

Nr rej. 04225-5317-K073-Pt/14

OPDiR-Dom Dziecka w Miedzywiesciu

L.dz. 401/15

Wpłynęło dnia 01.04.15.

PROTOKÓŁ KONTROLI

☒ pracodawcy^(*)

☐ przedsiębiorcy
bądźcego pracodawcą^(*)

nie ☐ innego podmiotu^(*)

wydzielonej jednostki organizacyjnej:

☐ pracodawcy^(*)

☐ przedsiębiorcy
bądźcego pracodawcą^(*)

REGON: 00067759900000

NIP: 5481538743

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 2012r. poz. 404)

St inspektor pracy-specjalista - Iwona Kristek

St inspektor pracy - Krzysztof Kwaśniak

(tytuł służbowy oraz imię i nazwisko inspektora pracy)

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

OŚRODEK POMOCY DZIECKU I RODZINIE-DOM DZIECKA W MIĘDZYŚWIECIU

(nazwa podmiotu kontrolowanego)

43-430 SKOCZÓW, MIĘDZYŚWIEĆ, UL. MALINOWA 4

(adres podmiotu kontrolowanego)

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

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

Małgorzata Ratajczak

(imię i nazwisko osoby reprezentującej podmiot kontrolowany)

Dyrektor

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

Data rozpoczęcia działalności przez podmiot kontrolowany: 01.02.1994;

data objęcia stanowiska przez osobę lub powołania organu reprezentującego podmiot kontrolowany: 01.10.2012

Kontrolę przeprowadzono w dniu(ach):

3,4,8,12.2014 r.

(oznaczenie dni, w których przeprowadzono kontrolę)

Liczba:pracujących: 25, w tym:

pracujących na podstawie umów cywilno-prawnych: 0,

podmiotów samozatrudniających się: 0,

cudzoziemców: 0,

zatrudnionych w ramach stosunku pracy: 25, w tym kobiet: 20, młodocianych: 0,

niepełnosprawnych: 0,

w kontrolowanym podmiocie.

Data poprzedniej kontroli: 28.10.2011 r.

Cel i zakres kontroli.

Kontrolę planową przeprowadzono w celu sprawdzenia realizacji środków prawnych wydanych w trakcie uprzedniej kontroli oraz oceny przestrzegania przez pracodawcę przepisów prawa w zakresie: nawiązywania i rozwiązywania stosunku pracy, wypłaty wynagrodzenia za pracę i innych świadczeń ze stosunku pracy, przygotowania do pracy, procedur antymobbingowych, warunków pracy.

Nadto w trakcie kontroli sprawdzono poprawność informacji składanych do ZUS przez pracodawcę w formularzu ZUS-IWA, a zawierających dane do ustalenia składki na ubezpieczenie wypadkowe.

Ośrodek Pomocy Dziecku i Rodzinie - Dom Dziecka w Międzywiciu jest jednostką samorządową Starostwa Powiatowego w Cieszynie.

W Ośrodku funkcjonuje jedna organizacja związkowa. Na podstawie okazanego zaświadczenia Zarządu Regionu Podbeskidzie NSZZ „Solidarność” w dniu 07.04.2014 r. zarejestrowano Komisję Zakładową NSZZ „Solidarność” przy OPDiR-Dom Dziecka w Międzywiciu z siedzibą przy ul. Malinowej 4.

Funkcję przewodniczącego w/w organizacji związkowej pełni _____, którego o zakresie i tematyce kontroli powiadomiono w dniu rozpoczęcia czynności 03.12.2014 r.

Ośrodek Pomocy Dziecku i Rodzinie – Dom Dziecka w Międzywiciu to całodobowa placówka przeznaczona dla wychowanków w wieku od 6 do 18 lat. Ośrodek posiada Oddział w Zebrzydowicach, gdzie w zatrudnieniu aktualnie pozostaje 6 pracowników.

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.

Wynikiem ustaleń dokonanych przez inspektora pracy w trakcie uprzedniej kontroli do pracodawcy skierowano wystąpienie nr rej. 04172-5317-K054-Ws01/11 z dnia 28.10.2011 r., zawierające 8 wniosków. Niniejsze czynności kontrolne wykazały, że wnioski:

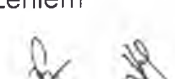
- nr 1 wykonano częściowo, tj. określenie w regulaminie pracy obowiązujący okres rozliczeniowy dla stosowanego systemu czasu pracy. Natomiast nie wykonano polecenia w zakresie uwzględnienia w zapisie § 35 regulaminu postanowienia art. 42 ust. 3 ustawy o pracownikach samorządowych, według którego pracy w godzinach nadliczbowych, w porze nocnej oraz w niedziele i święta, nie można zlecać kobietom w ciąży oraz, bez ich zgody, pracownikom samorządowym sprawującym pieczę nad osobami wymagającymi stałej opieki lub opiekującym się dziećmi w wieku do ośmiu lat,
- nr 4 wykonano. W ramach realizacji wniosku o ustalenie pracowników merytorycznych (pracownicy samorządowi), którzy wykonywali pracę w godzinach nadliczbowych (w tym w godzinach nadliczbowych dobowych), za okres nieulegający przedawnieniu, i stosowne zrekompensowanie tej pracy zgodnie z obowiązującymi przepisami, pracodawca wypłacił w trzech ratach łącznie 11 pracownikom zaległe wynagrodzenie nadliczbowe w kwocie 20 196, 44 zł brutto,
- nr 2, 3, 5, 6, 7, 8 przyjęto do bieżącego stosowania.

2. W czasie kontroli stwierdzono, co następuje:

2.1. Stosunek pracy.

Kontrolą w zakresie nawiązania stosunku pracy objęto losowo wybranych 11 pracowników, i tak:

1. : _____ zatrudnion od dn. _____ 8r., aktualnie na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony na stanowisku starszy wychowawca, w pełnym wymiarze czasu pracy. Strony w dniu 19.09.2014 r. zawarły porozumienie w zakresie zmiany warunków pracy i płacy na mocy, którego od dnia _____ w/w pracuje jako straszy wychowawca za wynagrodzeniem



brutto (wg kategorii zaszeregowania) + dodatek za wysługę lat + premia regulaminowa. Od dnia r. do dnia r. w/w pracował na stanowisku koordynatora Zespołu Mieszkań w Zebrzydowicach za wynagrodzeniem zł brutto (wg XV kategorii zaszeregowania) + dodatek za wysługę lat + premia regulaminowa,

2. zatrudnion od dn. r. Następnie ponownie zatrudnion: na podstawie umowy o pracę na czas zastępstwa (absencji chorobowej) od r. na stanowisku wychowawcy, w niepełnym wymiarze czasu pracy (1/2 etatu) za wynagrodzeniem zł brutto (wg kategorii zaszeregowania ze stawki zł brutto) + dodatek za wysługę lat + premia regulaminowa,
3. zatrudnion od dn. r., aktualnie na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony na stanowisku starszego wychowawcy, w pełnym wymiarze czasu pracy. Strony w dniu 22.10.2014 r. zawarły porozumienie w zakresie zmiany warunków pracy i płacy na mocy, którego od dnia r. w/w pracuje jako starszy wychowawca za wynagrodzeniem zł brutto (wg kategorii zaszeregowania) + dodatek za wysługę lat + premia regulaminowa. Od dnia r. do dnia r. w/w pracował na stanowisku pedagoga, za wynagrodzeniem zł brutto (wg I kategorii zaszeregowania) + dodatek za wysługę lat + premia regulaminowa,
4. zatrudnion od dn. r., aktualnie na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony od r., na stanowisku młodszego wychowawcy, w pełnym wymiarze czasu pracy, za wynagrodzeniem od r. w wysokości zł brutto (wg kategorii zaszeregowania) + dodatek za wysługę lat + premia regulaminowa, za wynagrodzeniem od r. w wysokości zł brutto (wg kategorii zaszeregowania) + dodatek za wysługę lat + premia regulaminowa.
W aktach osobowych przechowuje się pismo z dnia 11.03.2014 r. informujące o nałożeniu kary porządkowej upomnienia z powodu nieprzestrzegania ustalonej organizacji i porządku w procesie pracy, z pouczeniem o prawie i terminie wniesienia sprzeciwu do Dyrektora Ośrodka. Notatką służbową z dnia 11.03.2014 r. udokumentowano wysłuchanie pracownika przed ukaraniem karą porządkową. Pismem z dnia 17.03.2014 r. pracownik wniósł do pracodawcy sprzeciw od wymierzonej kary porządkowej, a Dyrektor pismem z dnia 27.03.2014 r. sprzeciw ten odrzucił z pouczeniem w/w o prawie i terminie wniesienia odwołania do Sądu Pracy w Cieszynie,
5. zatrudniona od dn. r., aktualnie na podstawie umowy o pracę na czas określony od r. do r. na stanowisku młodszego wychowawcy, w pełnym wymiarze czasu pracy od r. Strony w dniu r. zawarły porozumienie w zakresie zmiany warunków pracy i płacy na mocy, którego od dnia r. w/w pracuje jako młodszy wychowawca, za wynagrodzeniem zł brutto (wg I kategorii zaszeregowania) + dodatek za wysługę lat + premia regulaminowa. Od dnia r. do dnia r. w/w pracowała w niepełnym wymiarze czasu pracy, za wynagrodzeniem zł brutto (wg kategorii zaszeregowania ze stawki zł brutto) + dodatek za wysługę lat + premia regulaminowa.
W aktach osobowych przechowuje się pismo z dnia 12.03.2014 r. informujące o nałożeniu kary porządkowej upomnienia z powodu nieprzestrzegania ustalonej organizacji i porządku w procesie pracy, z pouczeniem o prawie i terminie wniesienia sprzeciwu do Dyrektora Ośrodka. Notatką służbową z dnia 27.02.2014 r. udokumentowano wysłuchanie pracownicy przed ukaraniem karą porządkową,
6. zatrudniona od dn. r., aktualnie na podstawie umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony na stanowisku starszego administratora, w pełnym wymiarze czasu pracy. Od dnia r. przysługiwało pracowni wynagrodzenie brutto (wg I kategorii zaszeregowania) + dodatek funkcyjny w wysokości zł brutto + dodatek za wysługę lat + premia regulaminowa. Strony w dniu r. zawarły porozumienie w zakresie zmiany warunków płacy na mocy, którego od dnia r. w/w przysługiwał dodatek funkcyjny w wysokości zł brutto. Od dnia r. do przysługuje pracownicy wynagrodzenie zł brutto (wg kategorii zaszeregowania) + dodatek funkcyjny w wysokości zł brutto + dodatek za wysługę lat + premia regulaminowa,

7. ☐ zatrudnion od dn. r. na podstawie umowy o pracę zawartej na okres próbny do r. na stanowisku pedagoga, w niepełnym wymiarze czasu pracy (1/2 etatu), za wynagrodzeniem 00 zł brutto (wg kategorii zaszeregowania ze stawki zł brutto) + dodatek za wysługę lat + premia regulaminowa. Nadto pracownik przyznano pismem z dnia 31.10.2014 r. dodatek specjalny w wysokości 00 zł brutto miesięcznie od r. na czas pełnienia powierzonych funkcji pedagoga,
8. ☐ zatrudnion od dn. r. na podstawie umowy o pracę zawartej na okres próbny do r. na stanowisku wychowawcy, w pełnym wymiarze czasu pracy, za wynagrodzeniem zł brutto (wg kategorii zaszeregowania ze stawki brutto) + premia regulaminowa,
9. ☐ zatrudnion od dn. r., aktualnie na podstawie umowy o pracę zawartej na czas określony od r. do r. na stanowisku młodszego wychowawcy, w pełnym wymiarze czasu pracy, za wynagrodzeniem zł brutto (wg kategorii zaszeregowania) + premia regulaminowa,
10. ☐ zatrudnion od dn. r., aktualnie na podstawie umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony na stanowisku robotnika gospodarczego z obowiązkami sprzątaczką w niepełnym wymiarze czasu pracy (3/4 etatu), za wynagrodzeniem 0 zł brutto (wg kategorii zaszeregowania) + dodatek za wysługę lat + premia regulaminowa,
11. ☐ zatrudnion od dn. r., aktualnie na podstawie umowy o pracę zawartej na czas określony od do r. na stanowisku rzemieślnika-kierowcy, w pełnym wymiarze czasu pracy, za wynagrodzeniem zł brutto (wg kategorii zaszeregowania) + dodatek za wysługę lat + premia regulaminowa.

Zgodnie z pisemną informacją udzieloną pracownikom na podstawie art. 29 § 3 Kodeksu pracy, obowiązują ich 8 godzinna dobową i 40 godzinna tygodniową normą czasu pracy. Wynagrodzenie wypłacane jest raz w miesiącu w ostatnim dniu roboczym miesiąca wg zasad określonych w art. 85 k.p. i regulaminie wynagradzania.

2.2. Wewnątrzzakładowe źródła prawa pracy, wypłata wynagrodzenia.

Stosunek pracy osób zatrudnionych w placówce regulują przepisy ustawy o pracownikach samorządowych i ustawy kodeks pracy.

Na terenie zakładu obowiązuje Regulamin Pracy Ośrodka Pomocy Dziecku i Rodzinie – Dom Dziecka w Międzywiciu z dnia 15.03.2007 r., który wszedł w życie od dnia 01.04.2007 r. Regulamin został zatwierdzony przez przedstawiciela związku zawodowego ZNP Oddział w Cieszynie Ognisko nr 24 przy O.P.D.i.R. Dom Dziecka w Międzywiciu –

Aneks nr 1 do regulaminu pracy zmieniono zapis § 7 pkt 7 dotyczący czasu pracy wskazując, iż okres rozliczeniowy pracowników administracji-obstugi oraz pracowników merytorycznych w systemie równoważonych norm czasu pracy wynosi 3 miesiące począwszy od dnia 01.01.2011 r. Następnie Aneks nr 2 do regulaminu pracy od 01.01.2012 r. wprowadzono 1 miesięczny okres rozliczeniowy.

W dniu 16.09.2013 r. pracodawca zawarł porozumienie z ówczesną osobą reprezentującą organizację związkową ZNP-Oddział w Cieszynie Ognisko nr 24 przy OPDR-Dom Dziecka w Międzywiciu dotyczące wprowadzenia rozkładów czasu pracy, o których mowa w przepisie art. 140¹ Kodeksu pracy. Zgodnie z w/w porozumieniem od dnia 01.10.2013 r. obowiązują rozkłady czasu pracy, które przewidują równe godziny rozpoczynania pracy w dniach, które z godnie z rozkładem czasu pracy są dla pracownika dniami pracy. Rozkład czasu pracy może przewidywać przedział czasu, w którym pracownik decyduje o godzinie rozpoczęcia pracy w dniu, który zgodnie z tym rozkładem jest dla pracownika dniem pracy. Praca w takich rozkładach czasu pracy w tej samej dobie nie stanowi pracy w godzinach nadliczbowych.

Na terenie zakładu w zakresie płacowym obowiązuje Regulamin Wynagradzania Ośrodka Pomocy Dziecku i Rodzinie – Dom Dziecka w Międzyzwiązcu z dn. 01.04.2009 r., według którego pracownikom z tytułu świadczenia pracy przysługują następujące składniki wynagradzania:

- płaca zasadnicza w stałej miesięcznej wysokości z uwzględnieniem kategorii zaszeregowania (§ 6),
- dodatek za pracę w porze nocnej i w godzinach nadliczbowych (§ 7, § 8; na zasadach ustawy Kodeks pracy),
- dodatek funkcyjny (§ 6 pkt 7) – wysokość dodatku funkcyjnego dla pracowników określa Dyrektor placówki,
- dodatek specjalny,
- dodatek za usługę lat (§ 9) w wysokości wynoszącej po 5 latach pracy 5 % wynagrodzenia zasadniczego, i 1% wzrostem za każdy rok dalszej pracy, aż do osiągnięcia 20% wynagrodzenia zasadniczego,
- premia regulaminowa (§ 6 pkt 5 i 6),
- nagroda roczna (§ 10),
- nagroda jubileuszowa (§ 11).

Zasady przyznawania pracownikom premii określa załącznik do regulaminu wynagradzania, tj. Regulamin premiowania pracowników administracyjno-usługowych i merytorycznych Ośrodka Pomocy Dziecku i Rodzinie – Dom Dziecka w Międzyzwiązcu z dnia 01.02.2013 r.

Według zapisów § 3 i 4 Regulaminu premiowania: premia stanowi uboczny, niestały, motywacyjny składnik wynagrodzenia przysługujący pracownikowi z tytułu dobrze wykonanej pracy w ostatnim miesiącu. Premia jest uzależniona od zakresu odpowiedzialności i stopnia trudności pracy, zatem ustalono maksymalne stawki premiowe dla:

- 1) stanowisk merytorycznych i administracyjnych do 60% stawki wynagrodzenia zasadniczego,
- 2) stanowisk obsługi do 50% stawki wynagrodzenia zasadniczego.

W § 6 Regulaminu premiowania: wysokość premii uzależniona jest od pełnego przepracowanego danego miesiąca. Zwolnienia chorobowe oraz inne usprawiedliwione nieobecności w pracy, za wyjątkiem urlopu wypoczynkowego i opieki nad zdrowym dzieckiem mają wpływ na wysokość premii.

W § 8 Regulaminu premiowania przewidziano, że pracownik może być częściowo lub całkowicie pozbawiony premii w przypadku nieprzestrzegania zasad zawartych w regulaminie pracy, a w szczególności za:

- przybycie do pracy w stanie nietrzeźwym,
- samowolne opuszczenie miejsca pracy oraz spóźnienie bez usprawiedliwienia,
- niekulturalne zachowanie się wobec przełożonego, innych pracowników, wychowanków,
- nieterminowe, niesumienne wykonywanie zadań.

Na podstawie okazanej dokumentacji płacowej za okres ostatnich 4 miesięcy (listopad, październik, wrzesień, sierpień 2014 r.) ustalono, że wypłat wynagrodzenia dokonano terminowo wszystkim pracownikom na wskazane rachunki bankowe.

Natomiast na podstawie rocznej dokumentacji płacowej stwierdzono przypadki niewypłacenia premii regulaminowej niżej wymienionym pracownikom:

- za październik 2014 r.: (przebywającej na zwolnieniu lekarskim w tym miesiącu 8 dni), (przebywającemu na zwolnieniu lekarskim w tym miesiącu 4 dni), , pomimo przepracowania przez wymienione pełnego miesiąca pracy,
- za wrzesień 2014 r.: (przebywającej na zwolnieniu lekarskim w tym miesiącu 6 dni),
- za sierpień 2014 r.: (przebywającej na zwolnieniu lekarskim w tym miesiącu 11 dni),
- za wrzesień 2013 r.: (pierwszy miesiąc pracy), , pomimo przepracowania przez wymienione pełnego miesiąca pracy,
- za kwiecień 2013 r.: , pomimo przepracowania pełnego miesiąca pracy,
- za marzec 2013 r.: , pomimo przepracowania pełnego miesiąca pracy,
- za luty 2013 r.: , pomimo przepracowania pełnego miesiąca pracy.

Według przyjętych pisemnych wyjaśnień Dyrektora Ośrodka - stanowiących załącznik nr 2 do niniejszego protokołu kontroli – w ustalaniu prawa i wysokości premii uwzględnia się indywidualne osiągnięcia pracowników w danym miesiącu pracy. Pracownicy przebywający na zwolnieniach lekarskich są pozbawiani premii lub premia ulega obniżeniu w zależności od długości okresu absencji chorobowej oraz ilości dyżurów w grafiku w czasie takiej nieobecności. Z kolei, pracownicy nowo przyjęci, wdrażający się do pracy, w pierwszym miesiącu zatrudnienia nie otrzymują premii. Nadto w bieżącym roku dwaj pracownicy zostali pozbawieni premii regulaminowej, ponieważ nie dopilnowali swoich obowiązków, za co również została nałożona na nich kara porządkowa upomnienia.

W § 9 Regulaminie premiowania przewidziano, że pracownik, który nie otrzymał za dany miesiąc premii, może odwołać się od tej decyzji do Dyrektora placówki. Dotychczas – według wyjaśnień Dyrektora Ośrodka – nie wpłynęły do pracodawcy odwołania w/w zakresie.

2.3. Rozwiązywanie stosunku pracy.

Kontrolowano akta osobowe losowo wybranych 5 pracowników, z którymi rozwiązano stosunek pracy po ostatniej kontroli Państwowej Inspekcji Pracy, tj. w latach 2011-2014:

- 1) w dniu 31.05.2014 r. rozwiązano stosunek pracy z [redacted] za dwutygodniowym wypowiedzeniem dokonany przez pracodawcę. Umowa o pracę zawarta była na czas określony, ostatnia od 01.01.2014 r. do 31.12.2017 r., z możliwością jej rozwiązania za dwutygodniowym okresem wypowiedzenia. Świadcstwo pracy z dnia 31.05.2014 r. wysłano pocztą, przesyłka została doręczona w dniu 06.06.2014 r. Urlop wypoczynkowy został udzielony w wymiarze 9 dni, za 2 dni wypłacono ekwiwalent pieniężny,
- 2) w dniu 17.12.2012 r. rozwiązano stosunek pracy z [redacted] za porozumieniem stron. Świadcstwo pracy z dnia 17.12.2012 r. pracownik odebrała osobiście 18.12.2012 r. Urlop wypoczynkowy został udzielony w wymiarze 3 dni, umowa o pracę zawarta była od dnia 10.10.2012 r. na czas zastępstwa,
- 3) w dniu 31.08.2013 r. rozwiązano stosunek pracy z [redacted] za dwutygodniowym wypowiedzeniem dokonany przez pracownika. Umowa o pracę zawarta była na czas określony od 18.02.2013 r. do 31.12.2013 r., z możliwością rozwiązania jej za dwutygodniowym okresem wypowiedzenia. Świadcstwo pracy z dnia 31.08.2013 r. wysłano pocztą, przesyłka została awizowana w dniu 06.09.2014 r. Urlop wypoczynkowy został udzielony w wymiarze 13 dni, zatrudniona była od 18.02.2013 r.,
- 4) w dniu 28.02.2013 r. rozwiązano stosunek pracy z [redacted] i porozumieniem stron. Świadcstwo pracy z dnia 28.02.2013 r. pracownik odebrał w terminie osobiście. Urlop wypoczynkowy został udzielony w wymiarze 4 dni, umowa o pracę zawarta była od dnia 01.01.2013 r. na okres próbny, a roczny wymiar urlopu wynosił 26 dni. Zatem w dniu ustania zatrudnienia był uprawniony do urlopu proporcjonalnego w wymiarze 5 dni i należało w/w wypłacić ekwiwalent za 1 dzień niewykorzystanego urlopu w kwocie – jak naliczyła główna księgowa [redacted] - 88,58 zł brutto, czego nie uczyniono do dnia kontroli,
- 5) w dniu 31.12.2013 r. rozwiązano stosunek pracy z [redacted] za porozumieniem stron. Świadcstwo pracy z dnia 31.12.2013 r. wysłano pocztą, przesyłka została doręczona w dniu 07.01.2014 r. Urlop wypoczynkowy został udzielony w wymiarze 11 dni (44 h), zatrudniona była ostatnio od 01.01.2013 r. w wymiarze 20/40 czasu pracy, od 01.06.2013 r. przebywała na urlopie wychowawczym.

2.4. Procedury antymobbingowe.

W obowiązującym w Ośrodku regulaminie pracy nie uwzględniono kwestii przeciwdziałania mobbingowi, jak również do dnia niniejszej kontroli nie opracowano procedury zgłaszania i rozpatrywania ewentualnych skarg czy uwag pracowników dotyczących przypadków mobbingu, w tym potencjalnych nieetycznych, nieodpowiedzialnych i niezgodnych z prawem zachowań w zakładzie pracy.

Według oświadczenia Dyrektora Ośrodka p. Małgorzaty Ratajczak: od dnia objęcia przez nią funkcji

Dyrektora, tj. 01.10.2012 r. nie wpływały do niej informacje od pracowników o ewentualnych zdarzeniach o charakterze mobbingu.

2.5. Bezpieczeństwo i higiena pracy

- 1) kontrola akt osobowych 11 pracowników wymienionych w pkt 2.1. potwierdziła, że zatrudnieni legitymowali się aktualnym przeszkoleniem w dziedzinie bhp oraz aktualnym orzeczeniem lekarskim potwierdzającym brak przeciwwskazań zdrowotnych do wykonywania pracy na powierzonym stanowisku.
Dyrektor Małgorzata Ratajczak – zgodnie z zaświadczeniem przechowywanym w aktach osobowych – szkolenie okresowe w dziedzinie bhp dla osób kierujących pracownikami odbyła w dniach 04, 05.01.2013 r.,
- 2) pomiary skuteczności ochrony przeciwporażeniowej w Międzyzwiązcu, ul. Malinowa 4 – przedstawiono protokoły z dnia 21.07.2014 r. nr:
 - 37/2014 z badań okresowych rezystancji izolacji w obwodach instalacji elektrycznej, pomiar wykonano w dniu 17.07.2014 r., stwierdzono, że rezystancja izolacji przewodów spełniała wymagania Polskich Norm, instalacja nadaje się do eksploatacji, termin następnego badania wskazano na 17.07.2019 r.;
 - 38/2014 z badań okresowych rezystancji wyłączników różnicowoprądowych, pomiar wykonano w dniu 17.07.2014 r., stwierdzono, że instalacja nadaje się do eksploatacji, termin następnego badania wskazano na 17.07.2019 r., zamieszczono uwagę cyt. „raz w miesiącu należy przeprowadzić test działania przeciwporażeniowego przez naciśnięcie przycisku TEST, wyłącznik powinien wyłączyć zasilanie” – nie przedstawiono dokumentów z przeprowadzania czynności określonych w/w uwagą,
 - 39/2014 z badań okresowych skuteczności ochrony przeciwporażeniowej przez samoczynne wyłączenie zasilania, pomiar wykonano w dniu 17.07.2014 r., stwierdzono, że instalacja nadaje się do eksploatacji, termin następnego badania wskazano na 17.07.2019 r.,
- 3) przedstawiono książkę obiektu budowlanego nr 1 wydaną dnia 29.04.2009 r. Na podstawie wpisów w wykazie protokołów okresowej kontroli stanu technicznego obiektu stwierdzono, że:
 - poz. nr 30 – dnia 26.09.2012 r. protokół przeglądu instalacji gazowej (zakład instalacji sanitarnej CO GAZ F a Cieszyn, ul. Bielska 31A),
 - poz. nr 31 – dnia 07.12.2012 r. protokół nr 1/2012 z przeprowadzonej kontroli stanu technicznego budynku (inż. ' uprawniony do kierowania, nadzorowania i projektowania w specjalności konstrukcyjno-budowlanej w zakresie wszelkich budynków i budowli o powszechnie znanych rozwiązaniach konstrukcyjnych),
 - poz. nr 32 – dnia 06.12.2013 r. protokół nr 1/2013 z przegląd okresowy (roczny) stanu technicznego budynku (inż. uprawniony do kierowania, nadzorowania i projektowania w specjalności konstrukcyjno-budowlanej w zakresie wszelkich budynków i budowli o powszechnie znanych rozwiązaniach konstrukcyjnych),
 - poz. nr 33 – dnia 16.09.2014 r. protokół nr 1/2014 z przeglądu rocznego stanu technicznego budynku (inż. ; , a uprawniony do kierowania, nadzorowania i projektowania w specjalności konstrukcyjno-budowlanej w zakresie wszelkich budynków i budowli o powszechnie znanych rozwiązaniach konstrukcyjnych).
 Na podstawie wpisów w wykazie protokołów okresowej kontroli stanu technicznego i przydatności do użytkowania obiektu (przeprowadzanych co najmniej raz na 5 lat) stwierdzono, że:
 - poz. nr 7 – dnia 12.09.2009 r. protokół nr 1/2009 z 5 letniego przeglądu stanu technicznego zespołu budynków (inż. , a uprawniony do kierowania, nadzorowania i projektowania w specjalności konstrukcyjno-budowlanej w zakresie wszelkich budynków i budowli o powszechnie znanych rozwiązaniach konstrukcyjnych),
 - ostatni wpis poz. nr 8 – dnia 16.09.2014 r. protokół nr 1/2014 z 5 letniego przeglądu stanu technicznego budynku (inż. , a uprawniony do kierowania, nadzorowania i projektowania w specjalności konstrukcyjno-budowlanej w zakresie wszelkich budynków i budowli o powszechnie znanych rozwiązaniach konstrukcyjnych) stwierdzono, że obiekt w stanie technicznym nadającym się do dalszej eksploatacji, zalecono jedynie bieżące

przeglądy instalacji gazowej i kotła gazowego, wskazano terminy kolejnych kontroli stanu technicznego obiektu – roczny do 16.09.2015 r., 5-cio letni do 16.09.2019 r.

Przedstawiono protokoły przeglądu sprzętu p-poż. ostatnie: Międzywście 08.01.2014 r. stwierdzono sprawność sprzętu. termin następnego przeglądu wskazano na styczeń 2015 r. (F.U.H. „OGNIK” 43-426 Dębowiec, Gumna 68; Zebrzydowice 09.01.2014 r. stwierdzono sprawność sprzętu, termin następnego przeglądu wskazano na styczeń 2015 r. (F.U.H. „OGNIK” 43-426 Dębowiec, Gumna 68).

Przedstawiono protokoły przeglądu i konserwacji instalacji oddymiania ostatnie: Międzywście 29.07.2014 r. stwierdzono sprawność systemu, termin następnego przeglądu wskazano na styczeń 2015 r. (F.U.H. „OGNIK” 43-426 Dębowiec, Gumna 68, – uprawniony do obsługi, konserwacji i napraw, prac kontrolno-pomiarowych, prac montażowych i usług elektromontażowych).

Przedstawiono protokoły z okresowych kontroli przewodów kominowych w Międzywściu, przy ul. Malinowej 4:

- nr 79/8/12 z dnia 18.10.2012 r., stwierdzono, że objęte kontrolą przewody odpowiadają obowiązującym przepisom, konstrukcje i elementy mieszczą się w obowiązujących normach, termin następnych badań wskazano na październik 2013 r. (mistrz kominiarski – zakład kominiarski „FELIX” 63-304 Czermin, Broniszewice 18),
- nr 480/6/13 z dnia 08.10.2013 r., stwierdzono, że objęte kontrolą przewody odpowiadają obowiązującym przepisom, konstrukcje i elementy mieszczą się w obowiązujących normach, termin następnych badań wskazano na październik 2014 r. (mistrz kominiarski – zakład kominiarski „FELIX” 63-304 Czermin, Broniszewice 18),
- nr 485/3/14 z dnia 12.06.2014 r., stwierdzono, że objęte kontrolą przewody odpowiadają obowiązującym przepisom, konstrukcje i elementy mieszczą się w obowiązujących normach, termin następnych badań wskazano prawdopodobnie pomyłkowo na czerwiec 2014 r., zamiast 2015 r. (mistrz kominiarski – zakład kominiarski „FELIX” 63-304 Czermin, Broniszewice 18).

Przedstawiono protokoły przeglądu technicznego instalacji gazowej w budynku w Międzywściu, przy ul. Malinowej 4, ostatni z dnia 15.09.2014 r., stwierdzono, że stan techniczny gazomierza – prawidłowy, ocena szczelności połączeń z gazomierzem – szczelne, stan techniczny przewodów – szczelne, stan techniczny urządzeń gazowych – zdatne do użytku,

- 4) ryzyko zawodowe: przedstawiono dokumentację oceny ryzyka zawodowego z czerwca 2011 roku przy pracach: dyrektora, pracownika administracyjno-biurowego, robotnika gospodarczego i wychowawcy oraz ze stycznia 2013 roku przy pracach rzemieślnika-kierowcy. W ocenie ryzyka zawodowego pracownika administracyjno-biurowego wskazano m.in. zagrożenie „przeciążenie narządu wzroku”, źródło zagrożenia „zbyt intensywna praca przy komputerze”, możliwe skutki zagrożenia „osłabienie wzroku, bóle oczu, łzawienie”, środki profilaktyczne „odpowiednie oświetlenie stanowiska pracy, odpowiednie ustawienie monitora, stosowanie przerw w pracy”. Do dnia kontroli nie dokonano pomiarów natężenia oświetlenia elektrycznego na stanowiskach pracy administracyjno-biurowych w Międzywściu, ul. Malinowa 4,
- 5) wypadki przy pracy: w zakładzie nie było wypadków przy pracy, ani chorób zawodowych, co wynika z oświadczenia głównej księgowej (z uwagi na brak wypadków przy pracy i chorób zawodowych nie zaprowadzono w w/w zakresie stosownych rejestrów),
- 6) inne ustalenia – pracodawca wydaje pracownikom na stanowiskach robotniczych: pracownikowi gospodarczemu-sprzątacze fartuch, obuwie, rękawice robocze, buty gumowe; rzemieślnikowi-kierowcy spodnie robocze, obuwie robocze, rękawice robocze, gumofilce, nie określono rodzajów odzieży i obuwia roboczego oraz środków ochrony indywidualnej w/w pracownikom – rzemieślnik-kierowca obsługuje od wiosny do jesieni kosiarkę spalinową i nie przewidziano, ani nie zapewniono ochronników słuchu. Pracodawca zapewnia pranie odzieży roboczej,
- 7) w dniu 03.12.2014 r. stwierdzono:
 - składowane przedmioty w pomieszczeniu kotłowni (stolik, drabina, łopaty, grabki);

- nie wpisany numer telefonu alarmowego na sygnalizatorze systemu wykrywania gazu w kotłowni, umieszczonym w korytarzu przy wejściu do części hostelowej.

2.6. Prawidłowość danych w sprawozdaniu ZUS-IWA za 2013 rok.

Pracodawca przekazał do Zakładu Ubezpieczeń Społecznych informację o danych do ustalenia składki na ubezpieczenie wypadkowe za 2014 r. w formie druku ZUS IWA 01.2013.

Według deklaracji pracodawcy - z uwagi na brak wypadków przy pracy- w druku ZUS-IWA 01.2013 wskazano prawidłowo: cyfrę „0” w rubryce dotyczącej ogólnej liczby poszkodowanych w wypadkach przy pracy i cyfrę „0” w rubryce dotyczącej liczby poszkodowanych w wypadkach śmiertelnych i ciężkich.

Według oceny ryzyka zawodowego – mając na uwadze rodzaj zorganizowanych stanowisk pracy - pracodawca nie wykonywał badań i pomiarów czynników szkodliwych dla zdrowia w środowisku pracy, zatem w druku ZUS-IWA odnotowano cyfrę „0” w punkcie dotyczącym liczby pracowników zatrudnionych w warunkach zagrożenia.

Kontrola innych informacji zawartych w druku ZUS-IWA nie wykazała błędów.

Załącznik nr 3 do niniejszego protokołu kontroli stanowi kserokopia druku ZUS-IWA 01.2013.

Na tym kontrolę zakończono.

3. W czasie kontroli wydano:

a/ decyzji ustnych: 2,

b/ poleceń: .

Wykaz(y) decyzji ustnych i/lub poleceń stanowi(ą)(y) załącznik(i) nr 1 do protokołu.

4. W czasie kontroli sprawdzono / nie sprawdzono^(**) tożsamość:

(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:

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

- z zakresu bezpieczeństwa i higieny pracy: 5,
- z zakresu prawnej ochrony pracy: 8,
- w tym z zakresu legalności zatrudnienia: .

7. Do protokołu załącza się / nie załącza się^(**) załączników: 3, stanowiących składową część protokołu:

Załącznik nr 1. Wykaz decyzji ustnych wydanych w trakcie kontroli.

Załącznik nr 2. Wyjaśnienia Dyrektora Małgorzaty Ratajczak w sprawie przypadków nieprzyznania pracownikom w latach 2013-2014 premii regulaminowych.

Załącznik nr 3. Kopia druku ZUS-IWA 01.2013.

(wyszczególnienie załączników)

8. Kontrolę przeprowadzono w obecności:

Dyrektora - Małgorzaty Ratajczak, starszego administratora - ,

główną księgową -

9. Protokół sporządzono w 2 egzemplarzach.

10. Omówienie dokonanych w protokole poprawek, skreśleń i uzupełnień

.....

.....

Na tym protokół zakończono.

Międzyświeć, dnia 08.12.2014

STARSZY INSPEKTOR PRACY

STARSZY INSPEKTOR PRACY
SPECJALISTA

mgr inż. Krzysztof Kwaśnik

mgr inż. Iwona Kwaśnik

(podpis i pieczęć inspektora pracy)

W dniu 08.12.2014 otrzymałem jeden egzemplarz protokołu.

**OŚRODEK POMOCY DZIECKU I RODZINIE
DOM DZIECKA**
Międzyświeć, ul. Malinowa 4, 43-430 Skoczów
tel. 33 8584020; fax: 33 8584046
NIP 548 - 15 - 38 - 743

(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 ustawy 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 o Państwowej Inspekcji Pracy). (**)~~



**OSRODEK POMOCY DZIECKU I RODZINIE
DOM DZIECKA**
Międzywiecie, ul. Malinowa 4, 43-430 Skoczów
tel. 33 8584020; fax: 33 8584046
NIP 548 - 15 - 38 - 743

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

STARSZY INSPEKTOR PRACY SP-.....
mgr inż. Krzysztof Kwasniak.....
(podpis i pieczęć inspektora pracy)

mgr inż. Iwona Krstek

Międzywiecie, 08.12.2014.
.....
(miejsce i data podpisania protokołu)

(*) – odpowiednią pozycję zaznaczyć

(**) – niepotrzebne skreślić

[IK]

Nr rej. 04225-5317-K073-Nu01/14

Załącznik nr 1 do Protokołu kontroli nr rej.: 04225-5317-K073-Pt/14

Wykaz decyzji ustnych wydanych w czasie kontroli

Lp.	Typ / Kod decyzji	Temat	Treść decyzji	Liczba pracowników	Data i godz. wydania decyzji	Termin realizacji*	Imię i nazwisko, stanowisko osoby, której ogłoszono decyzję	Podpis osoby, której ogłoszono decyzję
1	2	3	4	5	6	7	8	9
1	2/H0200		Usunąć składowane przedmioty z pomieszczenia kotłowni na paliwo gazowe w Międzywiciu, ul. Malinowa 4.	1	03.12.2014 13:15		Małgorzata Ratajczak Dyrektor	
2	2/F0102		Oznakować sygnalizator wykrywania gazu umieszczonego w korytarzu, przy wejściu do części hostelowej budynku w Międzywiciu, przy ul. Malinowej 4 (którego pomieszczenia dotyczy i wskazać nr telefonu alarmowego).	19	03.12.2014 13:15		Małgorzata Ratajczak Dyrektor	

Decyzja(e) nr 1, 2 została(y) zrealizowane w trakcie kontroli.

Uwaga: Kolumna 2, 3 i 5 służy wyłącznie dla celów statystycznych (do użytku służbowego) do zakodowania treści poleceń wpisanych w kolumnie 4.

* Oznacza się wyłącznie w odniesieniu do decyzji, których termin realizacji przypada po zakończeniu kontroli.

Międzywicie 03.12.2014

Miejscowość i data

INSPEKTOR PRACY
MIEJSCOWOŚĆ
mgr inż. Iwona Kistek
pieczęć i podpis inspektora pracy