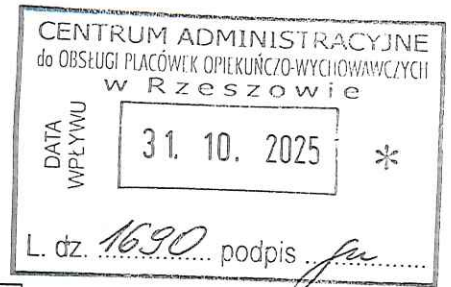


Nr rej. 130104-53-K035-Pt/2025



PROTOKÓŁ KONTROLI

☒ pracodawcy^(*)

☐ przedsiębiorcy niebędącego
pracodawcą^(*)

☐ innego podmiotu^(*)

wydzielonej jednostki organizacyjnej: ☐ pracodawcy^(*)

☐ przedsiębiorcy niebędącego
pracodawcą^(*)

REGON: 18014176100000

NIP: 8132641467

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

Nadinspektor pracy - KAZIMIERZ JASIŃSKI

(stanowisko służbowe oraz imię i nazwisko inspektora pracy)

działający w ramach terytorialnej właściwości Okręgowego Inspektoratu Pracy w Rzeszowie
przeprowadził kontrolę w:

**CENTRUM ADMINISTRACYJNE DO OBSŁUGI PLACÓWEK OPIEKUŃCZO-
WYCHOWAWCZYCH W RZESZOWIE**

(nazwa podmiotu kontrolowanego)

35-303 RZESZÓW, UL. NIZINNA 30 /1

(adres podmiotu kontrolowanego)

(nazwa wydzielonej jednostki podmiotu kontrolowanego)^(*)

(adres wydzielonej jednostki podmiotu kontrolowanego)^(*)

Pani Małgorzata Bąk.

(imię i nazwisko osoby reprezentującej podmiot kontrolowany)

Dyrektor

(nazwa organu reprezentującego podmiot kontrolowany)^(*)

Data rozpoczęcia działalności przez podmiot kontrolowany: 12.12.1974;

data objęcia stanowiska przez osobę lub powołania organu reprezentującego podmiot kontrolowany:
01.08.2020

Kontrolę przeprowadzono w dniu(ach):

28,30,31.10.2025 r.

(oznaczenie dni, w których przeprowadzono kontrolę)

Liczba: pracujących: 43, w tym:

- na podstawie umów cywilnoprawnych: 2,
- osób prowadzących jednoosobową działalność gospodarczą: 0,
- cudzoziemców: 0,
- zatrudnionych w ramach stosunku pracy: 41, w tym kobiet: 35,
młodocianych: 0, niepełnosprawnych: 0,

w kontrolowanym podmiocie.

- p. zatrudniony na stanowisku pracy ' szkolenie wstępne odbył w dniu 02.10.2023 r.

Szkolenie wstępne ogólne przeprowadzała osoba wykonująca zadania służby BHP, a szkolenia wstępne stanowiskowe przeprowadzała p. Pani Małgorzata Bąk – Dyrektor.

Podczas kontroli p. Małgorzata Bąk złożyła ustne oświadczenie do protokołu z kontroli, że instruktaż ogólny oraz instruktaż stanowiskowy ww. pracowników trwał w danym dniu 8 godzin zegarowych. Pracodawca nie posiadał programów szkoleń wstępnych stanowiskowych w zakresie BHP dostosowanych rodzajowo do występujących u niego stanowisk pracy.

W aktach osobowych znajdowały się dokumenty potwierdzające odbycie przez pracowników szkoleń okresowych w dziedzinie BHP, jeżeli okres zatrudnienia wymagał już przeprowadzenia takiego szkolenia.

Pani Małgorzata Bąk - Dyrektor posiadała aktualne zaświadczenie potwierdzające ukończenie szkolenia okresowego w dziedzinie BHP dla pracodawców i innych osób kierujących pracownikami z dnia 16.03.2022 r. nr 1/22/BHPKBHP/XVIII/03-22/1.

Obowiązki służby BHP u pracodawcy pełni obecnie firma zewnątrz tj. z siedzibą w przy ul. z którą to spółką zawarto w tej sprawie umowę obowiązującą od dnia 01.01.2025 r. do dnia 31.12.2025 r.

Kontrola wykazała, że dotychczas służba BHP nie sporządzała i nie przedkładała pracodawcy, co najmniej raz w roku, okresowych analiz stanu bezpieczeństwa i higieny pracy zawierających propozycje przedsięwzięć technicznych i organizacyjnych mających na celu zapobieganie zagrożeniom życia i zdrowia pracowników oraz poprawę warunków pracy.

Zarządzeniem nr 10/2019 Dyrektora z dnia 15.01.2019 r. wprowadzono do stosowania Regulamin pracy. Wg treści powyższego zarządzenia regulamin pracy wchodzi w życie z mocą obowiązującą od dnia 15.01.2019 r.

Analiza treści ww. regulaminu pracy wykazała, że nie zawiera on informacji na temat sposobu informowania pracowników o ryzyku zawodowym jakie wiąże się z wykonywaną na rzecz pracodawcy pracą.

W regulaminie pracy brak było informacji na temat systemu i rozkładu czasu pracy jaki dotyczy pracowników, którzy posiadają orzeczony stopień niepełnosprawności.

W regulaminie pracy określono cel, zakres oraz sposób zastosowania monitoringu, którym są objęte niektóre pomieszczenia oraz obszary na terenie siedziby pracodawcy.

Załącznik nr 4/2021 z dnia 01.07.2021 r. do ww. regulaminu pracy określa zasady wyposażania pracowników w odzież i obuwie robocze oraz środki ochrony indywidualnej.

Analiza treści ww. załącznika wykazała, że pracownikowi zatrudnionemu na stanowisku pracy kierowca konserwator przysługuje: ubranie robocze i trzewiki przemysłowo- skórzane (okres używalności: 18 miesięcy) oraz buty gumowo- filcowe (do zużycia).

Podczas kontroli stwierdzono, że ww. pracownicy byli wyposażeni w należne sorty.

Dotychczas w ww. zasadach nie uwzględniono środków ochrony indywidualnej jakie są wymagane między innymi przy obsłudze kasy spalinyowej tj. ochronników słuchu, okularów ochronnych oraz osłony twarzy. Na wyposażeniu pracowników znajdowały się ww. środki ochrony indywidualnej.

Od ok. 3 lat u pracodawcy zaprzestano prowadzenia indywidualnych kart ewidencyjnych przydziału pracownikom odzieży i obuwia roboczego oraz środków ochrony indywidualnej.

Inspektorowi pracy okazano ostatecznie faktury vat zakupu odzieży roboczej i obuwia roboczego.

Pranie i konserwację odzieży roboczej zapewnia pracodawca, który posiada własną pralnię.

Dotychczas u pracodawcy nie określono warunków stosowania środków ochrony indywidualnej, w szczególności czasu i przypadków, w których powinny być one użytkowane, biorąc pod uwagę stopień zagrożenia, częstotliwość narażenia i cechy danego stanowiska pracy, w tym np. podczas wykonywania pracy związane z obsługą pił spalinyowych czy też myciem okien.

Nie opracowano także wykazu prac szczególnie niebezpiecznych jakie mogą występować u pracodawcy, np. prac na wysokości.

W trakcie kontroli ustalono, że pracownicy, którzy pracują na stanowiskach pracy związanych z obsługą monitorów ekranowych w wymiarze ponad 4 godzin czasu pracy na zmianę roboczą posiadali siedziska, które spełniały wymagania obowiązujących przepisów bhp.

Brak było swobodnego dojścia do sprzętu p/poż. (gaśnicy) będącej na wyposażeniu pomieszczenia magazynowego usytuowanego przy zapleczu technicznym.

W pomieszczeniu warsztatu pod ręcznego konserwatorów brak było ładu i porządku. Na przejściach komunikacyjnych ww. pomieszczenia składowano wycofane z użycia względnie uszkodzone i przeznaczone do naprawy elementy wyposażenia budynku.

Regał magazynowy użytkowany w pomieszczeniu warsztatu konserwatorów nie posiadał czytelnej informacji o dopuszczalnym jego obciążeniu.

Gniazdo elektryczne natynkowe prądu o napięciu 230 V użytkowane w pomieszczeniu konserwatorów nie było trwale zamontowane do ściany.

W powyższej sprawie wydano decyzję ustną, która została wykonana w trakcie kontroli.

Zewnętrzne krawędzie słupów nośnych wiaty garażowej od strony wjazdu pojazdu nie były oznakowane w kolorach kontrastowych zgodnie z przepisami BHP.

Brak było opracowanych zasad ruchu na drodze wewnętrznej usytuowanej na terenie siedziby pracodawcy.

Jedna z suszarek stanowiąca wyposażenie pralni była nieprawna technicznie i posiadała zdemonstrowaną tylną osłonę. Powyższej maszyny nie oznakowano tablicą informacyjną o wyłączeniu jej z użytku w związku z powyższym faktem.

Instrukcje BHP dotyczące obsługi pralnic, magła oraz suszarek w swojej treści nie zawierały informacji na temat zasad postępowania w sytuacjach awaryjnych stwarzających zagrożenie dla życia lub zdrowia pracowników.

Podczas kontroli inspektorowi pracy okazano także:

- Protokoły ze sprawdzenia w kwietniu 2025 r. rezystancji izolacji instalacji elektrycznych eksploatowanych na terenie siedziby pracodawcy. Wynik pomiarów pozytywny.

- Protokoły ze sprawdzenia w kwietniu 2025 r. skuteczności ochrony przeciwporażeniowej przez szybkie wyłączanie dla urządzeń i instalacji elektrycznych eksploatowanych na terenie siedziby pracodawcy. Wynik pomiarów pozytywny.

Ww. pomiary przeprowadził p.

posiadający uprawnienia energetyczne nr
posiadający uprawnienia D/636/391/2025.

- Protokół z dnia 04.04.2025 r., nr 1/2025 r. z przeglądu technicznego instalacji gazowej eksploatowanej na terenie siedziby pracodawcy. Wynik przeglądu pozytywny.

Ww. przegląd przeprowadził p.
D/636/307/2021 i p.
E/636/706/Rz/2020.

posiadający uprawnienia energetyczne nr
posiadający uprawnienia energetyczne nr

- Decyzję Prezesa UDT z dnia 23.06.2023 r. zezwalającą na eksploatację dźwigu typu: EPE-100-R-N, nr fabryczny: 63712, rok budowy: 2023, udźwig: 100 kg, nr ewidencyjny UDT: N3113066173, używanego w pomieszczeniach kuchni. Decyzja ważna do dnia 30.06.2026 r.

Zatrudnianie osób niepełnosprawnych.

Obecnie pracodawca zatrudnia jednego pracownika, który posiada orzeczenie o stopniu niepełnosprawności. Dotyczy to p. i zatrudnionej na podstawie umowy o pracę na

czas nieokreślony w pełnym wymiarze czasu pracy na stanowisku pracy

Pracownik posiada orzeczenie o stopniu niepełnosprawności, aktualne z dnia : wydane przez Powiatowy Zespół ds. Orzekania o Stopniu Niepełnosprawności dla miasta Rzeszowa. Wg

ww. orzeczenia pracownik został zaliczony do umiarkowanego stopnia niepełnosprawności, symbol przyczyny niepełnosprawności:

Pierwsze orzeczenie o stopniu niepełnosprawności pracownik uzyskał w dniu 24.11.2015 r.

W dniu przedłożenia przez pracownika orzeczenia o stopniu niepełnosprawności pracodawca dokonał zmiany informacji o warunkach zatrudnienia w części dotyczącej normy czasu pracy tj. poinformował go, że dobową normą czasu pracy wynosi 7 godzin, a tygodniowa norma 35 godzin.

Pracownik nie występował z wnioskiem o zwiększenie dobowego oraz tygodniowego wymiaru czasu pracy oraz o zgodę na pracę w porze nocnej i godzinach nadliczbowych.

Pracownik posiadał aktualne orzeczenie lekarskie stwierdzające brak przeciwwskazań zdrowotnych do pracy na zajmowanym stanowisku. W trakcie kontroli nie stwierdzono aby pracownik był zatrudniany przy innych pracach niż to wynika z posiadanego orzeczenia lekarskiego z badań profilaktycznych.

Wg zapisów dokonanych w karcie szkolenia wstępnego w zakresie BHP pracownik odbył szkolenie wstępne ogólne i wstępne na stanowisku pracy.

Pracownik posiadał także zaświadczenie potwierdzające odbycie aktualnego przeszkolenia okresowego w dziedzinie BHP.

Pracownika poinformowano o ryzyku zawodowym jakie jest związane z pracą wykonywaną na rzecz pracodawcy.

Ostatnia aktualizacja dokumentacji oceny ryzyka zawodowego została przeprowadzona w dniu 15.01.2021 r.

Analiza powyższego dokumentu wykazała, że nie zawierał on kryteriów dotyczących pracownika posiadającego stopień niepełnosprawności.

Pracownikowi prawidłowo ustalono wymiar przysługującego urlopu wypoczynkowego w tym urlopu dodatkowego w ilości 10 dni w związku z posiadanym umiarkowanym stopniem niepełnosprawności.

Dla pracownika zaprowadzono ewidencję czasu pracy w formie indywidualnej miesięcznej karty czasu pracy.

Kontrolą ewidencji czasu pracy objęto okres od stycznia 2025 r. do dnia zakończenia kontroli.

Wg przedłożonej ewidencji czasu pracy ww. pracownik w analizowanym okresie wykonywał pracę w dni robocze od godziny 8.00 do godziny 15.00 i nie był zatrudniany w godzinach nadliczbowych oraz w porze nocnej.

Kontrola wykazała, że na dzień 31.10.2025 r ww. pracownik posiadał do wykorzystania 17 dni urlopu wypoczynkowego.

Dotychczas pracownik nie występował z wnioskiem o udzielenie zwolnienia w celu uczestnictwa w turnusie rehabilitacyjnym i w takowym turnusie nie uczestniczył.

Wg oświadczenia Dyrektora kontrolowanej jednostki pracownik niepełnosprawny korzysta z dodatkowej przerwy w pracy.

Pracownik otrzymywał wynagrodzenie za pracę terminowo w kwocie wynikającej z postanowień zawartej z nim umowy o pracę oraz obowiązujących źródeł prawa pracy.

Stanowisko pracy pracownika niepełnosprawnego zostało zorganizowane w pomieszczeniu usytuowanym na parterze, w którym znajduje się siedziba kontrolowanego pracodawcy.

Ww. pomieszczenie biurowe spełnia wymagania przepisów BHP w zakresie wysokości oraz kubatury biorąc pod uwagę liczbą osób w nim zatrudnionych.

W pomieszczeniu pracy opisanym powyżej zorganizowano dwa stanowiska pracy, w tym związane z obsługą monitorów ekranowych (zgodne z wymaganiami BHP).

Do pomieszczenia i stanowiska pracy zapewniono właściwe dojście.

W pomieszczeniu biurowym nr zapewniono oświetlenie światłem naturalnym, oświetlenie światłem elektrycznym, wymianę powietrza (klimatyzację) oraz komfort termiczny.

Urządzenia i instalacje elektryczne w ww. pomieszczeniu posiadały zapewnioną ochronę przed dotykiem bezpośrednim.

Pracownikom zatrudnionym na terenie siedziby pracodawcy, w tym pracownikowi niepełnosprawnemu zapewniono pomieszczenia higieniczno- sanitarne spełniające wymagania przepisów BHP.

W pomieszczeniach ustępów zapewniono środki higieny osobistej.

Zawieranie umów cywilnoprawnych.

Obecnie na rzecz pracodawcy pracę na podstawie umów zlecenia wykonuje 2 osoby tj. p.

i p.

I tak w związku z umowami zlecenia ww. osoby wykonują następujące prace:

- p. (umowa zlecenia z dnia r. zawarta na czas określony od dnia ro do dnia r.) prowadzi

Ww. osoba jest pracownikiem zatrudnionym

- p. (umowa zlecenie z dnia r. zawarta na czas określony od dnia r. do dnia r.) prowadzi zajęcia z wychowankami.

Ww. osoba jest emerytem.

Dotychczas ww. osoby nie zostały poddane instruktażowi stanowiskowemu w dziedzinie BHP w zakresie pracy wykonywanej na rzecz kontrolowanego podmiotu.

W powyższej sprawie wydano decyzję ustną, która została wykonana w trakcie kontroli.

Pracodawca zapewnił aby osoby pracujące były zgłoszone do ubezpieczenia społecznego.

Zleceniobiorcy zapewniają prowadzenie comiesięcznej ewidencji godzin pracy wykonywanej na rzecz zleceniodawcy.

Na podstawie przedłożonych dokumentów tj. listy płac oraz ewidencji godzin stwierdzono, że w okresie objętym kontrolą tj. od dnia zawarcia umów zleceń ww. osoby otrzymywały wynagrodzenie w kwocie nie niższej niż ustawowe minimalne wynagrodzenie godzinowe.

Dotychczas p. otrzymywał wynagrodzenie godzinowe w wysokości złotych brutto, a p. otrzymywała wynagrodzenie godzinowe w wysokości złotych brutto.

Pracodawca dotychczas wypłacał wynagrodzenie wynikające w ww. umów zlecenia raz w miesiącu w terminie zgodnym z zawartymi umowami.

Na podstawie ustaleń poczynionych w trakcie kontroli nie stwierdzono, aby ww. umowy zlecenia wskazywały na zatrudnianie w warunkach właściwych dla umowy o pracę.

Wypadki przy pracy.

Pracodawca w 2005 r. zaprowadził rejestr wypadków przy pracy. Wg zapisów dokonanych w tym rejestrze stwierdzono, że od roku 2005 do dnia zakończenia kontroli u pracodawcy notowano 9 indywidualnych wypadków przy pracy, które zostały zakwalifikowane jako lekkie wypadki przy pracy.

I tak:

- w 2014 r. odnotowano 1 wypadek,
- w 2017 r. odnotowano 1 wypadek,
- w 2021 r. odnotowano 2 wypadki,
- w 2022 r. odnotowano 2 wypadki,
- w 2023 r. odnotowano 2 wypadki,
- w 2024 r. nie było wypadków przy pracy,
- w 2025 r. odnotowano 1 wypadek przy pracy.

W wypadkach przy pracy, które wydarzyły się od 2021 r. poszkodowanymi pracownikami były osoby zatrudnione na stanowisku pracy młodszego wychowawcy, wychowawcy względnie starszego wychowawcy.

Pracodawca zapewnił sporządzenie dokumentacji powypadkowej.

Analiza przedłożonej dokumentacji powypadkowej wykazała, że poszkodowani pracownicy zatrudnieni na stanowiskach pracy wychowawców ulegali wypadkom przy pracy podczas sprawowania opieki nad wychowankami, w tym podczas pobytu na wycieczkach, podczas gier sportowych, zabawach i innych zajęciach ruchowych.

Dotychczas pracodawca nie dokonał aktualizacji oceny ryzyka zawodowego opracowanego dla

stanowiska pracy wychowawca w związku z występowaniem na tym stanowisku pracy wypadków przy pracy, w tym wypadków powtarzalnych.

Innych zagadnień niż opisane w treści protokołu z kontroli nie sprawdzano.

3. W czasie kontroli wydano:

a/ decyzji ustnych: 3,

b/ poleceń: 1.

Wykaz(y) wydanych decyzji ustnych i/lub poleceń stanowi(a) ^(**) załącznik(i) nr 1 i 2 do protokołu.

4. W czasie kontroli ~~sprawdzone~~/nie sprawdzano ^(**) tożsamość:

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

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

6. W czasie kontroli udzielono/~~nie udzielono~~ ^(**) porad:

- z zakresu bezpieczeństwa i higieny pracy: 5,

- z zakresu prawnej ochrony pracy: 3,

w tym z zakresu legalności zatrudnienia: 1.

7. Do protokołu załącza się/~~nie załącza się~~ ^(**) załączników: 2, stanowiących składową część protokołu:

Załącznik nr 1. Wykaz decyzji ustnych wydanych w trakcie kontroli.

Załącznik nr 2. Wykaz poleceń ustnych wydanych w trakcie kontroli.

(wyszczególnienie załączników)

8. Kontrolę przeprowadzono w obecności:

Pani Małgorzata Bąk - Dyrektor.

9. Protokół sporządzono w 2 egzemplarzach.

10. Omówienie dokonanych w protokole poprawek, skreśleń i uzupełnień

.....

.....

.....

Na tym protokół zakończono.

Rzeszów, dnia 31.10.2025

Nadinspektor Pracy

(podpis, pieczęć albo podpis elektroniczny

inspektora pracy)

mgr inż. Kazimierz Jasniński

W dniu 31.10.2025 otrzymałem jeden egzemplarz protokołu.

DYREKTOR

CENTRUM ADMINISTRACYJNEGO

DO OBSŁUGI PLACÓWEK OPIEKUNCZO-WYCHOWAWCZYCH

W RZESZOWIE

(podpis i pieczęć albo podpis elektroniczny

osoby reprezentującej podmiot kontrolowany)

mgr Małgorzata Bąk

Pouczenie:

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

Do protokołu ~~złożono wniosek~~/nie złożono wniosku.^(*)
 Wniosek stanowi załącznik nr..... do protokołu kontroli.^(**)

3. Podmiotowi kontrolowanemu przysługuje prawo zgłoszenia, przed podpisaniem protokołu kontroli, umotywowanych zastrzeżeń do ustaleń zawartych w protokole. Zastrzeżenia należy zgłosić na piśmie w terminie 7 dni od dnia przedstawienia protokołu. Odmowa podpisania protokołu nie stanowi przeszkody do zastosowania przez inspektora pracy stosownych środków prawnych.

Do ustaleń zawartych w protokole zastrzeżenia ~~wniesiono~~/nie wniesiono/~~zostaną wniesione~~^(**)
 do dnia r.

Zastrzeżenia stanowią załącznik nr do protokołu kontroli.^(**)

Ustosunkowanie się inspektora pracy do wniesionych zastrzeżeń do protokołu:

.....

.....

.....

.....

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

DYREKTOR
 CENTRUM ADMINISTRACYJNEGO
 DO OBSŁUGI PLACÓWEK OPIEKUNCO-WYCHOWAWCZYCH
 W RZESZOWIE

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

Nadinspektor Pracy

(podpis i pieczęć albo podpis elektroniczny
 mgr inż. inspektora pracy Jasiński)

Renow 31.10.2014

(miejsce i data podpisania protokołu)

(*) – odpowiednią pozycję zaznaczyć

(**) – niepotrzebne skreślić

Nr rej. 130104-53-K035-Nu01/2025

Załącznik nr 1 do protokołu kontroli nr rej.: 130104-53-K035-Pt/2021

W Y K A Z

decyzji ustnych wydanych w czasie kontroli

Lp.	Treść decyzji	Data i godz. wydania decyzji	Termin realizacji*	Imię i nazwisko, stanowisko osoby, której ogłoszono decyzję	Podpis osoby, której ogłoszono decyzję
1	2	3	4	5	6
1	Skierować pracownika p. lekarskie celem uzyskania orzeczenia lekarskiego stwierdzającego brak przeciwwskazań zdrowotnych do pracy na stanowisku. Poddać instruktażowi stanowiskowemu w dziedzinie BHP p. i p. w zakresie prac wykonywanych przez ww. osoby na rzecz zleceńodawcy.	28.10.2025		p. Małgorzata Bąk Dyrektor	
2	Zamontować trwale do ściany gniazdo elektryczne użytkowane w pomieszczeniu konserwatorów.	28.10.2025		p. Małgorzata Bąk Dyrektor	
3		28.10.2025		p. Małgorzata Bąk Dyrektor	

Decyzja(-je) nr 1, 2, 3 została(-y) zrealizowane w trakcie kontroli.

* Oznacza się wyłącznie w odniesieniu do decyzji, których termin realizacji przypada po zakończeniu kontroli.

Rzeszów 28.10.2025
(miejscowość i data)

Nadinspektor Pracy

(podpis i pieczęć albo podpis elektroniczny inspektora pracy
mgr inż. Kazimierz Jasicki

Nr rej.: 130104-53-K035-Pu01/2025

Załącznik nr 2 do protokołu kontroli nr rej.: 130104-53-K035-Pt/202!

Wykaz poleceń wydanych w czasie kontroli

Lp.	Treść polecenia	Termin realizacji*
1	2	3
1	Poinformować pracownika p. : Kodeksu pracy. o dodatkowych warunkach zatrudnienia zgodnie z art. 29 § 3	

Polecenie(-a) nr 1 zostało(-ły) zrealizowane w trakcie kontroli.

* Oznacza się wyłącznie w odniesieniu do poleceń, których termin realizacji przypada po zakończeniu kontroli.

Rzeszów 29.10.2025
Miejscowość i data

Nadinspektor Pracy

(podpis i pieczęć albo podpis elektroniczny inspektora pracy)

