

PROTOKÓŁ KONTROLI

☒ pracodawcy^(*) ☐ przedsiębiorcy niebędącego
pracodawcą^(*) ☐ innego podmiotu^(*)

wydzielonej jednostki organizacyjnej: ☐ pracodawcy^(*) ☐ przedsiębiorcy niebędącego
pracodawcą^(*)

REGON: 52075027600000

NIP: 8133871689

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)

Starszy Inspektor pracy - ALICJA SUROWIEC

(tytuł służbowy oraz imię i nazwisko inspektora pracy)

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

ŚRODOWISKOWY DOM SAMOPOMOCY "NIEZAPOMINAJKA"

(nazwa podmiotu kontrolowanego)

35-302 RZESZÓW, UL. LITEWSKA 2A

(adres podmiotu kontrolowanego)

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

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

Przemysław Farbaniec

(imię i nazwisko osoby reprezentującej podmiot kontrolowany)

Dyrektor

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

Data rozpoczęcia działalności przez podmiot kontrolowany: 15.12.2021;

data objęcia stanowiska przez osobę lub powołania organu reprezentującego podmiot kontrolowany: 22.12.2021

Kontrolę przeprowadzono w dniu(ach):

28.07; 4,18.08.2022 r.

(oznaczenie dni, w których przeprowadzono kontrolę)

Liczba:pracujących: 7, w tym:

- na podstawie umów cywilno-prawnych: 1,
- osób prowadzących jednoosobową działalność gospodarczą: 0,
- cudzoziemców: 0,
- zatrudnionych w ramach stosunku pracy: 7, w tym kobiet: 4,
młodocianych: 0, niepełnosprawnych: 1,

w kontrolowanym podmiocie.

Data poprzedniej kontroli: niekontrolowany

Ulen

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: Zakład pracy nie kontrolowany przez organy Państwowej Inspekcji Pracy.

Kontrolę przeprowadzono w zakresie przestrzegania przez pracodawcę przepisów prawa pracy, bezpieczeństwa i higieny pracy.,

Informacje ogólne

Środowiskowy Dom Samopomocy „Niezapominajka” (ŚDS „Niezapominajka”) – został utworzony Uchwałą NRLIII/1136/2021 Rady Miasta Rzeszowa z dnia 26.10.2021r.

ŚDS Niezapominajka w Rzeszowie jest jednostką samorządową Gminy Miasta Rzeszów powołana do realizacji zadań zleconych z zakresu administracji rządowej tj. „utworzenie ośrodka wsparcia dla osób z otępieniami w tym chorobie Alzheimera „

Załącznikiem do ww. Uchwały jest Statut ŚDS „Niezapominajka” w Rzeszowie.

Dyrektorem kontrolowanej placówki jest p. Przemysław Farbaniec

Główną księgową p. Irena Ruszała.

W ŚDS „Niezapominajka” – posiada Regulamin Organizacyjny, który określa szczegółowe zasady organizacji i funkcjonowania placówki. W regulaminie w § 3 pkt. 1 zapisano „ w ŚDS obowiązuje zasada jednoosobowego kierownictwa”. W pkt. 2 zapisano „ w czasie nieobecności Dyrektora, pracownik zatrudniony na stanowisku Główny Księgowy kieruje Domem i przejmuje jego obowiązki za wyjątkiem spraw finansowych dotyczących zaciągania zobowiązań oraz spraw kadrowych – nawiązywania i rozwiązywania stosunku pracy”.

ŚDS – przeznaczony jest dla 25 osób dorosłych.

ŚDS „Niezapominajka” – posiada Regon: 520750276 oraz NIP:8133871689

Umowy cywilnoprawne

Pracodawca zawarł umów cywilnoprawne zlecenia z 1 osobą fizyczną [REDAKTOWANO] pracownikiem kontrolowanego podmiotu.

- nie zawierano umów o dzieło,
- nie zawierano umów z osobami prowadzącymi jednoosobowa działalność gospodarczą

Charakterystyka umów cywilnoprawnych – zlecenie oraz ustalenia dotyczące wypłaty minimalnej stawki godzinowej.

[REDAKTOWANO] - zatrudniony na podstawie pisemnej umowy zlecenie zawartej w dniu 01.07.2022r. na czas od 01.07.2022r. do 31.12.2022r.

Umowę zawarto w celu wykonywania czynności polegających na pracach gospodarczych lekkich tj. drobne naprawy, pielęgnacja ogrodu, dbałość o porządek wokół Ośrodka, za wynagrodzeniem w kwocie [REDAKTOWANO] brutto za godzinę.

Wynagrodzenie płatne jest ostatniego dnia po przedłożeniu rachunku przez Zleceniobiorcę.

W pkt 6 Umowy określono, że zleceniobiorca zrealizuje czynności określone w umowie w wymiarze 10 godzin zegarowych miesięcznie. Ewidencję godzin prowadzi zleceniobiorca.

Na podstawie przedłożonych do kontroli dokumentów tj.: rejestru godzin realizacji zlecenia za lipiec 2022r. rachunku do umowy ustalono, że kontrolowany otrzymał wynagrodzenie w terminie, zgodnie z ilością przepracowanych godzin w stawce nie niższej jak minimalne wynagrodzenie określone w ustawie. Nie dokonywano bezpodstawnych potrąceń.

Okazano przelew z dnia 29.07.2022r.

Według oświadczenia pracodawcy Zleceniobiorca wykonuje pracę bez jego nadzoru, zgodnie z własnym harmonogramem pracy. [REDAKTOWANO] zatrudniony jest w kontrolowanym podmiocie również na podstawie umowy o pracę (opis poniżej) na stanowisku terapeuty. Czynności związane z wykonaniem zlecenia wykonuje w czasie wolnym, poza godzinami pracy, w zależności od zaistniałej potrzeby wykonania naprawy.

W ocenie inspektora pracy brak podstaw do kwestionowania zawartych umów zlecenie

- okazano orzeczenie lekarskie z dnia 20.07.2022r. ważne do 01.03.2025r na stanowisku pracownik gospodarczy do prac lekkich
- brak szkolenia wstępnego bhp – instruktaż stanowiskowy - wydano decyzję ustną którą pracodawca wykonał podczas kontroli,

W dniu kontroli 18.08.2022r. okazano szkolenie wstępne instruktą stanowiskowy [REDACTED]

Służba BHP i realizacja jej zadań.

Pracodawca nie zapewnił wykonywania zadań służby BHP w zakładzie pracy.

STOSUNEK PRACY

Pracodawca zatrudnia na podstawie pisemnej umowy o pracę 7 pracowników.

Pracodawca prowadzi akta osobowe dla zatrudnionych pracowników w indywidualnych teczkach. Akta osobowe są podzielone na części ABCD, dokumenty posiadają wykaz są ponumerowane i ułożone w porządku chronologicznym.

[REDACTED] zgłoszona do ZUS w dniu 17.01.2021r. [REDACTED]
[REDACTED] Pesel [REDACTED] zatrudniona na podstawie kolejnych umów o pracę:

- na czas określony od 11.01.2022r. do 08.04.2022,
- na czas nieokreślony od 09.04.2022r. w wymiarze pełnego etatu czasu pracy, na stanowisku terapeuta za wynagrodzeniem w kwocie [REDACTED] brutto,

W aktach osobowych znajduje się:

- informacja o dodatkowych warunkach zatrudnienia,
- karta szkolenia wstępnego w dziedzinie bhp (instruktą ogólny i stanowiskowy) instruktą ogólny z dnia 11.01.2022r., który wykonał specjalista ds. BHP oraz instruktą stanowiskowy z dnia 11-12.01.2022r., który wykonał pracodawca.

- orzeczenie lekarskie (wstępne) o braku przeciwwskazań zdrowotnych do wykonywania pracy na zajmowanym stanowisku z dnia 10.01.2022r. ważne do dnia 10.01.2023r.,

W aktach osobowych znajdują się świadectwa pracy z poprzednich miejsc zatrudnienia ostatnie potwierdzające okres zatrudnienia od 01.01.2020r. do 31.12.2020r.

Pracownicy przysługuje urlop wypoczynkowy w wymiarze 26 dni.

[REDACTED] – zgłoszona do ZUS w dniu 05.04.2022r. zam. [REDACTED]
[REDACTED], Pesel: [REDACTED], - zatrudniona na podstawie umowy o pracę:

- na czas określony od 01.04.2022r. do 30.09.2022r. w wymiarze 1/2 etatu czasu pracy, na stanowisku opiekun, za wynagrodzeniem w kwocie [REDACTED] brutto. Porozumieniem z dnia 04.07.2022r. strony zmieniły wymiar zatrudnienia na pełny etat oraz wynagrodzenie na kwotę [REDACTED] brutto.

W aktach osobowych znajduje się:

- informacja o dodatkowych warunkach zatrudnienia,
- karta szkolenia wstępnego w dziedzinie bhp (instruktą ogólny i stanowiskowy) instruktą ogólny z dnia 01.04.2022r., który wykonał specjalista ds. BHP oraz instruktą stanowiskowy z dnia 1-4.04.2022r., który wykonał pracodawca.

- orzeczenie lekarskie (wstępne) o braku przeciwwskazań zdrowotnych do wykonywania pracy na zajmowanym stanowisku z dnia 30.03.2022r. ważne do dnia 30.03.2024r.,

W aktach osobowych znajdują się świadectwa pracy z poprzedniego miejsca zatrudnienia, potwierdzające okres zatrudnienia od 22.01.2018r. do 30.06.2018r.

Pracownicy przysługuje urlop wypoczynkowy w wymiarze 20 dni.

[REDACTED] - zgłoszony do ZUS w dniu 03.03.2022r. [REDACTED]
Pesel [REDACTED] - zatrudniony na podstawie kolejnych umów o pracę:

- na czas określony od 01.03.2022r. do 31.05.2022r.
- na czas nieokreślony od 01.06.2022r. w wymiarze pełnego etatu czasu pracy, na stanowisku terapeuta, za wynagrodzeniem w kwocie [REDACTED] brutto.

W aktach osobowych znajduje się:

- informacja o dodatkowych warunkach zatrudnienia,
- karta szkolenia wstępnego w dziedzinie bhp (instruktą ogólny i stanowiskowy) instruktą ogólny z dnia 01-02.03.2022r., który wykonał specjalista ds. BHP oraz instruktą stanowiskowy z dnia 1-2.03.2022r., który wykonał pracodawca.

[Handwritten signature]

- orzeczenie lekarskie (wstępne) o braku przeciwwskazań zdrowotnych do wykonywania pracy na zajmowanym stanowisku z dnia 01.03.2022r. ważne do dnia 01.03.2025r.,
W aktach osobowych znajdują się świadectwa pracy z poprzednich miejsc zatrudnienia, ostatnie potwierdzające okres zatrudnienia od 13.10.2021r. do 12.01.2022r.
Pracownicy przysługuje urlop wypoczynkowy w wymiarze 26 dni

██████████ – zgłoszona do ZUS w dniu 03.02.2022r. - zatrudniona na podstawie kolejnych umów o pracę:

- na czas określony od 01.02.2022r. do 30.04.2022r., następnie od 01.05.2022r. do 31.07.2022r., następnie od 01.08.2022r. do 31.12.2022r. w wymiarze pełnego etatu czasu pracy, na stanowisku opiekun, za wynagrodzeniem w kwocie ██████████ brutto.

W aktach osobowych znajduje się:

- informacja o dodatkowych warunkach zatrudnienia,
- karta szkolenia wstępnego w dziedzinie bhp (instruktaż ogólny i stanowiskowy) instruktaż ogólny z dnia 01-02.2022r., który wykonał specjalista ds. BHP oraz instruktaż stanowiskowy z dnia 1-2.02.2022r., który wykonał pracodawca.

- orzeczenie lekarskie (wstępne) o braku przeciwwskazań zdrowotnych do wykonywania pracy na zajmowanym stanowisku z dnia 10.06.2020r. ważne do dnia 10.06.2023r. Badanie zostało wykonane na podstawie skierowania z poprzedniego miejsca zatrudnienia ██████████

██████████ Pracownica była zatrudniona na stanowisku opiekunka.

W aktach znajduje się skierowanie na badania wystawione przez byłego pracodawcę oraz świadectwo pracy potwierdzające okres zatrudnienia od 18.06.2020r. do 31.01.2022r.

Pracownicy przysługuje urlop wypoczynkowy w wymiarze 26 dni

██████████ – zgłoszony do ZUS w dniu 08.03.2022r. - zatrudniony na podstawie kolejnych umów o pracę:

- na czas określony od 07.03.2022r. do 31.05.2022r.,

- na czas nieokreślony od 01.06.2022r. w wymiarze pełnego etatu czasu pracy, na stanowisku fizjoterapeuta, za wynagrodzeniem w kwocie ██████████ brutto.

W aktach osobowych znajduje się:

- informacja o dodatkowych warunkach zatrudnienia,
- karta szkolenia wstępnego w dziedzinie bhp (instruktaż ogólny i stanowiskowy) instruktaż ogólny z dnia 07-03.2022r., który wykonał specjalista ds. BHP oraz instruktaż stanowiskowy z dnia 7-8.03.2022r., który wykonał pracodawca.

- orzeczenie lekarskie (wstępne) o braku przeciwwskazań zdrowotnych do wykonywania pracy na zajmowanym stanowisku z dnia 03.03.2022r. ważne do dnia 03.03.2025r.

Pracownikowi przysługuje urlop wypoczynkowy w wymiarze 26 dni

W aktach znajdują się świadectwa pracy z poprzednich miejsc zatrudnienia ostatnie potwierdzające zatrudnienia od 25.10.2021r. do 16.04.2022r.

██████████ – zgłoszona do ZUS w dniu 18.01.2022r. zatrudniona ██████████

██████████ na podstawie umowy o pracę zawartej w dniu 28.02.1998r. na czas nieokreślony. Porozumieniem stron zmieniającym warunki zatrudnienia z dnia 22.12.2021r. zawartym pomiędzy Środowiskowym Domem Pomocy „Niezapominajka” ██████████ strony postanowiły zgodnie z art. 22 ustawy o pracownikach samorządowych porozumienia z dnia 22.12.2021r. w sprawie przeniesienia pracownika samorządowego, Pracownik od dnia 24.12.2021r. jest zatrudniony w ŚDS „Niezapominajka” w Rzeszowie. Strony ustaliły następujące warunki zatrudnienia m.in.: stanowisko Główny księgowy, w pełnym wymiarze czasu pracy, wynagrodzenie ██████████ brutto. Nowe warunki obowiązują od 24.12.2021r.

Pracownica posiada szkolenie wstępne w zakresie bhp oraz aktualne orzeczenie lekarskie.

- nie udostępniono pracownikom tekstu przepisów dotyczących równego traktowania w zatrudnieniu

Rozwiązanie stosunku pracy

Według oświadczenia pracodawcy od początku działalności nie rozwiązał umowy o pracę z żadnym pracownikiem.

Hein

Przepisy wewnątrzzakładowe

W kontrolowanym podmiocie obowiązuje:

- Regulamin Wynagradzania, który wszedł w życie w dniu 19.01.2022r. zarządzeniem Dyrektora nr 3/2022. Załącznik nr 1 do Regulaminu Wynagradzania – stanowi tabele minimalnego oraz maksymalnego miesięcznego poziomu wynagradzania zasadniczego dla pracowników samorządowych zatrudnionych na podstawie umowy o pracę.
- Regulamin Organizacyjny ŚDS – wprowadzony zarządzeniem Dyrektora nr 3/2021 z dnia 31.12.2021r.
- Regulamin Pracy Zdalnej – wprowadzony zarządzeniem Dyrektora nr 6/2022 z dnia 04.05.2022r.

Pracodawca nie opracował regulamin pracy nie ma takiego obowiązku.

Nie okazano obwieszczenia o systemie i rozkładzie czasu pracy oraz przyjętym okresie rozliczeniowym.

Wg. oświadczenia p. gł. księgowej pracownicy wykonują pracę w systemie podstawowym od poniedziałku do piątku od godziny 7:30 do godziny 15:30 – po 8 godzin na dobę

Przyjęto jednomiesięczny okres rozliczeniowy. Soboty i niedziele są dniami wolnymi od pracy.

Wynagrodzenie wypłacane jest 26 dnia miesiąca na konta pracowników.

Czas pracy

Pracodawca ewidencjonuje czas pracy w formie elektronicznej ewidencji czasu pracy oddzielnie dla każdego pracownika. W dokumentacji podawana jest informacja o liczbie przepracowanych godzin oraz godzinie rozpoczęcia i zakończenia pracy w poszczególnych dobach, dniach i godzinach udzielanego urlopu wypoczynkowego, dniach wolnych od pracy z oznaczeniem tytułu ich udzielenia i inne nieobecności.

Dodatkowo pracodawca prowadzi listy obecności na których pracownicy osobiście składają odrębne podpisy w dniu świadczenia pracy w poszczególnych dobach.

Kontroli poddano wydruk z elektronicznej ewidencji czasu pracy zatrudnionych pracowników za okres zamkniętych okresów rozliczeniowych od stycznia do lipca 2022r.

Na podstawie przedstawionej dokumentacji czasu pracy nie stwierdzono;

- wykonywania pracy w godzinach nadliczbowych
- nie zachowania odpoczynków dobowych i tygodniowych
- wykonywania pracy w tej samej dobie pracowniczej

Wynagrodzenia

W umowie o pracę określono jeden składnik wynagrodzenia za pracę, tj. wynagrodzenie zasadnicze. Pracodawca okazał szczegółowe listy płac za okres styczeń - lipiec 2022r. – na podstawie, których ustalono, że pracodawca naliczył i wypłacił wynagrodzenie zasadnicze zgodnie z postanowieniem wynikającym z umowy o pracę. Pracownicy otrzymali wynagrodzenie co potwierdzają okazane przelewy na konta pracowników.

Urlopy wypoczynkowe

Pracodawca ustala na piśmie roczny plan urlopów wypoczynkowych.

Na podstawie oświadczenia pracodawcy, pracownicy otrzymują urlop wypoczynkowy na podstawie sporządzanego wniosku. Urlopu udziela Dyrektor. Dni wykorzystanego urlopu odznaczane są w ewidencji czasu pracy. Pracodawca ustalił w sposób prawidłowy wymiar urlopu przysługującego zatrudnionym pracownikom. Z uwagi na fakt, że pracownicy zatrudnieni są 2022r. – zagadnienia dotyczącego wykorzystania zaległego urlopu nie badano.

BEZPIECZEŃSTWO I HIGIENA PRACY

Nie określono na piśmie częstotliwość przeprowadzania szkoleń okresowych w dziedzinie bhp dla poszczególnych stanowisk występujących w zakładzie.

Szkolenie wstępne

Pracodawca nie dopuszczał pracowników do pracy bez wymaganych szkoleń wstępnych. Pracownicy posiadają szkolenia wstępne w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy, udokumentowane w karcie szkolenia wstępnego.

- szkolenie wstępne instruktaż ogólny przeprowadził inspektor bhp, a instruktaż stanowiskowy przeprowadził pracodawca.
- czas trwania instruktażu ogólnego i stanowiskowego był zgodny z obowiązującymi przepisami.

Szkolenia okresowe

Szkolenia okresowe nie było wymagane.

Programy szkoleń

Jak ustalono u kontrolowanego pracodawcy występuje następujące stanowisko pracy: główny księgowy, opiekun, terapeuta, fizjoterapeuta.

Pracodawca opracował szczegółowy programy szkoleń wstępnych – instruktaż ogólny i stanowiskowy dla pracowników zatrudnionych na w/w stanowiskach.

Przedłożony program instruktażu stanowiskowego jest zbyt ogólny (ramowy) np. nie wskazuje potencjalnych zagrożeń występujących na stanowiskach na których zatrudnieni są pracownicy ani możliwości ochrony przed tymi zagrożeniami.

Szkolenie pracodawcy

- przedstawiono zaświadczenia o ukończeniu szkolenia okresowego z zakresu BHP dla pracodawców i osób kierujących pracownikami dla p. Przemysław Farbaniec z dnia 09.11.2021r.

Badania lekarskie

Wstępne badania lekarskie

Zatrudnieni pracownicy na dzień kontroli posiadali orzeczenie lekarskie o braku przeciwwskazań zdrowotnych do wykonywania pracy na zajmowanym stanowisku.

Okresowe i kontrolne badania lekarskie

- zagadnienie nie występuje

Według oświadczenia pracodawcy badania profilaktyczne pracownicy zostało wykonane na podstawie skierowania wydanego przez pracodawcę. Skierowania są przechowywane w aktach osobowych pracowników. W skierowaniu przekazuje lekarzowi informacje dotyczące warunków pracy.

Uprawnienia Kwalifikacyjne

- zagadnienie nie występuje.

Ocena ryzyka zawodowego

Jak ustalono u kontrolowanego pracodawcy występują następujące stanowiska pracy: główny księgowy, opiekun, terapeuta, fizjoterapeuta.

Pracodawca dokonał oceny ryzyka na w/w stanowiskach. Ocenę przeprowadzono w styczniu 2022r. Pracownicy zostali zapoznani z oceną ryzyka, co potwierdzili podpisem na dokumentach znajdujących się w aktach osobowych.

Czynniki szkodliwe, niebezpieczne i uciążliwe

Pracodawca oświadczył, że nie przeprowadza badań i pomiarów czynników szkodliwych dla zdrowia - czynniki te nie występują w zakładzie.

Środki ochrony indywidualnej oraz odzież i obuwie robocze

Pracodawca wydał zarządzenie nr 8/2022 z dnia 09.08.2022r. w sprawie określenia zasad przydziału odzieży, obuwia roboczego i środków czystości dla pracowników.

Na podstawie zarządzenia ustalono, że Pracownicy zatrudnieni na stanowiskach terapeuta zajęciowy, opiekun, fizjoterapeuta – mogą korzystać z własnej odzieży i obuwia roboczego spełniających wymagania bhp. Jeżeli pracownik nie otrzymał od pracodawcy odzieży i obuwia roboczego – wypłaca się ekwiwalent pieniężny w wysokości określonej w tabeli norm. (zapisy § 2 pkt 6 i 7) . Pracodawca zapewnia pranie odzieży roboczej. (§ 4 zarządzenia)

Pracodawca opracował tabelę przydziału środków ochrony indywidualnej oraz odzieży i obuwia roboczego.

Pracodawca prowadzi indywidualnej karty przydziału odzieży i obuwia roboczego.

Na podstawie oświadczenia pracodawcy pracownicy zatrudnieni na stanowiskach opiekun, fizjoterapeuta, terapeuta zajęciowy – świadczą pracę we własnej odzieży i obuwiu roboczym, ustalony ekwiwalent za zakup odzieży zostanie im wypłacony pod koniec bieżącego roku. W dniu kontroli pracownicy wykonywali pracę w odzieży i obuwiu roboczym.

Obiekty i pomieszczenia pracy.

W budynku parterowym zlokalizowanym w Rzeszowie przy ul. Litewskiej 2a pracodawca prowadzi działalność w zakresie dziennej opieki nad osobami ze schorzeniami dla osób z chorobą Alzheimera, demencją, otępieniami itp. Ośrodek posiada :

- pokój relaksu
 - pracownia artystyczna,
 - sala ogólna (telewizyjna),
 - pracownia terapeutyczna,
 - pracownia kulinarna,
 - 2 sale do ćwiczeń które wyposażone zostały w następujące urządzenia np.: 2 rowery stacjonarne magnetyczne poziome model R58 14i, 1 rower stacjonarny magnetyczny pionowy model NTEVEX 39018.0, bieżnia User's Manual SH –T6500A, 4 masażery do stóp model FN-TS9-EU, piłki do ćwiczeń,
 - pracownia terapeutyczna – wyposażona w stół stacjonarny do masażu sterowany elektryczny UGULPUR , model Osprzęt SN 37/2021/ Standard
- Pracodawca posiada dokumentację do w/w urządzeń.

Instrukcje bhp

- *nie okazano instrukcji bhp dotyczącej obsługi: stołu stacjonarny do masażu, roweru stacjonarnego magnetycznego pionowego i pionowego, bieżni – wydano decyzję ustną, którą pracodawca wykonał podczas kontroli,*

W każdym wymienionym wyżej pomieszczeniu zawsze przebywa pracownik (opiekun lub terapeuta) podczas gdy są w nim uczestnicy.

W ŚDS znajduje się zamykane oddzielne pomieszczenie techniczne. W pomieszczeniu zainstalowano regał z 5 półkami na których przechowywane są środki czystości.

- *regał nie został oznakowany czytelnymi informacjami o dopuszczalnym obciążeniu – wydano decyzję ustną, pracodawca wykonał podczas czynności kontrolnych,*

Kontrolowany pracodawca otrzymał obiekt z Urzędu Miasta po przebudowie, zmiana użytkowania budynku mieszkalnego na dom opieki społecznej w ramach zadania pn.: „Utworzenie ośrodka wsparcia dla osób z otępieniami”. Budek został oddany do użytkowania ŚDS „Niezapominajka” w grudniu 2021r. W pomieszczeniach zapewniono przejścia, dojścia i wejścia do stanowisk pracy zgodne z obowiązującymi w tym zakresie przepisami pod względem wymiarów, nawierzchni.

Na stanowiskach pracy oraz w przejściach i dojściach do stanowisk pracy zapewniono właściwą przestrzeń i wolną powierzchnię. W budynku zapewniono wentylację mechaniczną. Zainstalowano klimatyzację.

W ocenie inspektora pracy spełniają podstawowe wymagania pod względem powierzchni i wysokości.

Apteczka

- apteczkę do udzielania I pomocy przedmedycznej,
- okazano instrukcji udzielania I pomocy w razie wypadku,
- nie wyznaczono osoby do udzielania pierwszej pomocy medycznej, w powyższym zakresie *wydano decyzję ustną, którą pracodawca wykonał podczas kontroli*

Pomieszczenia higienicznosanitarne

Pracodawca zapewnił zatrudnionym pracownikom w ww. obiekcie pomieszczenie higienicznosanitarne. Pomieszczenie socjalne wyposażono w stół, miejsce siedzące, lodówka, mikrofalówka, czajnik.

Szafy oraz wieszak stojący do przechowywania odzieży własnej i roboczej.

Oddzielnie ubikację z umywalką z dostępem do bieżącej ciepłej i zimnej wody.

Wypadki przy pracy.

U kontrolowanego pracodawcy od dnia rozpoczęcia działalności gospodarczej do dnia kontroli nie wystąpiły wypadki przy pracy.

LEGALNOŚĆ ZATRUDNIENIA

Sprawdzenia terminowości zgłaszania pracowników do ubezpieczenia społecznego dokonano w odniesieniu do zatrudnionych pracowników. Pracodawca zgłosił pracowników do ubezpieczenia społecznego. Kontrolującą okazano druk ZUS P ZUA potwierdzający zgłoszenie do ubezpieczenia. Pracodawca zgłosił pracowników do ubezpieczenia społecznego.

Opłacanie składek do ZUS

Kontrolę w zakresie terminowości opłacania przez pracodawcę składek na Fundusz Pracy dokonano za okres maj, czerwiec i lipiec 2022r. na podstawie list płac, druków ZUS P DRA oraz dowodów wpłaty. Jako podstawę wymiaru składek na Fundusz Pracy pracodawca zgłosił wypłacone wynagrodzenie wynikające z listy płac. Stwierdzono, że pracodawca opłacał składki na Fundusz w następującym terminie:

- za maj 2022r. zadeklarowano na FP kwotę 580,67zł. Wskazano łączną kwotę do zapłaty 12340,99 zł. - dokonano zbiorczego przelewu w dniu 06.06.2022r. tytułem składki ZUS za maj 2022r.
- za czerwiec 2022r. zadeklarowano na FP kwotę 581,81zł. Wskazano łączną kwotę do zapłaty 12363,04 zł. - dokonano zbiorczego przelewu w dniu 05.07.2022r. tytułem składki ZUS za czerwiec 2022r.
- za lipiec 2022r. zadeklarowano na FP kwotę 611,75zł. Wskazano łączną kwotę do zapłaty 12997,72 zł. - dokonano zbiorczego przelewu w dniu 05.08.2022r. tytułem składki ZUS za lipiec 2022r.

Działania podejmowane przez zakłady pracy w celu zapewnienia osobom pracującym odpowiedniego poziomu bezpieczeństwa i higieny pracy w czasie epidemii COVID-19

Osobom wykonującym pracę w kontrolowanym podmiocie zapewniono płyny dezynfekujące, maseczki i rękawiczki. Zgodnie z oświadczeniem pracodawcy dotyczącym ograniczenia zarażenia się koronawirusem podmiot zapewnia regularną dezynfekcję i czyszczenie części wspólnych.

Przestrzeganie rozwiązań prawnych wprowadzonych przepisami Tarcz Antykryzysowych w zakresie prawnej ochrony pracy, w tym dot. m.in. czasu pracy oraz wypłaty wynagrodzeń i innych świadczeń ze stosunku pracy.

Ustalono, że w okresie obowiązywania stanu zagrożenia epidemicznego albo stanu epidemii, ogłoszonego z powodu COVID-19 u pracodawcy nie zawarto:

- porozumienia o warunkach i trybie wykonywania pracy w okresie przestoju ekonomicznego lub obniżonego wymiaru czasu pracy,
- porozumienia o wprowadzeniu systemu równoważnego czasu pracy oraz porozumienie o stosowaniu mniej korzystnych warunków zatrudnienia,
- porozumienie o zawieszeniu obowiązków pracodawcy związanych z tworzeniem lub funkcjonowaniem ZFŚS,
- nie ograniczono nieprzerwanego odpoczynku a także wysokości odprawy, odszkodowania lub innego świadczenia pieniężnego,
- w okresie ogłoszenia stanu zagrożenia epidemicznego albo stanu epidemii pracownica nie wykonywała pracy zdalnej,
- pracodawca nie udzielał pracownikowi, w terminie przez siebie wskazanym, bez uzyskania zgody pracownika i z pominięciem planu urlopów – urlopu wypoczynkowego niewykorzystanego przez pracownika w poprzednich latach kalendarzowych, w wymiarze do 30 dni urlopu.

Kontrolowany podmiot nie korzystał z publicznej pomocy finansowej w ramach tarczy antykryzysowej (ustawa z 2.03.2020r. o szczególnych rozwiązaniach związanych z zapobieganiem, przeciwdziałaniem i zwalczaniem Covid-19, innych chorób zakaźnych oraz wywołanych nimi sytuacji kryzysowych) w okresie epidemii COVID-19.

3. W czasie kontroli wydano:

a/ decyzji ustnych: 4,

b/ poleceń: .

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

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

Nie sprawdzano

(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 pobrano

6. W czasie kontroli udzielono/nie udzielono ^(**) porad:

- z zakresu bezpieczeństwa i higieny pracy: 6,
- z zakresu prawnej ochrony pracy: 4,
- w tym z zakresu legalności zatrudnienia: .

7. Do protokołu ~~załącza się~~/nie ~~załącza się~~ ^(**) załączników: 1, stanowiących składową część protokołu:

Załącznik nr 1. wykaz decyzji ustnych

(wyszczególnienie załączników)

8. Kontrolę przeprowadzono w obecności:

p. Przemysław Farbaniec dyrektor i p. Ireny Ruszała - główny księgowy

9. Protokół sporządzono w 2 egzemplarzach.

10. Omówienie dokonanych w protokole poprawek, skreśleń i uzupełnień

.....

.....

Na tym protokół zakończono.

Rzeszów, dnia 18.08.2022

Starszy Inspektor Pracy

mgr Alcja Kurowiec

(podpis i pieczęć inspektora pracy)

W dniu 18.08.2022 otrzymałem jeden egzemplarz protokołu.

DYREKTOR
Środowiskowego Doma Samopomocy
„NIEZAPOMINAJKA”

mgr Przemysław Farbaniec

(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
 Środowiskowego Domu Samopomocy
 „NIEZAPOMINAJKA”

mgr Przemysław Farbaniec

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

Starszy Inspektor Pracy

mgr Alicja Surowiec

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

R2-SJ 18.08.2022r.
 (miejsce i data podpisania protokołu)

^(*) – odpowiednią pozycję zaznaczyć

^(**) – niepotrzebne skreślić