

Nr rej. 040386-53-K026-Pt/22

PROTOKÓŁ KONTROLI

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

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

REGON: 243601091

NIP: 5742057268

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 2019 r. poz. 1251)

Starszy inspektor pracy - Joanna Dziewiątkowska

(tytuł służbowy oraz imię i nazwisko inspektora pracy)

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

Centrum Administracyjne Obsługi Placówek Opiekuńczo-Wychowawczych w Kłobucku

(nazwa podmiotu kontrolowanego)

42-100 Kłobuck, ul. 11 Listopada 23

(adres podmiotu kontrolowanego)

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

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

Żaneta Sikora

(imię i nazwisko osoby reprezentującej podmiot kontrolowany)

Dyrektor

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

Data rozpoczęcia działalności przez podmiot kontrolowany: 01.09.2014;

data objęcia stanowiska przez osobę lub powołania organu reprezentującego podmiot kontrolowany: j.w.

Kontrolę przeprowadzono w dniu(ach):

30.06; 13,19,28.07.2022 r.

(oznaczenie dni, w których przeprowadzono kontrolę)

Liczba:pracujących: 25, w tym:

- na podstawie umów cywilno-prawnych: 1,
 - osób prowadzących jednoosobową działalność gospodarczą: 0,
 - cudzoziemców: 0,
 - zatrudnionych w ramach stosunku pracy: 23, w tym kobiet: 17,
młodocianych: 0, niepełnosprawnych: 0,
- w kontrolowanym podmiocie.

Data poprzedniej kontroli: podmiot niekontrolowany

Joanna Dziewiątkowska

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:

Podmiot nie był wcześniej kontrolowany przez organy Państwowej Inspekcji Pracy.

2. W czasie kontroli stwierdzono, co następuje:

Informacje ogólne

Kontrolę rozpoczęto po okazaniu legitymacji służbowej.

Centrum Administracyjne działa na podstawie regulaminu organizacyjnego, który stanowi załącznik do uchwały Zarządu nr 993/2014 Zarządu Powiatu w Kłobucku z dnia 14.11.2014 r. w sprawie uchwalenia Regulaminu Organizacyjnego Centrum Administracyjnego Obsługi Placówek Opiekuńczo-Wychowawczych w Kłobucku.

Centrum Administracyjne Obsługi Placówek Opiekuńczo-Wychowawczych w Kłobucku, zwane w dalszej części protokołu kontroli Centrum, jest jednostką organizacyjną Powiatu Kłobuckiego, nie posiadającą osobowości prawnej, wykonującą zadania Powiatu w obszarze wspierania rodziny i systemu instytucjonalnej pieczy zastępczej.

Nadzór nad działalnością Centrum sprawuje Zarząd Powiatu w Kłobucku.

Centrum zapewnia pełną obsługę ekonomiczno-administracyjną i organizacyjną placówek opiekuńczo-wychowawczych prowadzonych przez powiat kłobucki:

- Domu Dziecka im. Janusza Korczaka w Kłobucku,
- Placówki Opiekuńczo-Wychowawczej w Krzepicach,
- Placówki Opiekuńczo-Wychowawczej w Waleńczowie,
- Dziennemu Domowi Senior+ w Kłobucku
- Placówce Opiekuńczo-Wychowawczej „Maja” w Kłobucku .

Cała dokumentacja kadrowo-księgową dotyczącą zatrudnienia pracowników ww. placówek mieści się siedzibie Centrum.

Czynności dotyczące kontroli akt osobowych Dyrektor Centrum p. Żanety Sikory prowadzono w dniu 19.07.2022 r. w siedzibie Starostwa Powiatowego w Kłobucku, w dziale kadr.

W trakcie kontroli Centrum reprezentowała Dyrektor p. Żaneta Sikora.

Tematyką kontroli objęto zagadnienia z zakresu prawnej ochrony stosunku pracy w części dotyczącej prawidłowości prowadzenia dokumentacji pracowniczej, nawiązania, rozwiązania stosunku pracy, zatrudniania na podstawie umów cywilnoprawnych, czasu pracy w kontekście pracy pracowników samorządowych w godzinach nadliczbowych, wykorzystywania przez pracowników urlopów wypoczynkowych.



Zagadnienia dotyczące prawnej ochrony stosunku pracy

Zgodnie z § 6 regulaminu Centrum – Centrum kieruje, reprezentuje je na zewnątrz i za całokształt jego działalności odpowiada Dyrektor, który jest jednocześnie Dyrektorem obsługiwanych przez Centrum Placówek. Dyrektor wykonuje czynności z zakresu prawa pracy wobec wszystkich zatrudnionych w ww. jednostkach pracowników.

Dyrektor jest zatrudniany i zwalniany przez Zarząd Powiatu w Kłobucku.

W skład Centrum wchodzi:

1. Dyrektor
2. Zastępca Dyrektora
3. Dział Administracyjno-Księgowy (główny księgowy, starszy inspektor ds. kadr, starszy księgowy ds. budżetowych, starszy inspektor ds. administracyjnych, zastępca głównego księgowego, pomoc administracyjna)
4. Dział Opieki Specjalistycznej (pedagogzy, psycholog, terapeuta, pielęgniarka)
5. Dział Pracy Socjalnej (pracownicy socjalni),
6. Dział Obsługi (kucharz, starsze pokojowe, robotnik gospodarczy, konserwator).

W myśl § 10 ust. 1 do zadań dyrektora Centrum należy m.in. nadzór nad prawidłową realizacją zadań należących do Centrum i obsługiwanych przez nie placówek, wykonywanie uprawnień pracodawcy wobec pracowników Centrum i Placówek.

Na podstawie akt osobowych Dyrektor Centrum ustalono, że p. Żaneta Sikora została zatrudniona na podstawie aktu mianowania od 01.09.1993 r., na czas nieokreślony, jako nauczyciel-wychowawca w Domu Dziecka im. Janusza Korczaka w Kłobucku, następnie uchwałą nr 29/2007 Zarządu Powiatu w Kłobucku z dnia 14.02.2007 r. zmieniającą uchwałę w sprawie powierzenia stanowiska Dyrektora Domu Dziecka im. Janusza Korczaka w Kłobucku – powierzono p. Żanecie Sikorze, zatrudnionej na stanowisku wychowawcy, pełnienie funkcji Dyrektora Domu Dziecka do czasu zatrudnienia Dyrektora Domu Dziecka. Uchwałą nr 52 /2007 Zarządu Powiatu w Kłobucku z dnia 24.04.2007 r. w sprawie zatrudnienia Dyrektora Domu Dziecka w Kłobucku ustalono, że z dniem 01.05.2007 r. p. Żaneta Sikora zostaje zatrudniona na stanowisku Dyrektora Domu Dziecka w Kłobucku na czas nieokreślony.

Pismem z dnia 24.04.2007 r. p. Żaneta Sikora zwróciła się o udzielenie urlopu bezpłatnego na stanowisku wychowawcy na czas pełnienia funkcji Dyrektora Domu Dziecka.

Uchwałą nr 951/2014 Zarząd Powiatu w Kłobucku z dnia 28.08.2014 r. w sprawie przeniesienia służbowego dyrektora Domu Dziecka w Kłobucku do pracy w Centrum Administracyjnym Obsługi Placówek Opiekuńczo-Wychowawczych w Kłobucku – postanowiono przenieść p. Sikorę na stanowisko Dyrektora Centrum Administracyjnego Obsługi Placówek Opiekuńczo-Wychowawczych w Kłobucku. Pismem Starosty Kłobuckiego z dnia 29.08.2014 r. potwierdzono zatrudnienie na czas nieokreślony z zachowaniem dotychczasowych warunków pracy.

Pismem z dnia 15.12.2021 r. Starosty Kłobuckiego ustalono dla p. Żanety Sikory od dnia 01.12.2021 r. miesięczne wynagrodzenie zasadnicze w wysokości 6175,00 zł plus dodatek



funkcyjny w kwocie 1720,00 zł plus dodatek za wysługę lat w kwocie 1235,00 zł – łącznie wynagrodzenie w kwocie 9130,00 zł brutto miesięcznie.

Jak wynika z dokumentów zgromadzonych w aktach osobowych, p. Żaneta Sikora posiada wykształcenie pedagogiczne magisterskie.

Ustalono, że w Centrum zatrudnionych jest 17 pracowników oraz dwie osoby na podstawie umów cywilnoprawnych.

Kontroli poddano akta osobowe losowo wybranych pracowników. Na podstawie dokumentacji w nich zgromadzonej ustalono, że:

- **Beata Kasprzyk** została zatrudniona na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony od 01.11.2018 r. jako wychowawca w wymiarze ½ etatu, jako pedagog m.in. w Centrum Administracyjnym Obsługi Placówek Opiekuńczo-Wychowawczych w Kłobucku, w Domu Dziecka w Kłobucku, w Placówce Opiekuńczo-Wychowawczej w Krzepicach, w Placówce Opiekuńczo-Wychowawczej w Waleńczowie.

Od 1 marca 2022 r. pracownica zatrudniona jest jako pedagog, w pełnym wymiarze czasu pracy, za wynagrodzeniem w łącznej kwocie 4129,20 zł brutto miesięcznie. Do dnia 28.02.2022 r. pracownica była zatrudniona jednocześnie w Placówce Wychowawczej w Waleńczowie na okres od 01.01.2022 r. do 31.12.2022 r. jako pracownik socjalny i w Centrum Administracyjnym Obsługi Placówek Opiekuńczo-Wychowawczych jako pedagog w wymiarze ½ etatu. Do żadnej z umów o pracę, pracownica nie otrzymała pisemnej informacji o dodatkowych warunkach zatrudnienia, nie została zapoznana z treścią przepisów dotyczących równego traktowania w zatrudnieniu.

- **Wioletta Wypych** została zatrudniona na podstawie umowy o pracę od 24.03.2014 r. najpierw w Domu Dziecka w Kłobucku. Od dnia 01.09.2014 r., na mocy art. 23¹ kodeksu pracy stała się pracownikiem Centrum jako pokojowa, w pełnym wymiarze czasu pracy.

Aktualnie pracownica świadczy pracę na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony od 01.01.2020 r. jako starsza pokojowa, obecnie za wynagrodzeniem w kwocie 3680,00 zł brutto miesięcznie.

Z dokumentów znajdujących się w aktach osobowych wynika, że z pracownicą nawiązano umowę o pracę na zastępstwo na czas nieobecności innego pracownika od dnia 16.11.2014 r. na stanowisko pokojowa. Miejsce wykonywania pracy to m.in. Centrum, Dom Dziecka w Kłobucku, Placówka Opiekuńczo-Wychowawcza w Krzepicach, w pełnym wymiarze czasu pracy. Umowę powyższą rozwiązano z dniem 31.08.2017 r. z zachowaniem trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia.

Pracownica nie otrzymała pisemnej informacji o dodatkowych warunkach zatrudnienia, nie została zapoznana z treścią przepisów dotyczących równego traktowania w zatrudnieniu.

- **Maria Gadomska** została zatrudniona w Domu Dziecka nieprzerwanie od 1985 r., obecnie jako starsza pokojowa, w pełnym wymiarze czasu pracy, obecnie za wynagrodzeniem w łącznej kwocie 3840,00 zł brutto miesięcznie. Od dnia 01.09.2014 r., na mocy art. 23¹ kodeksu pracy stała się pracownikiem Centrum, obecnie jako starsza pokojowa, w pełnym wymiarze czasu pracy.

Pracownica nie otrzymała pisemnej informacji o dodatkowych warunkach zatrudnienia, nie została zapoznana z treścią przepisów dotyczących równego traktowania w zatrudnieniu.

- **Tomasz Żurek** został zatrudniony na podstawie umowy o pracę od 30.08.2018 r., na czas nieokreślony od 01.12.2019 r. jako konserwator w Centrum w pełnym wymiarze czasu pracy, za wynagrodzeniem obecnie w kwocie 3630,00 zł brutto łącznie. Pracownik nie otrzymał na piśmie informacji o dodatkowych warunkach zatrudnienia, nie został zapoznany z treścią przepisów o równym traktowaniu w zatrudnieniu.

- **Andrzej Szczypior** został zatrudniony na podstawie umowy o pracę od 2016 r., od 01.08.2017 r. na czas nieokreślony, jako konserwator, w pełnym wymiarze czasu pracy, obecnie za wynagrodzeniem w kwocie 3600,00 zł brutto miesięcznie. Pracownik nie otrzymał na piśmie informacji o dodatkowych warunkach zatrudnienia do ostatniej z umów o pracę, nie został zapoznany z treścią przepisów o równym traktowaniu w zatrudnieniu.

W aktach osobowych pracownika znajduje się oryginał – książka spawacza.

- **Jan Tyrała** – został zatrudniony na podstawie umowy o pracę od 2015 r., na czas nieokreślony od 01.11.2015 r. jako konserwator, w pełnym wymiarze czasu pracy, obecnie za wynagrodzeniem w kwocie 3729,00 zł brutto miesięcznie. Pracownik nie otrzymał na piśmie informacji o dodatkowych warunkach zatrudnienia, nie został zapoznany z treścią przepisów o równym traktowaniu w zatrudnieniu.

Kontroli poddano również akta osobowe pracowników, z którymi ustał stosunek pracy w okresie 2019-2022 r.

- **Marzena Kijas** zatrudniona na podstawie umowy o pracę w okresie od 15.01.2015 r. do 30.09.2019 r. jako pielęgniarka w pełnym wymiarze czasu pracy. Stosunek pracy ustał z upływem czasu, na jaki była umowa zawarta. W świadectwie pracy zapisano poprawną podstawę prawną i tryb rozwiązania umowy o pracę. Pracownica pokwitowała odbiór świadectwa podpisem. W świadectwie pracy zapisano, że pracownicy wypłacono ekwiwalent za 20 dni urlopu wypoczynkowego za 2019 r. Jak wynika z pisma z dnia 26.09.2019 r. pracownica przebywała na długotrwałym zwolnieniu lekarskim od dnia 30.03.2019 r. do 27.09.2019 r. oraz świadczeniem rehabilitacyjnym od dnia 28.09.2019 r. do dnia rozwiązania umowy. Pracownicy naliczono również ekwiwalent za 2018 r. w wymiarze 1 dnia. Łącznie pracownicy naliczono tytułem ekwiwalentu pieniężnego kwotę 3252,48 zł brutto.

- **Dorota Dominik** zatrudniona na podstawie umowy o pracę w okresie od 16.03.2020 r. do 15.06.2021 r. na stanowisku pielęgniarki, w pełnym wymiarze czasu pracy. Stosunek pracy ustał z upływem czasu, na jaki umowa była zawarta. W świadectwie pracy, w części dotyczącej urlopu wypoczynkowego zapisano, że pracownica w 2020 roku wykorzystwała 5 dni urlopu, w 2021 r. – 2 dni oraz wypłacono ekwiwalent pieniężny za 8 dni urlopu za 2021 r. Pracownica odebrała osobiście świadectwo pracy w dniu 18.06.2021 r. kwitując odbiór dokumentu podpisem. Pismem z dnia 10.06.2021 r. Dyrektor Centrum wniosła o wypłatę ekwiwalentu za niewykorzystany urlop



wypoczynkowy za 2021 r. w wymiarze 8 dni. Pracownicy naliczono do wypłaty tytułem ekwiwalentu pieniężnego za niewykorzystany urlop wypoczynkowy kwotę 1143,04 zł brutto.

- **Renata Szewczyk** zatrudniona na podstawie umowy o pracę w okresie od 01.11.2001 r. do 30.04.2021 r. w pełnym wymiarze czasu pracy, od 01.02.2021 r. do 30.04.2021 r. w wymiarze $\frac{3}{4}$ etatu jako pracownik socjalny. Umowa została rozwiązana za wypowiedzeniem dokonany przez pracownika – pismo pracownicy z dnia 30.03.2021 r. o rozwiązanie umowy za wypowiedzeniem, ze skróceniem okresu wypowiedzenia do jednego miesiąca. Świadectwo pracy wystawiono w dniu 30.04.2021 r., pracownica odebrała je osobiście w dniu 06.05.2021 r. Pracownicy wyliczono ekwiwalent za niewykorzystany urlop wypoczynkowy za 2020 r. w wymiarze 10 dni i za 2021 r. w wymiarze 8 dni. Pracownicy tytułem ekwiwalentu pieniężnego za niewykorzystany urlop wypoczynkowy naliczono łączną kwotę 4071,04 zł brutto. Jak wyjaśniła p. Żaneta Sikora, pracownica posiadała urlop zaległy za rok poprzedni i nie zdążyła go, przed rozwiązaniem umowy o pracę, wykorzystać.

- **Andrzej Ujma** zatrudniony na podstawie umowy o pracę od 03.01.2014 r. do 31.01.2021 r. jako terapeuta w wymiarze $\frac{1}{2}$ etatu. Umowa została rozwiązana na mocy porozumienia stron. Świadectwo wystawiono z dniem 01.02.2021 r. Zapisano w nim, że pracownik wykorzystał 2 dni urlopu wypoczynkowego w 2021 r. Za 2020 r. wypłacono ekwiwalent za 44 godziny i za 2021 r. w wymiarze 9 godzin. Pracownikowi naliczono ekwiwalent pieniężny za 13 dni urlopu wypoczynkowego w kwocie łącznej 1541,32 zł brutto. Świadectwo pracy pracownik odebrał osobiście w dniu 01.02.2021 r.

Jak wyjaśniła p. Żaneta Sikora umowy o pracę z Andrzejem Ujmą i Renatą Szewczyk zostały rozwiązane nagle z uwagi na rozpoczęcie przez nich pracy w nowopowstałej placówce dla osób z niepełnosprawnością tj. Środowiskowym Domu Samopomocy w Krzepicach. Z tego względu pracownicy powyżsi nie mieli możliwości wykorzystania urlopu wypoczynkowego w naturze i wystąpiła konieczność naliczenia im ekwiwalentu za niewykorzystany urlop wypoczynkowy.

Dyrektor Centrum p. Żaneta Sikora wyjaśniła, że w 2022 r. nie było przypadku rozwiązania umowy o pracę.

W Centrum świadczą pracę również 2 osoby na podstawie następujących umów cywilnoprawnych:

- umowa o świadczenie usług prawnych zawarta z Kamilem Myszką prowadzącym Kancelarię Radcy Prawnego na okres od 01.05.2022 r. do 31.07.2022 r. na prowadzenie kompleksowej obsługi prawnej placówki. W umowie określono wynagrodzenie ryczałtowe w kwocie 1000,00 zł netto miesięcznie za 10 godzin pracy w stosunku miesięcznym. Okazano fakturę z dnia 30.06.2022 r. wystawioną przez Kancelarię Radcy Prawnego za świadczenie pomocy prawnej za czerwiec 2022 r. na kwotę 1230,00 zł brutto za 10 godzin.

- umowa zlecenia zawarta ze Zdzisławem Lesikiem na świadczenie obsługi księgowej dla Dziennego Domu Senior+ w okresie od 01.07.2022 r. do 30.06.2023 r. Za wykonanie ww. czynności strony ustaliły wynagrodzenie łączne w kwocie 29.400,00 zł brutto, płatne miesięcznie w



kwocie 2450,00 zł brutto. Z umowy zlecenia wynika, że wynagrodzenie będzie płatne miesięcznie, na rachunek bankowy zleceniobiorcy, po przedstawieniu przez niego rachunku wraz z wykazem przepracowanych godzin. W dniu 28.07.2022 r. pracownik nie przedstawił jeszcze rachunku ani wykazu przepracowanych godzin za lipiec 2022 r.

W placówce, z związku z wystąpieniem zachorowania na koronawirusa wystąpiła konieczność pracy w godzinach nadliczbowych.

Jak wyjaśniła Dyrektor Centrum p. Żaneta Sikora, w lutym 2021 r. u części dzieci przebywających w Domu Dziecka w Kłobucku stwierdzono obecność koronawirusa. Decyzją Sanepidu część dzieci objęto kwarantanną, dzieci chore zostały skierowane na izolację. Czas kwarantanny i izolacji obejmował okres od 28.01.2021 r. do 12.02.2021 r. W tym czasie pozytywne testy na koronawirusa uzyskała m.in. część pracowników – wychowawców Domu Dziecka, część osób korzystała z zasiłku opiekuńczego na dziecko. W związku z brakiem kadry wychowawczej i koniecznością zapewniania całodobowej opieki nad wychowankami w okresie pełnej-zamkniętej izolacji zgodę na zostanie z dziećmi i pracę wyrazili pracownicy: Maria Gadomska – starsza pokojowa, Beata Kasprzyk – pedagog, Marcin Kurek – zatrudniony wówczas jako wychowawca w Domu Dziecka, obecnie w Centrum jako pedagog. Opiekę nad dziećmi w izolacji sprawowała również w okresie od 02.02.2021 r. do 11.02.2021 r. Dyrektor Centrum p. Żaneta Sikora, która wyjaśniła, że w powyższym okresie zajmowała się chorymi dziećmi pełniąc obowiązki wychowawcy w tym zakresie. W jej przypadku, decyzja o pozostaniu w izolacji z dziećmi była również podyktowana tym, że sama była zakażona koronawirusem i po konsultacji z Sanepidem ustalono, że jako osoba zakażona może zostać w izolacji z chorymi dziećmi.

W związku z koniecznością całodobowej opieki na dziećmi ww. pracownicy świadczyli pracę w powyższym okresie również w godzinach nadliczbowych.

W aktach osobowych pracownicy Beaty Kasprzyk znajduje się pismo z dnia 16.02.2021 r. o udzielenie dni wolnych w okresie od 11.02.2021 r. do 10.02.2021 r. z uwagi na opiekę nad dziećmi w czasie kwarantanny.

Pracownica odebrała 56 godzin plus za 96 godzin miała zapłacone wynagrodzenie plus 50% dodatku. Łącznie pracownicy naliczono wynagrodzenie w kwocie 3375,36 zł brutto.

Pismem z dnia 15.02.2021 r. pracownica Maria Gadomska zwróciła się o udzielenie dni wolnych od 13.02.2021 r. do 25.02.2021 r. za godziny dodatkowo wypracowane w okresie od 03.02.2021 r. do 12.02.2021 r. w trakcie kwarantanny. Pracownica odebrała sobie 56 godzin w postaci dni wolnych oraz naliczono jej wynagrodzenie wraz dodatkiem 50% w łącznej kwocie 3078,72 zł brutto za 96 godzin pracy.

Pismem z dnia 15.02.2021 r. Marcin Kurek zwrócił się o udzielenie dni wolnych od 14.02.2021 r. do 28.02.2021 r. w wymiarze 80 godzin.

Pracownik odebrał sobie 80 godzin w postaci dni wolnych oraz naliczono mu wynagrodzenie wraz z dodatkiem 50% za 128 godzin w kwocie 4809,60 zł brutto.



W dniach 28.01.2022 r. oraz 30.01.2022 r. pracownik również świadczył pracę w godzinach nadliczbowych i z tego tytułu wypłacono mu wynagrodzenie wraz z dodatkiem 50% w kwocie 379,84 zł brutto.

Pismem z dnia 26.11.2020 r. pracownica Wioletta Wypych zwróciła się o udzielenie dni wolnych od pracy od 30.11. do 08.12.2020 r. w wymiarze 56 godzin dodatkowo wypracowanych w okresie kwarantanny od 17-26.11.2020 r. Pracownicy naliczono wynagrodzenie wraz z 50% dodatkiem za 104 godziny pracy w kwocie 2945,28 zł brutto. 56 godzin zostało odebranych na wnioski pracownicy. Pracownica odebrała sobie 3 dni wolne za pracę w godzinach nadliczbowych w dniach: 22,26,28.04.2022 r.

Pismem z dnia 12.02.2021 r. Dyrektor Centrum p. Sikora wystąpiła z wnioskiem do Starosty Kłobuckiego o udzielenie dni wolnych od 12.02.2021 r. do 28.02.2021 r. w wymiarze 11 dni za wypracowane dni w okresie od 02.02.2021 r. do 11.02.2021 r. Zgodnie z decyzją Sanepidu placówka została objęta kwarantanną i izolacją. W związku z tym, że należało objąć dzieci chore opieką p. Żaneta Sikora wyraziła zgodę na pozostanie z nimi i świadczenie pracy w charakterze wychowawcy w okresie od 02.02.2021 r. do 11.02.2021 r. Pracownica zwróciła się również o wyrażenie zgody na wypłacenie wynagrodzenia za wypracowane godziny nadliczbowe w wymiarze 96 godzin. W związku z powyższym pracownicy naliczono wynagrodzenie wraz z 50% dodatkiem w kwocie 7676,64 zł brutto.

Pismem z dnia 23.03.2022 r. p. Żaneta Sikora zwróciła się do Starosty Kłobuckiego o wypłacenie wynagrodzenia za godziny dodatkowo przepracowane w dniach 09.01.2022 r., 12.02.2022 r. Z pisma wynika, że w pierwszym kwartale roku Dyrektor Centrum wykonywała pracę w placówkach opiekuńczo-wychowawczych w Kłobucku w związku z nieobecnością wychowawców, którzy przebywali na zwolnieniach lekarskich ze względu na covid. Łącznie dodatkowo przepracowała 4 dni, pozostałe zostały odebrane w postaci dni wolnych.

Pracownicy naliczono wynagrodzenie wraz z 50% dodatkiem w kwocie 793,92 zł brutto.

Poza powyżej opisaną szczególną sytuacją związaną z koniecznością pracy w godzinach nadliczbowych w związku z zachorowaniem na wirusa covid, w Centrum sporadycznie występuje praca w godzinach nadliczbowych, głównie w sytuacjach nieprzewidzianych takich jak wyjazdy z dziećmi do lekarza i oczekiwanie na przedłużającą się wizytę lekarską – pracownicy Tomasz Żurek, Jan Tyrała, Andrzej Szczypior, przygotowywanie urodzin wychowanków – Alicja Antczak, Wioletta Wypych czy konieczność zastępstwa za nieobecnego pracownika. Pracownicy odbierają sobie za powyższą pracę dni wolne na podstawie pisemnych wniosków składanych do dyrekcji. Szczegółowy wykaz godzin nadliczbowych wypłaconych lub oddanych pracownikom stanowi załącznik nr 1 do niniejszego protokołu kontroli.

Analiza ewidencji urlopowej za lata 2019,2020,2021 r. wykazała, że pracownicy nie wykorzystywali urlopów wypoczynkowych w roku kalendarzowym, w którym nabyli do niego prawo. Zaległe urlopy wypoczynkowe są wykorzystywane do końca III kwartału następnego roku kalendarzowego.

Przykładowo:

-Magdalena Garncarek na dzień 01.01.2019 r. miała 9 dni urlopu zaległego za 2018 r., który wykorzystwała do 30.09.2019 r. Na dzień 01.01.2020 r. miała 11 dni urlopu zaległego za 2019 r., który został wykorzystany do dnia 30.09.2020 r. Na dzień 01.01.2021 r. pracownica miała 9 dni urlopu zaległego za 2020 r., który wykorzystwała do dnia 30.09.2021 r. na dzień 01.01.2022 r. pracownica miała 8 dni urlopu zaległego, który do dnia 15.07.2022 r. został w całości wykorzystany.

- Beata Kasprzyk na dzień 01.01.2019 r. miała 2 dni urlopu zaległego za 2018 r., który wykorzystwała do 30.09.2019 r. Na dzień 01.01.2020 r. miała 2 dni urlopu zaległego za 2019 r., który został wykorzystany do dnia 30.09.2020 r. Na dzień 01.01.2021 r. pracownica miała 3 dni urlopu zaległego za 2020 r., który wykorzystwała do dnia 30.09.2021 r. na dzień 01.01.2022 r. pracownica miała 2 dni urlopu zaległego, który do dnia 15.07.2022 r. został w całości wykorzystany.

Na dzień 15.07.2022 r. zaległe urlopy za 2021 r. mieli następujący pracownicy:


- Anna Bogacz w ilości 5 dni,
- Anna Mońka w ilości 1 dnia,
- Agnieszka Nowak w ilości 12 dni,
- Mariusz Pyrkosz w ilości 9 dni,
- Żaneta Sikora w ilości 19 dni,
- Ewa Sosnowska w ilości 4 dni,
- Andrzej Szczypior w ilości 11 dni,
- Jan Tyrała w ilości 12 dni.

Wykaz wykorzystanego urlopu wypoczynkowego pracowników za lata 2019,2020,2021, 2022 r. – do dnia kontroli stanowi załącznik nr 2 do niniejszego protokołu kontroli.

Dyrektor Centrum p. Żaneta Sikora wyjaśniła, że pracownicy nie wykorzystują urlopów wypoczynkowych w danym roku kalendarzowym głównie z uwagi na specyfikę/organizację pracy – w styczniu danego roku ciężko jest zaplanować wypoczynek dzieci – wyjazdy na kolonie, obozy- ze względu na brak odgórnie ustalonego terminu wyjazdu i przewidzianych środków finansowych na ten cel. Przykładowo w 2020 r. dzieci korzystały z wypoczynku z przerwami w lipcu i sierpniu przez 2 tygodnie i wychowawcy wówczas korzystali z urlopów wypoczynkowych. Z kolei w 2022 r. pracownicy korzystali z urlopów wypoczynkowych w lipcu z uwagi na wyjazd dzieci na kolonie w okresie od 08-20.07.2022 r. Ponadto, jak wynika z wyjaśnień dyrektor placówki p. Żanety Sikory pracownicy sami nie chcą wykorzystywać na bieżąco urlopów wypoczynkowych, głównie z uwagi na to, że mając ustalone grafiki/harmonogramy czasu pracy dysponują czasem wolnym w tygodniu. Powoduje to nawarstwienie urlopu i niemożność wykorzystania go do końca danego roku kalendarzowego.

[Handwritten signatures]

Jak wynika z okazanej ewidencji urlopowej za 2021 r. – pracownicy wykorzystywali urlopy wypoczynkowe w częściach, generalnie z zachowaniem zasady, by przynajmniej jedna część wypoczynku trwała nie mniej niż 14 dni kalendarzowych. Urlop jest udzielany na pisemny wniosek pracownika.



3. W czasie kontroli wydano:

a/ decyzji ustnych: ,

b/ poleceń: .

Wykaz(y) wydanych decyzji ustnych i/lub poleceń stanowi(a)^(**) załącznik(i) nr do protokołu.

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

nie sprawdzano.

(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: nie pobierano.

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

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

7. Do protokołu załącza się/nie-załącza się^(**) załączników: 2, stanowiących składową część protokołu:

Załącznik nr 1. Szczegółowy wykaz godzin nadliczbowych wypłaconych lub oddanych pracownikom Centrum.

Załącznik nr 2. Szczegółowy wykaz urlopu wypoczynkowego wykorzystanego w latach 2019,2020,2021,2022 r. przez pracowników Centrum.

(wyszczególnienie załączników)

8. Kontrolę przeprowadzono w obecności:

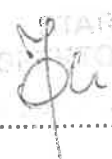
p. Żanety Sikory oraz p. Agnieszki Nowak

9. Protokół sporządzono w 2 egzemplarzach.

10. Omówienie dokonanych w protokole poprawek, skreśleń i uzupełnień

Na tym protokół zakończono.

Kłobuck, dnia 28.07.2022

STARSZY
INSPEKTOR PRACY




W dniu 29.07.2022 otrzymałem jeden egzemplarz protokołu.

DYREKTOR

mgr J. Słota

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

CENTRUM ADMINISTRACYJNE OBSŁUGI
PLACÓWEK OPIEKUNICZO-WYCHOWAWCZYCH
w KŁOBUCKU

ul. 11 Listopada 23, 42-100 KŁOBUCK

tel./fax 34 310 00 31

NIP 5742057268

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

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).(**)

DYREKTOR

[Signature]

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

CENTRUM ADMINISTRACYJNE OPIEKI
PLACÓWEK OPIEKUNICZO-WYCHOWAWCZYCH
w KŁOBUCKU
ul. 11 Listopada 23, 42-100 KŁOBUCK
tel./fax 34 310 00 31
NIP 5742057268

STANISŁAW
INSPEKTOR PRACY

[Signature]

.....
(podpis i pieczęć inspektora pracy)

Kłobuck, dn. 29.07.2022r.

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

(*) – odpowiednią pozycję zaznaczyć

(**) – niepotrzebne skreślić

[JD]