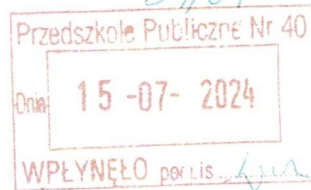


Rzeszów, dnia 11.07.2024 r.



Nr rej. 130108-53-K021-Ws01/24



240711092844666130108

**PRZEDSZKOLE PUBLICZNE NR 40
UL. MACIEJA RATAJA 14
35-116 RZESZÓW**

WYSTĄPIENIE

Na podstawie art. 11 pkt 8, w związku z art. 33 ust. 1 pkt 2 ustawy z dnia 13 kwietnia 2007 r. o Państwowej Inspekcji Pracy (Dz. U. z 2022 r. poz. 1614, z późn. zm.) po przeprowadzeniu kontroli w dniu(ach): 9,10.07.2024 r.

wnoszę o:

1. Prawidłowe określenie daty wejścia w życie aneksów wprowadzających zmiany do treści regulaminu pracy.

Podstawa prawna:

- art. 104³ § 1 ustawy z dnia 26 czerwca 1974r. - Kodeks pracy (Dz.U. z 2023r. poz. 1465),

Uzasadnienie:

W trakcie kontroli ustalono, że do regulaminu pracy obowiązującego w placówce wprowadzono Aneks nr 1 z dnia 30.09.2023 r. Z treści ww. Aneksu wynika, że wskazano datę jego obowiązywania na 1.10.2023 r.

Do ww. regulaminu pracy wprowadzono również Aneks nr 2 datowany na 31.01.2024 r. Z treści ww. Aneksu wynika, że wskazano datę jego obowiązywania na 1.02.2024 r.

Zgodnie z art. 104³ § 1 kodeksu pracy regulamin pracy wchodzi w życie po upływie 2 tygodni od dnia podania go do wiadomości pracowników, w sposób przyjęty u danego pracodawcy. Taka sama procedura obowiązuje w zakresie wprowadzania w życie zmian do treści regulaminu pracy.

2. Zaprzestanie zatrudniania pracownika niebędącego nauczycielem po raz drugi w tej samej dobie pracowniczej.

Podstawa prawna:

- art. 43 ust. 1 ustawy z dnia 21 listopada 2008 r. o pracownikach samorządowych (Dz.U. z 2016r. poz. 902 ze zmianami z 2017r. poz. 60),
- art. 128 § 3 pkt 1 ustawy z dnia 26 czerwca 1974r. - Kodeks pracy (Dz.U. z 2023r. poz. 1465),

3. Rzetelne prowadzenie ewidencji czasu pracy zaprowadzonej dla pracownika niebędącego nauczycielem (zapewnienie spójności pomiędzy zapisami rocznej karty ewidencji czasu pracy oraz listy obecności).

Podstawa prawna:

- art. 43 ust. 1 ustawy z dnia 21 listopada 2008 r. o pracownikach samorządowych (Dz.U. z 2022 r. poz. 530),
- art. 149, art. 298¹ ustawy z dnia 26 czerwca 1974r. - Kodeks pracy (Dz.U. z 2023r. poz. 1465),

- § 6 pkt 1 i pkt 2 rozporządzenia Ministra Rodziny, Pracy i Polityki Socjalnej z dnia z dnia 10 grudnia 2018 r. w sprawie dokumentacji pracowniczej (Dz.U. z 2018 r. poz. 2369 ze zm. oraz z 2023 r. poz. 879),

4. Zweryfikowanie stanu wykorzystania urlopu wypoczynkowego przez _____, w związku z rozbieżnościami zapisów w karcie ewidencji czasu pracy i liście obecności zaprowadzonych za maj 2024 roku, celem zapobieżenia ewentualnemu zaniżeniu liczby dni urlopu przysługującego ww. pracownicy do wykorzystania w 2024 roku.

Podstawa prawna:

- art. 43 ust. 1 ustawy z dnia 21 listopada 2008 r. o pracownikach samorządowych (Dz.U. z 2022 r. poz. 530),
- art. 149, art. 298¹ art. 154 ustawy z dnia 26 czerwca 1974r. - Kodeks pracy (Dz.U. z 2023r. poz. 1465),
- § 6 pkt 1 i pkt 2 rozporządzenia Ministra Rodziny, Pracy i Polityki Socjalnej z dnia z dnia 10 grudnia 2018 r. w sprawie dokumentacji pracowniczej (Dz.U. z 2018 r. poz. 2369 ze zm. oraz z 2023 r. poz. 879),

Uzasadnienie:

Z okazanej karty ewidencji czasu pracy zaprowadzonej dla _____ wynika, że w maju 2024 r. ww. pracownica przepracowała 18 dni (144 h) oraz wykorzystała 2 dni urlopu wypoczynkowego (16 h).

Z zapisów indywidualnej listy obecności pracownika za maj 2024 roku wynika, że ww. miesiącu ww. pracownica przepracowała 19 dni (152 h), 1 dzień oznaczono symbolem „N”. Z porównania zapisów karty ewidencji czasu pracy i ww. listy obecności wynika, że w ww. karcie wykazano urlop wypoczynkowy w dniach 29 i 31 maja 2024 r., natomiast w liście obecności w dniu 29.05.2024 r. wykazano wykonywanie pracy w godzinach 7.00 do 15.00 (pracownik potwierdził podpisem powyższe informacje), natomiast w dniu 31.05.24 r. wpisano symbol „N”. Według wyjaśnień Dyrektora Przedszkola ww. pracownica nie korzystała z urlopu wypoczynkowego w dniu 29.05.24 r. lecz była w pracy, zgodnie z zapisem listy obecności.

W związku z powyższym wnoszę jak we wniosku wystąpienia.

5. 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.

Podstawa prawna:

- art. 87, art. 91 ustawy z dnia 26 czerwca 1974r. - Kodeks pracy (Dz.U. z 2023r. poz. 1465),

Uzasadnienie:

Zgodnie z art. 91 § 1 Kodeksu pracy należności inne niż wymienione w art. 87 § 1 i 7 Kp mogą być potrącane z wynagrodzenia pracownika tylko za jego zgodą wyrażoną na piśmie. Oświadczenie pracownika winno w sposób jednoznaczny wskazywać, że jest to zgoda na dokonanie określonego potrącenia z wynagrodzenia za pracę, wskazywać tytuł potrącenia oraz wysokość potrącenia. Zgoda na dane potrącenie nie powinna dotyczyć zdarzeń przyszłych. Nie może to być zgoda "blankietowa", powinna ona dotyczyć konkretnej istniejącej wierzytelności (wyrok NSA z dnia 21 grudnia 2005 r. I OSK 461/05, wyrok NSA z dnia 16 lipca 2020 r. I OSK 3015/19) oraz wskazywać wysokość potrącenia.

6. Udzielanie pracownikowi niebędącemu nauczycielem urlopu wypoczynkowego w roku kalendarzowym, w którym pracownik uzyskał do niego prawo.

Podstawa prawna:

- art. 43 ust. 1 ustawy z dnia 21 listopada 2008 r. o pracownikach samorządowych (Dz.U. z 2022 r. poz. 530),
- art. 161 ustawy z dnia 26 czerwca 1974r. - Kodeks pracy (Dz.U. z 2023r. poz. 1465),

7. Prawidłowe sporządzanie treści świadectwa pracy w związku z ustaniem stosunku pracy z pracownikiem niebędącym nauczycielem poprzez:

- wskazywanie zarówno trybu, jak i podstawy prawnej rozwiązania stosunku pracy,
- prawidłowe wskazywanie liczby dni oraz liczby godzin urlopu wypoczynkowego przysługującego pracownikowi w roku kalendarzowym, w którym ustaje stosunek pracy, wykorzystanego w naturze lub za które przysługuje ekwiwalent pieniężny.

Podstawa prawna:

- art. 43 ust. 1 ustawy z dnia 21 listopada 2008 r. o pracownikach samorządowych (Dz.U. z 2022 r. poz. 530),
- art. 97 § 2 i § 4, art. 30 § 1 ustawy z dnia 26 czerwca 1974r. - Kodeks pracy (Dz.U. z 2023r. poz. 1465),
- § 2 ust. 1 pkt 4 i 6, § 2 ust. 3 oraz zał. rozporządzenia Ministra Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej z dnia 30 grudnia 2016r. w sprawie świadectwa pracy (Dz.U. z 2020 r. poz. 1862 ze zm. z 2023 r. poz. 912),

8. Prawidłowe sporządzanie angaży - pism określających wysokość poszczególnych składników wynagrodzenia za pracę przysługujących danemu pracownikowi niebędącemu nauczycielem.

Podstawa prawna:

- art. 38 ust. 1, art. 43 ust. 1 ustawy z dnia 21 listopada 2008 r. o pracownikach samorządowych (Dz.U. z 2022 r. poz. 530),
- art. 29 § 1 i § 4 ustawy z dnia 26 czerwca 1974r. - Kodeks pracy (Dz.U. z 2023r. poz. 1465),

Uzasadnienie:

Z ustaleń kontrolnych wynika, że w ostatnich angażach sporządzonych dla pracownic: wskazano, że dodatek za wysługę lat wynosi odpowiednio "20%" i "10%". Podając wartość procentową ww. dodatku nie wskazano podstawy jego naliczenia (tj. miesięcznego wynagrodzenia zasadniczego).

Biorąc powyższe pod uwagę, na podstawie art. 38 ust. 1 ustawy z dnia 21 listopada 2008 r. o pracownikach samorządowych, wnoszę jak we wniosku wystąpienia.

Pouczenie:

O terminie i sposobie realizacji ujętych w wystąpieniu wniosków należy zawiadomić inspektora pracy kierującego niniejsze wystąpienie w terminie 30 dni od dnia otrzymania wystąpienia (art. 36 ust. 2 ustawy z dnia 13 kwietnia 2007 r. o Państwowej Inspekcji Pracy).

[JG]

(*) – niepotrzebne skreślić

Starszy Inspektor Pracy
 Specjalista

 (podpis i pieczęć inspektora pracy)
 mgr Jolanta Grzywa - Skwara