

(pieczęć nagłówkowa inspektora pracy)

Nr rej. 130108-5310-K035-Pt/18

PROTOKÓŁ KONTROLI

☒ 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 2018 r. poz. 623)

St. insp. pracy - specjalista - JOLANTA GRZYWA

(tytuł służbowy oraz imię i nazwisko inspektora pracy)

działający w ramach terytorialnej właściwości Okręgowego Inspektoratu Pracy 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)^(**)

P. Zofia Momora

(imię i nazwisko osoby reprezentującej podmiot kontrolowany)

Dyrektor

(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):

28,30.11.2018 r.

(oznaczenie dni, w których przeprowadzono kontrolę)

Liczba:pracujących: 22, w tym:

- na podstawie umów cywilno-prawnych: 0,
 - osób prowadzących jednoosobową działalność gospodarczą: 0,
 - cudzoziemców: 0,
 - zatrudnionych w ramach stosunku pracy: 21, w tym kobiet: 19,
młodocianych: 0, niepełnosprawnych: 1,
- w kontrolowanym podmiocie.

Data poprzedniej kontroli: 11.03.2016

memo

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 inspektor pracy wydał wystąpienie nr rej.130108-5310-K012-Ws01/16 z dnia 11.03.16 r. zawierające 1 wniosek w brzmieniu „Zapewnienie, aby pracownik podpisując umowę o pracę potwierdzał datę przyjęcia jej warunków”. Wniosek nie w każdym przypadku przyjęto do realizacji.

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,
 - jeden nauczyciel, zatrudniony w innej placówce, uzupełnia etat w tut. przedszkolu.
- 2) Wg oświadczenia pracodawcy w zakładzie nie działają już związki zawodowe.

2.2. Kontrolą objęto wybrane zagadnienia z zakresu czasu pracy oraz wynagrodzeń w odniesieniu do losowo wybranych pracowników niebędących nauczycielami. Stwierdzono, co następuje:

Do kontroli okazano regulamin pracy datowany na 26.06.2017 r., uzgodniony z Zarządem Oddziału Związku Nauczycielstwa Polskiego w Rzeszowie.

W § 12 ust. 3 ww. regulaminu stwierdza się „Czas pracy pracowników administracji i obsługi nie może przekraczać 8 godzin na dobę i przeciętnie 40 godzin w pięciodniowym tygodniu pracy w przyjętym miesięcznym okresie rozliczeniowym pokrywającym się z miesiącem kalendarzowym. Dniami wolnymi od pracy z tytułu obowiązku zapewnienia przeciętnie pięciodniowego tygodnia pracy, są soboty (...)”.

W zdaniu pierwszym ww. przepisu nie wskazuje się na przeciętnie pięciodniowy tydzień pracy.

W § 12 ust. 4 regulaminu pracy wskazuje się, że pracowników obsługi (pomoc nauczyciela) obowiązuje ruch wielozmianowy, z godzinami rozpoczęcia i zakończenia pracy: od 8.00 do 16.00 i od 9.00 do 17.00 - zmiany tygodniowe oraz od 6.00 do 14.00.

Według wyjaśnień pracodawcy pracownice zatrudnione na stanowiskach pomocy nauczyciela, co do zasady, wykonują pracę w godzinach 8.00 do 16.00 lub 9.00 do 17.00, jednak niektóre z nich w danym miesiącu pracują od 6.00 do 14.00 w związku z otwieraniem przedszkola.

Zgodnie z § 12 ust. 8 ww. regulaminu pracy pora nocna obejmuje 8 godzin pomiędzy godzinami 22.00 a 6.00.

Zgodnie z § 33 ww. regulaminu pracy termin wypłaty wynagrodzenia za pracę dla pracowników administracji i obsługi przypada na 27 dzień każdego miesiąca.

Według oświadczenia Dyrektora Przedszkola do pracowników niebędących nauczycielami w 2018 roku:

- stosowano wyłącznie podstawowy system czasu pracy,
- dniami wolnymi od pracy z tytułu obowiązku zapewnienia przeciętnie 5 dniowego tygodnia czasu pracy były soboty,
- przyjęto 1 miesięczny okres rozliczeniowy czasu pracy pokrywający się z miesiącem kalendarzowym.

Kontrolą objęto wybrane zagadnienia z zakresu czasu pracy i wynagrodzeń w odniesieniu do 5 losowo wybranych pracowników niebędących nauczycielami tj. zatrudnionych na stanowisku

Mom 0''

pomocy nauczyciela za 2 ostatnie, zakończone okresy rozliczeniowe czasu pracy tj. wrzesień i październik 2018 roku.

Pracodawca okazał „Szczegółowy czas pracy pracowników administracji i obsługi od 01 stycznia 2018 r. do 31.08.2018 r.” Wg wyjaśnień Dyrektora Przedszkola harmonogram ten obowiązuje nadal, gdyż omyłkowo jako datę końcową wpisano „31.08.2018 r.” zamiast 31.12.2018 r. Wg wyjaśnień pracodawcy pracowników zapoznano z harmonogramami co najmniej na 1 tydzień przed rozpoczęciem pracy w okresie, na który został sporządzony dany rozkład. Na dokumencie znajduje się zapis „Przyjmuję do wiadomości oraz podpis pracowników.

Wg wyjaśnień Dyrektora Przedszkola aktualnie na stanowisku pomocy nauczyciela zatrudnia się pracownice: p.

W ww. harmonogramie czasu pracy wpisano:

- od 6.00 do 14.00,
- od 8.00 do 16.00 (co 4 – ty tydzień praca od 9.00 do 17.00),
- od 8.00 do 16.00 (co 4 – ty tydzień praca od 9.00 do 17.00),
- od 8.00 do 16.00 (co 4 – ty tydzień praca od 9.00 do 17.00),
- p. od 8.00 do 16.00 (co 4 – ty tydzień praca od 9.00 do 17.00).

W odniesieniu do 4 ww. pracownic nie wskazano konkretnych tygodni (kalendarzowo), w których następuje zmiana pory wykonywania pracy.

Analizą objęto czas pracy ww. 5 pracownic za 2 ostatnie zakończone (na dzień rozpoczęcia kontroli) okresy rozliczeniowe czasu pracy tj. wrzesień i październik 2018 roku. Wg oświadczenia Dyrektora Przedszkola każda z ww. pracownic zatrudniona była w ww. okresie w pełnym wymiarze czasu pracy, żadna z nich nie przedłożyła ewentualnego orzeczenia o stopniu niepełnosprawności.

Pracodawca zaprowadził dla ww. pracowników karty ewidencyjne czasu pracy na 2018 rok. Ponadto na przykładzie września i października 2018 r. stwierdzono, że prowadzone były listy obecności, w których odnotowano godziny rozpoczęcia i zakończenia pracy w danym dniu.

Z zapisów kart ewidencyjnych czasu pracy oraz list obecności zaprowadzonych dla ww. 5 pracownic za wrzesień 2018 r. wynika, że każda z nich przepracowała 20 dni (160 godzin), zapewniono 10 dni wolnych od pracy, soboty i niedziele w ww. miesiącu wykazano, jako wolne od pracy, zapewniono wymagane odpoczynki dobowe i tygodniowe, zapewniono przeciętnie 5 dniowy tydzień pracy, nie wystąpiła praca w porze nocnej.

Z zapisów kart ewidencyjnych czasu pracy oraz list obecności zaprowadzonych dla 4 ww. pracownic tj: p.

październik 2018 r. wynika, że każda z nich przepracowała 23 dni (184 godziny), zaś przepracowała 22 dni (176 godzin) oraz wykorzystała 1 dzień urlopu wypoczynkowego (8 godzin), zapewniono 8 dni wolnych od pracy, soboty i niedziele w ww. miesiącu wykazano, jako wolne od pracy, zapewniono wymagane odpoczynki dobowe i tygodniowe, zapewniono przeciętnie 5 dniowy tydzień pracy, nie wystąpiła praca w porze nocnej. Z zapisów listy obecności za wrzesień 2018 r. wynika, że dn. 20.09.2018 r. wykonywała pracę w godzinach od 8.00 do 16.00, zaś w dniu 21.09.2018 r. wykonywała pracę w godzinach od 7.00 do 15.00, zatem została zatrudniona drugi raz w tej samej dobie pracowniczej. Do dnia niniejszej kontroli ww. pracownicy nie wypłacono 50% dodatku do wynagrodzenia z tytułu pracy w ww. godzinie nadliczbowej, jaka wystąpiła w związku z zatrudnieniem drugi raz w tej samej dobie pracowniczej.

Zgodnie z § 13 ust. 3 Regulaminu Pracy Przedszkola Publicznego nr 7 im. Wandy Chotomskiej w Rzeszowie z dnia 26.06.2017 r. „Za pracę w godzinach nadliczbowych pracownikowi przysługuje dodatkowe wynagrodzenie zgodnie z Kodeksem pracy”.

Zgodnie z § 12 ust. 3 Regulaminu Wynagradzania dla pracowników niebędących nauczycielami (pracowników samorządowych) zatrudnionych w Przedszkolu Publicznym nr 7 im. Wandy Chotomskiej w Rzeszowie z dnia 30.08.2017 r. „Zasady wynagradzania za pracę w godzinach nadliczbowych regulują przepisy ustawy Kodeks Pracy”.

W dniu 28.11.2018 r. inspektor pracy wydała polecenie naliczenia i wypłacenia dodatku (50%) za 1 godzinę nadliczbową przepracowaną we wrześniu 2018 roku, powstałą

wskutek zatrudnienia po raz drugi w tej samej dobie pracowniczej. Wykaz poleceń stanowi zał. nr 1 do protokołu kontroli.

W dniu 30.11.2018 r. pracodawca okazał listę: godziny nadliczbowe" sygn. 4/11/2018/NADL z dnia 29.11.18 r., z której wynika, że naliczono kwotę 20,63 zł brutto, do wypłaty 14,20 zł. Okazano wyciąg bankowy nr 215/2018 z dnia 29.11.2018 r., z którego wynika, że przekazano na rzecz : kwotę 14,20 zł w dniu 29.11.2018 r.

Według oświadczenia Dyrektora Przedszkola w 2018 roku:

- żaden podległy mu pracownik nie odbywał podróży służbowej,
- nie było przypadku rozwiązania stosunku pracy z przyczyn nie dotyczących pracownika.

Według oświadczenia Dyrektora Przedszkola:

- pracodawca wydaje uprawnionym pracownikom odzież i obuwie robocze w oparciu o obowiązującą w zakładzie tabelę ich przydziału,
- pranie odzieży roboczej zapewnia pracodawca udostępniając pralkę oraz środki piorące.

Zgodnie z Regulaminem Wynagradzania dla pracowników niebędących nauczycielami (pracowników samorządowych) zatrudnionych w Przedszkolu Publicznym nr 7 im. Wandy Chotomskiej w Rzeszowie z dnia 30.08.2017 r. dla stanowiska pomoc nauczyciela wskazano VI kategorię zaszeregowania. Zgodnie z ww. regulaminem przypisano dla tej kategorii zaszeregowania minimalne wynagrodzenie zasadnicze w wysokości 1800 zł brutto.

Pracodawca zaprowadził indywidualne kartoteki zarobkowe za 2018 r. dla ww. 5 pracownic.

Na przykładzie 3 ostatnich list płac sporządzonych dla ww. 5 pracownic tj. za wrzesień, październik, listopad 2018 r. stwierdzono, że naliczono im wynagrodzenie za pracę brutto w wysokości powyżej, ustawowo określonego, minimalnego wynagrodzenia za pracę. Z okazanych wyciągów bankowych nr: 175/2018, 193/2018 i 214/2018 wynika, że wynagrodzenie za pracę przekazano na rzecz ww. pracownic odpowiednio w dniach: 27.09.18 r., 26.10.18 r. i 27.11.18 r. tj. zgodnie z przyjętym terminem wypłaty.

W ww. miesiącach na urlopie wypoczynkowym spośród ww. pracownic przebywała jedynie , (dzień w październiku 2018 r.) – nie zakwestionowano sposobu naliczenia wynagrodzenia w związku z korzystaniem z ww. urlopu.

Z zapisów okazanej ewidencji czasu pracy wynika, że w analizowanym okresie żadna z ww. 5 pracownic nie przebywała na zwolnieniu lekarskim z tytułu niezdolności do pracy spowodowanej chorobą.

Z zapisów przykładowej listy płac tj. za X 2018 r. wnika, że w odniesieniu do ww. 5 pracownic występowały potrącenia z wynagrodzenia za pracę:

- a) . potrącono kwotę 78,00 zł tytułem „PZU” oraz kwotę 142,00 zł tytułem „ZFŚS – pożyczki”. Okazano oświadczenie ww. pracownicy datowane na 18.05.2017 r., z którego wynika, że wyraziła zgodę na ww. potrącenia, w podanych powyżej kwotach.
- b) . potrącono kwotę 39,00 zł tytułem „PZU”, kwotę 50 zł tytułem „KZP”, kwotę 142,00 zł tytułem „ZFŚS – pożyczki”. Okazano oświadczenie ww. pracownicy datowane na 25.07.2018 r., z którego wynika, że wyraziła zgodę na ww. potrącenia, w podanych powyżej kwotach.
- c) . - potrącono kwotę 142,00 zł tytułem „ZFŚS – pożyczki”. Okazano oświadczenie ww. pracownika datowane na 17.09.2018 r., z którego wynika, że wyraziła zgodę na ww. potrącenie, w podanej powyżej kwocie.
- d) . potrącono kwotę 50 zł tytułem „KZP”. Okazano oświadczenie ww. pracownicy datowane na 24.10.2018 r., z którego wynika, że wyraziła zgodę na ww. potrącenie, w podanej powyżej kwocie.
- e) . potrącono kwotę 78,00 zł tytułem „PZU”, kwotę 530,00 zł tytułem „KZP”, kwotę 142,00 zł tytułem „ZFŚS – pożyczki”. Okazano oświadczenie ww. pracownicy datowane na 07.07.2017 r., z którego wynika, że wyraziła zgodę na potrącenie kwoty 78,00 zł tytułem składki na ubezpieczenie grupowe oraz kwoty 142,00 zł tytułem spłaty raty

mon 00

pożyczki z ZFŚS. Okazano oświadczenie ww. pracownicy datowane na 23.03.2018 r., z którego wynika, że wyraziła zgodę na potrącenie kwoty 530 zł tytułem „spłata raty pożyczki do KZP oraz wkładu” oraz kwoty 78,00 tytułem składki na ubezpieczenie grupowe.

Do protokołu kontroli załącza się w pliku kserokopie oświadczeń w sprawie zgody na potrącenia z wynagrodzenia za pracę tj.:
 25.07.18 r., dn. 17.09.18 r., z dn. 24.10.18 r.,
 z dn. 23.03.18 r. i 07.07.17 r. – zał. nr 2.

Według wyjaśnień Dyrektora Przedszkola w 2018 roku nastąpiło rozwiązanie stosunku pracy tylko z 1 pracownikiem tj. p. w trybie porozumienia stron w związku z przejściem na nauczycielskie świadczenie kompensacyjne (nauczyciel zatrudniony w systemie nieferyjnym). Sprawdzono kwestie związane z ewentualną należnością ekwiwalentu za niewykorzystany urlop wypoczynkowy ww. pracownika. Okazano świadectwo pracy, z którego wynika, że ww. pracownik zatrudniony był u kontrolowanego pracodawcy w okresie od 1.09.1991 r. do 21.08.2018 r., zaś w roku ustania stosunku pracy wykorzystał urlop wypoczynkowy w wymiarze 25 dni. Proporcjonalnie za okres zatrudnienia w 2018 r. należny był wymiar 24 dni urlopu (po zaokrągleniu w górę do pełnego dnia). Z okazanej ewidencji urlopowej wynika, że w 2018 roku ww. pracownicy przyznano proporcjonalnie 24 dni urlopu oraz wg stanu na 1.01.18 r. pozostał jej jeden dzień urlopu zaległego za 2017 rok - ogółem 25 dni. Z zapisów ewidencji urlopowej wynika, że w 2018 roku wykorzystała ogółem 25 dni urlopu wypoczynkowego.

Inne ustalenia:

- 1) Na przewkładzie kart ewidencji czasu pracy zaprowadzonych dla pracownic: p. j i p. stwierdzono, że ww. pracownice posiadały - wg stanu na 1.01.18 r. - zaległy urlop wypoczynkowy za 2017 rok w wymiarze 5 dni (każda). Zaległego za 2017 rok urlopu udzielono przed 30 września 2018 r.
- 2) Według wyjaśnień pracodawcy od dnia zakończenia poprzedniej kontroli PIP zatrudniono 2 nowych pracowników, pozostających nadal w zatrudnieniu, tj. p. i j. Sprawdzono profilaktyczne badania lekarskie oraz szkolenia bhp ww. 2 pracowników.

a) p.

Zatrudniona na podstawie umowy o pracę z dn. 31.08.2018 r. na czas określony od 1.09.2018 r. do 31.08.2020 r., stanowisko nauczyciel (stażysta), pełny wymiar czasu pracy. Termin rozpoczęcia pracy wg umowy – 3.09.18 r. Pracownica podpisała umowę bez zamieszczenia daty. Z zapisów karty szkolenia wstępnego w dziedzinie bhp wynika, że odbyła instruktaż ogólny w dn. 3.09.18 r. (poniedziałek) oraz instruktaż stanowiskowy w dniu 3-4.09.18 r. na stanowisku nauczyciela przedszkola, co potwierdziła podpisami w karcie. Wg wyjaśnień pracodawcy rozpoczęcie pracy faktycznie nastąpiło 3.09.18 r.

Posiada orzeczenie lekarskie z dnia 27.08.18 r. z badań profilaktycznych potwierdzające brak przeciwwskazań zdrowotnych do podjęcia pracy na stanowisku nauczyciela przedszkola. Termin kolejnych badań wskazano do 27.08.2021 r.

b) p.

Zatrudniona na podstawie umowy o pracę z dn. 10.11.2017 r. na okres próbny od 13.11.2017 r. do 12.02.2018 r., stanowisko pomoc nauczyciela, pełny wymiar czasu pracy. Termin rozpoczęcia pracy wg umowy – 13.11.17 r. Pracownica podpisała umowę z zamieszczeniem daty 10.11.17 r. Następnie zawarto umowę o pracę z dn. 9.02.18 r. na czas nieokreślony od 13.02.18 r., pomoc nauczyciela, pełny etat, rozpoczęcie pracy wg umowy - 13.02.18 r. Pracownica podpisała umowę z zamieszczeniem daty 12.02.18 r.

Z zapisów karty szkolenia wstępnego w dziedzinie bhp wynika, że odbyła instruktaż ogólny w dn. 13.11.17 r. oraz instruktaż stanowiskowy w dniu 13- 14.11.17 r. na stanowisku pomocy nauczyciela, co potwierdziła podpisami w karcie.

Posiada zaświadczenie z dnia 13.11.18 r. potwierdzające odbycie szkolenia okresowego w zakresie bhp dla pracowników zatrudnionych na stanowiskach robotniczych

Posiada orzeczenie lekarskie z dnia 30.10.17 r. z badań profilaktycznych potwierdzające brak przeciwwskazań zdrowotnych do podjęcia pracy na stanowisku pomocy nauczyciela z adnotacją „z wysokością powyżej 3 m”. Termin kolejnych badań wskazano do 30.10.2020 r.
Posiada orzeczenie lekarskie z dnia 2.07.18 r. z kontrolnych badań profilaktycznych potwierdzające brak przeciwwskazań zdrowotnych do wykonywania pracy na stanowisku pomocy nauczyciela z adnotacją „z wysokością powyżej 3 m”. Termin kolejnych badań wskazano do 31.10.2020 r.

Na tym ustalenia kontrolne zakończono. Innych zagadnień nie badano.

3. W czasie kontroli wydano:

a/ decyzji ustnych: ,

b/ poleceń: 1.

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

4. W czasie kontroli ~~sprawdzono~~/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: 1,
- w tym z zakresu legalności zatrudnienia: .

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

Załącznik nr 1. wykaz poleceń

Załącznik nr 2. w pliku ~~ksierkonie~~ oświadczeń w sprawie zgody na potrącenia z wynagrodzenia za pracę tj.: p. _____ 18.05.17 r., _____ dn. 25.07.18 r..
dn. 17.09.18 r., _____ z dn. 23.03.18 r. i 07.07.17 r. oraz
z dn. 24.10.18 r.

(wyszczególnienie załączników)

8. Kontrolę przeprowadzono w obecności:

Dyrektora Przedszkola, Głównej Księgowej

9. Protokół sporządzono w 2 egzemplarzach.

10. Omówienie dokonanych w protokole poprawek, skreśleń i uzupełnień

.....

.....

.....

Na tym protokół zakończono.

Rzeszów, dnia 30.11.2018

Starszy Inspektor Pracy
Specjalista

mgr Jolanta Grzywa

(podpis i pieczęć inspektora pracy)

mom c

W dniu 30.11.2018 otrzymałem jeden egzemplarz protokołu.

NIP 813-122-99-83
tel. 017 748-32-30
35-011 Rzeszów, ul. Pułaskiego 3A
mgr Wandy Chotomskiej

DYREKTOR
mgr 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~~ 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:

.....
.....
.....
.....

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
mgr Zofia Momora

Starszy Inspektor Pracy
Specjalista
mgr Jolanta Grzywa

(podpis i pieczęć osoby reprezentującej podmiot kontrolowany)

(podpis i pieczęć inspektora pracy)

R20125J 30.11.2018
(miejsce i data podpisania protokołu)