

Odpowiedzi na pytania Czytelników



OCHRONA DANYCH OSOBOWYCH

Uprawnienia dyrektora szkoły

Czy dyrektor szkoły może przetwarzać posiadane przez szkołę dane osobowe uczniów na potrzeby złożenia pozwu do sądu dla nieletnich?



GLODO odpowiada: Tak, bowiem prawo dyrektora szkoły do przetwarzania danych osobowych uczniów w celu złożenia pozwu do sądu dla nieletnich wynika z ustawy z 26 października 1982 r. o postępowaniu w sprawach nieletnich (dalej: ustawa o postępowaniu w spra-

wach nieletnich).

Uzasadnienie: Szkoła prowadzi **księgę uczniów**, do której wpisuje się:

- 1) imię (imiona) i nazwisko ucznia,
- 2) datę i miejsce urodzenia ucznia,
- 3) adres zamieszkania ucznia,
- 4) imiona i nazwiska rodziców (prawnych opiekunów),
- 5) adresy zamieszkania rodziców (prawnych opiekunów),
- 6) datę przyjęcia ucznia do szkoły,
- 7) klasę, do której ucznia przyjęto,
- 8) datę ukończenia szkoły albo datę i przyczynę opuszczenia szkoły przez ucznia

– § 4 ust. 1 i 2 rozporządzenia Ministra Edukacji Narodowej i Sportu z 19 lutego 2002 r. w sprawie sposobu prowadzenia przez publiczne przedszkola, szkoły i placówki dokumentacji przebiegu nauczania, działalności wychowawczej i opiekuńczej oraz rodzajów tej dokumentacji. Są to dane osobowe.

Wykonywanie jakichkolwiek operacji na danych osobowych jest **dopuszczalne** m.in. wówczas, gdy zezwalają na to przepisy prawa (art. 23 ust. 1 pkt 2 ustawy z 29 sierpnia 1997 r. o ochronie danych osobowych; dalej: u.o.d.o.).

Natomiast art. 4 § 1 ustawy o postępowaniu w sprawach nieletnich stanowi, że *każdy, kto stwierdzi istnienie okoliczności świadczących o demoralizacji nieletniego, w szczególności naruszanie zasad współżycia społecznego, popełnienie czynu zabronionego, systematyczne uchylanie się od obowiązku szkolnego lub kształcenia zawodowego, używanie alkoholu lub innych środków w celu wprowadzenia się w stan odurzenia, uprawianie nierzędu, włóczęgostwo, udział w grupach przestępczych, ma społeczny obowiązek odpowiedniego przeciwdziałania temu, a przede wszystkim zawiadomienia o tym rodziców lub opiekuna nieletniego, szkoły, sądu rodzinnego, Policji lub innego właściwego organu.*

ZAPAMIĘTAJ!

Ocena zasadności złożenia pozwu do sądu dla nieletnich pozostaje poza kompetencjami Generalnego Inspektora Ochrony Danych Osobowych.

Jest to **podstawa prawna** umożliwiająca dyrektorowi szkoły przetwarzanie danych osobowych uczniów na potrzeby złożenia pozwu do sądu dla nieletnich.

Michał Serzycki

Generalny Inspektor Ochrony Danych Osobowych

Podstawy prawne:

- Ustawa z 29 sierpnia 1997 r. o ochronie danych osobowych (j.t. Dz.U. z 2002 r. nr 101, poz. 926; ost.zm. Dz.U. z 2007 r. nr 176, poz. 1238)
- Rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej i Sportu z 19 lutego 2002 r. w sprawie sposobu prowadzenia przez publiczne przedszkola, szkoły i placówki dokumentacji przebiegu nauczania, działalności wychowawczej i opiekuńczej oraz rodzajów tej dokumentacji (Dz.U. nr 23, poz. 225; ost.zm. Dz.U. z 2009 r. nr 116, poz. 977)

ZAPAMIĘTAJ!

Wśród zadań dyrektora szkoły są również obowiązki wynikające z ustawy o postępowaniu w sprawach nieletnich.

PRAWO PRACY

Poręczenie i zaciągnięcie pożyczki na cele mieszkaniowe z ZFŚS

W szkole na podstawie regulaminu Zakładowego Funduszu Świadczeń Socjalnych są udzielane pracownikom i emerytowanym pracownikom pożyczki na cele mieszkaniowe. Zabezpieczeniem pożyczki jest oświadczenie poręczycieli (pracowników szkoły). Czy takie poręczenie podlega opłacie skarbowej? Czy współmałżonkowie pożyczkobiorcy i poręczyciela powinni wyrazić zgodę na zaciągnięcie pożyczki lub jej poręczenie, a jeśli tak, to od jakiej wartości?

Odpowiedź: Poręczenie pożyczki z Zakładowego Funduszu Świadczeń Socjalnych nie podlega opłacie skarbowej. Nie ma też obowiązku wyrażania zgody przez małżonka na zaciągnięcie pożyczki lub jej poręczenie.

Uzasadnienie: Opłacie skarbowej podlegają następujące czynności:

- w sprawach indywidualnych z zakresu administracji publicznej: dokonanie czynności urzędowej na podstawie zgłoszenia lub na wniosek, wydanie zaświadczenia na wniosek, wydanie zezwolenia (pozwolenia, koncesji);
- w sprawach z zakresu administracji publicznej lub w postępowaniu sądowym: złożenie dokumentu stwierdzającego udzielenie pełnomocnictwa lub prokury albo jego odpisu, wypisu lub kopii;
- dokonanie czynności urzędowej, wydanie zaświadczenia oraz zezwolenia przez podmiot inny niż organ administracji rządowej i samorządowej w związku z wykonywaniem zadań z zakresu administracji publicznej, a także złożenie w takim podmiocie dokumentu stwierdzającego udzielenie pełnomocnictwa lub prokury albo jego odpisu, wypisu lub kopii – art. 1 ustawy z 16 listopada 2006 r. o opłacie skarbowej; dalej: ustawa o opłacie skarbowej.

W katalogu tym nie ma oświadczenia woli poręczyciela.

- zbycie, obciążenie, odpłatne nabycie bądź wydzierżawienie gospodarstwa rolnego lub przedsiębiorstwa;
- darowizna z majątku wspólnego, z wyjątkiem drobnych darowizn zwyczajowo przyjętych – art. 37 § 1 ustawy z 25 lutego 1964 r. – Kodeks rodzinny i opiekuńczy (dalej: k.r.o.).

W katalogu tym nie ma zaciągania lub poręczania pożyczki.

ZAPAMIĘTAJ!

Gdy małżonek zaciągnął zobowiązanie za zgodą drugiego małżonka, wierzyciel może żądać zaspokojenia z całego majątku wspólnego małżonków.

Jeżeli jednak małżonek zaciągnął zobowiązanie bez zgody drugiego małżonka, **wierzyciel może żądać zaspokojenia tylko z:**

- 1) majątku osobistego dłużnika (m.in. przedmiotów nabytych przed zawarciem małżeństwa bądź nabytych przez dziedziczenie, zapis, darowiznę, chyba że darczyńca lub spadkodawca postanowił inaczej),
- 2) wynagrodzenia za pracę lub dochodów uzyskanych przez dłużnika z innej działalności zarobkowej,
- 3) korzyści uzyskanych z jego praw autorskich i praw pokrewnych, praw własności przemysłowej oraz innych praw twórcy.

A jeżeli wierzycielność powstała w związku z prowadzeniem przedsiębiorstwa – także z przedmiotów majątkowych wchodzących w skład przedsiębiorstwa (art. 41 § 2 i art. 33 k.r.o.).

Jarosław Żarowski

Podstawy prawne:

- Ustawa z 16 listopada 2006 r. o opłacie skarbowej (Dz.U. nr 225, poz. 1635; ost.zm. Dz.U. z 2009 r. nr 72, poz. 619)
- Ustawa z 25 lutego 1964 r. – Kodeks rodzinny i opiekuńczy (Dz.U. nr 9, poz. 59; ost.zm. Dz.U. z 2008 r. nr 220, poz. 1431)



O ZFŚS pisaliśmy w nr. 15 z 2009 r. „GSiA” w materiale pt. „Uprawnieni do korzystania z pracowniczych świadczeń socjalnych”.

Patrz strona internetowa www.gsia.infor.pl

>> Archiwum >> Rok 2009 >> nr 15.

Do czynności, do dokonania których konieczna jest **zgoda współmałżonka**, jeśli małżonkowie nie ustanowili rozdzielności majątkowej, należą:

- zbycie, obciążenie, odpłatne nabycie nieruchomości lub użytkowania wieczystego, oddanie nieruchomości do używania lub pobierania z niej pożytków;
- zbycie, obciążenie, odpłatne nabycie prawa rzeczowego, którego przedmiotem jest budynek lub lokal;

PRAWO PRACY – OŚWIATA

Wynagrodzenie za część miesiąca pracy nauczyciela

Nauczyciel był zatrudniony w poradni (jednostka nieferyjna) na 1/2 etatu od 1 kwietnia 2009 r. do 19 czerwca 2009 r. Pracował w poniedziałki 4 godziny oraz w czwartki i piątki po 3 godziny. Jak należało wyliczyć wynagrodzenie za czerwiec (od 1 do 19), jeśli jego wynagrodzenie zasadnicze wynosiło 1246 zł?

Odpowiedź: Wynagrodzenie nauczyciela zatrudnionego na 1/2 etatu, który pracował tylko do 19 czerwca, należało obliczyć zgodnie z metodologią opisaną w rozporządzeniu Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z 29 maja 1996 r. w sprawie sposobu ustalania wynagrodzenia w okresie niewykonywania pracy oraz wynagrodzenia stanowiącego podstawę obliczania odszkodowań, odpraw, dodatków wyrównawczych do wynagrodzenia oraz innych należności przewidzianych w Kodeksie pracy (dalej: rozporządzenie o wynagrodzeniu w sprawie niewykonywania pracy).

Uzasadnienie: Do obliczenia wynagrodzenia, jakie nauczyciel powinien otrzymać za przepracowaną część miesiąca, należy zastosować § 12 ust. 1 rozporządzenia o wynagrodzeniu w sprawie niewykonywania pracy. Przepis ten ustala **metodologię wyliczeń**, gdy w pozostałą część miesiąca pracownik jest nieobecny w pracy z innych przyczyn niż choroba i za ten czas nie zachowuje prawa do wynagrodzenia (w przypadku sytuacji opisanej w pytaniu tą przyczyną jest rozwiązanie stosunku pracy). Metodologia ta polega na tym, że należy:

- 1) podzielić miesięczną stawkę wynagrodzenia pracownika przez liczbę godzin przypadających do przepracowania w danym miesiącu,
- 2) pomnożyć uzyskany z poprzedniego działania wynik przez liczbę godzin, jaką pracownik nie świadczył pracy z powodu rozwiązania stosunku pracy w trakcie miesiąca,
- 3) odjąć tak obliczoną kwotę wynagrodzenia od wynagrodzenia przysługującego za cały miesiąc.

Tę **kolejność działań** stosuje się także w przypadku nauczycieli zatrudnionych w niepełnym wymiarze godzin. Przy czym wymiar do przepracowania w danym miesiącu oblicza się proporcjonalnie do wielkości etatu.

Trzeba przy tym pamiętać, że aby **obliczyć miesięczną liczbę godzin do przepracowania** przez nauczyciela, mnoży się tygodniowy obowiązkowy wymiar godzin nauczyciela przez 4,16, zaokrąglając wynik do pełnych godzin w ten sposób, że czas zajęć do 0,5 godziny pomija się, a co najmniej 0,5 godziny liczy się za pełną godzinę (§ 2 ust. 2 rozporządzenia Ministra Edukacji Narodowej i Sportu z 31 stycznia 2005 r. w sprawie wysokości minimalnych stawek wynagrodzenia zasadniczego nauczycieli, ogólnych warunków przyznawania dodatków do wynagrodzenia zasadniczego oraz wynagradzania za pracę w dniu wolnym od pracy).

PRZYKŁAD

Nauczyciel zatrudniony w poradni (jednostka nieferyjna) na 1/2 etatu od 1 kwietnia 2009 r. do 19 czerwca 2009 r. pracował w poniedziałki 4 godziny oraz czwartki i piątki po 3 godziny. W poradni tygodniowy obowiązkowy wymiar zajęć przy pełnym etacie wynosi 20/20. W czerwcu nauczyciel miałby więc do przepracowania 42 godzin $([20/20 \times 1] \times 4,16 = 41,60, \text{ po zaokrągleniu } 42 \text{ godz.})$. Ile wyniosłoby jego wynagrodzenie, jeśli za cały miesiąc otrzymywałby 1246 zł stawki zasadniczej?

Z powodu rozwiązania stosunku pracy 19 czerwca 2009 r. nauczyciel nie przepracował w czerwcu 14 godz. (8 godz. w poniedziałki 22 i 29 czerwca oraz 6 godz. w czwartek i piątek 25–26 czerwca). W takim razie za czerwiec powinien otrzymać wynagrodzenie w wysokości 830,62 zł, zgodnie z wyliczeniami:

- $1246 \text{ zł} : 42 \text{ godz.} = 29,67 \text{ zł},$
- $29,67 \text{ zł} \times 14 \text{ godz.} = 415,38 \text{ zł},$
- $1246 \text{ zł} - 415,38 \text{ zł} = 830,62 \text{ zł}.$

Bożena Styczyńska

Podstawy prawne:

- Ustawa z 26 stycznia 1982 r. – Karta Nauczyciela (j.t. Dz.U. z 2006 r. nr 97, poz. 674; ost.zm. Dz.U. z 2009 r. nr 97, poz. 800)
- Rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej i Sportu z 31 stycznia 2005 r. w sprawie wysokości minimalnych stawek wynagrodzenia zasadniczego nauczycieli, ogólnych warunków przyznawania dodatków do wynagrodzenia zasadniczego oraz wynagradzania za

O wynagrodzeniach nauczycieli pisaliśmy w nr. 3 z 2009 r. „GSiA” w materiale pt. „Zmiany w wynagrodzeniach i czasie pracy nauczycieli – nowe zadania samorządów”.
Patrz strona internetowa www.gsia.infor.pl
>> Archiwum >> Rok 2009 >> nr 3.

pracę w dniu wolnym od pracy (Dz.U. nr 22, poz. 181; ost.zm. Dz.U. z 2009 r. nr 52, poz. 422)

- Rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z 29 maja 1996 r. w sprawie sposobu ustalania wynagrodzenia w okresie niewyko-

nywania pracy oraz wynagrodzenia stanowiącego podstawę obliczania odszkodowań, odpraw, dodatków wyrównawczych do wynagrodzenia oraz innych należności przewidzianych w Kodeksie pracy (Dz.U. nr 62, poz. 289; ost.zm. Dz.U. z 2003 r. nr 230, poz. 2292)

PRAWO PRACY

Ograniczenia w wynagrodzeniach w bibliotekach samorządowych

W bibliotece będącej samorządową instytucją kultury wypłaca się świadczenia urlopowe. W bibliotece tej na podstawie aktu powołania zatrudniony jest dyrektor oraz na podstawie umowy o pracę – główny księgowy. Czy należą im się świadczenia urlopowe, czy ogranicza je ustawa z 3 marca 2000 r. o wynagradzaniu osób kierujących niektórymi podmiotami prawnymi, tzw. ustawa kominowa? Czy główny księgowy podlega zawsze ustawie kominowej, czy na wniosek dyrektora może mieć wypłacone świadczenie urlopowe?

Odpowiedź: Do dyrektora biblioteki i głównego księgowego należy stosować przepisy ustawy z 3 marca 2000 r. o wynagradzaniu osób kierujących niektórymi podmiotami prawnymi (dalej: ustawa kominowa). Dlatego osobom tym nie przysługują świadczenia urlopowe.

Uzasadnienie: Ustawa kominowa ma zastosowanie m.in. do wynagrodzeń kierowników samorządowych jednostek organizacyjnych, w tym m.in. dyrektorów oraz do zatrudnionych w tych jednostkach głównych księgowych (art. 2 pkt 1 i 4 ustawy kominowej). Osobom tym przysługuje **wyłącznie wynagrodzenie miesięczne** (art. 5 ustawy kominowej). Oznacza to, że nie mogą im być przyznane świadczenia dodatkowe, a także nagroda roczna.

ZAPAMIĘTAJ!

Ustawa kominowa jako zatrudnienie definiuje każde świadczenie pracy lub usług związanych z zarządzaniem na rzecz podmiotu, niezależnie od podstawy nawiązania stosunku pracy lub rodzaju i treści umowy cywilnoprawnej.

Od tej zasady są **wyjątki**, osobom podlegającym ustawie kominowej mogą bowiem być przyznane:

- 1) nagroda jubileuszowa – nie częściej niż co 5 lat,
- 2) odprawa pieniężna w razie ustania stosunku pracy w związku z przejściem na emeryturę lub rentę z tytułu niezdolności do pracy,
- 3) zwrot częściowych kosztów użytkowania udostępnionego lokalu mieszkalnego, w tym mieszkania służbowego,

- 4) świadczenia związane z korzystaniem z częściowo odpłatnych usług telekomunikacyjnych,
- 5) świadczenia z tytułu dodatkowego ubezpieczenia zdrowotnego, majątkowego oraz osobowego – w wysokości do 25% wyższej niż ustalona w regulaminie wynagradzania, zakładowym i ponadzakładowym układzie zbiorowym pracy oraz w odrębnych przepisach.



O ustawie kominowej pisaliśmy w nr. 2 z 2007 r. „GSiA” w materiale pt. „Jak ustalać wynagrodzenia menedżerów spółek z udziałem samorządów”.

Patrz strona internetowa **www.gsia.infor.pl**

>> Archiwum >> Rok 2007 >> nr 2.

W katalogu wspomnianych świadczeń nie ma świadczeń urlopowych, w związku z czym należy uznać, że dyrektorowi biblioteki, jak również głównemu księgowemu nie przysługują te świadczenia.

Dorota Wołoszyn

Podstawy prawne:

- Ustawa z 3 marca 2000 r. o wynagradzaniu osób kierujących niektórymi podmiotami prawnymi (Dz.U. nr 26, poz. 306; ost.zm. Dz.U. z 2004 r. nr 116, poz. 1207)
- Rozporządzenie Prezesa Rady Ministrów z 21 stycznia 2003 r. w sprawie szczegółowego wykazu świadczeń dodatkowych, które mogą być przyznane osobom kierującym niektórymi podmiotami prawnymi, oraz trybu ich przyznawania (Dz.U. nr 14, poz. 139)

PRAWO PRACY

Wypłata odprawy rentowej

Umowa o pracę w związku z przejściem na rentę chorobową została rozwiązana 16 czerwca 2009 r. Do tej pory pracownik nie poinformował pracodawcy, czy otrzymał decyzję o jej przyznaniu. W związku z tym odprawa rentowa nie została wypłacona. Czy odprawę zakład pracy powinien wypłacić z chwilą wydania świadectwa pracy, czy dopiero na pisemny wniosek pracownika?

Odpowiedź: Odprawa rentowa wypłacana jest na pisemny wniosek pracownika, który uzyskał prawo do renty na mocy decyzji Zakładu Ubezpieczeń Społecznych.

Uzasadnienie: Odprawa rentowa, podobnie jak odprawa emerytalna, przysługuje pracownikowi bez względu na długość okresu zatrudnienia u danego pracodawcy (art. 92 ust. 1 ustawy z 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy; dalej: k.p.). Nabycie prawa do odprawy rentowej zależy od:

- spełnienia przez pracownika warunków uprawniających do renty z tytułu niezdolności do pracy (emerytury),
- ustania stosunku pracy,
- związku między ustaniem stosunku pracy a przejściem pracownika na rentę.

O zasadach wypłacania odprawy emerytalnej pisaliśmy w nr. 22 z 2008 r. „GSiA” w materiale pt. „Odprawa emerytalna przy przechodzeniu na wcześniejszą emeryturę”.
Patrz strona internetowa www.gsia.infor.pl
>> Archiwum >> Rok 2008 >> nr 22.

Istotne znaczenie dla ustalenia uprawnień do odprawy rentowej ma związek między ustaniem stosunku pracy a przejściem pracownika na rentę. W tej sprawie wypowiedział się Sąd Najwyższy w wyroku z 8 grudnia 1993 r. (sygn. akt I PRN 111/93), w którym stwierdził m.in., że przewidziany w przepisach regulujących prawo do odprawy rentowej związek między rozwiązaniem stosunku pracy a nabyciem prawa do renty może mieć charakter nie tylko przyczynowy lub czasowy, ale także związek funkcjonalny.

ZAPAMIĘTAJ!

Związek funkcjonalny między rozwiązaniem stosunku pracy a nabyciem prawa do renty występuje wtedy, gdy rozwiązanie stosunku pracy nastąpiło przed spełnieniem warunków uprawniających do renty, ale nabycie prawa do renty i przyznanie jej po ustaniu zatrudnienia jest konsekwencją sytuacji bezpośrednio poprzedzającej rozwiązanie stosunku pracy.

Rozwiązanie stosunku pracy w związku z przejściem na rentę chorobową nie jest jednak podstawą wypłaty odprawy rentowej. Taką podstawą jest **wniosek pracownika** o wypłatę odprawy rentowej (patrz: wzór 1). Do wniosku musi być dołączona decyzja Zakładu Ubezpieczeń Społecznych (dalej: ZUS) o przyznaniu renty.

Wzór 1. Wzór wniosku o odprawę rentową

....., dnia r.
(imię i nazwisko)

.....
(oznaczenie pracodawcy)

Wniosek o przyznanie pracownikowi odprawy emerytalnej/rentowej

Zwracam się z prośbą o wypłacenie mi odprawy rentowej (*emerytalnej*), gdyż ustanie stosunku pracy, które miało miejsce w dniu nastąpiło w związku z przejściem na rentę z tytułu niezdolności do pracy (*emerytury*).
Oświadczam, że dotąd nie została mi wypłacona odprawa emerytalno-rentowa przez innego pracodawcę.
W załączeniu przedkładam decyzję organu rentowego o przyznaniu renty (*emerytury*).

.....
(podpis wnioskodawcy)

Wzór 2. Wzór oświadczenia o przyznaniu odprawy

....., dnia r.
(oznaczenie pracodawcy)

Pan/Pani
(oznaczenie pracownika)

Oświadczenie pracodawcy o przyznaniu odprawy rentowej/emerytalnej

Ze względu na ustanie stosunku pracy pozostające w związku z Pana/Pani przejściem na rentę (*emeryturę*) na podstawie art. 92¹ ustawy z 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy przyznaję Panu/Pani odprawę rentową (*emerytalną*) w wysokości jednomiesięcznego wynagrodzenia, tj. w kwocie zł.

.....
(podpis pracodawcy lub osoby
upoważnionej do składania
oświadczeń w imieniu pracodawcy)

Po otrzymaniu wniosku o wypłatę odprawy rentowej pracodawca musi dokonać **analizy** badającej, czy pracownik ma prawo do odprawy, o którą wnioskuje, czyli czy pomiędzy momentem uzyskania prawa do renty a chwilą rozwiązania stosunku pracy z tym pracownikiem istnieje związek uprawniający go do odprawy. W sytuacji opisanej w pytaniu związek taki istnieje. Pracodawca jest zatem zobowiązany sporządzić pisemne oświadczenie o przyznaniu pracownikowi odprawy oraz wypłacić odprawę w przysługującej pracownikowi wysokości (patrz: **wzór 2**).

Odprawy rentowej nie można przyznać, jeżeli – mimo zdecydowanego zamiaru pracownika uzyskania renty lub emerytury – świadczenie to nie zostanie mu przyznane przez ZUS.

Magdalena Kasprzak

Podstawa prawna:

- Ustawa z 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy (j.t. Dz.U. z 1998 r. nr 21, poz. 94; ost.zm. Dz.U. z 2009 r. nr 99, poz. 825)

WYNAGRODZENIA

Wynagrodzenie w instytucjach kultury

Jakie składniki powinno zawierać wynagrodzenie głównego księgowego, który jest zatrudniony w bibliotece na 1/4 etatu? Jest to praca dodatkowa. Czy powinna być naliczana wysługa lat, ile powinien wynosić dodatek funkcyjny i jaka przysługuje kategoria zaszeregowania, czy wzięta z tabeli dotyczącej pracowników samorządowych, czy też z tabeli przewidzianej dla pracowników instytucji kultury?

Odpowiedź: Wynagrodzenie głównego księgowego w bibliotece powinno zawierać wynagrodzenie zasadnicze, dodatek funkcyjny oraz dodatek za wysługę lat. Dodatek funkcyjny, na podstawie rozporządzenia Mi-

nistra Kultury i Sztuki z 23 kwietnia 1999 r. w sprawie zasad wynagradzania pracowników zatrudnionych w instytucjach kultury prowadzących w szczególności działalność w zakresie upowszechniania kultury (dalej:

PRAWO W PRAKTYCE

rozporządzenie o wynagrodzeniach w instytucjach kultury), może wynosić do 50% wynagrodzenia zasadniczego. Mimo że dla głównego księgowego praca w bibliotece jest zajęciem dodatkowym, to dodatek za wysługę lat powinien być ustalany i wypłacany.

Uzasadnienie: Stanowisko głównego księgowego w bibliotece mieści się w grupie tzw. pracowników zarządzających, obok dyrektorów i zastępców dyrektorów (§ 3 rozporządzenia o wynagrodzeniach w instytucjach kultury). W załączniku nr 2 do rozporządzenia o wynagrodzeniach w instytucjach kultury zawarto tabelę nr III, która określa stawki wynagrodzenia zasadniczego i dodatku funkcyjnego pracowników zarządzających. Dla stanowiska głównego księgowego przewidziano stawkę w kwocie do 5000 zł miesięcznego wynagrodzenia zasadniczego oraz dodatek funkcyjny w wysokości do 50% wynagrodzenia zasadniczego.

Przy ustalaniu wysokości dodatku funkcyjnego należy uwzględnić:

- 1) stopień samodzielności organizacyjnej danej instytucji,
- 2) liczbę pracowników zatrudnionych w instytucji (komórce organizacyjnej),
- 3) zakres działania instytucji (komórki organizacyjnej) – § 5 ust. 2 rozporządzenia o wynagrodzeniach w instytucjach kultury.

ZAPAMIĘTAJ!

Rozporządzenie o wynagrodzeniach w instytucjach kultury określa maksymalne wartości składników wynagrodzenia. Oznacza to, że rzeczywista pensja może być niższa niż stawki w nim przewidziane.

Pracownikom zatrudnionym w niepełnym wymiarze czasu pracy przysługuje wynagrodzenie zasadnicze i inne składniki wynagrodzenia w wysokości proporcjonalnej do wymiaru czasu pracy określonego w umowie o pracę (§ 20 ust. 1 rozporządzenia o wynagrodzeniach w instytucjach kultury). W związku z tym w przypadku

zatrudnienia głównego księgowego w wymiarze 1/4 etatu składniki wynagrodzenia należałoby ustalić w wysokości 25% wynagrodzenia, które przysługiwałyby temu pracownikowi w razie zatrudnienia w wymiarze pełnego etatu.



O instytucjach kultury pisaliśmy w nr. 15 z 2008 r. „GSIA” w materiale pt. „Zła kondycja finansowa samorządowych instytucji kultury”.

Patrz strona internetowa www.gsia.infor.pl

>> Archiwum >> Rok 2008 >> nr 15.

Składnikiem wynagrodzenia głównego księgowego będzie również dodatek za wysługę lat, który przysługuje w wysokości 5% miesięcznego wynagrodzenia zasadniczego po 5 latach pracy, wzrastając o 1% za każdy następny rok, aż do osiągnięcia 20% miesięcznego wynagrodzenia zasadniczego po 20. i dalszych latach pracy (§ 4 ust. 1 rozporządzenia o wynagrodzeniach w instytucjach kultury).

Do okresów pracy uprawniających do dodatku za wysługę lat wlicza się wszystkie poprzednie zakończone okresy zatrudnienia oraz inne okresy, jeżeli z mocy odrębnych przepisów podlegają one wliczeniu do okresu pracy, od którego zależą uprawnienia pracownicze (§ 4 ust. 2 i 3 rozporządzenia o wynagrodzeniach w instytucjach kultury).

W przypadku natomiast dodatkowego zatrudnienia pracownika (tak jak ma to miejsce w opisanym przypadku) prawo do dodatku za wysługę lat ustala się odrębnie dla każdego stosunku pracy, z tym że do okresu dodatkowego zatrudnienia nie zalicza się okresów zatrudnienia podstawowego.

Dorota Wołoszyn

Podstawa prawna:

- Rozporządzenie Ministra Kultury i Sztuki z dnia 23 kwietnia 1999 r. w sprawie zasad wynagradzania pracowników zatrudnionych w instytucjach kultury prowadzących w szczególności działalność w zakresie upowszechniania kultury (Dz.U. nr 45, poz. 446; ost.zm. Dz.U. z 2008 r. nr 122, poz. 785)

ZAMÓWIENIA PUBLICZNE

Unieważnienie przetargu po wyborze oferty

Czy zamawiający może unieważnić postępowanie przetargowe po wyborze oferty i zamieszczeniu informacji o jej wyborze na stronie internetowej oraz w miejscu publicznie dostępnym w swojej siedzibie?

Odpowiedź: Tak. Zamawiający może unieważnić przetarg już po wyborze oferty i po ogłoszeniu jego wyników.

Uzasadnienie: Unieważnić przetarg po ogłoszeniu zwycięzcy przetargu można w sytuacji wystąpienia istot-

nej zmiany okoliczności powodującej, że prowadzenie postępowania lub wykonanie zamówienia nie leży w interesie publicznym, czego nie można było wcześniej przewidzieć, a także w sytuacji, gdy postępowanie obciążone jest wadą uniemożliwiającą zawarcie ważnej umo-

wy w sprawie zamówienia publicznego (art. 93 ust. 1 pkt 6 ustawy z 29 stycznia 2004 r. – Prawo zamówień publicznych; dalej: Pzp).

Wada postępowania, która może być przyczyną jego unieważnienia, musi mieć charakter nieusuwalny i powodować, że umowa zawarta w wyniku takiego postępowania będzie wskutek wystąpienia wady nieważna.

Zamawiający powinien jednak pamiętać, że w przypadku unieważnienia postępowania o udzielenie zamówienia z przyczyn leżących po stronie zamawiającego, wykonawcom, którzy złożyli oferty niepodlegające odrzuceniu, przysługuje **roszczenie o zwrot uzasadnionych kosztów uczestnictwa w postępowaniu, w szczególności kosztów przygotowania oferty** (art. 93 ust. 4 Pzp). Koszty uzasadnione to wydatki niezbędne do udziału w postępowaniu.

Są to przede wszystkim koszty:

- niezbędne do prawidłowego przygotowania oferty,
- zakupu SIWZ,
- uzyskania niezbędnych zaświadczeń i dokumentów,
- dojazdów do miejsca prowadzenia postępowania, np. w związku z udziałem w otwarciu ofert lub udziałem w zebraniu wykonawców,
- zastępstwa procesowego w postępowaniu przed zespołem arbitrów oraz
- dojazdu na posiedzenia zespołu arbitrów osoby upoważnionej do reprezentacji wykonawcy.

Obowiązek udowodnienia faktu poniesienia tych kosztów spoczywa na wykonawcy. Wykonawca roszczenie o zwrot takich kosztów kieruje do zamawiającego, a w przypadku jego nieuznania, do **sądu powszechnego**.

W przypadku unieważnienia postępowania o udzielenie zamówienia zamawiający, **na wniosek wykonawcy**, który ubiegał się o udzielenie zamówienia, zawiadamia o wszczęciu kolejnego postępowania, które dotyczy tego samego przedmiotu zamówienia lub obejmuje ten sam przedmiot zamówienia (art. 93 ust. 5 Pzp).

ZAPAMIĘTAJ!

Zmiana okoliczności wpływająca na zasadność prowadzenia postępowania lub wykonania zamówienia musi faktycznie wystąpić. Nie wystarczy bowiem sama możliwość jej wystąpienia.

Zamawiający musi udowodnić, że istotna zmiana okoliczności nastąpiła i że w interesie publicznym leży wydatkowanie środków publicznych przeznaczonych na sfinansowanie tego zamówienia na inny cel, ważniejszy ze względu na interes publiczny.

Józef Edmund Nowicki

Podstawa prawna:

- Ustawa z 29 stycznia 2004 r. – Prawo zamówień publicznych (j.t. Dz.U. z 2007 r. nr 223, poz. 1655; ost.zm. Dz.U. z 2009 r. nr 91, poz. 742)