PAŃSTWOWA INSPEKCJA PRACY
INSPEKTOR PRACY
Okręgowego Inspektoratu Pracy w Olsztynie
ODDZIAŁ W EŁKU
19-300 Ełk, ul. Mickiewicza 15
tel./fax 87 621 63-82 - 83

.....
(pieczęć nagłówkowa inspektora pracy)

URZĄD GMINY W WIELICZKACH
DATA WPŁYWU
27-08-2024
L.dz. 1285/2024 podpis 6

p. k. Andrzejewska

Nr rej. 100120-53-K037-Pt/24

PROTOKÓŁ KONTROLI

[X] pracodawcy(*) [ ] przedsiębiorcy niebędącego pracodawcą(*) [ ] innego podmiotu(*)

wydzielonej jednostki organizacyjnej: [ ] pracodawcy(*) [ ] przedsiębiorcy niebędącego pracodawcą(*)

REGON: 00054231000000 **NIP:** 8471054436

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.)

st. insp. pracy - główny specjalista - Dariusz Grzymkowski
(stanowisko służbowe oraz imię i nazwisko inspektora pracy)

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

URZĄD GMINY W WIELICZKACH
(nazwa podmiotu kontrolowanego)

19-404 WIELICZKI, UL. LIPOWA 53
(adres podmiotu kontrolowanego)

(nazwa wydzielonej jednostki podmiotu kontrolowanego)(**)

(adres wydzielonej jednostki podmiotu kontrolowanego) (**)

Marek Dobrzyń
(imię i nazwisko osoby reprezentującej podmiot kontrolowany)

Wójt Gminy
(nazwa organu reprezentującego podmiot kontrolowany) (**)

Data rozpoczęcia działalności przez podmiot kontrolowany: 15.12.1975 r.;
data objęcia stanowiska przez osobę lub powołania organu reprezentującego podmiot kontrolowany: 06.05.2024 r.
Kontrolę przeprowadzono w dniu(ach):

27.08.2024 r.
(oznaczenie dni, w których przeprowadzono kontrolę)

Liczba: pracujących: 34, w tym:

- na podstawie umów cywilnoprawnych: 14,
- osób prowadzących jednoosobową działalność gospodarczą: 0,
- cudzoziemców: 0,
- zatrudnionych w ramach stosunku pracy: 20, w tym kobiet: 10, młodocianych: 0, niepełnosprawnych: 0,

w kontrolowanym podmiocie.

Data poprzedniej kontroli: 21, 23.08.2017 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:

- Nie sprawdzano środków prawnych wydanych w wyniku poprzedniej kontroli prowadzonej przez organ Państwowej Inspekcji Pracy.
- Nie sprawdzano wniosków, zaleceń i decyzji innych organów kontroli i nadzoru nad warunkami pracy z uwagi na przyjęty zakres kontroli.

2. W czasie kontroli stwierdzono, co następuje:

Informacje ogólne

- Inspektor pracy wykonując czynności kontrolne działał na podstawie ustawy z dnia 13 kwietnia 2007 r. o Państwowej Inspekcji Pracy, a podstawą przetwarzania danych osobowych jest art. 6 lit. c rozporządzenia Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2016/679 z 27 kwietnia 2016 r. w sprawie ochrony osób fizycznych w związku z przetwarzaniem danych osobowych i w sprawie swobodnego przepływu takich danych oraz uchylenia dyrektywy 95/46/WE (przetwarzanie jest niezbędne w celu wypełnienia obowiązku prawnego ciążącego na administratorze) w zw. z art. 10 ustawy o Państwowej Inspekcji Pracy.
- Podjęto czynności kontrolne w siedzibie podmiotu podlegającego inspekcji 27.08.2024 r. po okazaniu legitymacji służbowej. Nie doręczono upoważnienia do kontroli gdyż kontrolowany podmiot nie jest przedsiębiorcą.
- Głównym przedmiotem kontroli są zagadnienia dotyczące:
  - prawidłowości wypełnienia ZUS IWA za 2023 r.,
  - czasu pracy i urlopów wypoczynkowych zatrudnionych pracowników,
- Zgodnie z oświadczeniem pracodawcy w Urzędzie Gminy nie funkcjonują związki zawodowe.

Prawidłowość sporządzenia ZUS IWA

- Kontrola wypełnienia druku ZUS IWA za 2023 r. nie wykazała nieprawidłowości (w załączniku nr 1 do protokołu z kontroli kserokopia druku ZUS IWA za 2023 r.).
- U pracodawcy w 2023 r. nie wydarzył się żaden wypadek przy pracy (w załączniku nr 2 do protokołu oświadczenie o wypadkach przy pracy).

Regulamin pracy

- Pracodawca opracował regulamin pracy, który został wprowadzony Zarządzeniem Nr 29/09 Wójta Gminy Wieliczki z dnia 15.09.2009 r. Analiza postanowień regulaminu wykazała m.in.:
  - w zakresie czasu pracy w regulaminie pracy znajdują się m.in. postanowienia:
    - § 12 ust. 1 stanowi: „Czas pracy pracowników administracyjnych i obsługi Urzędu nie może przekroczyć 8 godzin na dobę i przeciętnie 40 godzin tygodniowo w trzymiesięcznym okresie rozliczeniowym",
    - § 12 ust. 3 określa: „Tydzień trwa od poniedziałku do piątku. Dniami wolnymi od pracy, oprócz niedziel i świąt są wszystkie soboty",
    - zgodnie z § 12 ust. 4 pracownicy pracują od poniedziałku do piątku od 7.30 do 15.30.
    - według § 16 pora nocna obejmuje 8 godzin od 22.00 do 6.00,
  - w zakresie urlopów wypoczynkowych w regulaminie pracy znajdują się m.in. postanowienia:
    - § 22 ust. 2 stanowi: „Urlopów wypoczynkowych udziela się pracownikom na podstawie rocznego planu ustalonego w terminie do 31 stycznia przez Wójta",
  - w pozostałym zakresie w regulaminie pracy znajdują się m.in. następujące postanowienia:
    - § 28 stanowi m.in.:
    - w ust. 2: „Wynagrodzenie wypłaca się w „kasie" Urzędu Gminy od godz. 13.00 do godz. 15.30",
    - w ust. 4: „Wypłata wynagrodzenia dokonywana jest do rąk własnych pracownika albo osoby przez niego upoważnionej ...",
    - w ust. 5: „Wynagrodzenie, na wniosek pracownika, może być przekazane na jego rachunek oszczędnościowo rozliczeniowy (na wskazane przez niego konto bankowe)",
  - regulamin pracy nie określa:
    - wykazu prac wzbronionych kobietom,
    - sposobu informowania pracowników o ryzyku zawodowym, które wiąże się z wykonywaną pracą.

Stosunek pracy

– W bieżącym roku pracodawca zatrudnił dwóch pracowników Jakuba Sznurkowskiego i Joannę Kopiczko. Analiza akt osobowych, dokumentacji pracowniczej tych osób wykazała m.in.:
  - pracodawca prowadzi akta osobowe zatrudnionych pracowników, przy czym:
    - w aktach osobowych Jakuba Sznurkowskiego w związku z zatrudnieniem go od 05.08.2024 r.:
    - brak potwierdzenia zapoznania się przez pracownika:
      - z treścią regulaminu pracy (art. 104^3 § 2 Kodeksu pracy),
    - dokumenty nie są ponumerowane,
    - w wykazach dokumentów nie uwzględniono wszystkich dokumentów znajdujących się w aktach,
    - w aktach osobowych Joanny Kopiczko:
    - brak potwierdzenia zapoznania się przez pracownika:
      - z treścią regulaminu pracy (art. 104^3 § 2 Kodeksu pracy),
    - kopie dokumentów przedłożonych przez pracownika w związku z ubieganiem się o zatrudnienie (m.in. świadectw pracy z poprzednich miejsc pracy, dyplomu ukończenia studiów) nie są poświadczone przez pracodawcę lub osobę upoważnioną przez pracodawcę za zgodność z przedłożonymi dokumentami,
    - dokumenty nie są ponumerowane,
    - w wykazach dokumentów nie uwzględniono wszystkich dokumentów znajdujących się w aktach,
  - pracodawca potwierdził na piśmie pracownikom warunki umów o pracę,
  - pracodawca poinformował Joannę Kopiczko o warunkach zatrudnienia, przy czym:
    - w piśmie o warunkach zatrudnienia brak informacji o:
    - obowiązującym pracownika dobowym i tygodniowym wymiarze czasu pracy,
    - przysługujących pracownikowi przerwach w pracy,
    - przysługującym pracownikowi dobowym i tygodniowym odpoczynku,
    - zasadach dotyczących pracy w godzinach nadliczbowych i rekompensaty za nią,
    - innych niż uzgodnione w umowie o pracę przysługujących pracownikowi składnikach wynagrodzenia oraz świadczeniach pieniężnych lub rzeczowych,
    - obowiązujących zasadach rozwiązania stosunku pracy, w tym o wymogach formalnych, długości okresów wypowiedzenia oraz terminie odwołania się do sądu pracy lub, jeżeli nie jest możliwe określenie długości okresów wypowiedzenia w dacie przekazywania pracownikowi tej informacji, sposobie ustalania takich okresów wypowiedzenia,
    - prawie pracownika do szkoleń, jeżeli pracodawca je zapewnia, w szczególności o ogólnych zasadach polityki szkoleniowej pracodawcy,
  - pracodawca nie poinformował Joanny Kopiczko nie później niż w terminie 30 dni od dnia dopuszczenia pracownika do pracy, o nazwie instytucji zabezpieczenia społecznego, do których wpływają składki na ubezpieczenia społeczne związane ze stosunkiem pracy oraz informacje na temat ochrony związanej z zabezpieczeniem społecznym, zapewnianej przez pracodawcę.
  - pracodawca nie poinformował Jakuba Sznurkowskiego:
    - nie później niż w terminie 7 dni od dnia dopuszczenia pracownika do pracy, co najmniej o:
    - obowiązującej pracownika dobowej i tygodniowej normie czasu pracy,
    - obowiązującym pracownika dobowym i tygodniowym wymiarze czasu pracy,
    - przysługujących pracownikowi przerwach w pracy,
    - przysługującym pracownikowi dobowym i tygodniowym odpoczynku,
    - zasadach dotyczących pracy w godzinach nadliczbowych i rekompensaty za nią,
    - innych niż uzgodnione w umowie o pracę przysługujących pracownikowi składnikach wynagrodzenia oraz świadczeniach pieniężnych lub rzeczowych,
    - wymiarze przysługującego pracownikowi płatnego urlopu, w szczególności urlopu wypoczynkowego lub, jeżeli nie jest możliwe jego określenie w dacie przekazywania pracownikowi tej informacji, o zasadach jego ustalania i przyznawania,
    - obowiązujących zasadach rozwiązania stosunku pracy, w tym o wymogach formalnych, długości okresów wypowiedzenia oraz terminie odwołania się do sądu pracy lub, jeżeli nie jest możliwe określenie długości okresów wypowiedzenia w dacie przekazywania pracownikowi tej informacji, sposobie ustalania takich okresów wypowiedzenia,
    - prawie pracownika do szkoleń, jeżeli pracodawca je zapewnia, w szczególności o ogólnych

zasadach polityki szkoleniowej pracodawcy,
  - nie później niż w terminie 30 dni od dnia dopuszczenia pracownika do pracy, o nazwie instytucji zabezpieczenia społecznego, do których wpływają składki na ubezpieczenia społeczne związane ze stosunkiem pracy oraz informacje na temat ochrony związanej z zabezpieczeniem społecznym, zapewnianej przez pracodawcę.
- pracodawca w związku z zatrudnieniem Jakuba Sznurkowskiego od 05.08.2024 r.:
  - nie poddał go wstępnym badaniom lekarskim.
- pracodawca w związku z ustaniem stosunku pracy z Jakubem Sznurkowskim 31.12.2023 r. wraz ze świadectwem pracy nie wydał pracownikowi w postaci papierowej lub elektronicznej informacji o:
  - okresie przechowywania dokumentacji pracowniczej, o którym mowa w art. 94 pkt 9b lub w art. 94^5 § 2 Kodeksu pracy;
  - możliwości odbioru przez pracownika dokumentacji pracowniczej do końca miesiąca kalendarzowego następującego po upływie okresu przechowywania dokumentacji pracowniczej, o którym mowa w art. 94 pkt 9b lub w art. 94^5 § 2 Kodeksu Pracy;
  - zniszczeniu dokumentacji pracowniczej w przypadku jej nieodebrania w okresie, o którym mowa w art. 94 pkt 9b lub w art. 94^5 § 2 Kodeksu Pracy.

Czas pracy

Dokumentacja dotycząca czasu pracy

- Pracodawca prowadzi ewidencję czasu pracy. Analiza tej ewidencji za bieżący rok co do jej sposobu prowadzenia wykazała:
  - w ewidencji brak liczby godzin przepracowanym w poszczególnych dobach roboczych (w ewidencji znajduje się odnotowana ogólna liczba godzin przepracowanych w miesiącu),
- Pracodawca określił system czasu pracy i rozkład czasu pracy w regulaminie pracy (opis powyżej),
- U pracodawcy nie stosuje się rozkładu czasu pracy, o którym mowa w art. 140^1 k.p. na wniosek pracownika.
- Pracodawca nie stosuje przerywanego systemu czasu pracy.

Przestrzeganie przepisów o czasie pracy

- Na podstawie ewidencji czasu pracy za bieżący rok ustalono:
  - pracownicy pracują od poniedziałku do piątku po 8 godzin od 7.30 do 15.30,
  - nie stwierdzono pracy w soboty i niedziele,
  - nie stwierdzono pracy w godzinach nadliczbowych i w porze nocnej,
  - nie stwierdzono naruszania odpoczynków dobowych i tygodniowych,
  - nie stwierdzono nieprawidłowości co do zatrudniania pracowników w granicach dopuszczalnej liczby godzin nadliczbowych przeciętnie w tygodniu,
  - nie stwierdzono nieprawidłowości co do zatrudniania pracowników w granicach dopuszczalnej liczby godzin nadliczbowych w roku kalendarzowym.

Urlopy wypoczynkowe

- Analiza dokumentacji urlopowej wykazała:
  - pracodawca opracowuje plany urlopów wypoczynkowych, przy czym:
    - plan urlopów na 2024 r. pomimo, że wymienia byłego Wójta Gminy Jarosława Kuczyńskiego, nie zawiera informacji o planowanym jego urlopie,
  - stwierdzono naruszenia przepisów co do obowiązku udzielania urlopów najpóźniej do dnia 30 września następnego roku kalendarzowego:
    - na dzień 30.09.2023 r. były Wójt Jarosław Kuczyński miał 34 dni urlopu zaległego za 2022 r. Zaległości urlopowe byłego Wójta wiązały się z faktem, że 15.02.2017 r. wyrokiem Sądu Rejonowego w Suwałkach zaliczono Jarosława Kuczyńskiego do znacznego stopnia niepełnosprawności. W związku z ww. wyrokiem Wójt Jarosław Kuczyński wystąpił 06.04.2022 r. do Urzędu Gminy w Wieliczkach o uwzględnienie w ramach jego uprawnień urlopowych dodatkowych 10 dni urlopu wypoczynkowego przynależnego pracownikom niepełnosprawnym za każdy rok nie objęty przedawnieniem, począwszy od 2019 r.
  - na dzień 01.01.2024 r. osoby z największą liczbą dni zaległego urlopu wypoczynkowego za 2023 r. to:
    - Kuczyński Jarosław – 69 dni,

- Swięśkowski Waldemar – 26 dni,
- Zimnicka Jolanta – 26 dni,
- Zackiewicz Elżbieta – 26 dni,
- Życzewski Piotr – 25 dni,
- Pluszczyńska Iwona – 22 dni,
- Wasilewska Marlena – 22 dni,
- Zdancewicz Anna – 22 dni,
- Kłopotowska Ewelina – 24 dni,
- Wasilewski Jerzy – 17 dni,
- Morusiewicz Jerzy – 15 dni,
- Andrzejewska Renata – 14 dni,
- Kozłowska Emilia – 10 dni,
- Folko Patryk – 9 dni,
- Morusiewicz Rafał – 8 dni.

3. W czasie kontroli wydano:
   a/ decyzji ustnych: ,
   b/ poleceń: .
   Wykaz(y) wydanych decyzji ustnych i/lub poleceń stanowi(ą)(**) załącznik(i) nr do protokołu.

4. W czasie kontroli ~~sprawdzono~~/nie sprawdzano(**) 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: ,
   - z zakresu prawnej ochrony pracy: 3,
     w tym z zakresu legalności zatrudnienia: .

7. Do protokołu załącza się/~~nie załącza~~ się(**) załączników: 2, stanowiących składową część protokołu:
Załącznik nr 1. Kaserokopia ZUS IWA za 2023 r.
Załącznik nr 2. Oświadczenie o wypadkach przy pracy.

(wyszczególnienie załączników)

8. Kontrolę przeprowadzono w obecności:
Marka Dobrzyń - Wójta Gminy

9. Protokół sporządzono w 2 egzemplarzach.

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

Na tym protokół zakończono.

Wieliczki, dnia 27.08.2024

STARSZY INSPEKTOR PRACY
GŁÓWNY SPECJALISTA
mgr Dariusz Grzymkowski
.....
(podpis i pieczęć inspektora pracy)

W dniu 27.08.2024 otrzymałem jeden egzemplarz protokołu.

WÓJT
Marek Dobrzyń
.....
(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 wnio~~sek/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 ..... 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
Marek Dobrzyń
.....
(podpis i pieczęć osoby reprezentującej podmiot kontrolowany)

STARSZY INSPEKTOR PRACY
GŁÓWNY SPECJALISTA
mgr Dariusz Grymkowski
(podpis i pieczęć inspektora pracy)

Wieliczki, 27.08.2024 r.
(miejsce i data podpisania protokołu)

(*) – odpowiednią pozycję zaznaczyć
(**) – niepotrzebne skreślić
[DG]

PAŃSTWOWA INSPEKCJA PRACY
INSPEKTOR PRACY
Okręgowego Inspektoratu Pracy w Olsztynie
ODDZIAŁ W EŁKU
19-300 Ełk, ul. Mickiewicza 15
tel/fax 87 621 63-82 ÷ 83
.....
(pieczęć nagłówkowa inspektora pracy)

URZĄD GMINY W WIELICZKACH
DATA WPŁYWU
30 -08- 2024
L.dz. 4375/2024 podpis

Ełk, dnia 28.08.2024 r.

Nr rej. 100120-53-K037-Ws01/24

24082809265488910012 0

URZĄD GMINY
W WIELICZKACH
UL. LIPOWA 53
19-404 WIELICZKI

WYSTĄPIENIE

Na podstawie art. 11 pkt 8, w związku z art. 33 ust. 1 pkt 2 ustawy z dnia 13 kwietnia 2007 r. o Państwowej Inspekcji Pracy (Dz. U. z 2022 r. poz. 1614, z późn. zm.) po przeprowadzeniu kontroli w dniu(ach): 27.08.2024 r.

wnoszę o:

1. Zmianę § 28 regulaminu odnoszącego się do formy wypłaty wynagrodzenia w zakresie dostosowania go do unormowania art. 86 § 3 Kodeksu pracy.

Podstawa prawna:
- art. 86 § 3 ustawy z dnia 26 czerwca 1974r. - Kodeks pracy (Dz.U. z 2023r. poz. 1465 ze zm. z 2024r. poz. 878),

Uzasadnienie:
Zgodnie z § 28 Regulaminu Pracy Urzędu Gminy w Wieliczkach: (w ust. 2) „Wynagrodzenie wypłaca się w „kasie" Urzędu Gminy od godz. 13.00 do godz. 15.30", (w ust. 4) „Wypłata wynagrodzenia dokonywana jest do rąk własnych pracownika albo osoby przez niego upoważnionej ...", (w ust. 5) „Wynagrodzenie, na wniosek pracownika, może być przekazane na jego rachunek oszczędnościowo rozliczeniowy (na wskazane przez niego konto bankowe)". Według art. 86 § 2 Kodeksu pracy wypłata wynagrodzenia jest dokonywana na wskazany przez pracownika rachunek płatniczy, chyba że pracownik złożył w postaci papierowej lub elektronicznej wniosek o wypłatę wynagrodzenia do rąk własnych.

2. Określenie w regulaminie pracy sposobu informowania pracowników o ryzyku zawodowym, które wiąże się z wykonywaną pracą.

Podstawa prawna:
- art. 104^1 § 1 pkt 8 ustawy z dnia 26 czerwca 1974r. - Kodeks pracy (Dz.U. z 2023r. poz. 1465 ze zm. z 2024r. poz. 878),

3. Zamieszczenie w aktach osobowych Jakuba Sznurkowskiego i Joanny Kopiczko pisemnych potwierdzeń zapoznania się pracowników z treścią regulaminu pracy.

Podstawa prawna:
- art. 94 pkt 9a ustawy z dnia 26 czerwca 1974r. - Kodeks pracy (Dz.U. z 2023r. poz. 1465 ze zm. z 2024r. poz. 878),

- § 3 pkt 2 lit. e rozporządzenia Ministra Rodziny, Pracy i Polityki Socjalnej z dnia z dnia 10 grudnia 2018r. w sprawie dokumentacji pracowniczej (Dz.U. z 2024r. poz. 535),

4. Ponumerowanie wszystkich dokumentów znajdujących się w aktach osobowych Jakuba Sznurkowskiego i Joanny Kopiczko; umieszczenie w wykazach dokumentów wszystkich dokumentów znajdujących się w aktach.

Podstawa prawna:
- art. 94 pkt 9a ustawy z dnia 26 czerwca 1974r. - Kodeks pracy (Dz.U. z 2023r. poz. 1465 ze zm. z 2024r. poz. 878),
- § 4 ust. 1 rozporządzenia Ministra Rodziny, Pracy i Polityki Socjalnej z dnia z dnia 10 grudnia 2018r. w sprawie dokumentacji pracowniczej (Dz.U. z 2024r. poz. 535),

5. Poświadczenie przez pracodawcę lub osobę upoważnioną przez pracodawcę kopii dokumentów (m.in. świadectw pracy z poprzednich miejsc pracy, dyplomu ukończenia studiów) znajdujących się w aktach osobowych Joanny Kopiczko, że są zgodne z przedłożonymi przez pracownika dokumentami.

Podstawa prawna:
- art. 94 pkt 9a ustawy z dnia 26 czerwca 1974r. - Kodeks pracy (Dz.U. z 2023r. poz. 1465 ze zm. z 2024r. poz. 878),
- § 5 rozporządzenia Ministra Rodziny, Pracy i Polityki Socjalnej z dnia z dnia 10 grudnia 2018r. w sprawie dokumentacji pracowniczej (Dz.U. z 2024r. poz. 535),

6. Poinformowanie Joanny Kopiczko o:
- obowiązującym pracownika dobowym i tygodniowym wymiarze czasu pracy,
- przysługujących pracownikowi przerwach w pracy,
- przysługującym pracownikowi dobowym i tygodniowym odpoczynku,
- zasadach dotyczących pracy w godzinach nadliczbowych i rekompensaty za nią,
- innych niż uzgodnione w umowie o pracę przysługujących pracownikowi składnikach wynagrodzenia oraz świadczeniach pieniężnych lub rzeczowych,
- obowiązujących zasadach rozwiązania stosunku pracy, w tym o wymogach formalnych, długości okresów wypowiedzenia oraz terminie odwołania się do sądu pracy lub, jeżeli nie jest możliwe określenie długości okresów wypowiedzenia w dacie przekazywania pracownikowi tej informacji, sposobie ustalania takich okresów wypowiedzenia,
- prawie pracownika do szkoleń, jeżeli pracodawca je zapewnia, w szczególności o ogólnych zasadach polityki szkoleniowej pracodawcy.

Podstawa prawna:
- art. 29 § 3 pkt 1 ustawy z dnia 26 czerwca 1974r. - Kodeks pracy (Dz.U. z 2023r. poz. 1465 ze zm. z 2024r. poz. 878),

7. Poinformowanie Jakuba Sznurkowskiego i Joanny Kopiczko o nazwie instytucji zabezpieczenia społecznego, do których wpływają składki na ubezpieczenia społeczne związane ze stosunkiem pracy oraz przekazanie informacji na temat ochrony związanej z zabezpieczeniem społecznym, zapewnianej przez pracodawcę.

Podstawa prawna:
- art. 29 § 3 pkt 2 ustawy z dnia 26 czerwca 1974r. - Kodeks pracy (Dz.U. z 2023r. poz. 1465 ze zm. z 2024r. poz. 878),

8. Poinformowanie na piśmie Jakuba Sznurkowskiego o:
- obowiązującej pracownika dobowej i tygodniowej normie czasu pracy,
- obowiązującym pracownika dobowym i tygodniowym wymiarze czasu pracy,
- przysługujących pracownikowi przerwach w pracy,
- przysługującym pracownikowi dobowym i tygodniowym odpoczynku,

- zasadach dotyczących pracy w godzinach nadliczbowych i rekompensaty za nią,
- innych niż uzgodnione w umowie o pracę przysługujących pracownikowi składnikach wynagrodzenia oraz świadczeniach pieniężnych lub rzeczowych,
- wymiarze przysługującego pracownikowi płatnego urlopu, w szczególności urlopu wypoczynkowego lub, jeżeli nie jest możliwe jego określenie w dacie przekazywania pracownikowi tej informacji, o zasadach jego ustalania i przyznawania,
- obowiązujących zasadach rozwiązania stosunku pracy, w tym o wymogach formalnych, długości okresów wypowiedzenia oraz terminie odwołania się do sądu pracy lub, jeżeli nie jest możliwe określenie długości okresów wypowiedzenia w dacie przekazywania pracownikowi tej informacji, sposobie ustalania takich okresów wypowiedzenia,
- prawie pracownika do szkoleń, jeżeli pracodawca je zapewnia, w szczególności o ogólnych zasadach polityki szkoleniowej pracodawcy,

Podstawa prawna:

- art. 29 § 3 pkt 1 ustawy z dnia 26 czerwca 1974r. - Kodeks pracy (Dz.U. z 2023r. poz. 1465 ze zm. z 2024r. poz. 878),

9. Wydawanie wraz ze świadectwem pracy, w przypadku rozwiązania lub wygaśnięcia stosunku pracy, informacji o: 1) okresie przechowywania dokumentacji pracowniczej, o którym mowa w art. 94 pkt 9b lub w art. 94^5 § 2 Kodeksu pracy; 2) możliwości odbioru przez pracownika dokumentacji pracowniczej do końca miesiąca kalendarzowego następującego po upływie okresu przechowywania dokumentacji pracowniczej, o którym mowa w art. 94 pkt 9b lub w art. 94^5 § 2 Kodeksu Pracy; 3) zniszczeniu dokumentacji pracowniczej w przypadku jej nieodebrania w okresie, o którym mowa w art. 94 pkt 9b lub w art. 94^5 § 2 Kodeksu Pracy.

Podstawa prawna:

- art. 94^6 ustawy z dnia 26 czerwca 1974r. - Kodeks pracy (Dz.U. z 2023r. poz. 1465 ze zm. z 2024r. poz. 878),

10. Zamieszczanie w ewidencji czasu pracy pracowników informacji o liczbie przepracowanych godzin w poszczególnych dobach roboczych.

Podstawa prawna:

- art. 149 § 1 ustawy z dnia 26 czerwca 1974r. - Kodeks pracy (Dz.U. z 2023r. poz. 1465 ze zm. z 2024r. poz. 878),
- § 6 pkt 1 lit. a rozporządzenia Ministra Rodziny, Pracy i Polityki Socjalnej z dnia z dnia 10 grudnia 2018r. w sprawie dokumentacji pracowniczej (Dz.U. z 2024r. poz. 535),

11. Obejmowanie planem urlopów wszystkich pracowników Urzędu Gminy.

Podstawa prawna:

- § 22 ust. 2 Regulaminu Pracy Urzędu Gminy w Wieliczkach. ,

12. Udzielanie urlopów zaległych najpóźniej do dnia 30 września.

Podstawa prawna:

- art. 168 ustawy z dnia 26 czerwca 1974r. - Kodeks pracy (Dz.U. z 2023r. poz. 1465 ze zm. z 2024r. poz. 878),

13. Udzielanie pracownikom urlopów wypoczynkowych w roku kalendarzowym, w którym nabyli do niego prawo.

Podstawa prawna:

- art. 161 ustawy z dnia 26 czerwca 1974r. - Kodeks pracy (Dz.U. z 2023r. poz. 1465 ze zm. z 2024r. poz. 878),

Pouczenie:

O terminie i sposobie realizacji ujętych w wystąpieniu wniosków należy zawiadomić inspektora pracy kierującego niniejsze wystąpienie w terminie 30 dni od dnia otrzymania wystąpienia (art. 36 ust. 2 ustawy z dnia 13 kwietnia 2007 r. o Państwowej Inspekcji Pracy).

[DG]

STARSZY INSPEKTOR PRACY
GŁÓWNY SPECJALISTA

.....mgr Dariusz Grzymkowski.....
(podpis i pieczęć inspektora pracy)

(*) – niepotrzebne skreślić