

.....
(pieczęć nagłówkowa inspektora pracy)

Nr rej. 110181-53-K039-Pt/24

PROTOKÓŁ KONTROLI

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

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

REGON: 00053845500000

NIP: 7551003400

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 2022 r. poz. 1614, z późn. zm.)

Starszy Inspektor Pracy - Witold Wawrzekiewicz

.....
(stanowisko służbowe oraz imię i nazwisko inspektora pracy)

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

URZĄD GMINY W LUBRZY

.....
(nazwa podmiotu kontrolowanego)

48-231 LUBRZA, UL. WOLNOŚCI 73

.....
(adres podmiotu kontrolowanego)

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

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

Damian Drabik

.....
(imię i nazwisko osoby reprezentującej podmiot kontrolowany)

Wójt

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

Data rozpoczęcia działalności przez podmiot kontrolowany: 1973;

data objęcia stanowiska przez osobę lub powołania organu reprezentującego podmiot kontrolowany: 07.05.2024 r.

Kontrolę przeprowadzono w dniu(ach):

24,25,28,29.10.2024 r.

.....
(oznaczenie dni, w których przeprowadzono kontrolę)

Liczba:pracujących: 35, w tym:

- na podstawie umów cywilnoprawnych: 1,
- osób prowadzących jednoosobową działalność gospodarczą: 1,
- cudzoziemców: 0,
- zatrudnionych w ramach stosunku pracy: 35, w tym kobiet: 24,
młodocianych: 0, niepełnosprawnych: 2,

w kontrolowanym podmiocie.

Data poprzedniej kontroli: 5,6,12.03.2020 r.

W. Wawrzekiewicz

D. Drabik

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: Podczas ostatniej kontroli inspektor pracy wydał jedną decyzję w nakazie nr 110229-53-K018-Nk01/20, odnośnie:

1/ Zabezpieczyć gniazda elektryczne znajdujące się w pomieszczeniach WC (pok. 106 i 203) w okolicach umywalk przed dostępem do strefy niebezpiecznej, tj. części czynnych będących pod napięciem.

Decyzja została wykonana.

Ponadto inspektor pracy skierował 3 wnioski w wystąpieniu nr 110229-53-K018-Ws01/20, odnośnie:

1/ Wskazywanie, w informacji dodatkowej o warunkach zatrudnienia, stałego terminu wypłaty wynagrodzenia za pracę przysługującego pracownikowi.

2/ Ujednoczenie zapisów regulaminu pracy oraz regulaminu wynagradzania w zakresie terminu wypłaty wynagrodzenia pracowników.

3/ Wydawanie pracownikom świadectw pracy wyłącznie na ich elektroniczny lub pisemny wniosek w przypadku nawiązania z tymi samymi pracownikami kolejnego stosunku pracy w ciągu 7 dni od dnia rozwiązania lub wygaśnięcia poprzedniego stosunku pracy.

Wnioski są realizowane.

2. W czasie kontroli stwierdzono, co następuje:

CEL I ZAKRES KONTROLI

Celem kontroli było sprawdzenie przestrzegania przez podmiot kontrolowany wybranych przepisów prawa pracy, wybranych przepisów i zasad bezpieczeństwa i higieny pracy oraz zagadnień związanych z legalnością zatrudnienia w szczególności przeciwdziałanie popełnieniu wykroczenia. Czynności kontrolne rozpoczęto 24.10.2024 r. po okazaniu legitymacji służbowej.

INFORMACJE OGÓLNE

Pracodawca Urząd Gminy w Lubrzy jest jednostką samorządu terytorialnego. Organem wykonującym czynności z zakresu prawa pracy wobec podległych pracowników jest Wójt – Damian Drabik.

U pracodawcy nie działają zakładowe oraz międzyzakładowe organizacje związkowe. Dokonano wpisu do książki kontroli.

OBIEKTY I POMIESZCZENIA PRACY

Kontrolowane pomieszczenia pracy znajdują się na pierwszym i drugim piętrze budynku w Lubrzy, ul. Wolności 73. W skład pomieszczeń pracy wchodzi: 14 pomieszczeń biurowych, pomieszczenie gospodarcze, magazyn - archiwum. W pokojach biurowych o powierzchni od 10 m² do 20 m² urzęduje maksymalnie dwie osoby. W dwóch pokojach biurowych o powierzchni ok 35 m² urzęduje odpowiednio 4 i 6 osób. W pomieszczeniach pracy zapewniono oświetlenie zarówno naturalne jak i sztuczne ogólne i stanowiskowe. Okazano protokół z pomiarów natężenia oświetlenia z 06.07.2022 r. Ogrzewanie realizowane jest poprzez system centralnego ogrzewania zasilany kotłem na paliwo stałe (ekogroszek). Instalacja grzewcza serwisowana jest przez inny podmiot.

W pomieszczeniach pracy zapewniono wentylację grawitacyjną i mechaniczną. Stosowane są klimatyzatory przenośne.

Zlokalizowany przy wejściu do pokoju 207 kilkucentymetrowy stopień oznakowano barwami bezpieczeństwa w trakcie kontroli. Powłoka malarska na części sufitu w korytarzu na drugim piętrze jest widocznie zabrudzona.

Pracodawca zapewnił apteczkę pierwszej pomocy zlokalizowaną w pomieszczeniu socjalnym przy sekretariacie. Przy apteczce pierwszej pomocy znajduje się wykaz pracowników przeszkolonych i wyznaczonych do udzielania pierwszej pomocy. Brak instrukcji bhp dotyczącej udzielania pierwszej pomocy. Brak oznakowania miejsca usytuowania apteczki pierwszej pomocy. Zapewniono sprzęt p.poż w postaci gaśnic z aktualnym przeglądem technicznym.

ZAPLECZE HIGIENICZNO-SANITARNE

Pracodawca zapewnił pracownikom pomieszczenia higieniczno-sanitarne na każdej kondygnacji: toalety i pomieszczenia spożywania posiłków. W toaletach zapewniono bieżącą ciepłą wodę. Zapewniono środki higieny osobistej. W toaletach zapewniono wentylację grawitacyjną

i mechaniczną. W pomieszczeniach biurowych zorganizowano miejsca przeznaczone do przechowywania odzieży.

NARAŻENIA I ZAGROŻENIA CZYNNIKAMI SZKODLIWYMI

Pracodawca posiada udokumentowaną ocenę ryzyka zawodowego związanego z wykonywanymi pracami na stanowiskach pracy: administracyjno-biurowym, kierowniczym, robotnik gospodarczy, kierowca samochodu ciężarowego, kierowca autobusu, kierowca samochodu osobowego. Scharakteryzowano stanowiska pracy, określono: źródła zagrożeń, zagrożenia, możliwe skutki, ekspozycje, prawdopodobieństwo zdarzenia. Określono kategorie ryzyka i działania profilaktyczne. Poinformowano pracowników o ryzyku zawodowym związanym w wykonywaną pracę na zajmowanych stanowiskach.

Środki chemiczne stosowane głównie do mycia i dezynfekcji użytkowane są z oryginalnych oznakowanych opakowań. Nie zapewniono pracownikom dostępu do informacji zawartych w kartach charakterystyki użytkowanych substancji i mieszanin chemicznych.

Brak aktualnego spisu użytkowanych substancji i mieszanin chemicznych. Pracodawca opracował i udostępnił pracownikom, do stałego korzystania instrukcję bhp dotyczącą bezpiecznej pracy z czynnikami (substancjami i mieszaninami chemicznymi) stwarzającymi zagrożenie oraz instrukcję bhp przy myciu okien.

Pracodawca opracował i udostępnił pracownikom, do stałego korzystania instrukcje bhp: wykonywania prac na rusztowaniu, przechowywania i magazynowania środków biobójczych i chemicznych, wykonywania pracy z wykorzystaniem środków ochrony indywidualnej, a zwłaszcza rękawic i okularów ochronnych, przy posługiwaniu się olejami silnikowymi.

Pracodawca dokonał oceny warunków pracy na stanowiskach wyposażonych w monitory ekranowe. Zlokalizowane w pomieszczeniu biurowym nr 201 cztery stanowiska pracy wyposażone w monitory ekranowe zorganizowano w taki sposób, że ustawienie monitora wymusza niewygodne ruchy głowy i szyi a górna krawędź monitora ekranowego nie znajduje się na wysokości oczu pracownika.

Pracodawca zapewnia pracownikom wykonującym pracę przy obsłudze monitora ekranowego okulary lub szkła kontaktowe korygujące wzrok.

URZĄDZENIA I INSTALACJE ENERGETYCZNE

W pomieszczeniach pracy wykorzystywane są następujące urządzenia techniczne: komputery, drukarki, niszczarki dokumentów, kserokopiarki, laminator, sterilizer UV, przenośny klimatyzator. Ponadto w pomieszczeniach socjalnych: ekspresy do kawy, czajniki bezprzewodowe, kuchenki mikrofalowe, lodówki. Pracodawca opracował i udostępnił pracownikom, do stałego korzystania, instrukcje bhp dotyczące obsługi: komputera, drukarki, niszczarki dokumentów, kserokopiarki, czajnika elektrycznego, ekspresu do kawy, lodówki. Brak instrukcji bhp dotyczącej obsługi przenośnego klimatyzatora.

Okazano protokoły z okresowych pomiarów elektrycznych: badanie skuteczności ochrony przeciwporażeniowej i badanie stanu rezystancji izolacji w obwodach instalacji elektrycznej dla użytkowanych pomieszczeń pracy w Lubrzy, ul. Wolności 73 z 06.07.2022 r.

STOSUNEK PRACY, PRZYGOTOWANIE DO PRACY

Pracodawca założył i prowadzi oddzielnie dla każdego pracownika akta osobowe. Akta są podzielone na części, dokumenty w nich przechowywane są ponumerowane i opisane w wykazach. Kontroli poddano akta osobowe 8 pracowników urzędu:

Na podstawie analizy akt osobowych ustalono:

- umowy o pracę zawarto prawidłowo,
- pracownicy zatrudnieni są w pełnym wymiarze czasu pracy,
- pracownicy posiadają aktualne orzeczenia lekarskie stwierdzające brak przeciwwskazań do pracy na danym stanowisku,
- pracownicy przyjmowani do pracy poddawani są wstępnemu szkoleniu z zakresu bhp instruktaż ogólny i stanowiskowy.
- zatrudnieni ponad 12 miesięcy pracownicy na stanowiskach robotniczych posiadają aktualne okresowe szkolenie z zakresu bhp,

- pracodawca informuje pracowników na piśmie o warunkach zatrudnienia m.in. o obowiązującej dobowej i tygodniowej normie czasu pracy, częstotliwości wypłaty wynagrodzenia za pracę, terminie, czasie i miejscu wypłaty wynagrodzenia oraz o przyjętym sposobie potwierdzania przez pracownika przybycia i obecności w pracy oraz usprawiedliwienia nieobecności w pracy o przysługującym wymiarze urlopu wypoczynkowego oraz długości okresu wypowiedzenia umowy o pracę,
- poinformowano pracowników o nazwie instytucji zabezpieczenia społecznego, do których wpływają składki na ubezpieczenia społeczne związane ze stosunkiem pracy oraz przekazano informacje na temat ochrony związanej z zabezpieczeniem społecznym, zapewnianej przez pracodawcę.
- zapoznano pracowników z Regulaminem Pracy i Regulaminem Wynagradzania,
- udostępniono pracownikom tekst przepisów o równym traktowaniu w zatrudnieniu,

Pracownicy zwolnieni:

Pracownica : - zatrudniona w okresie od 16.08.2010 r. do 31.08.2024 r. w pełnym wymiarze czasu pracy na stanowisku (od 01.01.2020 r.) na podstawie umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony. Stosunek pracy ustał w wyniku rozwiązania umowy o pracę za wypowiedzeniem przez pracodawcę z zachowaniem 3 miesięcznego okresu wypowiedzenia, który upłynął 31.08.2024 r. Oświadczenie woli pracodawcy o wypowiedzeniu umowy o pracę na czas nieokreślony z dnia 15.02.2011 r. nastąpiło na piśmie. W oświadczeniu pracodawcy o wypowiedzeniu umowy o pracę wskazano przyczynę uzasadniającą wypowiedzenie umowy o pracę. W oświadczeniu pracodawcy o wypowiedzeniu umowy zawarto pouczenie o przysługującym pracownikowi prawie odwołania do sądu pracy. Świadczenie pracy wysłano za pośrednictwem poczty w dniu 02.09.2024 r. W świadectwie pracy wskazano podstawę prawną rozwiązania umowy o pracę art. 30 § 1 pkt 2 Kodeksu pracy natomiast w oświadczeniu woli pracodawcy czyli w rozwiązaniu umowy o pracę za wypowiedzeniem z 06.05.2024 r. wskazano ponadto, że rozwiązanie stosunku pracy następuje w związku z art. 10 ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników, który stanowi, że na podstawie art. 8 ust 1 w/w ustawy pracownikowi przysługuje odprawa pieniężna. Odprawy pieniężnej nie wypłacono. Pracodawca oświadczył, że przyczyna wskazana przez poprzedniego Wójta w wypowiedzeniu (reorganizacja zakładu pracy):

nie stanowiła wyłącznego powodu uzasadniającego wypowiedzenie stosunku pracy. Szczegółowe wyjaśnienia wskazane są w załączniku nr 2. Z przedstawionych dokumentów kierowanych do pracownicy nie wynika, że pracodawca w związku z jego zdaniem wadliwym rozwiązaniem umowy o pracę i przywróceniu pracownicy do porozumienia stron oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę i przywróceniu pracownicy do pracy. Rozwiązanie umowy o pracę za wypowiedzeniem z 06.05.2024 r. stanowi załącznik nr 3. Pracodawca zwraca uwagę, że podlega pod reżim dyscypliny finansów publicznych, nakazujący wydatkowanie pieniędzy publicznych w sposób zgodny z przepisami i w oparciu o aktualną podstawę prawną. Jednocześnie wskazuje na jego zdaniem mieszane przyczyny rozwiązania stosunku pracy. Z treści rozwiązania umowy o pracę za wypowiedzeniem z dnia 06.05.2024 r. wynika, że rozwiązano umowę o pracę za wypowiedzeniem w związku z reorganizacją zakładu pracy i wskazano podstawę prawną art. 10 ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników, z której wynika, że pracownica nabyła z dniem ustania stosunku pracy prawo do odprawy.

WYNAGRODZENIE

Wynagrodzenie wypłacane jest 28 dnia miesiąca przelewem na indywidualne rachunki bankowe pracowników. Pracodawca wypłaca pracownikom wynagrodzenie w wysokości wynagrodzenia ustalonego na podstawie regulaminu wynagradzania i określonego w umowach o pracę. Sprawdzono listy płac, imienne karty wynagrodzeń oraz przelewy za wrzesień 2024 r. Nie stwierdzono nieterminowych wypłat wynagrodzenia.

LEGALNOŚĆ ZATRUDNIENIA

Sprawdzono akta osobowe, terminowość zgłoszeń do ubezpieczenia społecznego oraz terminowość opłacania składek na Fundusz Pracy. Do ubezpieczenia społecznego pracodawca zgłasza pracowników w terminie 7 dni od daty powstania obowiązku ubezpieczenia. Sprawdzono na podstawie deklaracji ZUS ZUA oraz informacji o wysyłce 10 osób. Sprawdzono płatności na ubezpieczenie społeczne za okres od stycznia 2024 r. do września 2024 r. Składki na Fundusz Pracy

opłacane są w wymaganych kwotach zgodnie z deklaracjami i w wymaganym terminie tj. do 5 dnia następnego miesiąca, za który stały się wymagalne.

„ZUS IWA”

Sprawdzenie poprawności informacji zawierających dane do ustalenia składki na ubezpieczenie wypadkowe (ZUS-IWA).

W zakresie informacji zamieszczonych w deklaracji ZUS-IWA za 2023 rok (załącznik nr 1) nie stwierdzono nieprawidłowości. W kontrolowanym podmiocie miał miejsce 1 wypadek przy pracy powodujący czasową niezdolność do pracy. Okazano rejestr wypadków. Na dzień 31.12.2023 r. nie było osób wykonujących pracę na stanowiskach, na których występuje przekroczenie najwyższych dopuszczalnych natężeń lub stężeń czynników szkodliwych dla zdrowia. Informacje zawierające dane do ustalenia składki wypadkowej na rok 2023 zostały przekazane do ZUS w formie elektronicznej 26.01.2024 r. Wysokość stopy procentowej składki na ubezpieczenie wypadkowe w roku składkowym obejmującym okres rozliczeniowy od 01.04.2023 r. do 31.03.2024 r. wynosił 0,84 % podstawy jej wymiaru. Na kolejny okres rozliczeniowy stopa procentowa składki na ubezpieczenie wypadkowe wynosi 0,67 % podstawy jej wymiaru.

Realizacja zadań służby bhp:

W toku czynności kontrolnych ustalono, że zadania służby bhp w zakładzie pracy pełni specjalista spoza zakładu pracy – Specjalista do spraw BHP Agata Toman.

3. W czasie kontroli wydano:

a/ decyzji ustnych: 1,

b/ poleceń: .

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

4. W czasie kontroli ~~sprawdzone~~/nie sprawdzano(^{ty}) tożsamość:

(dane osoby legitymowanej oraz określenie czasu, miejsca i przyczyny legitymowania)

5. W czasie kontroli ~~pobrano~~/nie pobrano(^{ty}) próbki surowców i materiałów używanych, wytwarzanych lub powstających w toku produkcji:

6. W czasie kontroli udzielono/~~nie udzielono~~(^{ty}) porad:

- z zakresu bezpieczeństwa i higieny pracy: 4,

- z zakresu prawnej ochrony pracy: 4,

w tym z zakresu legalności zatrudnienia: .

7. Do protokołu załącza się/~~nie załącza się~~(^{ty}) załączników: 3, stanowiących składową część protokołu:

Załącznik nr 1. deklaracja ZUS IWA za 2023 r.

Załącznik nr 2. oświadczenie pracodawcy dotyczące rozwiązania stosunku pracy z 28.10.2024 r.

Załącznik nr 3. rozwiązanie umowy o pracę za wypowiedzeniem z 06.05.2024 r.

(wyszczególnienie załączników)

8. Kontrolę przeprowadzono w obecności:

9. Protokół sporządzono w 2 egzemplarzach.

10. Omówienie dokonanych w protokole poprawek, skreśleń i uzupełnień

Na tym protokół zakończono.

Lubrza, dnia 29.10.2024

Starszy Inspektor Pracy

Witold Wawrzkiwicz
Witold Wawrzkiwicz

(podpis i pieczęć inspektora pracy)

W dniu 29.10.2024 otrzymałem jeden egzemplarz protokołu.

WOJTY GMINY

Damian Krabik

(podpis i pieczęć osoby reprezentującej podmiot kontrolowany)

URZĄD GMINY

w Lubrzy

48-231 Lubrza, ul. Wolności 73

woj. opolskie

tel: 77/407 46 50. fax: 77/407 46 51

Pouczenie:

- 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).
- 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. (**)
- 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/zestano/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).(**)

WÓJT GMINY

Damian Drahik

(podpis i pieczęć osoby reprezentującej podmiot kontrolowany)

URZĄD GMINY

w Lubrzy
48-231 Lubrza, ul. Wolności 73
woj. opolskie
tel. 77/407 46 50, fax.: 77/407 46 51

Starszy Inspektor Pracy

Witold Wawrzkiwicz

(podpis i pieczęć inspektora pracy)

(miejsce i data podpisania protokołu)

(*) – odpowiednią pozycję zaznaczyć

(**) – niepotrzebne skreślić

[WW]

