PAŃSTWOWA INSPEKCJA PRACY
INSPEKTOR PRACY
OKRĘGOWEGO INSPEKTORATU PRACY
(pieczęć nagłówkowa inspektora pracy)
ul. gen. St. Maczka 4, 35-234 Rzeszów
tel. (017) 71 72 000, fax (017) 71 72 020

Nr rej. 130108-53-K020-Pt/23

PROTOKÓŁ KONTROLI

[X] pracodawcy(*) [ ] przedsiębiorcy niebędącego pracodawcą(*) [ ] innego podmiotu(*)

wydzielonej jednostki organizacyjnej: [ ] pracodawcy(*) [ ] przedsiębiorcy niebędącego pracodawcą(*)

REGON: 00096778800000 **NIP:** 8131229983

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 2022 r. poz. 1614)

St. insp. pracy - specjalista - JOLANTA GRZYWA-SKWARA

(tytuł służbowy oraz imię i nazwisko inspektora pracy)

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

PRZEDSZKOLE PUBLICZNE NR 7 IM. WANDY CHOTOMSKIEJ

(nazwa podmiotu kontrolowanego)

35-011 RZESZÓW, UL. KAZIMIERZA PUŁASKIEGO 3A

(adres podmiotu kontrolowanego)

(nazwa wydzielonej jednostki podmiotu kontrolowanego)(**)

(adres wydzielonej jednostki podmiotu kontrolowanego)(**)

Pani Zofia Momora

(imię i nazwisko osoby reprezentującej podmiot kontrolowany)

Dyrektor Przedszkola

(nazwa organu reprezentującego podmiot kontrolowany)(**)

Data rozpoczęcia działalności przez podmiot kontrolowany: 1977;

data objęcia stanowiska przez osobę lub powołania organu reprezentującego podmiot kontrolowany: 1990

Kontrolę przeprowadzono w dniu(ach):

14,15,16.06.2023 r.

(oznaczenie dni, w których przeprowadzono kontrolę)

Liczba: pracujących: 29, w tym:

- na podstawie umów cywilnoprawnych: 0,
- osób prowadzących jednoosobową działalność gospodarczą: 0,
- cudzoziemców: 0,
- zatrudnionych w ramach stosunku pracy: 29, w tym kobiet: 26, młodocianych: 0, niepełnosprawnych: 1,

w kontrolowanym podmiocie.

Data poprzedniej kontroli: 30.07.2020 r.

Omon 1

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:

Na podstawie ostatniej kontroli PIP (rekontrola) wydane zostało wystąpienie nr rej. 130108-53-K011-Ws01/20 z dnia 30.07.2020 r. zawierające 1 wniosek, który przyjęto do realizacji (omówienie w dalszej części protokołu kontroli).

2. W czasie kontroli stwierdzono, co następuje:

2.1. Informacje ogólne:

1) W trakcie kontroli poinformowano inspektora pracy, że:
   - w zakładzie nie zatrudnia się żadnego cudzoziemca,
   - pracodawca nie posiada zawartych umów cywilnoprawnych (np. zleceń, umów o dzieło, umów o świadczenie usług), których stroną byłby kontrolowany pracodawca, w tym także z osobą prowadzącą jednoosobową działalność gospodarczą,
2) Wg oświadczenia pracodawcy w zakładzie nie działają już związki zawodowe.

2.2. Kontrolą objęto wybrane zagadnienia prawnej ochrony pracy z zakresu czasu pracy i wynagradzania pracowników niebędących nauczycielami.

Do kontroli przedłożono Regulamin Pracy Przedszkola Publicznego Nr 7 im. Wandy Chotomskiej w Rzeszowie, którego moc obowiązującą wskazano - od 26.06.2017 r., z późniejszymi zmianami.
Wg wyjaśnień Dyrektora placówki pracodawca podjął już kroki dla wprowadzenia w życie nowego regulaminu pracy, który zastąpi ww. regulamin.
Przeanalizowano zapisy Regulaminu Pracy Przedszkola Publicznego Nr 7 im. Wandy Chotomskiej w Rzeszowie, z mocą obowiązującą od 26.06.2017 r. (z późniejszymi zmianami) odnoszące się do czasu pracy pracowników obsługi i administracji. Ww. regulamin ustalał, że czas pracy pracowników obsługi i administracji nie może przekraczać 8 godzin na dobę i przeciętnie 40 godzin tygodniowo w przyjętym 1 miesięcznym okresie rozliczeniowym czasu pracy pokrywającym się z miesiącem kalendarzowym. Wskazano, że dniami wolnymi od pracy z tytułu obowiązku zapewnienia przeciętnie 5 dniowego tygodnia pracy są soboty. Ustalono rozkłady czasu pracy na poszczególnych stanowiskach pracy.
Porę nocną wskazano w godzinach od 22.00 do 6.00.
W § 33 ust. 1 ww. regulaminu (z mocą obowiązującą od 26.06.2017 r.), wskazano termin wypłaty wynagrodzenia za pracę dla ww. grupy pracowników tj. 27 dzień każdego miesiąca.

Procedura wprowadzania zmian do ww. regulaminu pracy (z mocą obowiązującą od 26.06.2017 r.), nie spełniała wymogów określonych przepisami. Przykładowo Zarządzeniem nr 3/2023 Dyrektora Publicznego Przedszkola Nr 7 w Rzeszowie z dnia 02 stycznia 2023 r. wprowadzono załącznik nr 3 do ww. regulaminu. Wskazano, że wchodzi on w życie z dniem 02 stycznia 2023 r. Na dokumencie znajdują się podpisy pracowników. Nie wskazano, że zmiana wchodzi w życie z upływem 2 tygodni od podania do wiadomości pracowników.

Okazano, jako obowiązujący, Regulamin Wynagradzania dla pracowników niebędących nauczycielami (pracowników samorządowych) zatrudnionych w Przedszkolu Publicznym nr 7 im. Wandy Chotomskiej w Rzeszowie) z dnia 30.08.2017 r. Do ww. regulaminu wprowadzono zmiany Aneksem nr 1 z dnia 16.01.2020 r. oraz Aneksem nr 1 z dnia 30.11.2021 r. (z mocą obowiązującą od 1.01.22 r.) Ostatnim ww. aneksem zaktualizowano minimalne stawki wynagrodzenia zasadniczego w poszczególnych kategoriach zaszeregowania celem ich dostosowania do rozporządzenia RM z dnia 25.10.2021 r. w sprawie wynagradzania pracowników samorządowych.

Wg oświadczenia Dyrektora Przedszkola;
- w odniesieniu do wszystkich pracowników niebędących nauczycielami stosuje się podstawowy system czasu pracy,
- nie stosuje się przerywanego systemu czasu pracy, ruchomych rozkładów czasu pracy, indywidualnych rozkładów czasu pracy.

Omom 07

Analizą objęto 3 ostatnie, zakończone okresy rozliczeniowe czasu pracy losowo wybranych pracowników obsługi tj. za marzec, kwiecień i maj 2023 r. (biorąc pod uwagę postanowienia obowiązującego wówczas regulaminu pracy tj. z dnia 26.06.2017 r., z późniejszymi zmianami).

Na przykładzie pracowników zatrudnionych na stanowisku pomocy kuchennej tj. [redacted] i p. [redacted] ustalono, że ustalono im rozkład czasu pracy w stałych godzinach 7.00 do 15.00.
Na przykładzie pracownika zatrudnionego na stanowisku intendenta tj. p. [redacted] ustalono, że ustalono jej rozkład czasu pracy w stałych godzinach tj. 7.00 do 15.00.

W marcu 2023 r. przypadało do przepracowania 23 dni (184 godz.), należało zapewnić 8 dni wolnych od pracy.
W kwietniu 2023 r. przypadało do przepracowania 19 dni (152 godz.), należało zapewnić 11 dni wolnych od pracy.
W maju 2023 r. przypadało do przepracowania 21 dni (168 godz.), należało zapewnić 10 dni wolnych od pracy.

Do kontroli okazano ewidencję czasu pracy zaprowadzoną dla ww. 3 pracowników za 2023 rok. Ewidencja czasu pracy ww. pracowników prowadzona jest w formie odręcznie prowadzonych kart ewidencyjnych czasu pracy pracownika, w których wykazuje się liczbę godzin przepracowanych w danym dniu oraz przyczyny absencji. Zaprowadzono dla ww. pracowników listy obecności, w których pracownicy potwierdzali podpisami fakt obecności w pracy w danym dniu. Żaden z ww. dokumentów nie wskazywał godzin rozpoczęcia i zakończenia pracy w danym dniu roboczym. Pracodawca uznał, że skoro w odniesieniu do ww. 3 pracowników, praca wykonywana jest w stałych godzinach to nie ma obowiązku odnotowywania faktycznej godziny rozpoczęcia i zakończenia pracy przez danego pracownika w danej dobie pracowniczej.

Z ww. ewidencji czasu pracy zaprowadzonej dla ww. 3 pracowników za marzec, kwiecień i maj 2023 r. wynika, co następuje;
- nie występowała praca w godzinach nadliczbowych,
- zapewniono wymagane odpoczynki tygodniowe,
- zapewniono przeciętnie 5 dniowy tydzień pracy (soboty, niedziele i święta przypadające w ww. miesiącach wykazano, jako dni wolne od pracy),
- z uwagi na brak zapisów wskazujących godziny rozpoczęcia i zakończenia pracy w danej dobie pracowniczej nie można dokonać jednoznacznych ustaleń w zakresie: zachowania wymaganych odpoczynków dobowych, jednokrotnego zatrudniania w danej dobie pracowniczej, występowania ewentualnej pracy w porze nocnej,
- nie było przypadku podróży służbowej w badanej grupie.

Na przykładzie list płac sporządzonych za kwiecień i maj 2023 r. dla ww. 3 pracowników ustalono, że wynagrodzenie za pracę za ww. miesiące naliczono im;
- w wysokości nie niższej niż obowiązujące minimalne wynagrodzenie za pracę,
- w wysokości wynikającej z ostatnich angaży, sporządzonych z mocą obowiązującą od 1.04.23 r.,
- na wynagrodzenie miesięczne składały się stałe składniki; wynagrodzenie zasadnicze i dodatek za wysługę lat naliczany procentowo od wynagrodzenia zasadniczego,
- kategorie zaszeregowania przypisane do danego pracownika odpowiadają kategoriom określonym rozporządzeniem RM z dnia 21.10.2021 r. w sprawie wynagradzania pracowników samorządowych - dla stanowisk, na których są zatrudnieni.
W ww. miesiącach żaden z ww. pracowników nie przebywał na zwolnieniu lekarskim z powodu niezdolności do pracy z tytułu choroby (ustalono w oparciu o zapisy w karcie ewidencyjnej czasu pracy), natomiast ww. pracownicy korzystali z urlopów wypoczynkowych. Jak wskazano powyżej wynagrodzenie za pracę wypłacane jest w stałych składnikach tj. wynagrodzenie zasadnicze i dodatek za wysługę lat. Nie stwierdzono nieprawidłowości w naliczaniu wynagrodzenia urlopowego ww. pracownikom za ww. miesiące.

mam 0 1

Z okazanych wydruków wyciągów bankowych wynika, że wynagrodzenie za kwiecień i maj 2023 r. przekazano na konta wskazane przez ww. pracowników (na piśmie) odpowiednio 27.04.23 r. i 26.05.23 r.

Na przykładzie listy płac sporządzonej za maj 2023 r. dla ww. 3 pracowników ustalono, że w ww. miesiącu potrącono [redacted] kwotę 130 zł tytułem „ZFŚS" oraz potrącono kwotę 42,00 zł tytułem „PZU".
Do kontroli okazano oświadczenie z dnia 18.04.23 r. podpisane przez [redacted] którym wyraża zgodę na potrącanie z wynagrodzenia kwoty 130,00 zł tytułem spłaty raty pożyczki z ZFŚS.
Okazano „wniosek o dokonywanie potrąceń" z dnia 20.04.23 r. podpisany przez [redacted] którym wyraziła zgodę na potrącanie kwoty 42,00 zł tytułem składki ubezpieczeniowej na rzecz PZU.
(Na podstawie ostatniej kontroli PIP (rekontrola) wydane zostało wystąpienie nr rej. 130108-53-K011-Ws01/20 z dnia 30.07.2020 r. zawierające 1 wniosek, który brzmiał „Dokonywanie potrąceń z wynagrodzenia za pracę pracownika, innych niż wynikające z art. 87 § 1 i § 7 Kodeksu pracy, wyłącznie na podstawie jego uprzedniej, pisemnej zgody wyrażającej w sposób jednoznaczny zgodę na dokonywanie danego potrącenia ze wskazaniem tytułu potrącenia oraz jego wysokości". Wniosek przyjęto do realizacji.

Z ww. ewidencji czasu pracy zaprowadzonej dla ww. 3 pracowników za kwiecień i maj 2023 r, nie wynika, aby wystąpiła ewentualna praca w godzinach nadliczbowych bądź w porze nocnej.

Wg oświadczenia Dyrektora Przedszkola w okresie ostatnich 12 miesięcy nie było przypadku rozwiązania stosunku pracy z pracownikiem niebędącym nauczycielem z przyczyn niedotyczących pracownika.

Wg oświadczenia Dyrektora Przedszkola pracodawca wydaje uprawnionym pracownikom odzież i obuwie robocze zgodnie z ustaleniami tabeli norm ich przydziału, jak również zapewnia pranie odzieży roboczej poprzez udostępnienie pralki i środków piorących.

Innych zagadnień w powyższym zakresie nie badano.

2.3. Inne ustalenia;

Kontrolą objęto wybrane zagadnienia z zakresu urlopów wypoczynkowych w odniesieniu do pracowników niebędących nauczycielami.

1)
Na przykładzie zapisów kart ewidencyjnych czasu pracy zaprowadzonych za 2023 rok dla 5 losowo wybranych pracowników niebędących nauczycielami stwierdzono, że wg stanu na 1.01.23 roku występowały jeszcze urlopy wypoczynkowe zaległe za 2022 rok , przykładowo;
[redacted] wymiarze 2 dni,
[redacted] w wymiarze 3 dni,
[redacted] w wymiarze 7 dni,
[redacted] w wymiarze 3 dni,
[redacted] w wymiarze 22 dni.
Z kart ewidencyjnych czasu pracy zaprowadzonych dla ww. pracowników za 2023 rok wynika, że ww. pracownikom udzielano urlopów wypoczynkowych w dni, które są dla pracownika dniami pracy, zgodnie z obowiązującym go rozkładem czasu pracy, w wymiarze godzinowym, odpowiadającym dobowemu wymiarowi czasu pracy pracownika w danym dniu.
Z kart ewidencyjnych czasu pracy zaprowadzonych dla ww. pracowników za 2022 rok wynika, że w odniesieniu do ww. 5 pracowników w 2022 roku udzielono urlopu w taki sposób, aby co najmniej jedna część wypoczynku powinna trwać nie mniej niż 14 kolejnych dni kalendarzowych, natomiast urlopów zaległych za 2021 rok udzielono do 30.09.2022 roku.

Memo?

Pracodawca opracował plan urlopów wypoczynkowych dla pracowników obsługi i administracji na 2023 rok.

Wg wyjaśnień pracodawcy w 2023 roku nie było przypadku rozwiązania stosunku pracy z pracownikiem niebędącym nauczycielem, natomiast w 2022 roku wystąpiły 3 takie przypadki.
Sprawdzono prawidłowość ustalenia wymiaru urlopu wypoczynkowego przysługującego w roku ustania stosunku pracy na przykładzie 1 osoby, z którą rozwiązano stosunek pracy w 2022 roku.
Na przykładzie ustalono, że pismem z dnia 30.06.22 r. ww. pracownica wypowiedziała umowę o pracę zawartą na czas nieokreślony z dnia 02.04.91 r. z zachowaniem 3 miesięcznego okresu wypowiedzenia. Pracodawca otrzymał pismo w dniu 30.06.22 r.
W treści świadectwa pracy sporządzonego z dniem 01.10.2022 r. wskazano okres zatrudnienia od 02.04.91 r. do 30.09.22 r., pełny etat. Wskazano „rozwiązanie umowy o pracę za wypowiedzeniem art. 30 § 1 ust. 2 KP" (nie wskazano, która strona stosunku pracy dokonała ww. wypowiedzenia). Wskazano, że pracownica wykorzystała 21 dni urlopu wypoczynkowego (nie wskazano liczby godzin wykorzystanego urlopu). Pracownica potwierdziła odbiór świadectwa z dniem 3.10.22 r.
W 2022 roku ww. pracownicy przysługiwało - proporcjonalnie do okresu zatrudnienia w 2022 r. - 20 dni urlopu wypoczynkowego (po zaokrągleniu w górę do pełnego dnia). Pracodawca prawidłowo ustalił ww. wymiar. Z ewidencji urlopowej zaprowadzonej dla ww. pracownicy wynika, że wg stanu na 1.01.22 r. posiadała 1 dzień urlopu zaległego za 2021 rok. Łącznie przysługiwało jej 21 dni urlopu wypoczynkowego. Z ewidencji czasu pracy za 2022 rok wynika, że wykorzystała wszystkie ww. 21 dni urlopu wypoczynkowego (tyle wykazano w ww. świadectwie pracy). W związku z powyższym nie wypłacano ekwiwalentu z tego tytułu.

Wg oświadczenia Dyrektora Przedszkola w latach 2022 i 2023 żaden z pracowników badanej grupy nie wnioskował o udzielenie mu urlopu wypoczynkowego na żądanie lub urlopu bezpłatnego i urlopów takich nie udzielano.

Wg oświadczenia Dyrektora Przedszkola w latach 2022 i 2023 nie zatrudniono żadnego nowego pracownika, dla którego byłaby to pierwsza praca w życiu.
Sprawdzono prawidłowość ustalenia wymiaru urlopu wypoczynkowego przysługującego w roku nawiązania stosunku pracy z losowo wybranym pracownikiem niebędącym nauczycielem tj.
Z przedłożonej karty ewidencyjnej czasu pracy zaprowadzonej za 2022 rok wynika, że ww. pracownica została zatrudniona od 1.10.22 r., zaś jej staż w dacie zatrudnienia wynosił 7 lat i 8 miesięcy. Za okres zatrudnienia w 2022 r. pracodawca ustalił urlop wypoczynkowy w prawidłowym wymiarze 5 dni (wg stanu na 1.01.23 r. wszystkie ww. 5 dni stały się urlopem zaległym za 2022 r.).
Z przedłożonej karty ewidencyjnej czasu pracy zaprowadzonej za 2023 rok wynika, że ww. pracownica została zatrudniona do dnia 30.06.23 r. Za okres zatrudnienia w 2023 roku tj. do 30.06.23 r. pracodawca ustalił wymiar urlopu proporcjonalnie do końca trwania umowy o pracę tj. w wymiarze 10 dni.

Wg wyjaśnień Dyrektora Przedszkola w latach 2022 i 2023 nie było przypadku powrotu do pracy pracownika niebędącego nauczycielem po urlopie macierzyńskim.

2)
Wg wyjaśnień pracodawcy na dzień kontroli nowy regulamin pracy jest w trakcie procedury wdrażania w życie. W trakcie niniejszej kontroli nie analizowano jego treści.

Na tym ustalenia kontrolne zakończono. Innych zagadnień nie badano.

3. W czasie kontroli wydano:
a/ decyzji ustnych: ,
b/ poleceń: .
Wykaz(y) wydanych ~~decyzji ust~~nych i/lub ~~poleceń~~ stanowi(ą)(**) załącznik(i) nr do protokołu.

4. W czasie kontroli ~~sprawdzo~~no/nie sprawdzano(**) tożsamość:
nie dot.

(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 dot.

6. W czasie kontroli udzielono/~~nie udzielono~~(**) porad:
   - z zakresu bezpieczeństwa i higieny pracy: ,
   - z zakresu prawnej ochrony pracy: 4,
     w tym z zakresu legalności zatrudnienia: .

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

.....
(wyszczególnienie załączników)

8. Kontrolę przeprowadzono w obecności:
Dyrektora Przedszkola

9. Protokół sporządzono w 2 egzemplarzach.

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

Na tym protokół zakończono.

Rzeszów, dnia 16.06.2023

Starszy Inspektor Pracy
Specjalista
.....mgr Jolanta Grzywa-Skwara.....
(podpis i pieczęć inspektora pracy)

W dniu 16.06.2023 otrzymałem jeden egzemplarz protokołu.

DYREKTOR
Zofia Momora

.....
(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 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 wnio~~sek/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:
.....
.....
.....
.....

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).(**)

ZESPÓŁ SZKOŁ PUBLICZNE NR 7
im. Wandy Chotomskiej
-011 Rzeszów, ul. Pułaskiego 3A
tel. 017 748-32-30
NIP 813-122-99-83

DYREKTOR
mgr Zofia Momora

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

Starszy Inspektor Pracy
Specjalista
mgr Jolanta Grzywa - Skwara

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

Rzeszów dn. 16.06.2023 r.

(miejsce i data podpisania protokołu)

(*) – odpowiednią pozycję zaznaczyć
(**) – niepotrzebne skreślić
[JG]