

PROTOKÓŁ KONTROLI

pracodawcy^(*)

przedsiębiorcy nie innego podmiotu^(*)
będącego pracodawcą^(*)

wydzielonej jednostki organizacyjnej:

pracodawcy^(*)

przedsiębiorcy nie
będącego pracodawcą^(*)

REGON: 18038180900000

NIP: 8133571183

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 2012r. poz. 404)

Młodszy inspektor pracy - ALICJA SUROWIEC

(tytuł służbowy oraz imię i nazwisko inspektora pracy)

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

MUZEUM DOBRANOCEK ZE ZBIORÓW WOJCIECHA JAMY W RZESZOWIE

(nazwa podmiotu kontrolowanego)

35-064 RZESZÓW, UL. ADAMA MICKIEWICZA 13

(adres podmiotu kontrolowanego)

(nazwa wydzielonej jednostki podmiotu kontrolowanego)^(**)

(adres wydzielonej jednostki podmiotu kontrolowanego)^(**)

KATARZYNA LUBAS

(imię i nazwisko osoby reprezentującej podmiot kontrolowany)

DYREKTOR

(nazwa organu reprezentującego podmiot kontrolowany)^(**)

Data rozpoczęcia działalności przez podmiot kontrolowany: 2008;

data objęcia stanowiska przez osobę lub powołania organu reprezentującego podmiot kontrolowany: 01.01.2012

Kontrolę przeprowadzono w dniu(ach):

2,9.07.2014 r.

(oznaczenie dni, w których przeprowadzono kontrolę)

Liczba:pracujących: 6, w tym:

pracujących na podstawie umów cywilno-prawnych: 0,

podmiotów samozatrudniających się: 0,

cudzoziemców: 0,

zatrudnionych w ramach stosunku pracy: 6, w tym kobiet: 5, młodocianych: 0,

niepełnosprawnych: 0,

w kontrolowanym podmiocie.

Data poprzedniej kontroli: niekontrolowany

1. W czasie kontroli sprawdzono realizację uprzednich decyzji i wystąpień organów Państwowej Inspekcji Pracy oraz wniosków, zaleceń i decyzji organów kontroli i nadzoru nad warunkami pracy: Muzeum Dobranocek ze zbioru Wojciecha Jamy w Rzeszowie nie było kontrolowane przez organy Państwowej Inspekcji Pracy.

Kontrolą objęto zagadnienia dotyczące przestrzegania przez pracodawcę przepisów bezpieczeństwa i higieny, w szczególności dotyczących przestrzegania prawa pracy o urlopach wypoczynkowych.

Charakterystyka pracodawcy

W dniu kontroli przedstawiono:

Muzeum Dobranocek ze zbioru Wojciecha Jamy w Rzeszowie zostało wpisane do Rejestru Instytucji Kultury pod nr 05 prowadzonym przez Urząd Miasta Rzeszowa.

Na podstawie zaświadczenia KST.402.05.2013 z dnia 11.03.2013r. wydanego przez Urząd Miasta Rzeszowa ustalono, że instytucja kultury Muzeum Dobranocek ze zbioru Wojciecha Jamy w Rzeszowie została utworzona 29.01.2008r. i wpisana do RIK .

Przedstawiono Uchwałę Nr XVII/363/2011 Rady Miasta Rzeszowa z dnia 27.09.2011r w sprawie nadania Statutu Muzeum Dobranocek ze zbioru Wojciecha Jamy w Rzeszowie.

- zaświadczenie o nadaniu numeru identyfikacyjnego REGON: 1803818090 z dnia 05.05.2011r. na podstawie którego ustalono przeważający rodzaj działalności według (PKD 2007) 9102Z działalność muzeów.

- decyzję w sprawie nadania numeru identyfikacji podatkowej NIP : 8133571183

W zakładzie pracy nie działają związki zawodowe ani społeczny inspektor pracy.

Według oświadczenia Pracodawcy nie powierza on wykonywanie pracy na podstawie umów cywilnoprawnych .

W zakładzie pracy utworzono służbę bhp. Zadania służby bhp wykonuje specjalista do spraw bhp p. [redacted] (osoba z zewnątrz) na podstawie zawartego porozumienia z dnia 28.01.2011r. zawartego pomiędzy Muzeum Dobranocek ze zbioru Wojciecha Jamy w Rzeszowie a Teatrem Maska w Rzeszowie. Na podstawie umowy cywilnoprawnej (zlecenie) p. [redacted] świadczy usługi z zakresu bhp.

Szkolenie w zakresie bhp pracodawcy

- okazano zaświadczenie o ukończeniu szkolenia okresowego w dziedzinie bhp dla pracodawców i osób kierujących pracownikami z dnia 12.10.2011r. dla p. Katarzyny Lubas.

Potwierdzenie zatrudnienia - umowy o pracę

Akta osobowe

Pracodawca prowadzi akta osobowe oddzielnie dla każdego pracownika w indywidualnych teczkach. Akta osobowe składają się z części ABC poszczególne dokumenty są ponumerowane i ułożone w porządku chronologicznym w odpowiednich częściach akt .

Pracodawca obecnie zatrudnia 5 pracowników na podstawie umowy o pracę. Kontroli poddano akta osobowe aktualnie zatrudnionych pracowników.

[redacted] - zatrudniona kolejno na podstawie umów o pracę:

- na czas określony od dnia 01.08.2012r. do dnia 31.01.2013r., następnie od 01.02.2013r. do 31.01.2015r.

na stanowisku starszy referent ds. płac, kasjer w pełnym wymiarze czasu pracy, za wynagrodzeniem zgodnie z aneksem z dnia 22.03.2014r. w kwocie 2320,00 zł brutto

Kolud
de

- w aktach osobowych znajduje się karta szkolenia wstępnego (instruktaż ogólny, instruktaż stanowiskowy),
- przedstawiono zaświadczenie o ukończeniu szkolenia okresowego w dziedzinie bhp dla osób zatrudnionych na stanowisku z dnia 25. 06.2013r.

Pracownica posiada aktualne zaświadczenie lekarskie o braku przeciwwskazań zdrowotnych do wykonywania pracy na zajmowanym stanowisku z dnia 02.08.2012r. ważne do dnia 02.08.2015r.

- na podstawie informacji o dodatkowych warunkach zatrudnienia pracownikowi przysługuje urlop w wymiarze 20 dni., w inf. nie dokonano zmiany wymiaru na aktualny wymiar 26 dni.

2. _____ - zatrudniona kolejno na podstawie umów o pracę:

- na czas określony od dnia 01.01.2011r. do dnia 31.01.2011r., następnie na czas nieokreślony od 01.02.2011r.

na stanowisku asystent muzealny w pełnym wymiarze czasu pracy, za wynagrodzeniem zgodnie z aneksem z dnia 22.03.2014r. w kwocie 2735,00 zł brutto

- w aktach osobowych znajduje się karta szkolenia wstępnego (instruktaż ogólny, instruktaż stanowiskowy),

- przedstawiono zaświadczenie o ukończeniu szkolenia okresowego w dziedzinie bhp dla osób zatrudnionych na stanowisku z dnia 04. 10.2011r.

Pracownica posiada aktualne zaświadczenie lekarskie o braku przeciwwskazań zdrowotnych do wykonywania pracy na zajmowanym stanowisku z dnia 31.12.2013r. ważne do dnia 17.12.2016r.

- na podstawie informacji o dodatkowych warunkach zatrudnienia pracownikowi przysługuje urlop w wymiarze 26 dni.

3. _____ - zatrudniony kolejno na podstawie umów o pracę:

- na okres próbny od 13.08.2013r. do 31.10.2013r., następnie na czas określony od dnia 01.11.2013r. do dnia 31.10.2014r.,

na stanowisku asystent muzealny w pełnym wymiarze czasu pracy, za wynagrodzeniem zgodnie z aneksem z dnia 22.03.2014r. w kwocie 2050,00 zł brutto

- w aktach osobowych znajduje się karta szkolenia wstępnego (instruktaż ogólny, instruktaż stanowiskowy) z dnia 13.08.2013r., *szkolenia odbyły się w jednym dniu, karta szkolenia udokumentowana na niewłaściwym druku.*

Pracownica posiada aktualne zaświadczenie lekarskie o braku przeciwwskazań zdrowotnych do wykonywania pracy na zajmowanym stanowisku z dnia 09.08.2013r. ważne do dnia 09.08.2016r.

- na podstawie informacji o dodatkowych warunkach zatrudnienia pracownikowi przysługuje urlop w wymiarze 20 dni.

4. _____ - zatrudniona kolejno na podstawie umów o pracę:

- na czas nieokreślony od dnia 01.05.2010r.,

na stanowisku główny księgowy w wymiarze 1/5 etatu czasu pracy, za wynagrodzeniem zgodnie z aneksem z dnia 22.03.2014r. w kwocie 1160,00 zł brutto,

- w umowie brak określenia dopuszczalnej liczby godzin ponad ustalony wymiar, których przekroczenie uprawnia pracownika, oprócz normalnego wynagrodzenia, do dodatku jak za pracę w godzinach nadliczbowych.

- w aktach osobowych znajduje się karta szkolenia wstępnego (instruktaż ogólny, instruktaż stanowiskowy)

- przedstawiono zaświadczenie o ukończeniu szkolenia okresowego w dziedzinie bhp dla osób zatrudnionych na stanowisku z dnia 04.10.2011r.- *pierwsze szkolenie okresowe.*

Pracownica posiada aktualne zaświadczenie lekarskie o braku przeciwwskazań zdrowotnych do wykonywania pracy na zajmowanym stanowisku z dnia 20.05.2013r. ważne do dnia 10.05.2016r.

- na podstawie informacji o dodatkowych warunkach zatrudnienia pracownikowi przysługuje urlop w wymiarze 26 dni.

5. _____ - zatrudniona kolejno na podstawie umów o pracę:

- na okres próbny od dnia 01.01.2013r do 31.03.2013r., następnie na czas określony od 01.04.2013r. do 31.03.2014r., następnie od 01.04.2014r. do 31.03.2017r.,

na stanowisku asystent muzealny w wymiarze pełnego etatu czasu pracy, za wynagrodzeniem w kwocie 2080,00 zł brutto,

K. Dulska

- w aktach osobowych znajduje się karta szkolenia wstępnego (instruktaż ogólny, instruktaż stanowiskowy)
 - przedstawiono zaświadczenie o ukończeniu szkolenia okresowego w dziedzinie bhp dla osób zatrudnionych na stanowisku z dnia 25.06.2013r.
- Pracownica posiada aktualne zaświadczenie lekarskie o braku przeciwwskazań zdrowotnych do wykonywania pracy na zajmowanym stanowisku z dnia 28.12.2013r. ważne do dnia 28.12.2015r.
- na podstawie informacji o dodatkowych warunkach zatrudnienia pracownikowi przysługuje urlop w wymiarze 20 dni., w inf. nie dokonano zmiany wymiaru na aktualny wymiar 26 dni.

Urlopy wypoczynkowe

- ustalanie planów urlopów wypoczynkowych

Pracodawca ustala plan urlopów wypoczynkowych biorąc pod uwagę wnioski pracowników. Według oświadczenia P. Katarzyna Lubas – dyrektora, pracownicy na początku roku ustalają terminy urlopu, następnie pracodawca ustala roczny plan urlopu wypoczynkowego (sporządza na piśmie).

- ustalanie prawa do urlopu wypoczynkowego w pierwszym roku zatrudnienia

W grupie pracowników aktualnie zatrudnionych w zakładzie pracy nie wystąpił przypadek zatrudnienia pracownika podejmującego pracę po raz pierwszy

- ustalenie prawa do kolejnego urlopu wypoczynkowego

Na przykładzie przedstawionej dokumentacji tj. akta osobowe pracowników oraz sporządzonego przez pracodawcę zestawienia wykorzystywania urlopów ustalono że:

- dla 1 pracownika wykonującego pracę w pełnym wymiarze wymiar przysługującego urlopu wypoczynkowego wynosi 20 dni.
- dla 4 pracowników wykonujących pracę w pełnym wymiarze czasu pracy wymiar przysługującego urlopu wypoczynkowego wynosi 26 dni

Pracodawca prawidłowo ustalił prawo i wymiar przysługującego pracownikom urlopu wypoczynkowego.

Pracodawca opracował zestawienie urlopu za okres 2012r. do 2014r., który stanowi zał. nr 1 do protokołu kontroli.

- udzielanie urlopów w roku kalendarzowym, w którym pracownicy nabyli do nich prawo, nie później niż do 30 września następnego roku kalendarzowego

Pracodawca prowadzi ewidencje czasu pracy w formie rocznych kart czasu pracy dla wszystkich pracowników oddzielnie oraz oddzielnie ewidencje urlopową. W kartach czasu pracy odnotowywana jest praca w poszczególnych dobach, dni w których pracownik przebywa na zwolnieniu chorobowym. dni udzielanego pracownikom urlopu wypoczynkowego (rozliczanego godzinowo),

Na podstawie analizy przedstawionej dokumentacji tj. kart czasu pracy za 2012r. wynika, że pracownicy wykorzystali zaległości urlopowe do września 2013r.

- prawidłowość udzielania pracownikom urlopu

Na podstawie analizy rocznej ewidencji czasu pracy za 2012r. dla wszystkich obecnie zatrudnionych pracowników ustalono, że pracodawca udziela urlopu w dni, które są dla pracowników dniami pracy, w wymiarze godzinowym odpowiadającym dobowemu wymiarowi czasu pracy w danym dniu.

- dzielenie urlopu wypoczynkowego

Na podstawie analizy ewidencji czasu pracy za 2012r. dla wszystkich pracowników ustalono, że wszyscy pracownicy wykorzystują urlop 14 dniowy.

- udzielanie urlopu wypoczynkowego na żądanie pracownika

h. lubas

Pracodawca oświadczył, że udziela urlop na żądanie pracownika. W 2014r. pracownicy korzystali z urlopu na żądanie np. p. [redacted] wykorzystała urlop na żądanie w dniu 21.01.2014r.

Pracownicy niepełnoetatowi

- ustalanie prawa do urlopu wypoczynkowego w pierwszym roku zatrudnienia

W grupie pracowników aktualnie zatrudnionych w zakładzie pracy nie wystąpił przypadek zatrudnienia pracownika podejmującego pracę po raz pierwszy

- ustalenie prawa do kolejnego urlopu wypoczynkowego

Pracodawca zatrudnia 1 pracownika wykonującego pracę w niepełnym wymiarze czasu pracy tj:

- p. [redacted] (1/5 etatu) – pracownica ma prawo do 26 dni, przysługuje jej urlop w wymiarze 6 dni

Pracodawca prawidłowo ustalił prawo i wymiar przysługującego pracownikom urlopu wypoczynkowego.

- udzielanie urlopów w roku kalendarzowym, w którym pracownicy nabyli do nich prawo, nie później niż do 30 września następnego roku kalendarzowego

Na podstawie analizy przedstawionej dokumentacji tj. kart czasu pracy za 2012r. wynika, że pracownica wykorzystała urlop do września 2013r.

Na podstawie analizy kart czasu pracy za 2012r. i 2013r. stwierdzono, że pracodawca prawidłowo udziela urlop wypoczynkowego pracownikom zatrudnionym w niepełnym wymiarze. Urlopu udziela w dni, które są dla pracowników dniami pracy zgodnie z obowiązującym rozkładem czasu pracy, w wymiarze godzinowym, odpowiadającym dobowemu wymiarowi w danym dniu .

Pracodawca nie zatrudnia pracowników młodocianych.

3. W czasie kontroli wydano:

a/ decyzji ustnych: ,

b/ poleceń: .

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

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

NIE SPRAWDZANO

(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: **NIE POBRANO**

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

- z zakresu bezpieczeństwa i higieny pracy: 2,
 - z zakresu prawnej ochrony pracy: 3,
- w tym z zakresu legalności zatrudnienia: .

7. Do protokołu załącza się / nie załącza się ^(**) załączników: 1, stanowiących składową część protokołu:

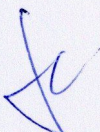
Załącznik nr 1. zestawienie urlopu za okres 2012r. do 2014r

(wyszczególnienie załączników)

8. Kontrolę przeprowadzono w obecności:

p. Katarzyny Lubas - dyrektora i p. Beaty Mianowska- specjalista d/s kadr

9. Protokół sporządzono w 2 egzemplarzach.

dl lubas 

10. Omówienie dokonanych w protokole poprawek, skreśleń i uzupełnień

Na tym protokół zakończono.

Rzeszów, dnia 09.07.2014

Młodszy Inspektor Pracy

mgr Alicja Surowiec

(podpis i pieczęć inspektora pracy)

W dniu 09.07.2014 otrzymałem jeden egzemplarz protokołu.

p.o. DYREKTORA

K. Lubas
Katarzyna Lubas

MUZEUM DOBRANOCEK
ze zbiorów Wojciecha Jamy
w Rzeszowie
35-064 Rzeszów, ul. Mickiewicza 13

(podpis i pieczęć osoby reprezentującej podmiot kontrolowany)

Pouczenie:

- 1. O realizacji decyzji ustnych i poleceń należy z upływem określonych w decyzjach i poleceniach terminów powiadomić inspektora pracy (art. 35 ustawy 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

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

Ustosunkowanie się inspektora pracy do wniesionych zastrzeżeń do protokołu:

.....

[Large blue scribble]

K. Lubas

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 o Państwowej Inspekcji Pracy).^(**)

p.c. DYREKTORA

W. Lubas
W. Lubas

MUZEUM DOBRANOCEK
ze zbiorów Wojciecha Jamy
w Rzeszowie
35-064 Rzeszów, ul. Mickiewicza 13

.....
(podpis i pieczęć osoby reprezentującej podmiot kontrolowany)

Młodszy Inspektor Pracy

mgr Alicja Surowiec

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

Rzeszów, 9.07.2014r.

.....
(miejsce i data podpisania protokołu)

(*) – odpowiednią pozycję zaznaczyć

(**) – niepotrzebne skreślić

[AS]