

Nr rej. 130108-53-K007-Pt/2025

PROTOKÓŁ KONTROLI

☒ pracodawcy^(*)

☐ przedsiębiorcy niebędącego
pracodawcą^(*)

☐ innego podmiotu^(*)

wydzielonej jednostki organizacyjnej: ☐ pracodawcy^(*)

☐ przedsiębiorcy niebędącego
pracodawcą^(*)

REGON: 00121072200000

NIP: 8131096453

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.)

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

(stanowisko służbowe oraz imię i nazwisko inspektora pracy)

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

PRZEDSZKOLE PUBLICZNE NR 37

(nazwa podmiotu kontrolowanego)

35-508 RZESZÓW, UL. STEFANA STARZYŃSKIEGO 10

(adres podmiotu kontrolowanego)

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

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

Pani Małgorzata Strażewska

(imię i nazwisko osoby reprezentującej podmiot kontrolowany)

Dyrektor

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

Data rozpoczęcia działalności przez podmiot kontrolowany: 1985;

data objęcia stanowiska przez osobę lub powołania organu reprezentującego podmiot kontrolowany:
1.09.2023

Kontrolę przeprowadzono w dniu(ach):

14.02.2025 r.

(oznaczenie dni, w których przeprowadzono kontrolę)

Liczba: pracujących: 35, w tym:

- na podstawie umów cywilnoprawnych: 0,
 - osób prowadzących jednoosobową działalność gospodarczą: 0,
 - cudzoziemców: 0,
 - zatrudnionych w ramach stosunku pracy: 35, w tym kobiet: 33,
młodocianych: 0, niepełnosprawnych: 2,
- w kontrolowanym podmiocie.

Data poprzedniej kontroli: 9.06, 6 i 8.07.2022 r.

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:

—
2.1. W czasie kontroli stwierdzono, co następuje:

- 1) Stan zatrudnienia ustalono w oparciu o wyjaśnienia pracodawcy.
- 2) Wg wyjaśnień Dyrektora Przedszkola w placówce zatrudnionych jest 2 członków Związku Nauczycielstwa Polskiego (w kontrolowanej jednostce nie utworzono ogniska tego związku). W toku kontroli inspektor pracy skontaktowała się telefonicznie z p. — Prezesem Zarządu ZNP w Rzeszowie, celem nawiązania ustawowej współpracy.

2.2.

Kontrolą objęto wybrane zagadnienia z zakresu prawnej ochrony pracy dotyczące czasu pracy oraz wynagrodzenia pracowników obsługi i administracji.

Pracodawca posiada regulamin pracy obowiązujący od dnia 26.04.2023 r., uzgodniony ze związkami zawodowymi. Wg wyjaśnień pracodawcy nie wprowadzano zmian do ww. regulaminu.

Z postanowień dotyczących czasu pracy oraz wynagradzania, odnoszących się do pracowników niebędących nauczycielami wynika:

- w § 12 ust. 3 ww. regulaminu stwierdza się, że czas pracy pracowników administracji i obsługi nie może przekraczać 8 godzin na dobę i przeciętnie 40 godzin w przeciętnie 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 § 12 ust. 4 określa się rozkłady czasu pracy tj. godziny rozpoczęcia i zakończenia pracy na poszczególnych stanowiskach pracy. Przykładowo w § 12 ust. 4 pkt d regulaminu stwierdza się „dla pracowników obsługi od 7.00-15.00 lub 8.00 do 16.00 lub od 6.30 do 14.30 i od 9.00 do 17.00 lub 8.30 do 16.30 – zmiany tygodniowe”. Wg wyjaśnień Dyrektora placówki w grupie tej ujęto pomoc nauczyciela. Odrębnie określono rozkłady czasu pracy m.in. dla pracowników kuchni i robotnika gospodarczego (również stanowiska obsługowe).

- porę nocną ustalono w godzinach 22.00 do 6.00.

- termin wypłaty wynagrodzenia za pracę dla pracowników niebędących nauczycielami ustalono na 27 dzień każdego miesiąca.

Pracodawca posiada regulamin wynagradzania dla pracowników niebędących nauczycielami, obowiązujący od 1.09.2024 r., uzgodniony ze związkami zawodowymi. Wg wyjaśnień Dyrektora Przedszkola nie wprowadzano zmian do ww. regulaminu.

Do ww. regulaminu załączono wykaz stanowisk pracowników administracji i obsługi określający minimalne kategorie zaszeregowania dla poszczególnych stanowisk ujętych w ww. wykazie (zał. nr 1 do regulaminu).

Do ww. regulaminu załączono tabelę określającą minimalną i maksymalną wysokość wynagrodzenia zasadniczego dla poszczególnych kategorii zaszeregowania (zał. nr 2 do regulaminu).

Zgodnie z ww. regulaminem dla losowo wybranego stanowiska tj. pomocy nauczyciela przewiduje się IV kategorię zaszeregowania, natomiast dla IV kategorii zaszeregowania ustalono minimalny poziom wynagrodzenia zasadniczego w kwocie 4150 zł brutto.

Zgodnie z rozporządzeniem RM z dnia 25 października 2021 r. w sprawie wynagradzania pracowników samorządowych (Dz. U. z 2024 r. poz. 1638 t.j.) minimalny poziom wynagrodzenia zasadniczego dla IV kategorii zaszeregowania aktualnie wynosi 4150 zł brutto. Zgodnie z ww. rozporządzeniem dla stanowiska pomoc nauczyciela przypisano, jako minimalny poziom wynagrodzenia zasadniczego, IV kategorię zaszeregowania.

Analizą objęto ewidencję czasu pracy 3 losowo wybranych pracowników zatrudnionych na stanowisku pomocy nauczyciela tj. p. . 2 ostatnie zakończone okresy rozliczeniowe czasu pracy tj. grudzień 2024 roku i styczeń 2025 roku.

W okresie rozliczeniowym obejmującym grudzień 2024 roku przypadało 20 dni pracy (160 godzin), zaś w styczniu 2025 r. przypadało 21 dni pracy (168 godzin).

Wg wyjaśnień Dyrektora Przedszkola ww. pracownice zatrudnione są w pełnym wymiarze czasu pracy.

Ewidencja czasu pracy dla ww. pracownic zaprowadzona została w formie odręcznie prowadzonych indywidualnych kart ewidencji czasu pracy oraz zbiorczych list obecności, ze wskazaniem godzin rozpoczęcia i zakończenia pracy oraz przyczyn absencji pracowniczej.

Z przedłożonej przez pracodawcę ewidencji czasu pracy zaprowadzonej dla ww. 3 pracownic za ww. 2 ostatnie zakończone ww. okresy rozliczeniowe czasu pracy wynika, że:

- nie wystąpiła praca w godzinach nadliczbowych,
- zapewniono przeciętnie pięciodniowy tydzień pracy,
- soboty, niedziele, święta przypadające w tym okresie wykazano, jako dni wolne od pracy,
- nie wystąpiła praca w porze nocnej,
- nie wystąpiło zatrudnienie drugi raz w tej samej dobie pracowniczej,
- zapewniono wymagane odpoczynki dobowe i tygodniowe.

Pracodawca przedłożył harmonogramy pracy sporządzone dla ww. pracownic na grudzień 2024 roku i styczeń 2025 r. Na ww. harmonogramach znajdują się podpisy pracownic na potwierdzenie zapoznania się z grafikami na dany miesiąc. Wg wyjaśnień Dyrektora Przedszkola harmonogramy na dany miesiąc podaje się do wiadomości pracowników z około 2 tygodniowym wyprzedzeniem.

W indywidualnej karcie ewidencji czasu pracy zaprowadzonej dla . w dniu 31.01.2025 roku brak jest jakiegokolwiek zapisu. Z listy obecności zaprowadzonej dla ww. pracownicy wynika, że w dniu 31.01.2025 r. świadczyła pracę w godzinach od 9.00 do 17.00.

Wg wyjaśnień Dyrektora Przedszkola:

- w analizowanym okresie nie było przypadków odbywania podróży służbowej przez pracowników,
- w placówce nie stosuje się ruchomych rozkładów czasu pracy oraz przerywanego systemu czasu pracy.

Z ostatnich angażów sporządzonych dla ww. 3 pracownic wynika, że:

- a) p
 - pismem z dnia 20.01.2025 r. ustalono – od dnia 1.01.2025 r. – tytułem wynagrodzenia za pracę: wynagrodzenie zasadnicze w kwocie 4666,00 zł brutto oraz dodatek za wysługę lat w kwocie 933,20 zł brutto (20% wynagrodzenia zasadniczego). Wskazano IV kategorię zaszeregowania.
- b) p
 - pismem z dnia 20.01.2025 r. ustalono – od dnia 1.01.2025 r. – tytułem wynagrodzenia za pracę: wynagrodzenie zasadnicze w kwocie 4666,00 zł brutto oraz dodatek za wysługę lat w kwocie 699,90 zł brutto (15% wynagrodzenia zasadniczego). Wskazano IV kategorię zaszeregowania.
- c) p
 - pismem z dnia 20.01.2025 r. ustalono – od dnia 1.01.2025 r. – tytułem wynagrodzenia za pracę: wynagrodzenie zasadnicze w kwocie 4666,00 zł brutto oraz dodatek za wysługę lat w kwocie 933,20 zł brutto (20% wynagrodzenia zasadniczego). Wskazano IV kategorię zaszeregowania.

Na przykładzie ostatniej listy płac sporządzonej dla ww. 3 pracownic tj. za styczeń 2025 r. ustalono, że:

- wynagrodzenie za pracę naliczono z uwzględnieniem składników określonych obowiązującymi wówczas ww. angażami,

- wynagrodzenie za pracę naliczono w kwocie nie niższej niż kwota ustawowego minimalnego wynagrodzenia za pracę.

W grudniu 2024 r. i styczniu 2025 r. ww. 3 pracownicy nie przebywały na zwolnieniu lekarskim z powodu niezdolności do pracy spowodowanej chorobą.

Wg wyjaśnień pracodawcy na wynagrodzenie miesięczne ww. pracowników składają się stałe składniki tj. wynagrodzenie zasadnicze oraz dodatek za wysługę lat, premii nie przewiduje się.

Z przedłożonego przez pracodawcę wyciągu bankowego nr 15 z dnia 27.01.2025 r. wynika, że wynagrodzenie za styczeń 2025 r. przekazano na konta ww. 3 pracowników w dn. 27.01.2025 r.

Na przykładzie listy płac sporządzonej za styczeń 2025 r. dla p. [imię], ustalono, że wystąpiły potrącenia z wynagrodzenia za pracę w kwotach: 30,00 zł tytułem składki KZP, 128 zł tytułem składki ubezpieczeniowej PZU. Zobowiązano pracodawcę do przedłożenia dokumentów potwierdzających uzyskanie zgody ww. pracownika na dokonanie poszczególnych ww. potrąceń. W trakcie kontroli pracodawca przedłożył:

- pismo z dnia 31.08.2022 r., podpisane przez ww. pracownicę, z którego wynika, że wyraziła zgodę na potrącanie z wynagrodzenia za pracę i z innych należności „wkładów” do Kasy Zapomogowo – Pożyczkowej, w kwocie 30 zł,

- wniosek z dnia 14.01.2025 r., z którego wynika, że ww. pracownica wyraża zgodę na comiesięczne potrącanie z wynagrodzenia za pracę, wynagrodzenia za czas choroby i zasiłków z ubezpieczenia społecznego oraz wszystkich innych należności przysługujących od pracodawcy składki ubezpieczeniowej z tytułu przystąpienia do grupowego ubezpieczenia PZU Na Życie Plus, kwota 64 zł. Wniosek został podpisany przez pracownicę. Pod złożonym podpisem zamieszczono odrębną adnotację „Wyrażam zgodę na potrącenie dodatkowej kwoty 64 zł wg wariantu II z tytułu ubezpieczenia mojego męża (..)”. Adnotację podpisała p.

2.3. Dodatkowe ustalenia:

1) Wg wyjaśnień pracodawcy odzież robocza i obuwie robocze wydawane są uprawnionym pracownikom zgodnie z przyjętą tabelą norm ich przydziału, stanowiącą część składową regulaminu pracy, natomiast pranie odzieży roboczej zapewnia pracodawca udostępniając pracownikom pralkę oraz środki piorące.

2) Wg wyjaśnień pracodawcy w 2024 roku ustał stosunek pracy z p.

Z okazanego świadectwa pracy z dnia 30.09.2024 r. wynika, że ww. pracownica zatrudniona była na stanowisku pomocy nauczyciela w okresie 1.09.2016 r. do 30.09.2024 r., w pełnym wymiarze czasu pracy. W świadectwie wskazano, że stosunek pracy rozwiązał się na mocy porozumienia stron – art. 30 § 1 pkt 1 kp. Wskazano również, że w roku ustania stosunku pracy pracownica wykorzystała 160 godzin (20 dni) urlopu wypoczynkowego. Urlop wypoczynkowy należny w 2024 roku rozliczono proporcjonalnie (z zaokrągleniem w górę do pełnego dnia). Pracownica potwierdziła osobisty odbiór świadectwa pracy w dniu 30.09.24 r.

Z ewidencji urlopowej za 2024 rok wynika, że wg stanu na 1.01.2024 r. p.

posiadała do wykorzystania 7 dni urlopu wypoczynkowego zaległego za 2023 rok. W związku z powyższym w 2024 roku przysługiwało jej łącznie 27 dni urlopu wypoczynkowego (urlop zaległy za 2023 rok oraz urlop za 2024 rok, rozliczony proporcjonalnie do okresu zatrudnienia). Z ewidencji urlopowej za 2024 rok wynika, że wykorzystała w naturze wszystkie 27 dni urlopu wypoczynkowego. W związku z powyższym nie było podstaw dla wypłaty ekwiwalentu.

Wg wyjaśnień Dyrektora Przedszkola w okresie ostatnich 12 miesięcy nie było przypadku rozwiązania stosunku pracy z przyczyn niedotyczących pracownika.

3) W trakcie kontroli ustalono, że w styczniu 2025 roku występowały zaległe za 2024 rok urlopy wypoczynkowe, przykładowo p. [imię] w wymiarze 12 dni, p. [imię] w wymiarze 11 dni, p. [imię] w wymiarze 7 dni. Ww. pracownice (pomoc nauczyciela) w 2024 roku korzystały z urlopu wypoczynkowego z uwzględnieniem zasady, że co najmniej 1 część urlopu powinna obejmować nie mniej niż 14 kolejnych dni kalendarzowych.

Na tym ustalenia kontrolne zakończono. Innych zagadnień nie badano.

3. W czasie kontroli wydano:

a/ decyzji ustnych: ,

b/ poleceń: .

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

4. W czasie kontroli ~~sprawdzone~~/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: 1,
- z zakresu prawnej ochrony pracy: 3,
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 14.02.2025

Starszy Inspektor Pracy
Specjalista

(podpis i pieczęć albo podpis elektroniczny
inspektora pracy)

W dniu 14.02.2025 otrzymałem jeden egzemplarz protokołu.

DYREKTOR
Przedszkole Publiczne Nr 37

.....
mgr Małgorzata Strażewska
(podpis i pieczęć albo podpis elektroniczny
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 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
 Przedszkole Publiczne Nr 37
mgr Małgorzata Strażewska

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

PRZEDSZKOLE PUBLICZNE Nr 37
 35 - 508 R z e s z ó w
 ul. Starzyńskiego 10
 tel. (17) 748 34 30

Starszy Inspektor Pracy
 Specjalista
*(podpis i pieczęć albo podpis elektroniczny
 inspektora pracy)*

Przeszło 14.02.2025r
 (miejsce i data podpisania protokołu)

(*) – odpowiednią pozycję zaznaczyć

(**) – niepotrzebne skreślić