

(pieczęć nagłówkowa inspektora pracy)

Nr rej. 080070-53-K009-Pt/24

PROTOKÓŁ KONTROLI

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

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

REGON: 43061691700000

NIP: 9461845970

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. inspektor pracy - główny specjalista - Alina Dziedzic

(stanowisko służbowe oraz imię i nazwisko inspektora pracy)

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

Zespół Ośrodków Wsparcia w Lublinie

(nazwa podmiotu kontrolowanego)

20-128 Lublin, ul. Lwowska 28

(adres podmiotu kontrolowanego)

(nazwa wydzielonej jednostki podmiotu kontrolowanego)^(*)

(adres wydzielonej jednostki podmiotu kontrolowanego)^(*)

Anna Walczak

(imię i nazwisko osoby reprezentującej podmiot kontrolowany)

Dyrektor

(nazwa organu reprezentującego podmiot kontrolowany)^(*)

Data rozpoczęcia działalności przez podmiot kontrolowany: ;

data objęcia stanowiska przez osobę lub powołania organu reprezentującego podmiot kontrolowany: 06.06.2018r.

Kontrolę przeprowadzono w dniu(ach):

4, 5, 9.04.2024 r.

(oznaczenie dni, w których przeprowadzono kontrolę)

Liczba: pracujących: 105, w tym:

- na podstawie umów cywilnoprawnych: 0,
- osób prowadzących jednoosobową działalność gospodarczą: 0,
- cudzoziemców: 1,
- zatrudnionych w ramach stosunku pracy: 105, w tym kobiet: 78, młodocianych: 0, niepełnosprawnych: 11,

w kontrolowanym podmiocie.

Data poprzedniej kontroli: nie kontrolowany.

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:

2. W czasie kontroli stwierdzono, co następuje:

I. Informacje ogólne

Zgodnie ze Statutem Zespołu Ośrodków Wsparcia w Lublinie (Uchwała nr 232/2 019 Rady Miasta Lublin z dn. 26.04.2019r. w sprawie uchwalenia Statutu Zespołu Ośrodków Wsparcia w Lublinie) ustala się Statut ZOW w Lublinie stanowiący załącznik do niniejszej uchwały.

Zespół jest jednostką organizacyjną Miasta Lublin- miasta na prawach powiatu.

Zespół realizuje zadania Gminy Lublin z zakresu pomocy społecznej w formie prowadzenia ośrodków wsparcia. Celem działalności Zespołu jest wspieranie osób i rodzin, które ze względu na wiek, chorobę lub niepełnosprawność wymagają częściowej pomocy w zaspokajaniu niezbędnych potrzeb życiowych.

Strukturę organizacyjną, zasady funkcjonowania oraz szczegółowy zakres zadań realizowanych przez Zespół określa regulamin organizacyjny Zespołu zatwierdzony przez Prezydenta Miasta Lublin. Zespołem zarządza i reprezentuje go na zewnątrz Dyrektor Zespołu na podstawie pełnomocnictw udzielonych przez Prezydenta Miasta Lublin.

Kontrolę przeprowadzono z wybranych zagadnień prawnej ochrony pracy, w szczególności regulacji wewnątrzzakładowych, stosunku pracy, czasu pracy, wynagrodzeń, legalności zatrudnienia cudzoziemców.

II. Prawna ochrona pracy

- regulacje wewnątrzzakładowe prawa pracy

Zarządzenie wewnętrzne Nr 54/2023 Dyrektora Zespołu Ośrodków Wsparcia w Lublinie – jednostka budżetowa w Lublinie jednolitego tekstu Regulaminu pracy z dn. 18 grudnia 2023r.

W Zespole obowiązują systemy czasu pracy: podstawowy- w trzymiesięcznym okresie rozliczeniowym (dopuszczalna jest ruchoma organizacja czasu pracy), równoważny- w jednomiesięcznym okresie rozliczeniowym (obowiązuje praca zmianowa).

Okres rozliczeniowy obejmuje kolejne kwartały roku kalendarzowego.

Pracownicy Zespołu świadczą pracę od poniedziałku do piątku.

Ustala się godziny rozpoczynania i zakończenia pracy w ośrodkach Zespołu: Centrum Usług socjalnych- system jednozmianowy w godzinach 6.30- 14.30, 7.00- 15.00, 8.00- 16.00, (...), Dzienny Ośrodek Adaptacyjny dla Dzieci i Młodzieży z Niepełnosprawnością Intelektualną

„ Benjamin”- praca w systemie jednozmianowym w godzinach: 6.30- 14.30, 7.00- 15.00, 8.00- 16.00, 8.30- 16.30 (...).

Pora nocna obejmuje godziny 22.00- 6.00.

Wynagrodzenie pracownika za pełny wymiar czasu pracy nie może być niższe niż wynikające z rozporządzenia Rady Ministrów w sprawie minimalnego wynagrodzenia za pracę oraz minimalnej stawki godzinowej.

Wynagrodzenie płatne jest z dołu w terminie do 3 dni przed upływem danego miesiąca, a w uzasadnionych przypadkach dopuszczalna jest wypłata w innym terminie. Wypłata wynagrodzenia

pet

ok

za dyżury, godziny nadliczbowe oraz dodatku za pracę w porze nocnej następuje najpóźniej w dniu 10 każdego miesiąca.

Zarządzenie wewnętrzne Nr 12/2020 Dyrektora Zespołu Ośrodków Wsparcia w Lublinie z dn. 31 marca 2020r. - Regulamin wynagradzania pracowników samorządowych zatrudnionych w Zespole Ośrodków Wsparcia w Lublinie (ze zmianami).

Obowiązujący Regulamin określa zasady i warunki wynagradzania za pracę oraz przyznawania innych świadczeń związanych z pracą oraz szczegółowe wymagania kwalifikacyjne niezbędne do wykonywania pracy na poszczególnych stanowiskach.

Pracownikom z tytułu zatrudnienia przysługuje: wynagrodzenie zasadnicze, dodatek za wieloletnią pracę, nagroda jubileuszowa (...) oraz składniki wynagrodzenia określone w niniejszym regulaminie, tj. dodatek funkcyjny, dodatek specjalny, premia, nagroda, dodatek za pracę w porze nocnej w wysokości 20 % stawki godzinowej wynikającej z minimalnego wynagrodzenia za pracę, ustalonego na podstawie odrębnych przepisów.

Ustalenie wynagrodzenia zasadniczego następuje poprzez wskazanie w umowie o pracę kategorii zaszeregowania i kwoty należnej pracownikowi. (...).

- stosunek pracy

W dniu 05.04.2024r. kontrolą objęto akta osobowe wybranych pracowników zatrudnionych na stanowisku kucharza, które są prowadzone w sposób zgodny z obowiązującymi przepisami:

- [REDAKTOWANE] umowa o pracę na czas nieokreślony od 10.03.2021r.
- [REDAKTOWANE] umowa o pracę na czas nieokreślony od 04.07.2006r.
- [REDAKTOWANE] umowa o pracę na czas określony od 03.07.2023r. do 30.09.2023r.
umowa o pracę na czas określony od 01.10.2023r. do 30.09.2024r.
- [REDAKTOWANE] umowa o pracę na czas nieokreślony od 25.07.2017r.
- [REDAKTOWANE] umowa o pracę na czas nieokreślony od 11.12.2017r.
- [REDAKTOWANE] umowa o pracę na czas nieokreślony od 21.08.2017r.

Zatrudnienie w pełnym wymiaru czasu pracy dotyczy wyżej wskazanych pracowników, za wyjątkiem [REDAKTOWANE] – 0,5 etatu (na okres 13-31.03.2024r. porozumieniem zmieniającym warunki pracy i płacy strony ustaliły pełny wymiar czasu pracy).

W umowach o pracę określono pracownikom: wynagrodzenie zasadnicze w kwotach brutto na podstawie rozporządzenia w sprawie wynagradzania pracowników samorządowych wg kategorii zaszeregowania oraz dodatek stażowy.

W aktach osobowych pracowników znajduje się pisemna informacja o warunkach zatrudnienia, w której ustalono: normy czasu pracy z art. 129 Kodeksu pracy, wynagrodzenie płatne z dołu w terminie do 3 dni przed upływem danego miesiąca, w uzasadnionych wypadkach wypłata dopuszczalna jest w innym terminie, wymiar urlopu wypoczynkowego, długość okresu wypowiedzenia.

Natomiast przedstawiona [REDAKTOWANE] informacja o warunkach zatrudnienia z dn. 22.06.2023r. zawiera informację o: normach czasu pracy, płatności wynagrodzenia z dołu w terminie do 3 dni przed upływem danego miesiąca i m.in. o: przerwach w pracy, dobowym i tygodniowym odpoczynku, zasadach pracy w godzinach nadliczbowych, zasadach przechodzenia ze zmiany na zmianę, innych niż uzgodnione w umowie o pracę składnikach wynagrodzenia- określa Regulamin wynagradzania pracowników samorządowych zatrudnionych w ZOW w Lublinie.

Objęci kontrolą pracownicy zostali zapoznani z Regulaminem pracy oraz z przepisami o równym traktowaniu w zatrudnieniu.

Kontrola wykazała, że monitoring wizyjny obejmuje teren przed i wokół obiektu Zespołu Ośrodków Wsparcia przy ulicy Lwowskiej 28 w Lublinie. Pracodawca nie ustalił celu, zakresu oraz sposobu zastosowania monitoringu w regulaminie pracy oraz nie poinformował pracowników o wprowadzeniu monitoringu, w sposób przyjęty u pracodawcy.

- legalność zatrudnienia cudzoziemców

Ustalono, że pracodawca zatrudniania w Zespole Ośrodków Wsparcia w Lublinie obywatelkę Republiki Ukrainy [REDAKTOWANE] na podstawie umowy o pracę na czas określony od 21.08.2023r. do 30.11.2023r., umowy o pracę na czas określony od 01.12.2023r. do 30.11.2024r. w pełnym wymiarze czasu pracy na stanowisku pomocy kuchennej.

Cudzoziemiec legitymuje się paszportem Republiki Ukrainy ważnym od 24 czerwca 2023r. do 24 czerwca 2033r.

Pracodawca powiadomił Miejski Urząd Pracy w Lublinie o powierzeniu wykonywania pracy obywatelowi Ukrainy od dn. 21.08.2023r.– data powiadomienia 28.08.2023r. W treści powiadomienia wskazał stanowisko, rodzaj pracy, wynagrodzenie zgodne z warunkami wynikającymi z umowy o pracę.

Pracownica została w terminie zgłoszona do ubezpieczenia społecznego oraz przeszkolona wstępnie z zakresu bezpieczeństwa i higieny pracy w ramach instruktażu ogólnego i stanowiskowego, jak również dopuszczona do pracy na stanowisku w ramach wstępnego badania lekarskiego.

- czas pracy

W dn. 29.11.2023r. zawarte zostało pomiędzy Dyrektorem Zespołu a przedstawicielem pracowników Zespołu Ośrodków Wsparcia w Lublinie porozumienie w sprawie zasad stosowania ruchomego rozkładu czasu pracy w Zespole Ośrodków Wsparcia w Lublinie na podstawie art. 140¹ § 1 w związku z ar. 150 § 3 kodeksu pracy(wejście w życie z dn. 01.12.2023r.).

Ruchomy czas pracy może być stosowany w Zespole Ośrodków Wsparcia w Lublinie dla pracowników pracujących w podstawowym lub równoważnym systemie czasu pracy, jeżeli jest to uzasadnione specyfiką i pracy ośrodka/ komórki organizacyjnej lub charakterem pracy na określonych stanowiskach. (...).

Kontroli poddano czas pracy pracowników na podstawie list obecności oraz kart ewidencji czasu pracy za okres od 1 stycznia do 31 marca 2024r. Okres rozliczeniowy obejmuje kolejne kwartały.

Według ewidencji czasu pracy pracownicy świadczyli pracę w podstawowym systemie czasu pracy od poniedziałku do piątku w wymiarze ustalonym umowami o pracę nie wyższym niż 8 godzin na dobę i 40 godzin tygodniowo. Pracodawca wskazywał w poszczególnych dniach godzinę rozpoczęcia i zakończenia pracy. Nie wystąpiła praca w święta, tj. 1 i 6 stycznia. Pracodawca udzielił w okresie rozliczeniowym dnia wolnego od pracy w związku ze świętem przypadającym w sobotę- oznaczono tytuł udzielenia dnia wolnego tylko w listach obecności. Praca odbywała się wg różnych rozkładów czasu pracy, przykładowo [REDAKTOWANE] 6.00- 14.00, [REDAKTOWANE] 6.00-14.00, 6.30-14.30, [REDAKTOWANE] 6.30- 14.30. Według ewidencji czasu pracy objęci kontrolą pracownicy

UN

5

nie świadczyli pracy w godzinach ponadwymiarowych, nadliczbowych oraz w porze nocnej. Przestrzegano przepisów o nieprzerwanym odpoczynku dobowym i tygodniowym.

Na listach obecności pracownicy potwierdzili obecność w pracy podpisami od poniedziałku do piątku, za wyjątkiem dni świątecznych oraz dni wolnych od pracy z tytułu udzielonego dnia wolnego.

W zakresie obowiązujących przepisów o urlopach wypoczynkowych pracodawca określił pracownikom prawo oraz wymiar urlopu wypoczynkowego. Według oświadczenia pracodawcy na dzień kontroli zatrudnieni pracownicy Zespołu Ośrodków Wsparcia w Lublinie wykorzystali urlop wypoczynkowy za rok 2022, za wyjątkiem [REDAKTOWANE] która przebywa nieprzerwanie od 24.01.2023r. kolejno na zwolnieniu lekarskim, urlopie macierzyńskim i urlopie rodzicielskim. Zaplanowany powrót do pracy to 27.08.2024r.

- wynagrodzenia za pracę

Przedstawiono listy wynagrodzeń oraz zbiorczą informację o terminach wypłat wynagrodzeń za miesiąc marzec 2024r. i na tej podstawie ustalono, że wynagrodzenie pracowników składało się z wynagrodzenia zasadniczego w stawce miesięcznej, dodatku za staż pracy, dodatku funkcyjnego, dodatku za pracę w porze nocnej, nagrody, premii, dodatku specjalnego oraz obowiązkowych składników wynagrodzenia. Wynagrodzenia powyższe zostały wypłacone pracownikom w dn. 27.03.2024r. Natomiast przelew na rachunek bankowy dodatku za pracę w porze nocnej miał miejsce dla czterech pracowników za miesiąc marzec 2024r. w dn. 05.04.2024r. Wynagrodzenie pracowników zatrudnionych w pełnym wymiarze czasu pracy nie było niższe niż obowiązujące wynagrodzenie minimalne.

3. W czasie kontroli wydano:

- a/ decyzji ustnych: ,
- b/ poleceń: .

Wykaz(y) wydanych decyzji ustnych i/lub poleceń stanowi(a) złącznik(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: 1,
- w tym z zakresu legalności zatrudnienia: .

7. Do protokołu załącza się/nie załącza się złączników: —, stanowiących składową część protokołu:

(wyszczególnienie załączników)

8. Kontrolę przeprowadzono w obecności:

p. [REDAKTOWANE] Inspektora ds Kadr

9. Protokół sporządzono w 2 egzemplarzach.

[Handwritten signature]

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

Na tym protokół zakończono.

Lublin, dnia 09.04.2024

Starszy Inspektor Pracy
Główny Specjalista
Alina Dziędzic
dr Alina Dziędzic
.....
(podpis i pieczęć inspektora pracy)

W dniu 09.04.2024 otrzymałem jeden egzemplarz protokołu.

DYREKTOR

Anna Walczak
Anna Walczak

.....
(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 wniesione/~~nie wniesiono~~/~~zostaną wniesione~~ (**)
do dnia r.
Zastrzeżenia stanowią załącznik nr do protokołu kontroli. (**)

Ustosunkowanie się inspektora pracy do wniesionych zastrzeżeń do protokołu:

.....
.....
.....
.....

ku

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

Anna Walczak
Anna Walczak

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

Starszy Inspektor Pracy
Główny Specjalista

Alina Dzedziec
.....
dr Alina Dzedziec

(podpis i pieczęć inspektora pracy)

Dzielnia 09.04.2024r.

.....
(miejsce i data podpisania protokołu)

(*) – odpowiednią pozycję zaznaczyć

(**) – niepotrzebne skreślić

[AD]

