

Data poprzedniej kontroli: 7,8,9,10.06.2022

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:

Omówiono w dalszej części protokołu kontroli.

2. W czasie kontroli stwierdzono, co następuje:

2.1. Informacje ogólne;

- 1) Według wyjaśnień pracodawcy w Zespole nie zatrudnia się aktualnie nikogo na podstawie umów cywilnoprawnych, jak również cudzoziemców.
- 2) Czynności kontrolne rozpoczęto w dniu 9.11.2022 r. Z uwagi na nieobecność p. Jolanty Lotz - Dyrektora Zespołu w ww. dniu o zakresie i tematyce kontroli poinformowano Wicedyrektora placówki tj. p. Annę Adasiewicz.
- 3) Według wyjaśnień Dyrektora Zespołu u pracodawcy działa jedna organizacja związków zawodowych tj. Związek Nauczycielstwa Polskiego, natomiast bezpośrednio w kontrolowanej placówce nie działa ognisko ww. organizacji. W trakcie trwania kontroli inspektorzy pracy skontaktowali się telefonicznie z p. Anną Szczęółko – Prezesem Zarządu Oddziału ZNP w Rzeszowie, celem nawiązania ustawowej współpracy.

2.2.

Kontrola dotyczyła sprawdzenia sposobu realizacji środków prawnych wydanych na podstawie ostatniej kontroli PIP.

Na podstawie poprzedniej kontroli inspektor pracy wydał wystąpienie nr rej. 130108-53-K017-Ws01/22 z dnia 10.06.2022 r. zawierające 13 wniosków. Stwierdzono, co następuje;

Wniosek nr 1; „Prawidłowe określenie - w treści regulaminu pracy - systemu czasu pracy obowiązującego pracowników niepedagogicznych (prawidłowe wskazanie tygodniowej normy czasu pracy)”.

Okazano regulamin pracy, którego datę obowiązywania określono od 13 września 2022 roku. W § 12 ust. 3 ww. regulaminu wskazuje się, że czas pracy pracowników administracji i obsługi nie może przekraczać, w przeciętnie 5 dniowym tygodniu pracy, 8 godzin na dobę oraz 40 godzin tygodniowo, od poniedziałku do piątku, w przyjętym 4 miesięcznym okresie rozliczeniowym. Nadal nieprawidłowo określono tygodniową normę czasu pracy dla ww. grupy pracowników.

Wniosek nr 2; „Prawidłowe określenie - w treści regulaminu pracy – okresów rozliczeniowych czasu pracy obowiązujących pracowników niebędących nauczycielami poprzez (precyzyjne) wskazanie terminów rozpoczęcia i zakończenia poszczególnych okresów rozliczeniowych z zachowaniem procedury właściwej dla dokonywania zmian w treści regulaminu pracy tj. w uzgodnieniu ze związkami zawodowymi”. Wniosek zrealizowano. Zgodnie z § 12 ust. 14 ww. regulaminu szczegółowy wymiar czasu pracy dla okresów 4 miesięcznych jest przygotowywany na każdy rok kalendarzowy w formie załącznika nr 1. Zgodnie z tym załącznikiem ustalono 4 miesięczne okresy rozliczeniowe czasu pracy na 2022 rok (ze wskazaniem miesięcy objętych danym okresem rozliczeniowym). Powyższe uzgodniono ze związkami zawodowymi.

Wniosek nr 3; „Prawidłowe określenie - w treści regulaminu pracy - rozkładów czasu pracy obowiązujących pracowników niebędących nauczycielami (w tym; wskazanie na obowiązujący ich przeciętnie 5 dniowy tydzień pracy, wyszczególnienie stanowisk pracy mieszczących się w grupie pracowników obsługi ze wskazaniem obowiązujących godzin rozpoczęcia i zakończenia pracy na danym stanowisku pracy)”.

W § 12 ust. 4 ww. regulaminu określono rozkłady czasu pracy dla poszczególnych stanowisk pracowników administracji i obsługi ze wskazaniem godzin rozpoczęcia i zakończenia pracy oraz ze wskazaniem na obowiązujący przeciętnie 5 dniowy tydzień pracy.

Wniosek nr 4; „Dostosowanie treści regulaminu pracy do obowiązujących przepisów”. Wniosek nie został w pełni zrealizowany. Przykładowo w odniesieniu do pracowników niebędących nauczycielami nadal wskazuje się 40 godzinną tygodniową normę czasu pracy. W regulaminie

nadal brak zapisów określających cele, zakres oraz sposób zastosowania monitoringu w zakładzie. Pracodawca opracował zasady dot. monitoringu wizyjnego, jednak nie stanowią one części składowej regulaminu pracy.

Wniosek nr 5; „Przestrzeganie procedur obowiązujących w zakresie wprowadzania w życie regulaminu pracy, jak również w zakresie wprowadzania zmian do treści tego regulaminu, poprzez każdorazowe uzgadnianie ich treści z uprawnionymi związkami zawodowymi oraz prawidłowe określanie daty ich wejścia w życie”. Wniosek zrealizowano.

Wniosek nr 6; „Dostosowanie treści regulaminu wynagradzania obowiązującego pracowników niebędących nauczycielami do aktualnie obowiązujących przepisów, w tym;

- zapewnienie czytelnych i spójnych zasad / kryteriów przyznawania i wypłaty nagród,
- wyeliminowanie rozbieżności pomiędzy postanowieniami regulaminu wynagradzania a postanowieniami regulaminu pracy w zakresie terminu wypłaty wynagrodzenia za pracę należnego pracownikom niepedagogicznym (z uwzględnieniem faktu, że decydującym w tym zakresie jest zapis regulaminu pracy)”.

Okazano regulamin wynagradzania dla pracowników niebędących nauczycielami zatrudnionych w Zespole Szkolno – Przedszkolnym nr 10 w Rzeszowie obowiązujący od 13 września 2022 r. W regulaminie tym uregulowano kwestie związane z zasadami przyznawania nagród (art. 11). Ujednolicono zapisy regulaminu pracy oraz regulaminu wynagradzania w zakresie terminu wypłaty wynagrodzenia za pracę pracownikom niebędącym nauczycielami.

Wniosek nr 7; „Przestrzeganie procedur obowiązujących w zakresie wprowadzania zmian do treści regulaminu wynagradzania obowiązującego pracowników niebędących nauczycielami (každorazowe; uzgadnianie zmian do treści regulaminu z uprawnionymi związkami zawodowymi, prawidłowe określanie daty wejścia w życie zmian do treści regulaminu)”. Wniosek zrealizowano.

Wniosek nr 8; „Dołożenie staranności w zakresie prowadzenia godzinowej ewidencji czasu pracy dla pracownika niebędącego nauczycielem”. Wniosek przyjęto do realizacji.

Wniosek nr 9; „Zapewnienie spójności pomiędzy rozkładem czasu pracy ustalonym w regulaminie pracy dla stanowiska sprzątaczkii a rozkładem czasu pracy faktycznie stosowanym na ww. stanowisku pracy”. Wniosek przyjęto do realizacji.

Wniosek nr 10; „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”. Na przykładzie listy płac za październik 2022 roku stwierdzono, że losowo wybranemu do kontroli pracownikowi tj. p. : potrącono z wynagrodzenia za pracę m.in. kwotę 30 zł tytułem składki na KZP. Zobowiązano pracodawcę do okazania pisemnej zgody ww. pracownicy na dokonanie powyższego potrącenia. Do kontroli okazano jedynie oświadczenie z dnia 1.12.2008 roku o wyrażeniu zgody na dokonywanie przez pracodawcę potrąceń z comiesięcznego wynagrodzenia za pracę pracownika należności składki na poczet KZP i spłaty pożyczki „jeżeli taką otrzyma”. Wniosek nie został zrealizowany - nadal nie odebrano oświadczenia, z którego wynikałaby zgoda na potrącenie z danego tytułu w określonej wysokości.

Wniosek nr 11; „Prawidłowe sporządzanie świadectwa pracy w związku z ustaniem stosunku pracy z pracownikiem niebędącym nauczycielem”. W trakcie poprzedniej kontroli ustalono, że w świadectwie pracy wskazywano liczbę dni urlopu wypoczynkowego wykorzystanego w roku ustania stosunku pracy bez wskazania liczby godzin tego urlopu.

Na przykładzie świadectwa pracy sporządzonego dla pracownika, z którym stosunek pracy rozwiązano po zakończeniu poprzedniej kontroli PIP tj. p. , stwierdzono, że wniosek wystąpienia w ww. zakresie został wykonany. Niemniej jednak w ww. świadectwie pracy z dnia 24.06.22 r. wskazano podstawę prawną rozwiązania stosunku pracy tj. art. 30 § 1 pkt 4 kp, nie wskazano natomiast trybu rozwiązania stosunku pracy.

Wniosek nr 12; „ Udzielanie pracownikowi niebędącemu nauczycielem urlopu wypoczynkowego

w roku kalendarzowym, w którym pracownik uzyskał do niego prawo". Wniosek przyjęto do realizacji.

Wniosek nr 13; „Niezwłoczne zweryfikowanie stosowanych u pracodawcy zasad przydziału odzieży i obuwia roboczego oraz środków ochrony indywidualnej przysługujących pracownikom na danym stanowisku pracy oraz ich dostosowanie do obowiązujących przepisów, w tym;

- zapewnienie przejrzystości oraz czytelności ww. zasad, w taki sposób aby uprawniony pracownik wiedział, jakie roszczenia i kiedy mu przysługują w powyższym zakresie,
- bezwzględne włączenie tych zasad do treści regulaminu pracy z zachowaniem procedury właściwej dla wprowadzania w życie regulaminu pracy oraz zmian do tego regulaminu (uzgodnienie z uprawnionymi związkami zawodowymi, prawidłowe określenie daty wejścia w życie)".

Zgodnie z § 36 ust. 6 ww. regulaminu pracy wydawanie odzieży i obuwia roboczego oraz środków ochrony indywidualnej następuje wg załącznika nr 2. Załącznik ten „Zasady i normy przydzielania nauczycielom i pracownikom Zespołu Szkolno – Przedszkolnego Nr 10 w Rzeszowie środków ochrony indywidualnej, odzieży i obuwia roboczego, wyposażenia w narzędzia i materiały został uzgodniony ze związkami zawodowymi oraz wprowadzony, jako część składowa ww. regulaminu pracy z dniem 13 września 2022 r. Okazano, jako obowiązujące Zarządzenie nr 25/2019/2020 Dyrektora Zespołu Szkolno – Przedszkolnego nr 10 w Rzeszowie z dnia 28 sierpnia 2020 r. w sprawie określenia maksymalnych kwot na zakup odzieży i obuwia ochronnego oraz środków ochrony indywidualnej dla pracowników zatrudnionych w Zespole Szkolno – Przedszkolnym nr 10 w Rzeszowie. Wniosek wystąpienia nie został w pełni wykonany. Nie doprecyzowano przyjętej przez pracodawcę procedury wypłaty „ekwiwalentu” za zakup odzieży i obuwia roboczego.

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 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: 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, Wicedyrektora, Sekretarza

9. Protokół sporządzono w 2 egzemplarzach.

ys

10. Omówienie dokonanych w protokole poprawek, skreśleń i uzupełnień

.....

.....

.....

Na tym protokół zakończono.

Rzeszów, dnia 22.11.2022

mgr insp. Pracy
 (podpis i pieczęć inspektora pracy)

W dniu 22.11.2022 otrzymałem jeden egzemplarz protokołu.

DYREKTOR
 Zespołu Szkolno-Przedszkolnego nr 10

mgr inż. Jolanta Lotz

(podpis i pieczęć osoby reprezentującej podmiot kontrolowany)

Zespół Szkolno-Przedszkolny nr 10
 35-213 Rzeszów, ul. Dębicka 288
 tel. 17 748 36 12
 NIP 813-30-08-482, REGON 001139651

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
Zespołu Szkolno-Przedszkolnego nr 10

mgr inż. *Volantia Lutz*

(podpis i pieczęć osoby reprezentującej podmiot kontrolowany)

Zespół Szkolno-Przedszkolny nr 10
35-213 Rzeszów, ul. Dębicka 288
tel. 17 748 36 12
NIP 813-30-08-482, REGON 001139651

(podpis i pieczęć inspektora pracy)

22.11.2022 r. *Rzeszów*
(miejsce i data podpisania protokołu)

(*) – odpowiednią pozycję zaznaczyć

(**) – niepotrzebne skreślić

[JG]