

Nr rej. 040343-53-K004-Pt/24

## PROTOKÓŁ KONTROLI

pracodawcy<sup>(\*)</sup>  przedsiębiorcy niebędącego pracodawcą<sup>(\*)</sup>  innego podmiotu<sup>(\*)</sup>

wydzielonej jednostki organizacyjnej:  pracodawcy<sup>(\*)</sup>  przedsiębiorcy niebędącego pracodawcą<sup>(\*)</sup>

**REGON:** 00052402200000

**NIP:** 5531003117

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 specjalista - Michał Pietroń**

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

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

**URZĄD MIEJSKI W ŻYWCU**

*(nazwa podmiotu kontrolowanego)*

**34-300 ŻYWIEC, RYNEK RYNEK 2**

*(adres podmiotu kontrolowanego)*

*(nazwa wydzielonej jednostki podmiotu kontrolowanego)<sup>(\*\*)</sup>*

*(adres wydzielonej jednostki podmiotu kontrolowanego)<sup>(\*\*)</sup>*

**Antoni Szlagor**

*(imię i nazwisko osoby reprezentującej podmiot kontrolowany)*

**Burmistrz Miasta Żywca**

*(nazwa organu reprezentującego podmiot kontrolowany)<sup>(\*\*)</sup>*

Data rozpoczęcia działalności przez podmiot kontrolowany: 15.12.1975;

data objęcia stanowiska przez osobę lub powołania organu reprezentującego podmiot kontrolowany: 22.11.2018

Kontrolę przeprowadzono w dniu(ach):

1,2,6.02.2024 r.

*(oznaczenie dni, w których przeprowadzono kontrolę)*

Liczba:pracujących: 207, w tym:

- na podstawie umów cywilnoprawnych: 53,
  - osób prowadzących jednoosobową działalność gospodarczą: 0,
  - cudzoziemców: 0,
  - zatrudnionych w ramach stosunku pracy: 154, w tym kobiet: 82, młodościanych: 0, niepełnosprawnych: 4,
- w kontrolowanym podmiocie.

Data poprzedniej kontroli: 16,20.06.2023 r.

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 był kontrolowany przez PIP w dniach 16,20.06.2023 r. W trakcie kontroli wydano wystąpienie z dnia 20.06.2023 r. nr rej. 040557-53-K030-Ws01/23 zawierające 2 wnioski. Wniosek nr 2 został przyjęty do realizacji, natomiast wniosek nr 1 pozostaje do realizacji.

2. W czasie kontroli stwierdzono, co następuje:

Kontrolę rozpoczęto po okazaniu legitymacji służbowej

Obecną kontrolą objęto sprawdzenie realizacji wystąpienia wydanego w czasie poprzedniej kontroli inspektora pracy oraz wybrane zagadnienia dotyczące prowadzenia akt osobowych pracowników, udzielania urlopów wypoczynkowych oraz czasu pracy. Kontrolą objęto przedstawione inspektorowi pracy dokumentacje losowo wybranych pracowników.

Akta osobowe:

Pracodawca prowadzi akta osobowe odrębnie dla każdego pracownika. Akta podzielone są na części, dokumenty w aktach ułożone są w porządku chronologicznym i ponumerowane. Każda z części posiada wykaz zamieszczonych w niej dokumentów.

Urlopy wypoczynkowe:

W podmiocie obowiązuje Regulamin Pracy z dnia z 15.06.2022 r.

Kontrolą w zakresie urlopu wypoczynkowego objęto udzielanie urlopu wypoczynkowego przysługującego za 2022, 2023 r.

1) planowanie urlopów wypoczynkowych – art. 163 § 1 k.p.,  
Pracodawca nie tworzy planu urlopów.

2) ustalanie prawa i wymiaru pierwszego i kolejnego urlopu wypoczynkowego – art. 153, art. 154, art. 154<sup>1</sup> k.p.,

Pracodawca ustala prawo i wymiar urlopu na podstawie przekazanych przez pracowników świadectw ukończenia szkoły oraz świadectw pracy. W przypadku pracownikowi ustalono w 2024 r. wymiar urlopu wypoczynkowego nie uwzględniając dodatkowego urlopu wypoczynkowego przysługującego w związku legitymowaniem się przez pracownika orzeczeniem o umiarkowanym stopniu niepełnosprawności. Orzeczenie zostało wydane 6.12.2022r. i ważne było (zgodnie z zapisami orzeczenia) do 31.12.2023 r. Na podstawie dokumentów przechowywanych w aktach osobowych pracownika, nie stwierdzono aby pracownikowi po w/w orzeczeniu zostało wydane kolejne orzeczenie o stopniu niepełnosprawności.

3) udzielanie urlopów wypoczynkowych w roku nabycia do nich prawa art. 161 k.p.,  
Nie zawsze udzielano urlopy wypoczynkowe w roku kalendarzowym, za które te urlopy przysługiwały. Zestawienia osób którym nie udzielono urlopów w roku kalendarzowym, za który ten urlop przysługuje stanowią załącznik nr 1 do protokołu z kontroli.

4) udzielanie zaległych urlopów wypoczynkowych zgodnie z art. 168 k.p.,  
Na podstawie przedstawionych zestawień nie stwierdzono przypadków udzielenia pracownikom urlopów wypoczynkowych niezgodnie z art. 168 k.p., poza sytuacjami, w których udzielenie urlopu było niemożliwe z uwagi na długotrwałą usprawiedliwioną nieobecność pracownika w pracy.

5) udzielanie urlopów wypoczynkowych zgodnie z art. 154<sup>2</sup> § 1-4 k.p.,  
Nie stwierdzono przypadków udzielenia urlopów wypoczynkowych w sposób sprzeczny z art. art. 154<sup>2</sup> § 1-4 k.p.

6) udzielanie urlopu wypoczynkowego na żądanie pracownika – art. 167<sup>2</sup>, art. 167<sup>3</sup> k.p.,  
P wyjaśniła, że pracodawca nie zabrania korzystania przez pracowników z urlopów na żądanie, jednakże w 2023 r. nie było przypadków udzielenia takich urlopów.

7) dzielenie urlopu wypoczynkowego – art. 162 k.p.

Pracodawca przestrzega obowiązku udzielania pracownikom urlopu wypoczynkowego obejmującego 14 dni kalendarzowych, poza przypadkami w których wymiar przysługującego pracownikowi urlopu nie pozwala na udzielenie urlopu zgodnie z w/w przepisem.

Powyższe ustalono na podstawie dokumentacji pracowników, których objęto kontrolą, wykazu wykorzystania urlopów wypoczynkowych, które to wykazy stanowią załącznik nr 1 do protokołu kontroli oraz wyjaśnień osoby reprezentującej pracodawcę.

Czas pracy:

Kontrolą z czasu pracy objęto dokumentację \_\_\_\_\_ za okres od 10.2023 r. do 12.2023 r.

- Na przedstawionych inspektorowi pracy rocznych kartach ewidencji czasu pracy wskazuje się wyłączenie nieobecności pracownika w pracy ze wskazaniem tytułów tych nieobecności. W ewidencji nie wskazuje się natomiast m.in. liczby przepracowanych godzin ani godziny rozpoczęcia i zakończenia pracy przez pracowników w poszczególnych dniach.

- Pracodawca ustalił systemy, rozkłady i okresy rozliczeniowe czasu pracy w regulaminie pracy. W regulaminie pracy wskazano, że pracowników obowiązuje 15 przerwa w pracy. Ustalono, że na niektórych stanowiskach czas pracy pracowników przekracza 9 godzin. Pracodawca nie uwzględnił w regulaminie dodatkowych przerw w pracy w przypadku gdy czas pracy pracowników przekracza 9 godzin.

- Dodatkowo pracodawca ustala w formie pisemnej harmonogramy czasu pracy na miesięczne okresy, które zgodnie z informacją uzyskaną od p. \_\_\_\_\_ podaje się do wiadomości pracowników co najmniej na 1 tydzień przed rozpoczęciem pracy w okresie, na który został sporządzony ten harmonogram.

- W stosunku do badanych pracowników pracodawca nie stosował ruchomych rozkładów czasu pracy ani przerywanego czasu pracy.

- Na przedstawionych kartach ewidencji czasu pracy nie wskazano faktu wykonywania przez pracowników pracy w godzinach nadliczbowych lub w porze nocnej. P. \_\_\_\_\_ ustnie wyjaśniła, że osoba niepełnosprawna wykonywała pracę w obniżonym wymiarze czasu pracy tj. 7 godzin na dobę i 35 godzin tygodniowo.

Informacja z art. 29 § 3 k.p.:

- Pracodawca nie poinformował \_\_\_\_\_, na piśmie o zasadach dotyczących przechodzenia ze zmiany na zmianę oraz wymogach formalnych dotyczących wypowiedzenia umowy o pracę.

3. W czasie kontroli wydano:

a/ decyzji ustnych: 0,

b/ poleceń: 0.

Wykaz(y) wydanych decyzji ustnych i/lub poleceń stanowi(a) <sup>(\*\*)</sup> załącznik(i) nr \_\_\_\_\_ do protokołu.

4. W czasie kontroli ~~sprawdzone~~/nie sprawdzano <sup>(\*\*)</sup> tożsamość:

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

5. W czasie kontroli ~~pobrano~~/nie pobrano <sup>(\*\*)</sup> próbki surowców i materiałów używanych, wytwarzanych lub powstających w toku produkcji: \_\_\_\_\_

6. W czasie kontroli udzielono/nie udzielono <sup>(\*\*)</sup> porad:

- z zakresu bezpieczeństwa i higieny pracy: \_\_\_\_\_,

- z zakresu prawnej ochrony pracy: 4,  
w tym z zakresu legalności zatrudnienia: \_\_\_\_\_.

7. Do protokołu załącza się/nie załącza się <sup>(\*\*)</sup> załączników: 1, stanowiących składową część protokołu:

Załącznik nr 1. Wykaz wykorzystanych urlopów wypoczynkowych za okres od 2022 r. do 2024 r.

(wyszczególnienie załączników)

8. Kontrolę przeprowadzono w obecności:

p. Nataszy Nowak - Starszego Inspektora,

9. Protokół sporządzono w 2 egzemplarzach.

10. Omówienie dokonanych w protokole poprawek, skreśleń i uzupełnień .....

.....  
.....

Na tym protokół zakończono.

Żywiec, dnia 06.02.2024

STARSZY INSPEKTOR PRACY  
SPECIALISTA

mgr Michał Piętoń

(podpis i pieczęć inspektora pracy)

W dniu 06.02.2024 otrzymałem jeden egzemplarz protokołu.

URZĄD MIEJSKI w ŻYWCU  
34-300 ŻYWIEC Z up. BURMISTRZA  
Rynek 2  
tel 0-33-475-42-00 fax 0-33 475 42 02  
(74)

SEKRETARZ MIASTA ŻYWCA

mgr Małgorzata Sanetra

(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 6.02.2024 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).(\*\*)~~

URZĄD MIEJSKI w ŻYWCU  
34-300 ŻYWIEC  
Rynek 2  
tel. 0-33-475-42-00 fax 0-33 475 42 02  
(14)

Z up. BURMISTRZA  
SEKRETARZ MIASTA ŻYWCA  
*mgr Małgorzata Sanetra*

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

STARSZY INSPEKTOR PRACY  
SPECIALISTA

*mgr Michał Pieta*  
.....  
(podpis i pieczęć inspektora pracy)

*Żywiec 6.02.2024*  
.....  
(miejsce i data podpisania protokołu)

(\*) – odpowiednią pozycję zaznaczyć

(\*\*) – niepotrzebne skreślić

[MP]