [REDAKTOWANO] od dnia 16.05.2011 r. do dnia 30.06.2013 r. podpisano umowę o pracę na stanowisku referenta ds. informatycznych. Przedmiotowa umowa wygasła na skutek upływu czasu, na który została zawarta. Zawarcie bądź nie zawarcie kolejnej umowy z pracownikiem jest zawsze wynikiem uzgodnień w ramach Zarządu, a także wniosków bezpośrednich przełożonych oceniających pracę pracownika. W zakresie nadzoru nad systemami informatycznymi z uwagi na obowiązujące przepisy w zakresie ochrony danych osobowych, a także bezpieczeństwa baz informatycznych, nie może być przyzwolenia w Spółce na stworzenie jakichkolwiek sytuacji łamiących przepisy prawa lub zagrażających tym bazom danych. Ponadto pragniemy wskazać, iż Spółka w miesiącu czerwcu i lipcu była kontrolowana przez Państwową Inspekcję Pracy. Weryfikacji podlegał również temat wygaśnięcia i rozwiązania wszelkich umów w roku 2013.

Wniosek Zespołu kontrolującego:

Zespół kontrolujący nie wnosi uwag do informacji przedstawionej przez Prezes Zarządu.

Informujemy, iż Zarząd Spółki w terminie 7 dni od daty otrzymania niniejszego raportu może zgłosić pisemne wyjaśnienia lub umotywowane zastrzeżenia co do ustaleń zawartych w raporcie z kontroli. Po zbadaniu zasadności ewentualnych wyjaśnień lub zastrzeżeń, o których mowa powyżej, w uzasadnionych przypadkach zespół kontrolujący dokona uzupełnienia bądź skorygowania raportu. W razie nieuwzględnienia powyższych zastrzeżeń zespół kontrolujący przekaże Zarządowi Spółki w formie pisemnej swoje stanowisko wraz z uzasadnieniem.

Zespół kontrolujący:

1. 
2. 
3. 

Otrzymują:

1. Prezydent Miasta Ostrowca Świętokrzyskiego Jarosław Wilczyński,
2. Zarząd Spółki MPK Sp. z o.o. Gminy Ostrowiec Świętokrzyski
3. a/a

Załączniki:

1. Zestawienie umów o pracę rozwiązanych w okresie od dnia 01.01.2012 r. do dnia 08.11.2013 r.
2. Zestawienie kar udzielonych pracownikom Spółki w okresie od dnia 01.01.2012 r. do dnia 08.11.2013 r.
3. Zestawienie zmian w wynagrodzeniu wybranych pracowników administracyjnych MPK Sp. z o.o. Gminy Ostrowiec Świętokrzyski

Lp.	Nazwisko i imię	Data rozwiązania umowy o pracę	Tryb rozwiązania umowy o pracę	Sprawa	Uwagi
1.			Porozumienie stron	Dopuszczenie się samowolnego opuszczenia stanowiska pracy	1. Rozwiązanie umowy o pracę w trybie art. 52. 2. Wniosek pracownika o zmianę trybu rozwiązania umowy o pracę 3. Rozwiązanie umowy o pracę za porozumieniem stron.
2.			Porozumienie stron	Dopuszczenie się samowolnego opuszczenia stanowiska pracy	1. Rozwiązanie umowy o pracę w trybie art. 52. 2. Wniosek pracownika o zmianę trybu rozwiązania umowy o pracę 3. Rozwiązanie umowy o pracę za porozumieniem stron.
3.			Wypowiedzenie dokonane przez pracodawcę	Wypowiedzenie przez pracodawcę dotychczasowych warunków umowy o pracę w zakresie zasad wynagradzania - pracownik nie przyjął zaproponowanych warunków	
4.			Wypowiedzenie dokonane przez pracodawcę	Wypowiedzenie przez pracodawcę dotychczasowych warunków umowy o pracę w zakresie zasad wynagradzania - pracownik nie przyjął zaproponowanych warunków	
5.			Porozumienie stron	Kradzież paliwa	1. Rozwiązanie umowy o pracę w trybie art. 52. 2. Wniosek pracownika o zmianę trybu rozwiązania umowy o pracę 3. Rozwiązanie umowy o pracę za porozumieniem stron.
6.			Porozumienie stron	Stawienie się do pracy w stanie nietrzeźwości (I pomiar: 0,20 mg/l, II pomiar: 0,45 mg/l)	1. Rozwiązanie umowy o pracę w trybie art. 52. 2. Wniosek pracownika o zmianę trybu rozwiązania umowy o pracę 3. Rozwiązanie umowy o pracę za porozumieniem stron. 2. Ponowne zatrudnienie na okres od 08.04.2013 r. do dnia kontroli.
7.			Wygaśnięcie umowy	Wygaśnięcie umowy o pracę na podstawie art. 66 par 1 k.p., tj. z upływem 3 miesięcy nieobecności w pracy z powodu tymczasowego aresztowania	
8.			Porozumienie stron	Stawienie się do pracy w stanie nietrzeźwości (I pomiar: 0,58 mg/l, II pomiar: 0,55 mg/l)	1. Rozwiązanie umowy o pracę w trybie art. 52. 2. Wniosek pracownika o zmianę trybu rozwiązania umowy o pracę 3. Rozwiązanie umowy o pracę za porozumieniem stron.
9.			Porozumienie stron	Przebywanie na stanowisku pracy i wykonywanie pracy w stanie nietrzeźwości (pomiar: 0,835 promila)	1. Rozwiązanie umowy o pracę w trybie art. 52. 2. Wniosek pracownika o zmianę trybu rozwiązania umowy o pracę 3. Rozwiązanie umowy o pracę za porozumieniem stron.

10.		Porozumienie stron	Stawienie się do pracy w stanie nietrzeźwości (I pomiar: 0,57 mg/l, II pomiar: 0,59 mg/l)	1. Rozwiązanie umowy o pracę w trybie art. 52. 2. Wniosek pracownika o zmianę trybu rozwiązania umowy o pracę 3. Rozwiązanie umowy o pracę za porozumieniem stron.
11.		Rozwiązanie umowy przez pracodawcę	Rozwiązanie umowy o pracę po upływie okresu uprawniającego do zastosowania trybu bez wypowiedzenia z przyczyn niezawinionych przez pracownika (art. 53 par. 1 pkt 1 lit.b k.p.) tj. po wyczerpaniu 182 dni okresu zasiłkowego i upływie 3-miesięcznego okresu pobierania świadczenia rehabilitacyjnego	
12.		Rozwiązanie umowy przez pracodawcę	Rozwiązanie umowy o pracę po upływie okresu uprawniającego do zastosowania trybu bez wypowiedzenia z przyczyn niezawinionych przez pracownika (art. 53 par. 1 pkt 1 lit.b k.p.) tj. po wyczerpaniu 182 dni okresu zasiłkowego i upływie 3-miesięcznego okresu pobierania świadczenia rehabilitacyjnego	
13.		Porozumienie stron	Przebywanie na stanowisku pracy i wykonywanie pracy w stanie nietrzeźwości (pomiar: 0,69 mg/l)	1.. Rozwiązanie umowy o pracę w trybie art. 52. 2. Wniosek pracownika o zmianę trybu rozwiązania umowy o pracę 3. Rozwiązanie umowy o pracę za porozumieniem stron.
14.		Rozwiązanie umowy przez pracodawcę	Rozwiązanie umowy o pracę po upływie okresu uprawniającego do zastosowania trybu bez wypowiedzenia z przyczyn niezawinionych przez pracownika (art. 53 par. 1 pkt 1 lit.b k.p.) tj. po wyczerpaniu 182 dni okresu zasiłkowego i upływie 3-miesięcznego okresu pobierania świadczenia rehabilitacyjnego	
15.		Porozumienie stron	Stawienie się do pracy w stanie nietrzeźwości (pomiar: 0,19 mg/l)	1. Rozwiązanie umowy o pracę w trybie art. 52. 2. Wniosek pracownika o zmianę trybu rozwiązania umowy o pracę 3. Rozwiązanie umowy o pracę za porozumieniem stron. 4. Ponowne zatrudnienie na okres od 15.05.2012 r. do 31.07.2012 r.
16.		Art. 52 k.p.	Stawienie się do pracy w stanie nietrzeźwości (pomiar: 0,37 mg/l)	1. Rozwiązanie umowy o pracę w trybie art. 52. 2. Ponowne zatrudnienie na okres od 01.07.2012 r. do dnia kontroli (pozostaje w zatrudnieniu)

Zestawienie kar udzielonych pracownikom Spółki w okresie od dnia 01.01.2012 r. do dnia 08.11.2013 r.

Lp.	Nazwisko i imię	Data	Rodzaj udzielonej kary* (*przekreślenie oznacza karę, która została uchylona)		Sprawa	Tok postępowania w sprawie
1.			Nagana	Potrącenie o 30% premii regulaminowej	Nieprawidłowa sprzedaż towarów na Stacji Paliw (wydanie innemu pracownikowi towarów "na zeszycie")	1. Decyzją Prezes Zarządu udzielono kary nagany i potrącenia 30% premii regulaminowej. 2. Wniosek pracownika o anulowanie potrącenia 30% premii regulaminowej. 3. Prezes Zarządu anuluje karę potrącenia 30% premii regulaminowej.
2.			Nagana	Zmniejszenie premii regulaminowej o 50% za styczeń 2012 r.	Dwukrotna odmowa wykonania polecenia służbowego poddania się badaniu trzeźwości i opuszczenie miejsca pracy bez usprawiedliwienia	Decyzją Prezes Zarządu udzielono kary nagany i potrącenia 50% premii regulaminowej.
3.			Nagana	Zmniejszenie premii regulaminowej o 50% za styczeń 2012 r.	Odmowa wykonania polecenia służbowego poddania się badaniu trzeźwości i opuszczenie miejsca pracy bez usprawiedliwienia	Decyzją Prezes Zarządu udzielono kary nagany i potrącenia 50% premii regulaminowej.
4.			Nagana	Zmniejszenie premii regulaminowej o 50% za styczeń 2012 r.	Odmowa wykonania polecenia służbowego poddania się badaniu trzeźwości i opuszczenie miejsca pracy bez usprawiedliwienia	Decyzją Prezes Zarządu udzielono kary nagany i potrącenia 50% premii regulaminowej.
5.			Upomnienie		Nieprzestrzeganie uchwały Zarządu Spółki dot. rozliczania się z wpłat gotówki za sprzedane bilety do kasy przedsiębiorstwa	1. Wniosek Kierownika ds. Przewozów o upomnienie. 2. Decyzją Prezes Zarządu udzielono kary upomnienia.
6.			Nagana	Pozbawienie premii regulaminowej i dodatku stażowego za maj 2012 r.	Stawienie się do pracy w stanie nietrzeźwości (pomiar: 0,37 mg/l)	1. Decyzją Prezes Zarządu udzielono kary nagany, pozbawienia premii regulaminowej i dodatku stażowego oraz rozwiązano umowę o pracę w trybie art. 52. k.p. 2. Ponowne zatrudnienie na okres od 01.07.2012 r. do dnia kontroli (pozostała w zatrudnieniu).
7.			Nagana	Pozbawienie dodatku stażowego za kwiecień 2012 r.	Stawienie się do pracy w stanie nietrzeźwości (pomiar: 0,19 mg/l)	1. Decyzją Prezes Zarządu udzielono kary nagany i pozbawienia dodatku stażowego oraz rozwiązano umowę o pracę w trybie art. 52. k.p. 2. Wniosek pracownika o zmianę trybu rozwiązania umowy o pracę 3. Rozwiązanie umowy o pracę za porozumieniem stron. 4. Ponowne zatrudnienie na okres od 15.05.2012 r. do 31.07.2012 r.

8.		Nagana	Pozbawienie premii regulaminowej i dodatku stażowego za maj 2012 r.	Przebywanie na stanowisku pracy i wykonywanie pracy w stanie nietrzeźwości (pomiar: 0,69 mg/l)	1. Decyzją Prezes Zarządu udzielono kary nagany, pozbawienia premii regulaminowej i dodatku stażowego oraz rozwiązano umowę o pracę w trybie art. 52. k.p. 2. Wniosek pracownika o zmianę trybu rozwiązania umowy o pracę 3. Rozwiązanie umowy o pracę za porozumieniem stron.
9.		Upomnienie		Nieprzestrzeganie rozkładu jazdy (kursowanie przed czasem)	1. Wniosek Kierownika Działu Przewozów o udzielenie kary upomnienia. 2. Decyzją Prezes Zarządu udzielono kary upomnienia.
10.		Upomnienie	Obciążenie kosztami zakupu reflektora autobusu.	Nieprzestrzeganie zasad bezpieczeństwa i w konsekwencji dopuszczenie do uszkodzenia mienia (opuszczenie autobusu bez zaciągnięcia hamulca postojowego w celu zwrócenia uwagi nietrzeźwym osobom, znajdującym się na drodze)	1. Wniosek Kierownika Działu Przewozów o udzielenie kary upomnienia i obciążenie kosztami zakupu reflektora autobusu. 2. Decyzją Prezes Zarządu udzielono kary upomnienia.
11.		Upomnienie		Niewykonanie zakresu zadań (nieprzeprowadzenie stosownej liczby kontroli)	Decyzją Prezes Zarządu udzielono kary upomnienia.
12.		Nagana	Zmniejszenie premii regulaminowej o 50% za wrzesień 2012 r.	Nieprzestrzeganie ustalonej organizacji i porządku w procesie pracy, co spowodowało utratę uprawnień do wykonywania pracy na zajmowanym stanowisku	Decyzją Prezes Zarządu udzielono kary nagany i potrącenia 50% premii regulaminowej.
13.		Nagana	Zmniejszenie premii regulaminowej za wrzesień 2012 r.	Nieprzestrzeganie ustalonej organizacji i porządku w procesie pracy, co spowodowało utratę uprawnień do wykonywania pracy na zajmowanym stanowisku	Decyzją Prezes Zarządu udzielono kary nagany i potrącenia 50% premii regulaminowej.
14.		Nagana	Pozbawienie premii regulaminowej za listopad 2012 r.	Stawienie się do pracy w stanie nietrzeźwości (I pomiar: 0,57 mg/l, II pomiar: 0,59 mg/l)	1. Decyzją Prezes Zarządu udzielono kary nagany i potrącenia premii regulaminowej. 2. Rozwiązanie umowy o pracę w trybie art. 52. 3. Wniosek pracownika o zmianę trybu rozwiązania umowy o pracę 4. Rozwiązanie umowy o pracę za porozumieniem stron.
15.		Nagana	Pozbawienie premii regulaminowej za listopad 2012 r.	Przebywanie na stanowisku pracy i wykonywanie pracy w stanie nietrzeźwości (pomiar: 0,835 promila)	1. Decyzją Prezes Zarządu udzielono kary nagany i potrącenia premii regulaminowej. 2. Rozwiązanie umowy o pracę w trybie art. 52. 3. Wniosek pracownika o zmianę trybu rozwiązania umowy o pracę 4. Rozwiązanie umowy o pracę za porozumieniem stron.

16.			Pozbawienie premii regulaminowej i dodatku stażowego za styczeń 2012 r.	Stawienie się do pracy w stanie nietrzeźwości (I pomiar: 0,58 mg/l, II pomiar: 0,55 mg/l)	1. Decyzją Prezes Zarządu udzielono kary potrącenia premii regulaminowej i dodatku stażowego oraz rozwiązano umowę o pracę w trybie art. 52. k.p. 2. Wniosek pracownika o zmianę trybu rozwiązania umowy o pracę 3. Rozwiązanie umowy o pracę za porozumieniem stron.
17.		Upomnienie	Zmniejszenie o 50% premii regulaminowej za styczeń 2013 r. oraz obciążenie kosztami lusterka w kwocie 148,52 zł	Zniszczenie lusterka bocznego w wyniku kolizji w ruchu drogowym (na podstawie notatki policji na skutek nieprawidłowego wymijania, mandat: 250 zł, 6 pkt) oraz zniszczenie drzwi wejściowych autobusu podczas mycia w myjni automatycznej na skutek ich niezamknięcia.	1. Wniosek Kierownika Działu Przewozów i Z-cy Kierownika Działu Przewozów o udzielenie kary upomnienia i potrącenie premii regulaminowej. 2. Wniosek Starszego Inspektora ds. BHP o obciążenie pracownika kosztami powstałych zniszczeń (lusterka) 3. Decyzją Prezes Zarządu udzielono kary upomnienia i potrącono 50% premii regulaminowej. 4. Wniosek pracownika o anulowanie kary potrącenia 50% premii regulaminowej. 5. Decyzją Prezes Zarządu utrzymana została kara potrącenia 50% premii regulaminowej.
18.		Upomnienie		Holowanie autobusu przez pogotowie techniczne ze znajdującymi się w środku pasażerami	1. Wniosek Kierownika Działu Przewozów, Kierownika Działu Technicznego i Starszego Inspektora ds. BHP o ukaranie karą upomnienia. 2. Decyzją Prezes Zarządu udzielono kary upomnienia. Uwaga Zespołu kontrolującego: Wątpliwość budzi fakt niewysłania przez Spółkę autobusu zastępczego z powodu braku sprawnych pojazdów. Pasażerowie mieli skasowane bilety i odmówili opuszczenia autobusu ze względu na warunki atmosferyczne i odległość - Koszary 3. Wniosek pracownika o anulowanie kary upomnienia. 4. Wniosek Kierownika Działu Przewozów o anulowanie kary upomnienia dla pracownika. 5. Decyzja Prezes Zarządu o anulowaniu kary upomnienia.

19.		Upomnienie		Holowanie autobusu przez pogotowie techniczne ze znajdującymi się w środku pasażerami	1. Wniosek Kierownika Działu Przewozów, Kierownika Działu Technicznego i Starszego Inspektora ds. BHP o ukaranie karą upomnienia. 2. Decyzją Prezes Zarządu udzielono kary upomnienia. Uwaga Zespołu kontrolującego: Wątpliwość budzi fakt niewysłania przez Spółkę autobusu zastępczego z powodu braku sprawnych pojazdów. Pasażerowie mieli skasowane bilety i odmówili opuszczenia autobusu ze względu na warunki atmosferyczne i odległość - Koszary
20.		Upomnienie		Nieprzestrzeganie zasad dotyczących sprzedaży towarów na Stacji Paliw (różnice ilości sztuk poszczególnych gatunków piwa - brak 4 szt. piwa Harnaś, nadwyżka 4 szt. piwa Żubr)	1. Wniosek Kierownika Działu Logistyki o pisemne upomnienie pracownika. 2. Decyzją Prezes Zarządu udzielono kary upomnienia.
21.		Upomnienie		Nieprzestrzeganie zasad dotyczących sprzedaży towarów na Stacji Paliw (różnice ilości sztuk poszczególnych gatunków piwa - brak 4 szt. piwa Harnaś, nadwyżka 4 szt. piwa Żubr)	1. Wniosek Kierownika Działu Logistyki o pisemne upomnienie pracownika. 2. Decyzją Prezes Zarządu udzielono kary upomnienia.
22.		Nagana	Pozbawienie premii regulaminowej oraz dodatku za staż pracy za marzec 2013 r.	Stawienie się do pracy w stanie nietrzeźwości (I pomiar: 0, 20 mg/l, II pomiar: 0,45 mg/l)	1. Decyzją Prezes Zarządu udzielono kary nagany, pozbawienia premii regulaminowej i dodatku stażowego oraz rozwiązano umowę o pracę w trybie art. 52. k.p. 2. Wniosek pracownika o zmianę trybu rozwiązania umowy o pracę 3. Rozwiązanie umowy o pracę za porozumieniem stron. 4. Ponownie zatrudniony od 08.04.2013 do dnia kontroli (pozostaje w zatrudnieniu).

23.		Upomnienie	Potrącenie premii regulaminowej	Za niezachowanie nienależytej ostrożności poprzez niedostosowanie prędkości do warunków panujących na drodze – uderzenie w słup oświetleniowy w miejscowości Kunów w wyniku hamowania, do którego zmuszony był kierowca autobusu, by uniknąć kolizji z innym pojazdem, który wymusił pierwszeństwo.	1. Wniosek Kierownika i Inspektora BHP o udzielenie stosownej kary porządkowej wynikającej z Regulaminu Pracy. 2. Decyzją Prezes Zarządu udzielono kary upomnienia i potrącenia premii regulaminowej. 3. Pracownik złożył sprzeciw od nałożonych kar. 4. Prezes Zarządu odstąpiła od kary potrącenia premii regulaminowej, utrzymując karę upomnienia. 5. Z notatki policji wynika, iż kierowca autobusu jechał prawidłowo i został zmuszony do gwałtownego hamowania w celu uniknięcia kolizji z pojazdem, który nie ustąpił pierwszeństwa, co spowodowało, że autobus wpadł w poślizg i uderzył w słup energetyczny. Uchylenie upomnienia po złożeniu przez pracownika pozwu do Sądu Pracy. 6. Pracownik złożył pozew do Sądu Pracy. W odpowiedzi na złożony pozew Prezes Zarządu uchyliła karę upomnienia.
24.		Nagana	Pozbawienie premii regulaminowej za kwiecień 2013 r.	Za kradzież paliwa	1. Wniosek Kierownika Działu Przewozów i Starszego Inspektora BHP o udzielenie kary nagany, pozbawienie premii regulaminowej i rozwiązanie umowy o pracę w trybie art. 52 Kodeksu Pracy. 2. Decyzją Prezes Zarządu udzielono kary nagany, potrącono premię regulaminową i rozwiązano umowę o pracę w trybie art. 52 K.p.
25.		Upomnienie	Obciążenie kwotą niedoborów - 157,47 zł (proporcjonalnie podzieloną na 7 odpowiedzialnych pracowników)	Za nieprawidłowe dokumentowanie rozchodów towarów na Stacji Paliw według spisu z dn. 24.06.2013 r. potwierdzonego rozliczeniem z dn. 08.07.2013 r.	1. Decyzją Prezes Zarządu udzielono kary upomnienia. 2. Pracownik złożył sprzeciw od udzielonej kary. 3. Związki zawodowe nie wyraziły zgody na zastosowanie kary i wniosły o jej wycofanie. 4. Prezes Zarządu utrzymała karę upomnienia w mocy. 5. Pracownik skierował sprawę do Sądu Pracy o uchylenie kary upomnienia (termin rozprawy: 25.11.2013 r.)
26.		Upomnienie	Obciążenie kwotą niedoborów - 157,47 zł (proporcjonalnie podzieloną na 7 odpowiedzialnych pracowników)	Za nieprawidłowe dokumentowanie rozchodów towarów na Stacji Paliw według spisu z dn. 24.06.2013 r. potwierdzonego rozliczeniem z dn. 08.07.2013 r.	Decyzją Prezes Zarządu udzielono kary upomnienia.

27.		Upomnienie	Obciążenie kwotą niedoborów - 157,47 zł (proporcjonalnie podzieloną na 7 odpowiedzialnych pracowników)	Za nieprawidłowe dokumentowanie rozchodów towarów na Stacji Paliw według spisu z dn. 24.06.2013 r. potwierdzonego rozliczeniem z dn. 08.07.2013 r.	Decyzją Prezes Zarządu udzielono kary upomnienia.
28.		Upomnienie	Obciążenie kwotą niedoborów - 157,47 zł (proporcjonalnie podzieloną na 7 odpowiedzialnych pracowników)	Za nieprawidłowe dokumentowanie rozchodów towarów na Stacji Paliw według spisu z dn. 24.06.2013 r. potwierdzonego rozliczeniem z dn. 08.07.2013 r.	Decyzją Prezes Zarządu udzielono kary upomnienia.
29.		Upomnienie	Obciążenie kwotą niedoborów - 157,47 zł (proporcjonalnie podzieloną na 7 odpowiedzialnych pracowników)	Za nieprawidłowe dokumentowanie rozchodów towarów na Stacji Paliw według spisu z dn. 24.06.2013 r. potwierdzonego rozliczeniem z dn. 08.07.2013 r.	Decyzją Prezes Zarządu udzielono kary upomnienia.
30.		Upomnienie	Pozbawienie premii regulaminowej za sierpień 2013 r.	Za spowodowanie kolizji w ruchu drogowym (nieuruchomienie silnika autobusu w wyniku czego nie zadziałał pedał hamulca nożnego, spowodowanie uszkodzenia dwóch pojazdów)	Decyzją Prezes Zarządu udzielono kary upomnienia i potrącenia premii regulaminowej.
31.		Upomnienie	Zmniejszenie o 50% premii regulaminowej	Za zniszczenie drzwi wejściowych autobusu podczas mycia w myjni automatycznej na skutek ich niezamknięcia	1. Wniosek Kierownika i Z-cy Kierownika Działu Przewozów o udzielenie kary upomnienia i potrącenie 50% premii regulaminowej. 2. Decyzją Prezes Zarządu udzielono kary upomnienia.
32.		Upomnienie	Zmniejszenie o 50% premii regulaminowej za październik 2013 r.	Za nieprzestrzeganie ustalonej organizacji i porządku w procesie pracy oraz przepisów bezpieczeństwa ruchu drogowego i bezpieczeństwa w przewozach pasażerskich - zabranie pasażerki, byłej pracownicy MPK Sp. z o.o., obecnie pracownicy SKAREM, z terenu bazy Spółki	1. Wniosek Kierownika i Z-cy Kierownika Działu Przewozów o udzielenie kary upomnienia i potrącenie 50% premii regulaminowej. 2. Decyzją Prezes Zarządu udzielono kary upomnienia i potrącono 50% premii regulaminowej. 3. Pracownik wniósł sprzeciw od nałożonych kar, w związku z zastosowaniem drastycznych środków, które są niewspółmierne do zaistniałej sytuacji. 4. Związki zawodowe wyraziły stanowisko o uchylenie kary upomnienia i potrącenia premii regulaminowej. 5. Prezes Zarządu odstąpił od kary upomnienia, utrzymując potrącenie 50% premii regulaminowej.

Zestawienie zmian w wynagrodzeniu wybranych pracowników administracyjnych MPK Sp. z o.o.

Lp.	Nazwisko i imię	Oznaczenie okresu	Wynagrodzenie zasadnicze	Dodatek funkcyjny	Premia	Stażowe	Dodatek komputerowy	Dodatek kasowy	Dodatek magazynowy	Dodatek ZFŚS	Dodatek PKZP*	ŁĄCZNIE
1.		za 05/2013										
		za 10/2013										
		zmiana	100,00	0,00	20,00	5,04	-22,74	-99,00	0,00	0,00	0,00	3,30
2.		za 05/2013										
		za 10/2013										
		zmiana	27,36	0,00	5,47	9,85	-22,74	0,00	0,00	0,00	0,00	19,94
3.		za 05/2013										
		za 10/2013										
		zmiana	27,36	0,00	5,47	9,85	-22,74	0,00	0,00	0,00	0,00	19,94
4.		za 05/2013										
		za 10/2013										
		zmiana	120,00	0,00	24,00	0,00	-22,74	0,00	0,00	0,00	0,00	121,26
5.		za 05/2013										
		za 10/2013										
		zmiana	0,16	30,00	6,03	18,06	-22,74	0,00	0,00	0,00	24,00	55,51
6.		za 05/2013										
		za 10/2013										
		zmiana	30,00	0,00	6,00	10,87	-22,74	0,00	12,29	0,00	0,00	36,42
7.		za 05/2013										
		za 10/2013										
		zmiana	17,36	0,00	3,47	6,25	-22,74	0,00	0,00	0,00	0,00	4,34
8.		za 05/2013										
		za 10/2013										
		zmiana	17,36	0,00	3,47	6,25	-22,74	0,00	0,00	0,00	0,00	4,34
9.		za 05/2013										
		za 10/2013										
		zmiana	27,36	0,00	5,47	7,39	-22,74	0,00	0,00	0,00	0,00	17,48
10.		za 05/2013										
		za 10/2013										
		zmiana	27,36	0,00	5,47	7,88	-22,74	0,00	0,00	0,00	0,00	17,97
11.		za 05/2013										
		za 10/2013										
		zmiana	0,00	0,00	0,00	12,26	-22,74	0,00	0,00	0,00	43,00	32,52
												333,02

* W łącznej kwocie wynagrodzenia pracowników ujęto wynagrodzenie za prowadzenie Pracowniczej Kasy Zpomogowo-Pożyczkowej wypłacone w miesiącu październiku 2013 r. na podstawie umowy zlecenia.